



LUNDS
UNIVERSITET

Socialhögskolan

Motståndshandlingar-

En del av socionomers yrkespraktik?

Betül Cetinkaya och Maro Andersson Larsén

Kandidatuppsats SOPA 63

VT 2022

Handledare: Teres Hjärpe

Abstract

Authors: Betül Cetinkaya och Maro Andersson Larsén

Title: Resistance; A Part of the Professionals' Work Practice?

Supervisor: Teres Hjärpe

Assessor: Anna Rypi

The aim of this study was to describe and analyze how social workers use different types of resistance in their professional work when dissatisfied with organizational routines and directives. We have used a qualitative method, through 8 semi structured interviews with social workers working through both NGO:s and governmental organizations. The theory used was Theodor Hirschman's conceptualization of Exit, Voice, Loyalty together with concepts such as professional cunning and critics' processes, that we found complementary. Our main results concern the identification of the expressions of silent resistance in terms of cunningness and overt resistance in terms of protest within and outside of the organization, whistleblowing, contacting politicians and union engagements. Exit, a final resistance expression, was also found, yet often as a final strategy after having tried resistance strategies. This study contributes with knowledge on different resistance strategies and makes a theoretical contribution by combining Hirschman's theory on Exit, Voice, Loyalty with nuancing and complementary concepts.

Keywords: Resistance, Social work, Professional strategies, Organizational Silence and Discipline.

Förord

Vi vill rikta ett stort och ödmjukt tack till alla våra intervjupersoner som ställt upp och frikostigt delat med sig av sina berättelser. Vi känner oss både hedrade och inspirerade av att ha fått tagit del av era berättelser. Vi vill även rikta ett stort tack till vår handledare Teres Hjärpe som tålmodigt gett oss värdefulla råd och stöttning under hela skrivprocessen. Sist men inte minst vill vi även tacka våra nära och kära för all stöttning. Maro vill speciellt tacka Ellen och Ali.

Betül Cetinkaya och Maro Andersson Larsén

Lund, februari 2022

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	3
1. Inledning	5
1.1 Introduktion	5
1.2 Syfte och frågeställningar	7
2. Tidigare forskning	8
2.1 Litteratursökning	8
2.2 Öppet och dolt motstånd	8
2.3 Om praktiska motståndshandlingar	9
2.4 Tystnad eller sorti istället för protest inom socialtjänsten	11
Bristande öppenhet	11
Rollkonflikter	12
Bristande personalorientering	13
2.5 Om motståndets konsekvenser	13
3.0 Teoretiskt ramverk	16
3.1 Protest, sorti och lojalitet	16
Protest	16
Sorti	17
Lojalitet	18
3.2 Byråkratisk slughet	19
4. Metod	20
4.1 Metodologisk motivering	20
4.2 Urval och tillträde	20
Presentation av intervjupersoner	21
4.3 Fortsatt tillvägagångssätt	22
4.4 Arbetsfördelning	24
4.5 Metodologiska reflektioner	25
4.5.1 Etiska reflektioner	26
5. Resultat och analys	28
5.1 Byråkratisk slughet och dolt motstånd	28
5.2 Öppet motstånd - konstruktiv omedgörlighet	30
5.3 Protest	32
5.3.1 Protest inom organisationen och dess konsekvenser	32
5.3.2 Protest utanför organisationen och dess konsekvenser	35
Att prata med politiker	35
Att visselblåsa	36
Att vända sig till facket	38

5.4 Sorti	39
5.4.1 Vad föranleder sorti?	40
6. Sammanfattande slutdiskussion	45
Referenslista	48
Bilaga 1: Intervjuguide	51
Bilaga 2: Brev till intervjupersoner	52

1. Inledning

1.1 Introduktion

Sedan mitten av 1990-talet har svenska välfärdssektorn genomgått stora nyliberala förändringar som inneburit att de offentliga förvaltningarna börjat anamma New Public Management-inspirerade styrfilosofier, samtidigt som välfärdsstaten och dess stödsystem för utsatta grupper och individer försämrats (Jönsson, 2019). Människovårdande organisationer styrs idag utifrån styrningsregimer som sätter fokus på mätbara prestationer, interna marknader, kontinuerlig kostnadseffektivisering och rationalisering av verksamheterna (Astvik et al, 2017). Dahlstedt m fl (2020) skriver hur välfärdens organisationer blivit mer marknadsorienterade och decentraliserade i och med denna utveckling.

Den nya styrningen beskrivs ha lett till negativa förändringar för socialarbetares arbetssituation, professionella identitet och roller i välfärdsstaten (Jönsson, 2019; Lauri 2016). Värden som kostnadseffektivitet, mätbarhet och produktivitet har överordnats professionella och yrkesetiska värden för socialarbetare (Ryan Bengtsson, 2021). Forskare som Julia Evetts (2003) har beskrivit detta som att yrkesbaserad professionalism har utmanats av en organisatorisk motsvarighet, som innebär att organisationerna snarare än professionen definierar mål, arbetsuppgifter, normer, värden och kvalitetskriterier för socialt arbete (Evetts, 2003 genom Astvik et al, 2017). Forskningen har visat att spänningen mellan organisatorisk och yrkesmässig professionalism har lett till att enskilda yrkesverksamma socialarbetare som fortfarande uppfattar sig själva som en profession som främjar välfärd och solidaritet hamnat i etiska konflikter i det dagliga arbetet (Astvik et al 2017; Jönsson, 2019; Lauri, 2016).

Dellgran har benämnt denna utveckling som deproffessionaliseringens pris (Dellgren genom Lundälv, 2018). Levin (2021) hävdar att en konsekvens av NPM-styrningen är att det sociala arbetet inom socialtjänsten idag domineras av administration, utredningar och ärendearbete än socialt arbete som professionellt handlande, trots att socionomer har en gedigen vetenskaplig utbildning med kunskaper och färdigheter som förberett dem att handla som socialarbetare (Levin, 2021). Konsekvenserna av ändrade styrningsfilosofier och organiseringen av socialt arbete har även lett till att socialarbetare inom offentlig sektor fått

sitt handlingsutrymme minskat och blivit mer bundna av att hålla sig till budgetar och organisatoriska direktiv än att ta beslut baserade på professionell expertis och socialtjänstlagens intentioner (Lundälv, 2018, Ryan Bengtsson, 2021, Levin, 2021). Socialarbetares möjligheter att verka för det sociala arbetets mål påverkas av flera olika faktorer, vilka begränsar eller utvidgar handlingsutrymmet som tilldelats yrkesrollen (Lipsky, 2010). Ett tydligt exempel som belyser detta är en enkätundersökning som genomfördes 2021 av fackförbundet SSR där cirka femhundra av deras medlemmar i äldreomsorgen tillfrågades om deras möjligheter till att hjälpa äldre i behov av stöd (Aftonbladet, 2021). Undersökningen visade att en tredjedel av de tillfrågade svarade att de i ärenden de handlagt gett avslag trots att de bedömt att den äldre haft rätt till stöd enligt lagen. Det vanligaste skälet till varför de äldre nekats insatser och hjälp var bristande ekonomi eller riktlinjer från kommunen som var strängare än lagen. Enstaka medlemmar svarade att de inte kunde räkna antalet gånger då de konstaterat att behov av insatser funnits men ändå fått ge avslag. Av undersökningen framkom det även att vissa medlemmarna upplevde att det var lättare för äldre att få insatser på våren än på hösten på grund av att kommunernas budgetår börjar vid årsskiftet och pengarna då tagit slut (ibid).

Forskare hävdar att det till följd av de ”manageralistiska” styrningformerna utvecklats en utbredd tystnadskultur inom offentliga förvaltningar och särskilt inom socialtjänsten (Astvik et al 2017; Lauri, 2016; Lundqvist, 2001). Flera studier har visat att det råder tystnad i svenska förvaltningar och att socialarbetare som är missnöjda med arbetsförhållanden snarare förblir lojala eller hellre byter arbete än protesterar (Astvik och Melin 2013; Astvik et al 2017; Scaramuzzino och Meeuwisse 2021; Hedin et al. 2008; Lundqvist 2001).

Trots det sociala arbetets politiska dimension, anses socialarbetare idag inte ta lika stor plats i samhällsdebatten som de gjort historiskt i Sverige (Lundälv, 2018). Det finns dock studier som visar att socialarbetare som är kritiskt inställda gentemot den nuvarande styrningen av det sociala arbetet anonymt protesterar och ger uttryck för sitt missnöje via sociala medier som Facebook och poddar (Scaramuzzino och Meeuwisse, 2021; Lundälv, 2019).

Även kollektiva protester har genomförts av olika socialarbetar-nätverk. Socialarbetare har protesterat gentemot dåliga arbetsförhållanden, individualiseringen av sociala problem och växande stress och utbrändhet inom yrkeskåren, genom att organisera sig i olika socialarbetarnätverk som KAOSA (Kritiskt organiserade socialarbetare) eller SFSA

(Socialarbetare för social aktion), eller fackligt engagemang (Ryan Bengtsson 2021; Jönsson 2019).

Denna bakgrund vi redogjort för har väckt vårt intresse för att undersöka hur yrkesverksamma socialarbetare i olika organisationer idag resonerar om deras förutsättningar för att bedriva socialt arbete enligt sina yrkesetiska och professionella ideal och hur de går tillväga vid upplevt missnöje med de organisatoriska förutsättningar och sitt begränsade handlingsutrymme.

Detta undersöker vi med utgångspunkt i Hirschmans klassiska teori om *Sorti, Protest och Lojalitet* (1970) samt kompletterande forskning vi funnit om andra motståndshandlingar och så kallade kritikerprocesser och repressalier. Vi ämnar undersöka detta genom kvalitativa intervjuer med socialarbetare som arbetar i olika typer av organisationer, både inom den offentliga och ideella sektorn.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att undersöka socionomers förhållningssätt till motstånd som en del av sitt arbete, och möjligheter att agera vid missnöje med den organisatoriska situationen.

1. Vilka strategier beskriver socialarbetare att de använt vid missnöje med den organisatoriska situationen?
2. Hur har de olika strategierna konkret tagit sig uttryck och vad har de fått för konsekvenser?
3. Hur kan de olika strategierna förstås i relation till varandra?

2. Tidigare forskning

Studier har visat hur socialarbetare förhåller sig på olika sätt gentemot de förändringar som skett inom den svenska välfärden, både av stödsystem och arbetsförhållanden, något som vi beskrivit i inledningen (Jönsson, 2019, Lauri, 2016, Astvik et al, 2017). I följande kapitel ämnar vi redogöra för internationell och svensk forskning som belyser öppna och dolda motståndspraktiker som förts individuellt eller kollektivt. Vidare ämnar vi redogöra för hur olika motståndspraktiker som förts av socialarbetare har bemöts av chefer och politiska företrädare och vilka konsekvenser det har lett till för socialarbetare. Kapitlet är indelat utifrån rubrikerna: öppet och dolt motstånd, praktiska motståndshandlingar, tystnad och sorti istället för protest inom socialtjänsten samt om motståndets konsekvenser.

2.1 Litteratursökning

När vi sökte efter relevant tidigare forskning för vår studie använde vi oss av olika sökmotorer som exempelvis Lubsearch, Lubcat och Google. Vi använde oss av olika sökord som: motstånd, resistance, social work, socialt arbete, kritik på arbetsplatsen, tystnadskultur och repressalier. Vi fann även artiklar och litteratur genom referenslistorna från forskningen vi hittat.

2.2 Öppet och dolt motstånd

Forskarna Mona Lilja och Stellan Vinthagen skriver i antologin "Motstånd - en introduktion" (2021) om olika sorters kollektiva och enskilda motståndspraktiker som sker på samhällsnivån och i vardagslivet. De introducerar motståndsforskningens gemensamma drag genom att definiera begreppet motstånd som en praktik, där de som är i opposition mot något strävar efter att skapa en förändring. Motstånd kan i praktiken betyda och komma till uttryck genom olika handlingar, såsom exempelvis genom olika aktioner, kollektiva protester eller genom små vardagshandlingar eller omedgörlighet. Dessa handlingar kan ske i det fördolda eller öppet. Men motståndsbegreppets grundläggande definition är ändå att det är en handling som sker i syftet att opponera och frigöra sig från något som anses vara förtryckande.

Motståndshandlingar genomförs i regel av dem som anser sig vara i underläge i förhållande till makten. Maktförhållanden är dock inte statiska och de som är i underläge i en situation kan i en annan vara i maktposition. De grupper som befinner sig i ett privilegierat läge i en situation kan föra ett solidariskt motstånd genom att utnyttja sin position för att kämpa för andra mindre privilegierade gruppers rättigheter och hjälpa dem att göra sina röster hörda. Det solidariska motståndet har dock vissa fallgropar och det kan lätt bli paternalistiskt eller en del av nya förtryck (Lilja och Vinthagen, 2021).

I samma bok, "Motstånd - en introduktion" (2021), redogör forskarna Mona Lilja och Stellan Vinthagen för forskaren James Scotts teori om dolt motstånd. Avsnittet baseras på en numera klassisk studie om bönders vardagsmotstånd, som James Scott utvecklat vidare för att förstå hur motståndets olika former sker i det fördolda, "bakom kulisserna". Scott menar att vardagsmotståndet är den vanligaste förekommande formen av motstånd. Det kan komma till uttryck på olika sätt, som exempelvis genom små vardagshandlingar, där människor använder sig av ironi, uppstudsighet eller dumhet. Scott säger att så kallat dolt motstånd är mer vanligt förekommande än kollektiva uppror och protester som sker på gatorna. Dessa motståndshandlingar sker i det fördolda och går ut på att på ett obemärkt sätt göra motstånd, genom till exempel skämt eller ironi. Att kunna använda sig av det dolda motståndet menar Scott är extra viktigt för de som står i beroendeställning till den makt de motsätter sig - där ingår även gruppen *anställda*. Motstånd som sker i det fördolda är ofta en strategi som används av de som inte har resurser nog att öppet konfrontera sina överhuvuden. Då kan en anställd istället uppträda och verka lojal inför sin arbetsgivare, samtidigt som denne underminerar makten på olika dolda sätt. Att aktivt arbeta i det fördolda gör att motståndet sällan uppmärksammas eller definieras som sådant. De stora kollektiva motståndshandlingarna har dock oftast föregåtts av dolda motståndshandlingar, som sedan trappas upp och slutligen blivit synliga genom att flera personer anslutit sig protesterna. Scott beskriver det dolda motståndet som en länk till det som så småningom öppnar upp till det mer mer konfrontativa och öppna motståndet (Scott 1987, genom Lilja och Vinthagen 2021).

2.3 Om praktiska motståndshandlingar

I det följande presenterar vi studier som identifierar mer konkreta motståndshandlingar som kan förekomma i olika kontexter.

De amerikanska forskarna Kristen N. Atkinson & Mark A. Mattaini (2013) skriver i sin artikel "Constructive Noncooperation as Political Resistance" om hur socialarbetare kan göra motstånd genom så kallad konstruktiv omedgörlighet. Med utgångspunkt i hur ickevåldsrörelser i socialt arbete historiskt agerat för att skapa social förändring, beskriver de hur socialarbetare idag kan utmana förtryck och förbättra villkoren för utsatta grupper genom olika tillvägagångssätt. Författarna menar att socialarbetare som strävar efter att leva upp till värden som social rättvisa i sin yrkespraktik aktivt måste ta avstånd från och vägra vara delaktiga och bidra till förtryckande system och strukturer. De hävdar att socialarbetare kan åstadkomma detta genom att vägra samarbeta i situationer på arbetet som de uppfattar som förtryckande eller inte i enlighet med deras värden och professionella principer. För att socialarbetare kollektivt ska lyckas verka för ett mer rättvist socialt arbete måste de enligt författarna lita på sig själva, hitta alternativa metoder och skapa allianser sinsemellan. Som en del i att vara konstruktivt omedgörlig, anser Atkinson och Mattaini att socialarbetare bör synliggöra de missgynnande strukturerna som påverkar den enskilda individen. I samtal bör socialarbetare stärka sina klienter genom att peka på strukturella hinder och inte bara individualisera deras sociala problem. Forskarna menar att då socialarbetare är medgörliga, blundar för det strukturella våldet och endast anammar de teorier som skuldbelägger individen, bidrar de till att reproducera det strukturella våldet. Författarna beskriver också hur alternativa motståndskulturer kan skapas inom organisationerna. Till exempel kan socialarbetare försöka påverka policys och praktiker inom sina organisationer, så att arbetet drivs utifrån principer som exempelvis social rättvisa. Men de menar att det också är viktigt att socialarbetare skapar egna allianser för att kunna kämpa för sina klienter inom sina organisationer (Atkinson och Mattaini, 2013).

Statsvetaren Marcus Lauri (2016) har i sin avhandling "Narratives of governing : rationalization, responsibility and resistance in social work" intervjuat 28 socialarbetare verksamma inom socialtjänsten och identifierat olika sätt på hur svenska socialarbetare visar sitt motstånd gentemot ledningen och styrningen av socialtjänsten. Lauri nämner fem olika tillvägagångssätt som socialarbetare uttrycker sitt motstånd på. Dessa är: 1. Att utföra sina

arbetsuppgifter men göra det på ett oengagerat och mekaniskt sätt, 2. Att säga upp sig och byta arbete eller känna stark vilja till att göra det i framtiden, 3. Att uttrycka ilska och besvikelse över arbetsförhållandena och systemet, 4. Att engagera sig i olika kollektiva nätverk för att visa motstånd gentemot rådande styrningsformer, 5. Att bli intervjuad av forskare och få uttrycka sitt missnöje. Lauri belyser även vilka repressalier som socialarbetare som varit kritiska och protesterat gentemot arbetsvillkoren blivit utsatta för av chefer. Han kallar vissa av dessa repressalier för förfinade styrtekniker som syftar till att skrämja och forma de anställda och därigenom undergräva deras motstånd. Socialarbetare som riktat kritik gentemot rådande arbetsvillkor på arbetsplatsen har blivit bestraffade genom att inte fått löneökning, blivit anklagade för att vara illojala gentemot organisationen, inte fått fast anställning trots laglig rätt till det, tilldelas fler ärenden, det vill säga ökad arbetsbelastning utan någon förklaring, anklagats för att skapa osämja på arbetsplatsen och betraktas av chefen som problematiska på arbetsplatsen (Lauri, 2016).

2.4 Tystnad eller sorti istället för protest inom socialtjänsten

Även forskarna Wanja Astvik, Jonas Welander och Kerstin Isakssons (2017) har i sin forskning belyst arbetsförhållandena inom socialtjänsten. Deras studie genomfördes i samarbete med Akademikerförbundet SSR och Fackförbundet Vision, inom ramen för forskningsprojektet ”Villkor, dilemman och strategier - stressorer i socialtjänsten och dess samband med styrformer”. I studien undersöktes via webbenkäter vilka psykosociala och organisatoriska faktorer som påverkat yrkeskategorierna biståndsbedömare, socialsekreterare och chefer val av att lyfta sitt missnöje på arbetsplatsen (protest), byta jobb (sorti) eller förbli lojala gentemot organisationen.

Studiens resultat visade att de faktorer som hade störst betydelse för intentionerna att sluta för alla tre yrkesgrupper var arbetskrav som ledde till motstridiga krav/rollkonflikter hos de tillfrågade, samt bristande öppenhet inom organisationen.

Bristande öppenhet

För att fånga graden av öppenhet i organisationen ställdes frågor om möjligheten för anställda att diskutera och påtala kvalitetsbrister i verksamheten, arbetsmiljö och arbetsvillkor och om

huruvida arbetsplatserna de verkade inom präglas av dialog och öppenhet. Studiens resultat visade att lägre grad av öppenhet inom organisationerna hade en stark och signifikant effekt på intentionen att sluta för alla tre yrkesgrupper. Faktorer som påverkade de anställdas benägenhet till att inte framföra kritik och synpunkter på arbetsplatsen och därmed förbli tysta var främst mindre inflytande.

Astvik et als studie bekräftar tidigare forskning som visat att socialarbetare hellre föredrar att göra sorti än att ta till protestalternativet inom sina organisationer. Studieresultatet som visar en utbredd tystnad bland socialarbetare kopplar Astvik et.al till det som kallas för “granskningssamhället” (Power 2003) som blivit en del av den offentliga styrningen. En styrning som innebär att organisationerna blir mer upptagna av sitt rykte och image på bekostnad av operationella risker, det vill säga att det ska se bra ut utåt sett med siffror och hållen budget än att det i praktiken utförs ett bra och kvalitativt arbete (Power, 2003 genom Astvik et al 2017).

Rollkonflikter

Vidare visade studiens resultat att en annan mycket betydelsefull faktor som påverkade intentionerna till att sluta hos alla tre yrkesgrupper var arbetskrav som innebar att socialarbetare utsattes för motstridiga krav/rollkonflikter. För att mäta graden av upplevda rollkonflikter och krav tillfrågades i enkäten om huruvida resurser som tilldelats för uppdraget var förenliga med arbetsuppgifterna, samt huruvida arbetet innefattade krav som gick emot professionella värderingar. Vad gäller upplevd lojalitet visade studien att förekomsten av rollkonflikter hade ett negativt samband med lojalitet för samtliga yrkesgrupper. Ju högre nivå av upplevda rollkonflikter var, desto lägre nivå av lojalitet hade de anställda med organisationen. Ju mer inflytande alla tre grupper hade desto mer lojala var de med organisationen.

Vad gäller resultatet i studien som visade att rollkonflikter är viktig prediktor för sorti och lojalitet för samtliga yrkesgrupper menar Astvik et al att det kan med hänvisning till Evetts förstås utifrån konflikter relaterade till organisatorisk kontra yrkesmässig professionalism (Evetts, 2003 genom Astvik et al 2017). När organisationen istället för professionella definierar mål, arbetsuppgifter, normer, värden och kvalitetskriterier leder det till att enskilda

yrkesutövare hamnar i svåra etiska konflikter i det dagliga arbetet. Astvik et als slutsatser är att rollkonflikter har en stor betydelse för och är en riskfaktor för personalomsättningen och minskad lojalitet med organisationen (Evetts, 2003 genom Astvik et al 2017) .

Bristande personalorientering

Vidare hade låg grad av personalorientering, det vill säga organisationens benägenhet att vilja ta hand om de anställda hälsa och välbefinnande och belöna dem för gott utfört arbete, relativt stor betydelse för socialsekreterare och biståndsbedömare intentioner för att sluta. I studien konstaterades det att dess slutresultat bekräftades av tidigare forskning som också visat att bristande personalorientering i organisationer är en starkt bidragande faktor till faktisk uppsägning bland annat socialsekreterare (Welander m fl, 2017 genom Astvik et al 2017). Astvik et al (2017) nämner att just bristande personalomsättning inom organisationer visar på ett allt mer individualiserat arbetsliv där enskilda arbetstagare får ta ansvar för att hantera hög arbetsbelastning (Allvin m fl 2011 genom Astvik et al 2017). Tidigare forskning har även visat att offentliga organisationer istället för att åtgärda strukturella problem i den psykosociala arbetsmiljön skuldbelägger enskilda arbetstagare för att inte leva upp till de krav som ställs som att arbeta mer effektivt, prioritera rätt och kunna hantera stress (Allvin et al 2011; Astvik et al 2014; Coffey et al 2009; Welander et al, 2017 genom Astvik et al, 2017).

2.5 Om motståndets konsekvenser

Avslutningvis redogör vi för två studier som belyser motståndets konsekvenser för kritiska socialarbetare.

Forskaren Anna Ryan Bengtsson (2021) har i sin avhandling “Politisering av omsorg - En kvalitativ studie om kollektivt motstånd bland feminiserade välfärdsprofessionella yrkesgrupper i Sverige” undersökt kollektiva motståndshandlingar som utförts av välfärdsprofessionella. I avhandlingen har Ryan Bengtsson studerat olika öppna kollektiva uppror som genomförts av olika mobiliseringsnätverk, som socionomer, barnmorskor och även andra välfärdsprofessionella ingått i och som uppstått som en reaktion gentemot dåliga arbetsförhållanden och försämrade möjligheter till att bedriva ett professionellt arbete.

Ett delsyfte i studien var att undersöka hur välfärdsprofessionella som protesterade och visade motstånd togs emot och bemöttes av chefer och politiska företrädare. Ryan Bengtssons undersökning visade att chefer och politiker använde olika sorters makttekniker i syftet att skapa rädsla hos de anställda. Kritikerna bemöttes av tystnad från chefernas sida eller så blev de utsatta för olika repressalier, som att exempelvis inte få ta del av löneökningar eller bli anklagade för att skapa dålig stämning på arbetsplatsen. Vidare skriver Ryan Bengtsson att cheferna på olika sätt kunde hålla medarbetaren ansvariga och ställa dem till svars för att de var fackligt engagerade på fritiden. Ryan Bengtsson menar att dessa makttekniker som chefer använder sig av i det långa loppet riskerar att leda till att socialarbetare av rädsla för att bli utsatta för liknande straff förblir tysta. Istället för att diskutera de problem som föranlett protesterna skiftar cheferna genom sina kommentarer och handlingar fokuset till att istället skuldbelägga de anställda för att de protesterar. Ryan Bengtsson menar att hennes studies resultat visar på de stora utmaningar som socialarbetare står inför, men att motståndshandlingar samtidigt förekommer och gör skillnad på alla nivåer (Ryan Bengtsson, 2021).

Forskarna Tikkanen, Hedin och Månsson (2008) har i en kvalitativ studie "När måste man säga ifrån - Om kritik och Whistleblowing i offentliga organisationer" (2008) undersökt fenomenet visseblåsning inom svenska offentliga organisationer. I studien har forskarna under en tioårsperiod intervjuat 28 offentligt anställda inom människovårdande organisationer som skolan, socialtjänsten och sjukvården och som alla valt att kritisera sina organisationer. Med utgångspunkt i Micel och Nereis analysmodell över kritikerprocesser som består av fem faser har forskarna i studien tagit reda på vilka förhållanden som gett upphov till kritik hos anställda, hur kritiken framförts, hur kritiken mottagits samt vilka konsekvenser det har lett till för den enskilde yrkesutövaren (kritikern). Vi har främst intresserat oss för kritikerprocessens sista faser som beskriver hur kritiken mottagits av chefer och övriga instanser och vilka konsekvenser det lett till för den enskilde yrkesutövaren. Studien visade att kritiker blir utsatta för olika sorters repressalier, det vill säga bestraffningar av chefer och övrig ledning.

Tikkanen et al (2008) studie visade att ledningen och chefer bemötte kritikern och kritiken på olika sätt. Det vanligaste sättet som chefer och ledning bemötte kritiken på var genom

tystnad och nonchalans. Tystnaden kunde bero på olika faktorer, bland annat på ointresse från ledningens sida, men det kunde också vara en utstuderad teknik som ledningen använde för att undvika att behöva bemöta kritiken. I studien förekom det även exempel på där närmaste chefer tagit parti för kritikern samtidigt som ledningen högre upp varit negativt inställda. Dessa chefer kunde också bli utsatta för olika bestraffningar som utskällningar, förebråelser eller hot av högre uppsatta i ledningen.

Studien visade även att kritiker blev utsatta för olika repressalier av chefer och övriga ledning. Repressalierna kunde komma till uttryck på olika sätt som exempelvis genom att chefer försökte övertala kritikern till att ta tillbaka sin kritik, eller hävda att den var obefogad eller öppet hota kritikern. Kritikern kunde även bli utfrysad på arbetsplatsen och bli anklagad för att vara inkompetent och besvärlig, bli utsatt för ryktesspridning eller överdriven kontroll och få försämrade arbetsvillkor. Vissa kritiker valde att frivilligt lämna arbetsplatsen medan andra kritikern som inte kunde lämna arbetet på grund av ekonomiska och personliga faktorer valde att stanna kvar trots repressalierna.

Det kollegiala stödet för kritikern kunde se olika ut. Vissa kollegor valde att stötta kritikern medan andra kritiserade eller förblev tysta. Det förekom även att kollegor visade sitt stöd bakom ryggen på chefen. På vissa arbetsplatser kunde det uppstå en fragmentering mellan kollegor som öppet stöttat kritikern och kollegor som varit negativt inställda. Men den vanligaste reaktionen beskriver Tikkanen et al som tystnad, det vill säga kollegor som valde att förbli tysta. Detta förhållningssätt menar forskarna kan förklaras på olika sätt - det kan handla om att det råder en arbetsplatskultur som präglas av kritikkänslighet, men också en rädsla hos den enskilde att själv bli utsatt för repressalier ifall man visar sitt stöd till kollegan som lyft kritiken (Tikkanen et al, 2008).

3.0 Teoretiskt ramverk

Vårt teoretiska ramverk består dels av Theodor Hirschmans formuleringar om motståndsuttrycken sorti, protest och lojalitet, dels ett ytterligare begrepp vi funnit kompletterande av Hirschmans teorier i form av byråkratisk slughet av Mani Shutzberg.

3.1 Protest, sorti och lojalitet

Eftersom vi med denna studie ämnar undersöka hur socialarbetare agerar då de ställs inför arbetsrelaterade missförhållanden samt organisatoriska direktiv som begränsar ramarna för deras professionella handlingsutrymme, har vi valt att utgå från Theodor Hirschmans (1970) teori om protest, sorti och lojalitet. Hirschmans (1970) teori ger oss de analytiska verktygen för att analysera och förstå hur intervjupersonerna i vårt empiriska material handlat då de upplevt missnöje på sina arbetsplatser. I det följande kommer en redogörelse över hur begreppen protest, sorti och lojalitet kan förstås och hur de kan komma till uttryck inom en organisation.

Protest

Med *protest* menas att den anställde visar sitt missnöje genom att rikta kritik eller genom andra handlingar försöker uppmärksamma organisationen på de brister som orsakat protesten. Protesten kan bestå av både individuella och kollektiva handlingar från anställdas sida och rikta sig mot chefer och andra med direkt ansvar i ledningen inom organisationen. De anställda kan även vända sig till andra myndigheter eller media i avsikt att tvinga fram en förändring i hur organisationen sköter sitt uppdrag, som exempelvis när anställda visselblåser (Tikkanen et al, 2008). Aktioner och protester för att mobilisera denna allmänna opinionen kan också innefattas i handlingsalternativet protest. Protest är det enda strategin som missnöjda medarbetare kan ta till som handlingsalternativ när alternativet sorti inte är möjligt. Hirschman menar att de som protesterar bör då ge ledningen, ny som gammal viss tid till att svara på kritiken. När en anställd väljer att protestera innebär det samtidigt av den anställde

trots att den upplever missnöje ändå väljer att stanna kvar och verkar internt för att få till en förändring. Enligt Hirschman är de medarbetare som främst protesterar när de märker att organisationen drar åt fel håll också de som är mest hängivna och lojala till organisationen. Hirschman nämner också att det kan vara kostsamt att protestera och leda till att de som protesterar blir utsatta för olika repressalier som exempelvis utfrysning, tillsägelser eller uteblivna belöningar (Hirschman, 1970).

Agevall och Olofsson (2008) har utvecklat Hirschmans teori och diskuterar i den svenska översättningen av Hirschmans teori hur vissa faktorer kan påverka medarbetares val av att välja sorti eller protest. De menar att sorti inte blir en effektiv mekanism om det finns en kö som gör att verksamheten kontinuerligt får nya medarbetare. Agevall och Olofsson (2008) skriver att då kan ledningen ha inställningen ” Det går ju att byta till någon annan organisation om inte galoscherna passar ”. Vidare kan den anställde vara i sådant underläge att varken sorti eller protest kan tillgodose dennes intressen. En faktor som kan försätta den anställde i ett underläge gentemot organisationen är när denne inte har möjlighet till att inom rimlig tid kunna ersätta sitt arbete med ett annat eller att den befinner sig i ett beroendeförhållande till organisationen. I de fallen när den anställde befinner sig i maktlöshet kan den anställde tvingas till att avstå från att protestera eller göra sorti. Beroendeförhållandet till en arbetsplats kan även leda till att den anställde är återhållsam med kritik då den vill undvika att stöta sig med personer den kommer träffa varje dag. Ju mer beroende den anställde är av sitt arbete desto större är tendensen till att inte klaga (Agevall och Olofsson, 2008).

Sorti

När en anställd väljer att göra *sorti* innebär det att den anställde väljer att säga upp sig och lämna arbetsplatsen. Sortin föregås av att den anställde upplever att arbetsförhållandena inom organisationen bör förändras eller att de förändringar som genomförts inte upplevs som tillräckliga för att den anställde ska stanna kvar. Om den anställde inte ser någon förändringspotential av de förhållanden som orsakat missnöjet och dessutom förlorat sin lojalitet gentemot organisationen, och möjligheten till att byta till ett mer attraktivt arbete finns, väljer den anställde att göra sorti. Hirschman menar att en avgörande faktor som leder

till att den anställde väljer att göra sorti är när denne upplever att den inte har något inflytande över organisationen och därför mister sin lojalitet. När den anställde gör sorti förlorar den samtidigt sina möjligheter till att rikta protest inom organisationen. Sortin blir följaktligen den sista utvägen den anställde tar vid när protesterna inte har lett till någon förändring av de omständigheter som orsakat missnöjet. Den anställdes sortihandling kan dock i efterhand leda till att organisationen uppmärksammar och rättar till de förhållanden som orsakat missnöjet. Hot om sorti kan också användas av den anställde som en slags protesthandling när den anställde fortfarande har sin lojalitet kvar till organisationen (Hirschman, 1970 ; Agevall och Olofsson,2008).

Sorti som inte föregås av protest och som endast är ämnat för att den anställde ska finna ett bättre jobbalternativ kan enligt Hirschman ses som huvudsakligen ett privat och tyst beslut, en slags tyst aktivitet. Den anställdes sorti blir på så vis ett minimalistiskt sätt för den anställde att uttrycka sin missnöje eller dennes avvikande uppfattning. Protesten däremot är enligt Hirschman en offentlig aktivitet och vid protester har anställda dessutom möjligheten att genom friåkning hänga på andra anställdas protester (Hirschman, 1970; Agevall och Olofsson, 2008).

I vissa fall kan kombinationen av sorti och protest utgöra en särskild variant av lojalitet då den anställde väljer att göra sorti från sin arbetsplats, men fortsätter att engagera sig i exempelvis dess ideologi och politik. Ur ett socialarbetarperspektiv kan det innebära att den enskilde socialarbetaren väljer att engagera sig i olika nätverk eller fackförbund eller på annat sätt deltar i samhällsdebatten. Exempel på studier som beskriver hur socionomer engagerar sig i olika nätverk och socialpolitiska frågor går att finna i bland annat (Lundälv, 2019; Ryan Bengtsson, 2021; Scaramuzzino & Meeuwisse 2021; Jönsson 2019).

Lojalitet

När en kritisk anställd trots det upplevda missnöjet väljer att stanna kvar på arbetsplatsen och inte gör sorti förblir den lojal gentemot organisationen. De anställda som tror sig ha mandat att kunna påverka och förändra organisationen tenderar att stanna kvar längre i organisationen, trots upplevt missnöje. Den lojale medarbetaren kan dock protestera genom att hota om att denne ska göra sorti (Hirschman, 1970).

3.2 Byråkratisk slughet

Läkaren och forskaren Mani Shutzberg (2021) har i sin avhandling ”Tricks of the Medical Trade – Cunning in the Age of Bureaucratic Austerity” undersökt hur allmänläkare använder slughet och list för att få sjukintyg godkända av Försäkringskassan. Detta sättet som läkarna författar sjukintygen på kallar Shutzberg (2021) för ett vardagligt motstånd, en slags byråkratisk slughet som de använder sig av för att överlista Försäkringskassans stränga regler och hjälpa sina patienter.

Det är ett taktiskt sätt för läkarna att hjälpa sina patienter gentemot Försäkringskassans stränga krav och regler för att beviljas sjukpenning. Shutzberg beskriver det som, till skillnad från den tysta kunskap som läkare har, en form av *tystad kunskap*. Den tystade kunskapen går att förklara och formulera i ord, men måste hållas hemlig eftersom den annars skulle förlora sitt värde (Shutzberg, 2021).

Bakgrunden till att läkare börjat tillämpa byråkratisk slughet är på grund av att kraven de senaste decennierna för att erhålla sjukpenning blivit betydligt strängare, och Försäkringskassan tilldelats större makt att ta beslut i sjukpenningärenden. Det har bland annat lett till att Försäkringskassan i allt större utsträckning inte godkänt sjukintyg som läkare skickat till myndigheten och bedömt deras medicinska bedömningar och utlåtande som undermåliga.

Kravet om att läkare i sjukintygen ska beskriva och ange objektiva undersökningsfynd som grund för sina bedömningar av olika sjukdomstillstånd har lett till att läkare bland annat börjat omformulera patienternas egna utsagor, om exempelvis dåligt mående till modlöshet och dämpat humör, och därigenom fått dessa att framstå som objektiva undersökningsfynd. Vidare har läkare i sina sjukdomsbeskrivningar i sjukintygen på ett trovärdigt sätt överdrivit patienternas besvär, utslutit information som bedömts kunna missgynna patienterna och även använt ordval och formuleringar som läkarna lärt sig att Försäkringskassan vill ha med i sjukintygen för att ansökan skall beviljas.

Genom att formulera och författa sjukintygen på det här sätt har läkarna lyckats hjälpa sina patienter gentemot Försäkringskassan (Shutzberg, 2021).

4. Metod

I följande kapitel kommer en redogörelse över hur vi gått tillväga vid bestämmandet av urvalet för studien samt hur vi samlat in vårt empiriska material och hur arbetet fördelats mellan oss uppsatsförfattare.

4.1 Metodologisk motivering

Studien vi genomfört är en kvalitativ studie och baseras på semistrukturerade intervjuer som genomförts med åtta socialarbetare med socionomutbildning, verksamma både i offentlig och ideell sektor. Eftersom syftet med denna uppsats är att undersöka socionomers förhållningssätt till motstånd som en del av sitt arbete, och möjligheter att agera vid missnöje med den organisatoriska situationen, kom vi fram till att semistrukturerade intervjuer skulle lämpa sig bäst för att uppnå studiens syfte.

Bryman (2018) beskriver den kvalitativa forskningen som fokuserad på kvaliteter, betydelser, innebörder och personliga erfarenheter. Med utgångspunkt i detta blev det tydligt för oss att en kvalitativ studie skulle lämpa sig bäst, då vi hade för avsikt att förstå hur enskilda socialarbetare förhåller sig vid upplevt missnöje med den organisatoriska situationen.

Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2015) beskriver hur olika typer av intervjuer kan ha olika syften. Genom att intervjua olika personer som verkar i en viss kontext, som i vår studie yrkesgruppen socionomer som verkar inom olika organisationer, kan vi bilda oss en uppfattning för hur saker och ting förhåller sig för dem.

4.2 Urval och tillträde

Vårt urval bestod av åtta socialarbetare med socionomexamen. Vi valde att intervjua fyra socialarbetare verksamma inom ideell sektor och fyra verksamma inom offentlig sektor. Av de socialarbetare som vid intervjuernas genomförande var verksamma inom ideell sektor hade tre tidigare erfarenhet av att ha jobbat inom offentlig sektor och kunde därför bidra med perspektiv och erfarenheter från båda sektorerna.

Vårt urval var målinriktat vilket innebär att vi valde att intervjua socionomer som var verksamma inom socialt arbete i offentligt respektive ideell sektor.

I början av studien hade vi för avsikt att göra en jämförande studie mellan socionomer verksamma inom offentlig och ideell sektor och undersöka om det förekom skillnader i hur de agerade vid upplevt missnöje. Under studiens gång ändrade vi vårt fokus då vi inte fann tillräckligt underlag för att göra en sådan jämförande studie. Vi upptäckte dock att flera av våra intervjupersoner som var verksamma inom den ideella sektorn tidigare arbetat inom den offentliga sektorn och kunde därför dela med sig av värdefulla perspektiv och erfarenheter från både sektorerna.

Våra urvalskriterier för våra intervjupersoner var att de vid intervjutillfället skulle ha en socionomutbildning och arbeta med socialt arbete inom offentlig eller ideell sektor.

Vårt tillträde till fältet inleddes med att vi hörde av oss till verksamma socionomer vi tidigare haft kontakt med och som uppfyllde våra urvalskriterier, och kunde via dessa kontakter boka in fem intervjuer, vilket kan beskrivas som ett målinriktat urval (Bryman, 2018). Men då vi också blev tipsade om ytterligare intervjupersoner via våra kontakter, kan vårt urval även betraktas som ett snöbollsurval. Vi kom även i kontakt med övriga socionomer i studien genom att skriva mail till olika arbetsplatser inom ideell respektive offentlig sektor och kunde via dessa kontakter hitta fler intervjupersoner. Detta kan också beskrivas som ett målinriktat urval (Bryman, 2018).

Presentation av intervjupersoner

Inför denna studie har vi intervjuat åtta socionomer. Fyra av socionomerna är verksamma som socialarbetare inom offentlig sektor och fyra av dem inom ideell sektor. De är alla verksamma i olika städer i Sverige. Vi har valt att justera åldern +/- 0-2 år på våra intervjupersoner för att försvåra identifieringen av dem.

Intervjupersoner verksamma inom offentlig sektor

- Lee. Man, 43 år gammal, sedan socionomexamen 2012 endast varit verksam inom socialtjänsten. Arbetar som konsult.

- Agnes. Kvinna, 25 år gammal, sedan socionomexamen 2017 endast varit verksam inom socialtjänsten som socialsekreterare.
- Noa. Kvinna, 40 år gammal, tidigare verksam inom ideell sektor, sedan 2021 verksam inom offentlig sektor. Arbetar som kurator inom psykiatri.
- Robin. Kvinna, 32 år gammal, tidigare verksam inom socialtjänsten, sedan 2019 verksam inom offentlig sektor. Arbetar som kurator inom psykiatri.

Intervjupersoner verksamma inom ideell sektor

- Lo. Kvinna, 31 år gammal, sedan socionomexamen endast varit verksam inom ideell sektor. Arbetar i en ideellt styrd organisation som kurator.
- Mehri. Kvinna, 45 år gammal, tidigare jobbat inom både offentlig och ideell sektor, sedan fem år tillbaka verksam inom en ideellt styrd organisation. Arbetar som kurator.
- Illham. Kvinna, 34 år gammal, tidigare jobbat 2 år inom offentlig sektor. För tillfället verksam inom ideellt styrd organisation.
- Charlie. Kvinna, 50 år gammal, tidigare varit verksam inom bl.a. socialtjänsten och andra offentliga organisationer, sedan 2016 verksam inom ideell styrd organisation. Arbetar som kurator.

4.3 Fortsatt tillvägagångssätt

I den inledande kontakten med våra intervjupersoner som skedde främst via mail och telefon informerades vi om studiens syfte och dess anonymitetskrav.

Vi genomförde tre av våra intervjuer på plats vilket innebar att vi träffade en av våra intervjupersoner på dennes arbetsplats, en på ett café samt i bostaden hos en av intervjupersonerna. Övriga fem intervjuer genomförde vi digitalt. Intervjuernas längd varierade mellan femtio minuter och två timmar och trettio minuter.

I våra intervjuer, utgick vi från en semistrukturerad intervjuguide, ett mellanting av ett stängt formulär och ett öppet samtal med på förhand bestämda teman (se bilaga 1, Kvale och Brinkmann 2014). Vi valde att använda oss av en semistrukturerad intervjuguide då vi under intervjuerna ville ha möjligheten att vara flexibla och vid behov kunna ställa följdfrågor till våra intervjupersoner. Wide och Hakeberg (2021) beskriver hur intervjuguiden generellt består av teman eller områden för att dels underlätta själva intervjusituationen men också för att i ett senare skede underlätta förståelsen för de som tar del av studien. Våra teman i intervjuguiden bestod av: *bakgrundsfrågor, arbetsplats och arbetssituation, konkreta exempel som gett upphov till missnöje samt hur motstånd kommit till uttryck på arbetsplatsen*. Vi var måna om att författa öppna intervjufrågor och utgick ifrån perspektiv som var riktade på vad, hur och varför, för att på så sätt kunna skapa oss en djupare förståelse för och få ett så rikt intervjumaterial som möjligt (Kvale och Brinkman, 2014).

Vi hjälptes åt att intervjua, och var båda närvarande vid samtliga intervjuer förutom en, som Betül genomförde på egen hand. Vi turades om att under varje intervju låta en av oss leda intervjun och ansvara över att samtliga frågor i intervjuguiden ställdes, medan den andre intog en mer inlyssnande roll och vid behov ställde följdfrågor.

Innan vi påbörjade våra intervjuer, reflekterade vi över huruvida vi skulle genomföra intervjuerna tillsammans eller var för sig. Vi kom fram till att det skulle underlätta vår förståelse för vårt empiriska material om båda deltog under intervjuerna. För att undvika att våra intervjupersoner skulle känna sig trängda eller obekväma var vi måna om att känna av stämningläget under intervjuerna och försöka skapa en trygg atmosfär för våra intervjupersoner. Detta gjorde vi bland annat genom att låta våra intervjupersoner få ta plats och få äga sina berättelser. Efter att ha genomfört våra intervjuer tackade flera av våra intervjupersoner oss för intervjun och uttryckte sin uppskattning över uppsatsämnet. Detta tolkade vi som att det inte hade någon större negativ påverkan att vi var två som genomförde intervjuerna.

Allt eftersom vi genomförde fler intervjuer blev vår intervjuguide mer dynamisk och vi kunde ställa fler följdfrågor och upptäcka mönster, vilket ledde till att vi lade till fler frågor i intervjuguiden. Kvale och Brinkmann (2014) menar att det beror på studiens art huruvida

ordningsföljden och frågorna i sig är bindande eller om det är intervjuaren som utefter omdöme och tyckande kan bestämma detta från gång till gång. Vi upplevde att det var värdefullt att kunna ställa fler frågor när vi upptäckte mönster i våra intervjupersoners berättelser. Naturligtvis behöll vi också en medvetenhet kring detta, och hjälpte varandra att inte styra våra intervjupersoner in i vissa gemensamma mönster som vi ville upptäcka. Vi valde att redan under intervjuernas gång notera de delar som vi trodde skulle komma till användning för vår studie.

Efter att ha slutfört två intervjuer började vi med transkriberingsarbetet, och fortsatte sedan parallellt med att genomföra intervjuer och vartefter transkribera dem. Vi transkriberade samtliga intervjuer förutom en i sin helhet på dator. Den sist genomförda intervjun transkriberades endast i vissa delar då vi hade brist på tid. Kvale och Brinkmann (2014) menar att hur mycket som ska skrivas ut beror på materialets natur och syftet med undersökningen, samt tidsförhållande. Vi bedömde att de delar vi transkriberat var de mest relevanta för vår studie.

För att underlätta kodningsarbetet valde vi att till en början koda våra intervjuer utifrån mer övergripande teman, som motstånd och repressalier, samtidigt som vi transkriberade dem. Vår initiala kodning bestod av teman som protest, sorti och lojalitet samt konsekvenserna av dessa. Med tiden tillkom fler teman som var kopplade till handlingsutrymme, olika strategier kring slughet eller det vi uppfattade som motståndshandlingar.

4.4 Arbetsfördelning

Vi har valt att arbeta så mycket som möjligt tillsammans eftersom det har underlättat arbetet och bearbetningen av vårt material. Vi har båda varit med under samtliga intervjuer förutom en som Betül genomförde på egen hand. Vi delade upp transkriberingsarbetet mellan oss, där Betül transkriberade två intervjuer fler. Vi strukturerade upp arbetet tillsammans och gjorde det inledande analysarbetet tillsammans. Sedan har vi även delat upp olika uppgifter sinsemellan och skrivit var för sig för att sedan sammanstråla och skriva ihop arbetet.

4.5 Metodologiska reflektioner

Eftersom vi endast intervjuat åtta socionomer, inser vi att vårt urval inte är stort nog för att säga något generellt om socialarbetarnas verklighet. Bryman (2018) skriver att målet med kvalitativ forskning i första hand inte är att skapa ett representativt material, som säger något om hur vanligt ett visst fenomen är, utan snarare att djupdyka i människors subjektiva erfarenheter. Det är också det vi ämnat göra med vår studie. I samhällsvetenskaplig forskning är validitet och reliabilitet viktiga begrepp att ta avstamp från, men validitet är svårt att direktöversätta till kvalitativ forskning, då det i hög grad handlar om mätning (Bryman, 2018). I kvalitativa metoder talar man istället om sådant som tillförlitlighet och äkthet.

Vad det gäller tillförlitlighet, så utgår Svensson och Ahrne (2015) från trovärdighet och olika begrepp forskaren behöver diskutera för att vara trovärdiga i sitt arbete. Det kan handla om transparens och återkoppling till fältet. I vårt arbete har vi strävat efter att vara transparenta med hur vi gått tillväga och beskrivit hur vi gjort när saker inte gått som vi först planerat. Likaså har vi planerat att återkoppla till våra intervjupersoner genom respondentvalidering - vi ämnar erbjuda våra intervjupersoner möjligheten att läsa vår studie innan vi publicerar den.

Reflektioner kring forskarrollen innebär att man funderar över sin egen utgångspunkt och dess påverkan på studiens resultat (Eriksson-Zetterqvist och Ahrne, 2015). Vi har löpande under studiens gång diskuterat vår förförståelse och vad detta kan få för inverkan på vårt empiriska material. Innan vi startade igång vårt uppsatsarbete hade vi båda deltagit i seminarier om organisatoriskt motstånd bland socialarbetare men även viss litteratur om det. Detta gav oss en viss förförståelse kring socialarbetares verklighet och motståndsstrategier i sina yrkespraktiker inom främst den offentliga sektorn, innan vi kom ut på fältet. Under studiens gång har vi strävat efter att medvetandegöra för oss själva om hur denna förförståelse påverkat vår tolkningsprocess av vårt material och även strävat efter att inte påverka våra intervjupersoner under intervjuerna. Bryman beskriver detta som intervjuareffekten (2018).

Eftersom vi sedan tidigare var bekanta med vissa av våra intervjupersoner såg vi till att vidta vissa försiktighetsåtgärder för att inte påverka intervjupersonerna. Trots att det handlade om mer ytliga bekantskaper, bestämde vi att den som var bekant med intervjupersonen inte skulle leda intervjun.

4.5.1 Etiska reflektioner

Den övergripande forskningsetiska frågan i kvalitativ forskning handlar om hur vi ska väga nytta mot skada i vårt forskningsprojekt. Det handlar om och hur vi kan legitimera vårt forskningsprojekt, våra frågeställningar och metodval, i förhållanden till den eventuella skada åsamkas intervjupersonerna (Svensson och Ahrne, 2015). Att orsaka skada kan enligt Bryman (2018) innebära alltifrån att skapa stress hos intervjupersonerna till att få dem att känna obehag eller självförakt. Under vår handledning diskuterade vi hur vi skulle gå tillväga för att arbeta på ett så etiskt sätt som möjligt och undvika att åsamka skada för någon av våra intervjupersoner. Vi kom överens om att intervjupersonernas integritet och anonymitet var viktiga att skydda. Vår utgångspunkt har genomgående varit att låta intervjupersonerna komma till tals, och vi har under intervjuerna poängterat att de är experter på sin egen verklighet och var inlyssnande och aldrig ifrågasatt något som sagts.

Efter varje genomförd intervju var vi måna om att tacka våra intervjupersoner för att tagit sig tid och ställt upp och frikostigt delat med sig av sina erfarenheter och perspektiv. För att visa vår tacksamhet gav vi våra intervjupersoner efter intervjuerna små gåvor som nymalet kaffe, nybakade bullar, baklava och sticklingar.

Vi inledde varje intervju med att informera våra intervjupersoner om samtyckesblankettens innehåll och att de hade möjligheten att när som helst under intervjuens gång ta tillbaka sitt samtycke, utan att behöva uppge någon anledning.

Centrala teman i de forskningsetiska principer som råder i Sverige är: integritet och konfidentialitet, frivillighet och anonymitet. Detta innebär att man vid forskning ska uppfylla bland annat informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet.

Vi anser att vi uppfyllt alla dessa krav genom att se till att lagra informationen vi tagit del av genom våra intervjuer på ett säkert sätt så att obehöriga inte kunnat ta del av det. Vi har endast använt vårt empiriska material för studiens syfte. I studien har vi anonymiserat våra intervjupersoner enligt Brymans anvisningar (2018).

För att skydda våra intervjupersoners anonymitet har vi i presentationen men även i analysen varit sparsamma med att i vissa fall nämna detaljer om deras tidigare arbetsplatser eller personliga uppgifter. Vi har valt att kalla intervjupersonerna vid andra namn och även ändrat deras åldrar.

Eftersom vårt studies frågeställningar kan uppfattas som laddat och känsligt, var vi under intervjuerna måna om att understryka för våra intervjupersoner att de var fria att avstå från att svara på frågor eller när som helst avbryta intervjun utan att behöva motivera varför (Bryman 2018).

5. Resultat och analys

I de intervjuer vi har genomfört har det framkommit att nästan alla våra intervjupersoner har erfarenhet av att på olika sätt lyfta sitt missnöje. De har alla stött på hinder i sitt arbete som varit kopplat till dålig arbetsmiljö, hotat handlingsutrymme och möjligheten till att erbjuda hjälp till klienterna. Våra intervjupersoner har valt att göra motstånd, både öppet och kraftfullt, men också i det fördolda i form av olika handlingsstrategier de utvecklat. Vi har märkt att det hos våra intervjupersoner funnits vilja, engagemang för att kunna arbeta enligt egna ideal och principer. Vårt analysverktyg är i första hand Hirschmans teori om sorti, protest och lojalitet, men vi har valt att presentera dem i omvänd ordning. Lojalitetsbegreppet har vi inte använt i lika stor utsträckning som protest och sorti i vår analys, då vårt empiriska material främst innehållit exempel på sorti och protest. Samtidigt har vi funnit att lojalitetsbegreppet är viktigt att förstå då det samverkar med sorti och protest. Utöver Hirschmans teori om sorti, protest och lojalitet samt begreppet byråkratisk slughet har vi även kompletterat vår analys med tidigare forskning.

5.1 Byråkratisk slughet och dolt motstånd

Under temat byråkratisk slughet och dolt motstånd ämnar vi att redogöra för hur våra intervjupersoner använt sig av slughet och list som ett sätt att visa mikromotstånd på arbetsplatsen, men även för att kunna arbeta i enlighet med egna ideal och yrkesprofessionella principer. Shutzberg skriver att slughet och list, som han benämner som en tystad kunskap, kan användas av läkare för att få igenom sin vilja och hjälpa sina patienter gentemot ett system som de är kritiska gentemot (Shutzberg, 2021).

Scott beskriver dolt motstånd som något som kan komma till uttryck genom spelad dumhet, ironi eller uppstudsighet och utföras av personer som befinner sig i beroendeställning till de som innehar en maktposition (Scott 1987, genom Lilja och Vinthagen 2021). I vår studie kunde vi se att flera av våra intervjupersoner använt sig av strategier som vi tolkar som slughet och list, men även på andra sätt visat så kallat dolt motstånd.

Socialsekreteraren Agnes som arbetar som handläggare inom ekonomiskt bistånd berättar att när hon inför chefen ska plädera för ett beslut i ett ärende alltid först ser till att grundligt utreda och förbereda ärendet. Därefter konstaterar hon med sina kollegor på enheten för att se till att få deras stöd. I mötet med chefen använder hon sedan sina kollegors instämmande som ett argument för varför hennes bedömning i ett ärende bör godkännas av chefen.

Hon lägger fram det som att "enheten tycker också detta" istället för att enbart säga "jag anser detta". Detta tillvägagångssätt tolkar vi som en sorts slughets- och liststrategi som liknar det Shutzberg (2021) beskriver att läkare använder sig av då de författar intyg med formuleringar och ordval som de vet att Försäkringskassan vill ha med.

Socialarbetaren Mehri beskriver när hon jobbade inom en myndighet där hon arbetade med ärenden som avsåg asylsökande "jonglerade med systemet". Genom att samarbeta med likasinnade välfärdsprofessionella på andra myndigheter och sjukhus såg Mehri till att så kallade "Dublinärenden" drog ut på tiden och kunde därigenom förhindra att ensamkommande barn och ungdomar blev utvisade enligt Dublinförordningen. Eftersom dåvarande lagen föreskrev att personer som var "Dublinärenden" skulle återföras till det första landet inom sex månader och om detta inte verkställdes, inte fick utvisas såg Mehri och hennes allierade till att de ensamkommande blev inlagda på psykiatrin. På så vis såg de till att tidsfristen på sex månader löpte ut. När vi frågade Mehri om vad som fick henne att handla på det här viset, berättar hon att hennes handlingar motiverades av ren medmänsklighet.

Mehris "jonglerande med systemet" tolkar vi som ett dolt motstånd enligt Scotts definition (Scott 1987, genom Lilja och Vinthagen 2021) som hon i allians med andra välfärdsprofessionella utförde kollektivt och som syftade till att hjälpa ungdomar som om de utvisades skulle fara illa. Atkinson och Mattaini (2013) uppmanar socialarbetare att våga lita på sig själva och i sin yrkespraktik sträva efter att följa sina yrkesprofessionella principer, och alliera sig med andra likasinnade för att få till förändringar, vilket vi kan se skedde i Mehris fall. Mehris och även hennes allierades handlingar kan även uppfattas som en slughetsstrategi som syftade till att överlista systemets regler i syftet att hjälpa en grupp av människor som de ansåg missgynnas av systemet.

I detta avsnittet har vi redogjort för hur socialarbetare genom att använda sig av professionell slughet och list men även dolt motstånd lyckas få igenom beslut men även stått upp för och hjälpt klienter i ett system som upplevts som orättvis. Precis som Shutzberg (2021) beskrivit att läkare använder sig av den tystade kunskapen för att få sin egen vilja igenom och hjälpa sina patienter, kan vi i de ovan redogjorda exemplen se hur socialarbetare handlat för att hjälpa sina klienter i ett system som inte alltid upplevs som rättvist, genom sin tystade kunskap.

5.2 Öppet motstånd - konstruktiv omedgörlighet

En annan motståndsstrategi som vi kunnat utröna från våra intervjuer och som flera av våra intervjupersoner använt sig av i arbetssituationer som de upplevt vara oförenliga med deras yrkesetiska och professionella principer, är att de vägrat att utföra vissa arbetsuppgifter. Atkinson och Mattaini (2013) benämner konstruktiv omedgörlighet som när socialarbetare vägrar utföra vissa arbetsuppgifter med anledning av att det går emot deras värderingar.

Flera av våra intervjupersoner beskriver att de handlagt ärenden där de valt att inte skriva under besluten. De har alla försökt att förhandla med sina chefer om beslutens innehåll, men när de inte lyckats få gehör vägrat att skriva under.

Robin beskriver en situation som uppstod på jobbet, där hon på grund av principiella skäl inte kunde stå för ett beslut och därför vägrade att skriva under det. Robin arbetade på socialtjänsten i en kommun som vid tidpunkten införde nya restriktivare direktiv för ekonomiskt bistånd, vilket ledde till att brukare som tidigare beviljats stöd för boende, över en natt förlorade rätten till det, trots att deras förutsättningar inte ändrats. Robin tvingades därför avslå deras ansökningar. Eftersom Robin ansåg att besluten inte vara juridiskt godtagbara vägrade hon att skriva under dem. Hon uppmanade sin chef till att träffa en av klienterna som fått avslag och gå igenom beslutet och förklara för denne om varför ansökan inte beviljats, vilket chefen vägrade göra. Vi tolkar Robins agerande som ett exempel på det som Atkinson och Mattaini (2013) beskriver som konstruktiv omedgörlighet.

Socialarbetaren Lee har också då han känt missnöje med beslut som tagits av chefer använt sig av en strategi som kan beskrivas som konstruktiv omedgörlighet. Lee berättar då han vid ett tillfälle hade tagit beslut i ett barnavårdsärende och även förmedlat det till klienten. I efterhand blev Lee, tillsagd av sin chef som inte var delaktig i ärendet om att ta tillbaka sitt beslut, utan någon motivering. Lee vägrade att göra detta och visade motstånd gentemot chefen genom att avsäga sig ärendet, på grund av att han ansåg att chefen saknade förtroende för hans kompetens och professionella bedömningsförmåga. Lee tyckte också att chefens förfarande var fel gentemot klienten som redan tagit del av hans beslut.

Konstruktiv omedgörlighet (Atkinson och Mattaini, 2013) handlar också om att synliggöra missgynnande strukturer, och exempelvis i samtal med klienter påtala strukturella brister för att sociala problem inte endast skall bli individualiserade. Socialarbetaren Lo pratar om sitt arbete som ett politiskt görande, en form av aktivism, och beskriver vikten av ha ett strukturellt perspektiv i mötet med klienterna.

[Arbetet] är ju politiskt för att det brister i det offentliga stödet, här är det sociala problem och det adresseras inte. Aktivism, att man går till handling, att detta behöver finnas för denna gruppen och vi gör det så länge /.../ Jag upplever det som skuldavlastande att peka på strukturer och normer som kan påverka och begränsa en person, ta in det i rummet i samtalet, men också i arbetet utåtriktat, att angripa strukturer och synliggöra makten (Intervju med Lo).

Lo beskriver vikten av att se det strukturella perspektivet. Atkinson och Mattaini (2013) menar att medgörlighet, som handlar om att bara anamma förklaringsmodeller för sociala problem som skuldbelägger individen och bortser från strukturen, är ett sätt att reproducera det strukturella våldet. Ett arbete för social rättvisa måste också angripa strukturer, precis som Lo beskriver. I alla ovannämnda exempel ser vi hur socialarbetare på olika sätt vägrat att vara delaktiga i arbetssituationer som de uppfattat gå emot deras professionella värderingar och principer men även professionella bedömningsförmåga. Socialarbetarnas vägran att samarbeta i dessa situationer har vi tolkat som konstruktiv omedgörlighet (Atkinson och Mattaini, 2013).

I detta avsnitt har vi redogjort för hur socialarbetare på olika sätt inte är medgörliga, enligt Atkinson och Mattainis definition (2013), genom att avstå från att skriva under beslut, avsäga sig ärenden och belysa det strukturella våldet.

5.3 Protest

Med protest menas att den anställde visar sitt missnöje genom att rikta kritik eller genom andra handlingar försöker uppmärksamma organisationen på de brister som orsakat protesten. Protester kan bestå av både individuella och kollektiva handlingar från anställdas sida och rikta sig mot chefer och andra med direkt ansvar i ledningen inom organisationen eller vända sig till andra myndigheter i avsikt att tvinga fram förändringar inom organisationen (Hirschman, 1970). I det följande avsnittet ämnar vi redogöra för öppna motståndshandlingar och protester som våra intervjupersoner inom och utanför sina organisationer har gjort och vilka konsekvenser det har lett till.

Samtliga intervjupersoner i vår studie har berättat att de i olika grad förmedlat sitt missnöje genom att rikta kritik gällande brister i arbetsvillkor och arbetsmiljö till chefer och andra i ledningen. Ett återkommande mönster i våra intervjupersoners utsagor var att de oftast bemöttes av tystnad av chefer när de framförde kritik och kritiken ledde i olika utsträckning till förändring på arbetsplatsen.

5.3.1 Protest inom organisationen och dess konsekvenser

Agnes som jobbar med ekonomiskt bistånd beskriver att det är högt i tak på hennes arbetsplats och att anställda ges tillfälle till att på APT:n lyfta synpunkter gällande arbetsmiljö och villkor. Hon beskriver att det tar lång tid för dem att få gehör, men att kollegorna ändå står på sig och fortsätter att framföra kritik och önskemål.

Kritiken från kollegorna har mottagits på olika sätt av olika chefer. Agnes upplever att hennes nuvarande chef är bra på att ta emot och hantera kritik. En tidigare chef hade dock inte samma konstruktiva förmåga att hantera kritik och Agnes berättar att denna chef ofta tog kritiken personligt och att kollegorna kunde få mothugg av henne och även bli bestraffade.

Jag kände inte att jag blev utsatt av henne, men jag kunde ju se det som en person som inte blev det, att det inte var bra gentemot andra kollegor, dem som var jobbigast och ifrågasatte mest, de fick lägst lön (Intervju med Agnes)

I de heta diskussionerna mellan kollegorna och chefen berättar Agnes att hon inte vågade säga sin mening trots att hon höll med sina kollegor, eftersom hon var rädd för att chefen skulle ge sig på henne. Men också för att det skulle ha negativ inverkan på hennes lön. Hon var vid tillfället nyexaminerad vilket hon menar också bidrog till att hon valde att vara tyst. Agnes berättar också att chefen hade anställda som hon favoriserade medan hon ofta var hård i tonen gentemot dem som var kritiska. På grund av detta uppstod osämja och fragmentering i arbetslaget där vissa kollegor blev besvikna på dem som var lojala med chefen. Problemet i arbetslaget löstes senare genom handledning och gemensamma samtal där arbetskollegorna fick prata ut.

Tikkanen et al (2008) beskriver hur kritiker blir utsatta för olika former av repressalier. Repressalierna kan leda till sämre arbetsvillkor och löneutveckling för kritiker. Kollegor till kritikern kan skrämmas till tystnad så att de inte vågar uttala sig om det som föranlett kritiken. Det kan leda till att arbetsplatsen blir fragmenterad, precis så som Agnes beskriver skedde på hennes arbetsplats där kollegorna delades upp i olika läger.

Även Lee beskriver hur en som han upplevde auktoritär och kritikkänslig chef skapade fragmentering i arbetslaget, där de som var kritiska uppfattades som illojala och blev utfrysade av både chefen och arbetsledaren.

Dem hade en liten klick, den här chefen och liksom och som arbetsledare, vissa skulle vara, det var väldigt väldigt tigha //...// Ja och dem som inte försökte, dem frös ut dem, alltså det var utfrysning, det var två delade läger på den här arbetsplatsen. (Intervju med Agnes)

Vad det gäller Agnes val av att hålla tyst på arbetsplatsen kopplar vi till Tikkanen et al (2008) som skriver att det är en vanlig reaktion att kollegor till kritikerna tystnar. Agnes tystnad tolkar vi som att hon blev rädd för att liksom kollegorna bli utsatt för repressalier. Agnes var vid tillfället nyutexaminerad, vilket vi tolkar som att hon var i beroendeställning till sin arbetsplats och sin chef. Då man som nyutexaminerad socionom saknar erfarenhet kan det vara svårare och ta längre tid att hitta ett nytt jobb. Hirschman menar att anställda som är i beroendeställning till organisationen kan avstå från att protestera då de blir rädda för att

utsättas för repressalier av personer som de kommer behöva träffa varje dag eller om de inom rimlig tid inte har möjlighet att ersätta arbetet med ett annat (Hirschman, 1970; Agevall och Olofsson 2008). Lee har motsatta erfarenheter om just löneutveckling. Trots att Lee varit väldigt kritisk och av sina chefer utsatts för olika repressalier såsom personangrepp och utfrysning, upplever han dock att det aldrig påverkat honom lönemässigt. I lönesamtal med en av sina chefer som bestraffade honom fick han till och med beröm för att han var kritisk. Detta beteendet beskriver Lee som väldigt dubbelt. Vi har väldigt svårt att tolka denna dubbelhet, som består i att chefen både lovordar Lee samtidigt som hon också bestraffar honom för samma beteende.

Merhi, som jobbar inom ideell sektor, har positiva erfarenheter av att protesterat och även därigenom lyckats åstadkomma förändring. Det som fick Mehri att protestera på arbetsplatsen var när hennes deltagare på skolan blev utsatta för diskriminering (rasism) av en lärare. Mehri förde deltagarnas talan inför skolans ledning och möttes först av oförståelse och tystnad. Men Mehri fortsatte vara påstridig genom att bland annat mobilisera kollegor och deltagare och lyckades till slut få gehör för protesten. Hennes och deltagarnas protest ledde till att det skedde grundläggande förändringar inom organisationen. Även om protesten blev framgångsrik, beskriver Mehri hur jobbigt det var under tiden som det pågick och att det tog mycket på hennes krafter och arbetsglädje, vilket till och med fick henne att flera gånger fundera på att säga upp sig.

Att socialarbetare som riktar kritik inom sina organisationer ofta blir bemötta av tystnad av chefer och övrig ledning är ett uppreparande mönster vi kan utläsa av vårt empiriska material. Kuratorn Noa berättar om hur chefer och ledningsstaben inom psykiatrin bemötte hennes och kollegornas kritik gällande problem på arbetsplatsen och övriga organisationen.

Nämen alltså väldigt tyst och inga besked så har det blivit sämre ja och att man kanske liksom upplevelsen av att det hamnar mycket på ens egna axlar liksom igen att om det inte händer någonting när man inte får besked så sitter man ju kvar med samma problem ju och jag kanske snarare att den här effektivitetsspåret och så att det är där man trycker, att ändå om du tar några patienter till då löser vi det så (Intervju med Noa)

En möjligen förklaring till att cheferna bemöter kritiken med tystnad kan förstås som en ovilja till att befatta sig med kritiken för att slippa göra något åt den (Tikkanen et al 2008). Chefernas tystnad kan även enligt vår mening kopplas till styrningen av offentlig sektor som präglas av managerialism, där organisationerna på grund av dokumentation, mätning, och ständiga jämförelser blir mer upptagna av sitt rykte och image på bekostnad av operationella risker, det vill säga att allt ser bra ut än att det faktiskt görs ett bra arbete på riktigt. Som en följd av detta blir det viktigare för chefer att hålla sig till budget än att framhålla kvalitetskrav och brister (Power, 2003 genom Astvik et al 2017).

I detta avsnitt har vi redogjort för hur socialarbetares protester inom organisationerna kan komma till uttryck och vilka konsekvenser det har lett till. Hirschman uppger att de medarbetare som främst väljer att protestera är de som är mest hängivna och lojala sina organisation. Men att protestera kan vara kostsamt, då det kan leda till att de som protesterar blir utsatta för olika repressalier som exempelvis utfrysning, tillsägelser och sämre löneutveckling (Hirschman, 1970, Agevall och Olofsson 2008). Vår studie har bekräftat detta, då det framkommit att de som riktat kritik inom organisationen blir utsatta för olika sorters repressalier, som exempelvis påhopp och mothugg. Men det förekommer också motsägelsefulla erfarenheter vad det gäller löneutveckling. Vi har också sett att det är vanligt förekommande att bemötas med tystnad när man väljer att protestera.

5.3.2 Protest utanför organisationen och dess konsekvenser

Att prata med politiker

I vårt material finns också exempel på när socialarbetare vänder sig direkt till politiker som en motståndsstrategi. Illham beskriver en händelse då hon var ny på sin tidigare arbetsplats. Efter händelsen blev hon dåligt bemött av chefen och kände sig både trött och skakad av det som skett. Illham berättar om en gång när de på arbetsplatsen hade en endagsutbildning (i Lean) som hölls av en konsult och där arbetslaget skulle lära sig att arbeta mer effektivt. Illham kände sig kritisk gentemot utbildningen och hur skattepengar används och mailade efter arbetstid en kommunpolitiker där hon ifrågasatte utbildningen. Hon ville även få reda på vilka inom kommunen som tagit beslut om att socialtjänsten skulle köpa in den utbildningen. Kommunpolitikern tog kontakt med Illhams chef och berättade om att hen blivit kontaktad av

Ilham. Efter det blev Ilham kallad på möte med sin enhetschef som ställde henne till svars för varför hon vänt sig till politikern och inte till henne. Så här beskriver Illham mötet:

Jag tror att jag stod på mig ganska bra [i mötet] ...men absolut tror jag att det blev en mekanism som hon kan ge till en, att detta var lite obehagligt och stressande, tog mycket av min tid. Så man kanske väljer att inte fortsätta vara kritisk, för man kanske tänker att jag orkar inte med ett till sådant möte, för det är ändå ganska påfrestande. Så jag kan tänka mig att det var hennes metod och det kanske hon ändå lyckades lite med (Intervju med Illham)

Tikkanen et al (2008) beskriver hur ledningen utsätter kritiker för negativa repressalier, i form av förebråelser. Av Ilhams berättelse kan vi utläsa att enhetschefen försökte ställa henne till svars för något hon gjort efter arbetstid och för att hon var kritisk inställd gentemot organisationen. Illham uppfattade att chefen försökte skrämman och disciplinera henne, och uttrycker att hon till viss del också blev påverkad, då hon under intervjun frågar sig om hon hade orkat med ett sådant möte till i framtiden. Vidare berättar Illham att enhetschefen inte visade intresse för att vilja förstå hennes kritik, och hade till och med sagt att om Illham ogillar metoderna (Lean), så kunde hon ju söka sig till ett annat arbete. Ryan Bengtsson (2021) uppger i sin studie att det förekom att cheferna höll medarbetaren ansvariga och ställde dem till svars för vad de sysslade med på fritiden, bland annat för att de var fackligt engagerade. Ryan Bengtsson (2021) uppger att dessa makttekniker riskerar att skapa en bestående rädsla hos socialarbetaren, så att denne kontrollerar sig själv av rädsla för att bli utsatt för liknande straff. Chefernas kommentarer och handlingar skiftar fokuset från den förändring som socialarbetarna vill få till, till att istället skuldbelägga arbetare. Även Lauri (2016) bekräftar detta fenomen, och menar att chefer kan använda sig av så kallade förfinade styrtekniker, för att skrämman de anställda och kväva motståndet.

Vi kan tydligt se i vårt exempel att Illham blir påverkad av det som skedde och att hon i efterhand uppger att chefen lyckades avskräcka henne något.

Att visselblåsa

I tidigare avsnitt om konstruktiv omedgörlighet berättade vi om hur socialarbetaren Robin visade sitt motstånd gentemot de nya restriktivare direktiven för ekonomiskt bistånd genom att vägra skriva under avslagsbeslut. Robins motstånd tillika protest fortsatte även utanför organisationen då hon valde att visselblåsa genom att kontakta media, forskare men även ett

socialarbetarnätverk för att uppmärksamma dem på att de nya direktiven, som hon ansåg inte var juridiskt hållbara. Robin berättar:

Det har jag gjort, ja men visseblåst när jag tyckte att det inte var juridiskt hållbara beslut som fattades när jag jobbade på socialtjänsten. Då gick jag faktiskt till media för jag tänkte att dem... är det såhär vi jobbar i /.../ får någon kolla på det. Kring samma ämne kontaktade jag [ett nätverk för socialarbetare] och skrev en debattartikel tillsammans med forskare. (Intervju med Robin)

Robin beskriver att konsekvenserna av att hon gick till media blev positiva, vad gäller hennes kollegor då dem uttryckte sitt fulla stöd för henne:

Det var bättre än jag hade väntat mig /.../ för innan jag gick ut i media trodde jag att jag var ensam och besvärlig, Robin kan aldrig göra som hon blir tillsagd liksom, men efter /.../ sa hela min arbetsplats att alla hade stått bakom mig om dem hade vetat om det. Men jag vågade ju inte berätta det för någon för jag hade pratat med några stycken bara. Andra som jobbade på andra enheter i huset som jag inte kände kom och klappade mig på axeln, gud vad bra, skönt du sa det, det är likadant hos oss och vi ska lyfta det (Intervju Robin)

När cheferna fick reda på att Robin visseblåst blev reaktionerna olika från hennes chefer.

Vår närmsta chef kom in på mitt kontor, stängde dörren och sa att /.../ hon ville att jag skulle veta att hon var jättestolt /.../ Men då valde dem att slå ihop två enheter och så blev den andra enhetschefen chef för oss också, så vår chef fick gå... pga arbetsbrist... så det tänker jag att hon blev bestraffad, min tolkning, jag kan inte veta, men ett sjukt sammanträffande (Intervju med Robin).

Våra verksamhetschefer, två chefer upp, kallade oss på möte, och med verksamhetscontroller, hela enheten var med. /.../ Chefen sa att hon var sårad, hon var jätteledsen att vi hade typ gått bakom ryggen på henne på det sättet och målat upp henne som en omänsklig person. Samtidigt som jag, som var väldigt konflikträdd, inte sa alls "den här chefen är dum i huvudet" (i tidningen)", utan "vi jobbar mer på detta sättet, jag tror inte på det som ett socialt arbete, det är inte hållbart att göra så, och dessutom är jag rädd för att det inte är juridiskt hållbart". Men då talade dem också om för oss varför vi hade fel, cheferna (Intervju med Robin).

Tikkanen et al (2008) bekräftar Robins berättelse. Författarna beskriver att det förekommer att den närmaste chefen tar parti för kritikern samtidigt som den högre ledningen motsätter sig kritiken. Vi ser hur Robins närmaste chef ger sitt stöd till Robin i förtroende, bakom stängda dörrar, medan de högre cheferna tydligt visar att kritiken inte är välkommen och tar kritiken mot organisationen som ett personligt angrepp.

I vår studie har flera av våra intervjupersoner uttryckt att de är positiva till att visselblåsa, men en berättar att den inte skulle våga göra det på egen hand. Lee är dock kritiskt inställd till att visselblåsa då han menar att det bara leder till att den enskilda socialarbetaren far illa. Han menar att trots att meddelarskyddet finns så kommer ändå chefer som utsätter kritiker för repressalier undan från att ställas till svars. Lee menar att när mediestormen väl har lagt sig faller missförhållandena i glömska.

Jag skulle inte gå till media för jag tror att jag skulle bli den som blev bränd /...../ vill man ha ett jobb i den här branschen och i många andra branscher, (du) vill inte vara den som går till media och gör du det, så får du hitta en karriär någon annanstans, ingen vill anställa en visselblåsare, trots att vi vet att man inte får göra den här typen av efterforskningar, men människor gör det ändå. Men anledningen till att människor inte går till media är dels pga för att människor är rädda för repressalier, för det finns inga konsekvenser för repressalierna faktiskt. (Intervju med Lee)

Lee berättar under intervjuens gång att det enligt hans uppfattning är få socialarbetare som faktiskt känner till meddelarfriheten. Han berättar också om en förvaltningschef i en stad som i ett massmail hade förklarat för medarbetare att meddelarfriheten inte gäller här.

Att vända sig till facket

Lo beskriver en tidigare erfarenhet av att ha fått stöd av facket, då hon jobbade i en mindre ideell verksamhet. Styrelsen i verksamheten vägrade att erbjuda Lo fast anställning trots att hon enligt lagen uppfyllde villkoren för det. Genom att ta in facket lyckades Lo förhandla sig till en fast anställning. Även om Lo lyckades få igenom sina krav och inte heller upplevde att hon blev utsatt för några repressalier, valde hon ändå att säga upp sig från arbetsplatsen då hon upplevde att konflikten hade tagit allt för mycket av hennes tid och ville gå vidare.

Även Mehri har erfarenheter av att ta in facket på sin nuvarande arbetsplats. Det föranleddes av att ledningen på grund av ekonomiska skäl ville minska på hennes arbetstimmar vilket Mehri motsatte sig och därför kontaktade facket. Mehri fick även stöd av sina kollegor som kollektivt försökte påverka ledningen om att de inte skulle dra ner på Mehris tjänst. Mehri fick så småningom igenom sina krav och berättar att medlemmarna från facket mest var på plats för att skrämja ledningen.

Socialarbetaren Noa som jobbar inom psykiatrin säger att hon är positiv till att ta in facket på arbetsplatsen, men att detta skulle vara extremt impopulärt. Hon uppger att hon skulle vilja ha den typen av fackligt stöd, gärna tillsammans med andra på sin arbetsplats.

Jag har inte gjort det, men jag skulle vara positiv till det, att ta hit facket till exempel och det skulle vara extremt impopulärt, men det känner jag att, amen blir det något skulle jag ändå ta stöd och i sådana fall gärna ihop med några andra här, så det är väl kanske den strategin jag hade /.../ (Intervju med Noa)

I detta kapitel har vi redogjort för de olika sätten som protest kan komma till uttryck, inom organisation och utanför. Enligt Hirschman är det medarbetare som är lojala med organisationen som i högre grad väljer att protestera (Hirschman, 1970). Vi kan också i vårt material se att de socialarbetare som väljer att protestera är främst engagerade och lojala medarbetare som genom att protestera tror på att de kan få till en förändring och också lyckas ibland.

Vi har redogjort för hur socialarbetare framfört sin kritik utanför organisationen genom att prata med politiker, visseblåsa och vända sig till facket. Konsekvenserna av kritiken har varit olika. I många fall har kritikerna bemötts med tystnad, men det har också blivit utsatta för repressalier av chefer vilket bekräftar tidigare forskning om hur kritiker blir bemötta.

5.4 Sorti

I detta avsnitt redogör vi för socialarbetarnas erfarenheter av att lämna sina organisationer till följd av olika händelser. Hirschman menar att sorti ofta föregås av att den anställde upplever att exempelvis arbetsförhållandena inom organisationen bör förändras eller att de förändringar som genomförts inte upplevs som tillräckliga för att den anställde ska stanna kvar (Hirschman, 1970). Nästan samtliga av våra intervjupersoner har erfarenheter av att ha lämnat sina organisationer och bytt arbete på grund av de upplevt missnöje med arbetsvillkoren och organisationen. Våra intervjupersoner har angett flera skäl till varför de lämnade sina arbetsplatser. I vårt empiriska material har vi konstaterat olika återkommande skäl som fått våra intervjupersoner att göra sorti. Den vanligast förekommande orsaken är dålig arbetsmiljö och arbetsvillkor. I vissa fall har det varit en kombination av att inte trivas

med sina arbetsuppgifter och samtidigt sakna möjligheten till att påverka dess innehåll och andra frågor inom organisationen samt att inte få gehör för sin kritik.

5.4.1 Vad föranleder sorti?

I tidigare avsnitt har vi belyst hur socialarbetaren Robin visselblåste. Trots att Robin stöttades av både kollegor och närmaste chef valde hon ändå att efter ett tag säga upp sig från arbetsplatsen. Anledningen var att det inte skedde någon förändring av omständigheterna som lett till att hon visselblåst. Robin berättar här nedan om sitt avslutande samtal:

Men sen när jag hade mitt avslutande samtal, för när det inte blev någon förändring, så var det jag och flera andra som sa upp oss. Då var den verksamhetscontroller tillförordnad chef med när jag hade det samtalet, och han sa att om att ni hade sagt det tidigare, så hade vi ju kunnat ändra på det här när han frågade om varför vi slutade, och jag bara hallå har du inte läst tidningen det senaste året, och då hade vi också tagit upp det på varje APT under ett halvår innan det kom till media. Så otroligt förminskade och förlöjligande. Pratade om att vi bara skulle ändra på våran inställning, men i tider av förändringar är det naturligt att man känner ett motstånd, det är bara att ni håller i och håller ut och tror på oss. Men liksom det här handlar om barnfamiljer, det handlar inte om att förändring är dåligt, jag är ju för förändring (Intervju med Robin)

Av citatet ova kan vi utläsa hur den tillförordnade chefen inte alls visar intresse för att förstå den kritik som framförs av Robin och hennes kollegor, utan istället skuldbelägger dem för att inte har rätt inställning och bristande tillit till organisationen. Chefen förminskar problemens omfattning och vill inte kännas vid kritiken. Vi tolkar Robins sorti som en konsekvens av att hon hamnat i en slags rollkonflikt där hennes professionella värden inte går ihop med organisationens. Evetts (2003) menar att när organisationerna istället för de professionella definierar bland annat mål och värden, leder det till att enskilda yrkesutövare hamnar i svåra etiska konflikter i det dagliga arbetet, såsom Robin beskriver att hon hamnade i (Evetts, 2003 genom Astvik et al, 2017). Att rollkonflikter har en stor betydelse för och är en riskfaktor för personalomsättningen och minskad lojalitet med organisationen bekräftades även av Astvik, et als studie.. Genom chefens agerande ser vi hur organisationens bristande personalorientering och även den rollkonflikt som Robin hamnat i resulterar i att hon tillslut väljer att göra sorti (Astvik et al, 2017).

Förutom Robin, beskriver tre av våra intervjupersoner att anledningen till att de valde att säga upp sig och istället söka till den ideella sektorn var på grund av att de upplevde att arbetet inom myndigheten var begränsade. De ville arbeta mer klientnära och få ett större handlingsutrymme. Flera beskriver att de kände en inre motsättning, där de upplevde att de inte kunde arbeta utifrån sina yrkesprofessionella principer och att deras handlingsutrymme var för begränsat. Den tidigare socialsekreteraren Charlie som jobbar inom ideell sektor beskriver varför hon sökte sig från socialtjänsten.

Socialtjänsten var ju inte så fritt, det var ju väldigt mycket, för mycket administration för min sak /.../ Man skulle helst bara boka i 2 möten, men jag tyckte det var lite lite, när man har närmare 50 klienter, så jag bokade ju alltid in mer än jag skulle, vilket inte alltid blev så bra, man gick ju...ja inte back, men med det administrativa, att man fick komma in tidigare och jobba lite över. Jag tog emot och gjorde utredning och sen så var det min chef som inte hade träffat klienten som skulle fatta beslut om personen skulle på boende eller behandling eller inte. Och så skulle man liksom leverera ett negativt beslut som man själv inte stod för. Där jag tyckte att personen skulle fått boende...Sen var jag inte (på arbetsplatsen) så länge där, bara ett år och 3 månader, det säger väl lite ändå..Att det inte var riktigt min grej, man väljer ett yrke för att man vill hjälpa människor, inte för att man vill hitta anledningar att inte hjälpa (Intervju med Charlie)

Även Ilham beskriver sina erfarenheter av att ha gjort sorti från socialtjänsten och gått över till ideell sektor, som föranleddes av att hon var missnöjd med arbetsformerna på socialtjänsten.

Civilsamhället upplever jag ändå försöker pusha på lite mer utifrån och det verkar vara för socialarbetaren en lite mer förtjänstfull roll. Även om jag också uppskattar att jobba inom välfärden och jag också tycker det är någonting fint, men eftersom det har förändrats så mycket ... det finns inte en ambition att förändra samhället tycker jag, iallafall inte där jag jobbat, det är verkligen mer förvaltning som det ju heter.. (Intervju med Ilham)

Samtidigt säger Illham att hon gärna i framtiden efter att ha fått mer arbetslivserfarenhet skulle kunnat tänka sig att arbeta igen inom offentlig sektor. Under intervjuens gång uttrycker Ilham en ovilja till att arbeta inom socialtjänsten, som hon beskriver som fyrkantigt och hårt, utan ambitionen för att verka för samhällsförändring.

Även Mehri bekräftar Ilhams erfarenheter av att ha jobbat inom socialtjänsten.

Mehri berättar att hon kände sig konstant stressad över att hon begick tjänstefel genom att tänja för hårt på reglerna, men också över att hon var rädd för att bli assimilerad av organisationen och förändras som socialarbetare. Till slut stod hon inte ut.

Att man ska jobba och försöka förändra inifrån, det går inte ../ För att orka med måste man stänga av och distansera sig väldigt känslomässigt, som en robot (Intervju med Mehri)

Ett annat exempel ur vårt empiriska material som också bekräftar att bristande personalorientering inom organisationer leder till sorti hos socialarbetare är socialarbetaren Lees val av att göra sorti.

Socialarbetaren Lee har från att varit fast anställd inom socialtjänsten övergått till att bli konsult och jobbar numera uppdragsvis, vilket vi har tolkat som att Lee gjort sorti.

Anledningen till att Lee valde att bli konsult var på grund utav att han inte trivdes på tidigare arbetsplatser där det rådde dålig arbetsmiljö och hög personalomsättning samt bristfällig kommunikationen mellan anställda och chefer.

Det var vedervärdig arbetsmiljö men också att det var, nej jag kände, att jag inte längre hade lust att jobba, att jag tappade lusten att jobba som socialarbetare och med barn i synnerhet, så att då sa jag, jag ger det här en chans till ../ det var nästan identitetskris liksom så där, ska jag bli kurator, nej och jag bara nej ../...// jag prövar liksom att vara konsult och då jobbar jag fortfarande med samma arbetsuppgifter och så, efter typ en vecka var min gnista tillbaka, att kunna jobba med barn och då har jag fortsatt med det här (Intervju med Lee)

Vidare beskriver han konsultuppdraget som mer förmånligt, eftersom det innebär att han inte behöver stanna på en arbetsplats under en längre tid om han inte trivs med arbetsförhållandena. Han hävdar att vissa arbetsplatser (socialtjänsten) inte är måna om att ta hand om sin personal eftersom det finns en stor omsättning av nyexaminerade socionomer som ersätter de som som säger upp sig. Detta kopplar vi till Agevall och Olofsson utveckling av Hirschmans teori. De menar att sorti inte blir en effektiv mekanism för förändring när det finns en ständig kö som gör att verksamheten kontinuerligt får nya medarbetare som ersätter de som gör sorti. Agevall och Olofsson menar att då kan ledningen ha inställningen "Det går ju att byta till någon annan organisation om inte galoscherna passar" (Agevall och Olofsson,

2008). Vidare kan vi också konstatera hur konsekvenserna av bristande personalorientering leder till Lees sorti (Astvik et al. 2017).

I nästföljande citat beskriver Lee vilka hälso- och känslomässiga problem som uppstod hos honom och kollegorna på grund av organisationens bristande personalorientering.

Då kände jag oftast att alltså när man har liksom ganska höga krav på sig själv och sen när organisationen inte möter upp till dem kraven, det är väldigt lätt att ens hälsa drabbas och då var det jättemycket att jag mårde inte alls bra. Jag hade kollegor som inte som inte mårde bra alls, dels hade vi det som också typ vi hade under den tiden jag kom dit då hade jag jobbat i ett och ett halvt år men då ansågs jag liksom vara en av de mest erfarna liksom så.

Då var det så här att det vara inte bara att man förväntades att jag skulle hantera mina ärenden, men jag hjälpte många av mina kollegor /.../ men så tog ens hälsa stryk, så att organisationen och omgivningen tog inte så mycket ansvar och då var det jag som fick lida för det. Jag vet under en period jag höll på, fick sådana panikångestattacker så där så jag var tvungen att, tacksamt nog har man liksom företagshälsovård så de erbjöd mig liksom, ja typ terapi och så där, kunna hitta strategier för att kunna hantera denna orimliga arbetssituationen (Intervju med Lee)

Även socialarbetaren Mehri har varit med om samma ohållbara arbetssituation som Lee. Hon uttrycker att terapin eller handledningen som erbjöds henne bara gick ut på att "Hitta strategier" för att stå ut, inte för att få stanna upp, reflektera och känna efter. Våra intervjupersoners erfarenheter bekräftar tidigare forskning som visat att offentliga organisationer istället för att åtgärda strukturella problem i den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatserna skuldbelägger enskilda arbetstagare för att inte leva upp till uppställda krav som att arbeta mer effektivt, prioritera rätt och kunna hantera stress (Allvin et al 2011; Astvik et al 2014; Coffey et al 2009; Welander et al 2017 genom Astvik et.al, 2017).

Sammanfattningsvis kan vi i vårt material se att sorti ofta skett efter en längre tids upplevt missnöje. Ibland har intervjupersonerna i vårt material på olika sätt försökt förändra sin arbetssituation men när de inte lyckats valt att göra sorti och byta arbete. Detta kopplar vi till det som Hirschman beskriver som när en tidigare lojal medarbetare försökt göra sin röst hörd utan att få gehör, tillslut förlorar lojaliteten och väljer att lämna organisationen. Sortin ledde till olika konsekvenser för våra intervjupersoner. Ilham, Charlie och Mehri valde medvetet att

söka sig från offentlig till ideell sektor, och de upplever generellt att de på sina nuvarande arbetsplatser har betydligt större handlingsutrymme och mycket större inflytande i hur arbetet planeras och utförs.

6. Sammanfattande slutdiskussion

Syftet med denna studie har varit att undersöka socionomers förhållningssätt till motstånd som en del av sitt arbete, och möjligheter att agera vid missnöje med den organisatoriska situationen. Våra frågeställningar var följande: *Vilka strategier beskriver socialarbetare att de använt vid missnöje med organisationens direktiv? Hur har de olika strategierna konkret tagit sig uttryck och vad har de fått för konsekvenser? Hur kan de olika strategierna förstås i relation till varandra?*

Vårt teoretiska ramverk i studien har bestått av Hirschmans (1970) klassiska teori om sorti, protest och lojalitet, samt begreppet byråkratisk slughet. Vi har nämnt lojalitetsbegreppet, men lagt större fokus vid protest och sorti, eftersom vår studie främst berört olika strategier socialarbetare kan använda sig av vid missnöje. Samtidigt har vi ändå valt att ha kvar lojalitetsbegreppet, då en redogörelse av detta behövs för att förstå handlingsstrategierna protest och sorti. Vi har kompletterat studien med tidigare forskning som bland annat berört olika sorter motståndsstrategier, som exempelvis dolt motstånd och konstruktiv omedgörlighet, samt motståndets konsekvenser.

Av vårt empiriska material har vi kunnat utläsa att nästan samtliga av våra intervjupersoner har upplevt missnöje med sitt begränsade handlingsutrymme samt arbetsförhållanden och villkor på arbetsplatsen, vilket har resulterat i att det har använt sig av olika motståndshandlingar för att åstadkomma förändring.

Vi har i vårt material också kunnat se hur motståndsstrategierna för många socialarbetare blivit en del av deras yrkespraktik för att de ska kunna bedriva ett socialt arbete i enlighet med egna ideal och yrkesprinciper.

I vår studie har vi sett att sortin från arbetsplatsen i flera fall föregåtts av protester där socialarbetare förmedlat sin kritik men inte fått gehör. Intervjupersonernas berättelser av hur de blivit bemötta och behandlade av chefer har många liknande inslag, där repressalier i form av att bemötas av tystnad, personliga påhopp och disciplinering är utmärkande drag. Detta

bekräftas även av tidigare forskning, som vittnar om att det är vanligt förekommande att kritiker blir utsatta för repressalier av chefer och övrig ledning. Detta är något som vi också konstaterat påverkar kollegor som av rädsla för att själva bli utsatta för repressalier förblir tysta (Tikkanen et al 2008, Ryan Bengtsson 2021). Vi kan också se sambandet mellan repressalier och minskad lojalitet hos socialarbetare gentemot sina organisationer och hur det tillslut leder till att de gör sorti, när de inte får gehör för sina protester (Astvik et al 2017). Vi har också sett att det har inneburit stora påfrestningar för våra intervjupersoner att verka inom det rådande systemet, med bland annat hög arbetsbelastning och stor etisk stress. Många vittnar om att de mår eller har mått väldigt psykiskt dåligt, och fått betala ett högt pris med sin hälsa när de stannat kvar inom organisationer, som istället för att ta ansvar och åtgärda strukturella problem i den psykosociala arbetsmiljön skuldbelägger enskilda arbetare för att inte leva upp till uppställda krav och mål (Astvik et al, 2017). Dessa problem tolkar vi som ett resultat av den nyliberala ideologin som dominerar våra offentliga förvaltningar och framför allt socialt arbete idag.

Resultatet i vår studie, men även den tidigare forskning vi tagit del av, har fått oss reflektera och fundera över hur det kommer se ut för oss som yrkesverksamma socialarbetare i framtiden. Vi ställer oss frågor om hur socialarbetare som kår kan verka för att åstadkomma förändringar i samhället vad gäller synen på dagens rådande sociala problem, men även hur organiseringen och styrningen av socialt arbete som idag bedrivs utifrån NPM-inspirerade värden kan ändras och anpassas mer till det sociala arbetets kärnvärden.

Vi tror att det är viktigt att socionomer redan under grundutbildningen, utöver att utbildas i byråkratiska utrednings- och evidensmetoder också utbildas i samhällsarbete och sociala hållbarhetsfrågor. Även olika motståndspraktiker ur ett etik - och professionperspektiv bör belysas i utbildningen. Av våra samtliga intervjupersoner kände endast en till att det fanns socialarbetarnätverk som arbetar för förändring. På frågan om de kunde tänka sig att engagera sig i olika nätverk svarade nästan samtliga att de blev så trötta av sitt arbete att de inte orkade engagera sig i något utanför arbetet. I studien har det framkommit hur just hög arbetsbelastning är ett stort problem för många socialarbetare som jobbar inom offentlig sektor och hur det får dem att till slut göra sorti. Den höga arbetsbelastningen verkar inte bara ha en negativ inverkan på öppenheten inom organisationerna utan även på engagemanget och

viljan hos socialarbetare till att kollektivt verka för strukturella förändringar i samhället då det rådande systemet tröttar ut dem. Detta finner vi vara en mycket problematisk utveckling som får oss att känna oro för utvecklingen av professionen och socialt arbete i övrigt.

Referenslista

Astvik, W., Welander, J. and Isaksson, K. (2017) 'Sorti, tystnad och lojalitet bland medarbetare och chefer i socialtjänsten', *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 23(3), pp. 41–61.

Astvik, W. and Melin, M. (2013) 'Överlevnadsstrategier i socialt arbete: Hur påverkar copingstrategier kvalitet och hälsa?', *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 19(4), pp. 61–73.

Atkinson, K. N., & Mattaini, M. A. (2013). Constructive Noncooperation as Political Resistance. *Journal of Progressive Human Services*, 24(2), 99–116.

Bengtsson Ryan, A (2021), 'Motståndets motstånd - reaktioner på socionomers och barnmorskors mobilisering', *Socialvetenskaplig tidskrift*, vol. 2 (3–4), pp. 309–328,

Bryman, A. (2018) Samhällsvetenskapliga metoder. Tredje upplagan

Dahlstedt, M., Gruber, S., Herz, M., Lalander, P. (2020) Förord: Kritiska sociala arbeten *Socialvetenskaplig tidskrift*, 27 (3-4): 199-206

Erkers, Heike. 2021 *Kommuner nekar äldre omsorg – mot lagen Akademikerförbundet: Personal i äldreomsorgen slår larm*. Aftonbladet. 23 november.

https://www.aftonbladet.se/debatt/a/x8V8JG/kommuner-nekar-aldre-omsorg--mot-lagen?fbclid=IwAR2p7pYG2gh2J2Yje11pQFdVoFYcrcqLWsXKaaI1IGAv6_RY9jr-soUcoYk (Hämtat (2022-02-27))

Eriksson-Zetterqvist, Ulla & Ahrne, Göran (2015), Intervjuer. I: Ahrne, Göran & Svensson, Peter (red.) (2015), *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber. s.34-54.

Gillingham, P. (2019). Decision support systems, social justice and algorithmic accountability in social work: A new challenge. *Practice*, 31(4), 277-290.

Hirschman, A. O. (1970) *Exit, voice, and loyalty : responses to decline in firms, organizations, and states*. Harvard Univ. Press.

Agevall, Lena och Olofsson, Gunnar, Hirschman, Albert O. (2008). *Sorti eller protest: en fråga om lojaliteter*. [Ny utg.] Lund: Arkiv

Jessica H. Jönsson (2019) Servants of a 'sinking titanic' or actors of change? Contested identities of social workers in Sweden, *European Journal of Social Work*, 22:2, 212-224,

Kvale, S. and Brinkmann, S. (2014) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Tredje [reviderade] upplagan. Studentlitteratur.

Lauri, M. and Umeå universitet. Statsvetenskapliga institutionen (2016) *Narratives of governing. [Elektronisk resurs] : rationalization, responsibility and resistance in social work*. Department of political science & Umeå centre for gender studies, Umeå university.

Levin, Claes. 2021. Socialtjänst mellan kunskap och byråkrati
Konflikten mellan ärende och människa. *Socionomen*. 4 februari.
<https://socionomen.se/forskning/vetenskapliga-artiklar/konflikten-mellan-arende-och-manniska/>

Lija, Mona och Stellan Vintahagen (2021) Kapitel 2: Motståndsteori, Makt, motstånd och förändring I: Lija, Mona och Stellan Vintahagen (red) (2021) *Motstånd: en introduktion*. Första utgåva, Irene Publishing. s.40-92.

Lipsky, Michael (1980/2010). *Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services*. New York: Russell Sage Foundation.

Lundälv, J. (2018) *Debattlustans röster : samhällskritik i socialpolitik och socialt arbete*. Premiss.

Lundälv, J. 1966 (2019) 'Välfärden, samhällskritiken och medierna - socialarbetares röster i podcaster i socialpolitik och socialt arbete', *Socialvetenskaplig tidskrift*, 26(3-4), pp. 363-382.

Lundquist, L. (2001). Tystnadens förvaltning. I *Utan fast punkt. Om förvaltning, kunskap, språk och etik i socialt arbete* Socialstyrelsen.
<http://www.sos.se/fulltext/123/2001-123-52/2001-123-52.pdf>

Scaramuzzino, Gabriella och Ann Meeuwisse. 2021. Socialarbetares protester genom nätverk på sociala medier. *Socionomen*. 4 februari. (Hämtad 2022-02-27).
<https://socionomen.se/forskning/vetenskapliga-artiklar/socialarbetares-protester-genom-natverk-pa-sociala-medier/>

Svensson, Peter och Göran Ahrne (2015) Kvalitativa metoder i samhällsvetenskapen I: Ahrne, Göran & Svensson, Peter (red.) (2015), *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber. s. 8-16.

Tikkanen, R, Hedin, U.-C och Månsson, S.-A. (2008) *När man måste säga ifrån : om kritik och whistleblowing i offentliga organisationer*. 1. utg. Natur och kultur.

Wide, Ulla och Magnus Hakeberg (2021) Individuella intervjuer I: Gunilla Klingberg och Ulrika Hallberg (red) (2021), *Kvalitativa metoder helt enkelt!* Upplaga 1. Studentlitteratur. s.77-91.

Bilaga 1: Intervjuguide

BAKGRUND

- Inled med att förklara vårt syfte, upprepa info om upplägget, att de ska förbli anonyma osv
- Frågor om: Ålder, utbildning, könsidentitet och pronomen.
- Hur länge har du arbetat inom socialt arbete/ eller som socionom?
- Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats?
- Är du engagerad i något annat forum för socialt arbete på din fritid? (professionella nätverk, volontärarbete, facket)

ARBETSUPPGIFT, ARBETSPLATS & POSITION

- Vad har du för arbetsuppgifter/position?
- Hur ser den organisatoriska hierarkin ut? (Vem lyder du under osv)chefer, förstesekreterare?)
- Hur upplever du ditt handlingsutrymme? (I förhållande till denna hierarkin?) Hur pass styrd/fri är du?
- Hur upplever du kontrollen på din arbetsplats? Läger dem sig i ert arbete ?

KONKRETA EXEMPEL VID MISSNÖJE

- Finns det inslag i sättet som ni arbetar här, som du är missnöjd med eller gärna skulle vilja arbeta på något annat sätt med? Gärna exempel. (inom organisatoriska ramar)
- Händer det att det tas beslut och mer specifika direktiv som du inte håller med om? Ge exempel
- Hur togs det emot på arbetsplatsen (chef,ledning och kollegor)?
- Om du och din chef skulle vara oense om en fråga som var väldigt viktig för dig/ kring hur det ska tas beslut i ett enskilt ärende, vad hade du gjort? Efterfråga exempel.
- Om det handlade om något riktigt allvarligt, t.ex. att brukare blivit väldigt illa behandlade - hur hade du agerat?
- Har du varit med om att det tagits beslut där du inte upplevde att du kunde stå för det beslutet? Hur kände du? Vad gjorde du? Kunde du påverka på något sätt?
- Vilka strategier tror du/är framgångsrika för att få igen en viss insats eller beslut, förändring inom organisationen eller på din specifika avdelning?
- Hur upplever du att förutsättningarna på din arbetsplats är för att anställda ska kunna lyfta oenigheter eller rikta kritik? (Arbetsplatskultur = högt i tak?)
- Är det okej att vara kritisk inom din organisation? Finns det repressalier?

MOTSTÅND I ETT BREDARE PERSPEKTIV

- Har du erfarenheter av att lyfta dina missnöjen på andra sätt, via andra kanaler, än att prata med chefen?
- Hur tänker du kring att debattera eller gå ut i medier? Kring att kontakta forskare eller ta plats i akademien för att göra din röst hörd?
- Känner du till olika sätt som socialarbetare kan mobilisera sig? T.ex. via Facebookgrupper eller nätverk? Har du andra exempel på engagemang av detta slaget?
- Hur upplever du det kollegiala stödet? Är det tänkbart att gå ihop med kollegorna?
- Hur tänker du kring din roll som socionom att arbeta på olika nivåer, dels på gruppnivå men också på strukturnivå? Tänker du annorlunda om detta nu än du gjorde t.ex när du utexaminerades - om ja, på vilket sätt? -
- Vad minns du om detta från utbildningen?

Bilaga 2: Brev till intervjupersoner

Hej,

Vi heter Betül Cetinkaya och Maro Andersson Larsén och är två socionomstudenter från Lunds universitet. Denna termin skriver vi vår kandidatuppsats om socionomers upplevelser och strategier kring hur de förhåller sig till ökad styrning i föränderliga organisationer med fokus på skillnader mellan offentlig och ideell sektor. Våra frågor kommer att beröra handlingsutrymme och möjligheter att framföra synpunkter gällande arbetsmiljö samt organisatoriska och politiska ramar.

Vi önskar därför komma i kontakt med socionomer, som vill bli intervjuade.

Intervjuerna kommer pågå i ungefär 45-60 minuter. Intervjuerna kommer att spelas in för att sedan transkriberas. Alla som medverkar i studien kommer att anonymiseras på så vis att inga uppgifter kommer kunna härledas till dig/er. Materialet kommer endast att användas i studiens syfte, och efter genomförd studie kommer det förstöras.

Vi är flexibla med tid och plats, men genomför intervjuerna gärna på er arbetsplats eller på den plats ni önskar - alternativt via verktyg som teams eller zoom.

Med vänliga hälsningar,

Betül och Maro