



**LUNDS**  
UNIVERSITET

Socialhögskolan

## **“Juste, fasen – jag läste ju socionomprogrammet!”**

– En kvalitativ studie om nyexaminerade socionomers professionsidentitet

Fanny Björck, Ellen Arnetorp

Kandidatuppsats Sopa 63

VT 2022

Handledare: Jayne Jönsson

# Abstract

Authors: Ellen Arnetorp & Fanny Björck

Title: “Right, damn - I studied to be a social worker!” - A qualitative study about newly graduated social workers professional identity

Supervisor: Jayne Jönsson

Assessor: Eva Palmblad

Swedish social workers are generalists and on the broad field of work are often employed with different titles. The profession of social workers is therefore considerably difficult to define. What does this mean for the social workers' professional identity at large? The aim of this study was to give account to how newly graduated social workers experience and reason about their professional identity. We wanted to gain an understanding for how the professional identity has developed for these social workers, their thoughts of its importance in social work and what they think could strengthen it. The chosen methods were qualitative semi-structured interviews with seven different social workers who had graduated from Lund's University from the spring semester 2020 to the spring semester 2021. To analyze our results we used Social identity theory and Motivational theory with a self-determination perspective. Our study found that the respondents expressed a need for an enhanced status of the profession. They expressed that the status could be influenced by higher jurisdiction for the profession and the political discourse. They also expressed a need for a more clear distinction between social workers and other professions and a greater understanding of the profession, both from the general public and the social workers themselves. The respondents expressed that a combination of these factors could strengthen the social workers professional identity.

Key words: professional identity, social worker, social work program

Nyckelord: professionsidentitet, socionom, socionomprogrammet

# Förord

Vi vill tacka er socionomer som tog er tid att bli intervjuade och delade med er av era tankar. Utan ert deltagande hade vår studie inte kunnat genomföras. Vi vill även tacka vänner och familj som stöttat oss med korrekturläsningar och uppmuntrande ord i svåra stunder. Till slut vill vi tacka vår handledare Jayne Jönsson för din handledning och stora tålamod.

Ellen Arnetorp & Fanny Björck

Lund, 2022

# Innehållsförteckning

<b>Innehållsförteckning</b>	<b>3</b>
<b>1. Bakgrund</b>	<b>4</b>
1.1 Problemformulering	4
1.2 Syfte	6
1.3 Frågeställning	6
1.4 Ett förtydligande av begreppet professionsidentitet	6
<b>2. Kunskapsläge</b>	<b>7</b>
2.1 Litteratursökning	7
2.2 Hur utvecklas professionsidentitet?	7
2.3 Konsekvenser av stark professionsidentitet	10
<b>3. Teoretiska utgångspunkter</b>	<b>11</b>
3.1 Social identity theory	11
3.2 Motivationsteori	13
<b>4. Metod och metodologiska överväganden</b>	<b>14</b>
4.1 Metodologiska överväganden	15
4.2 Urval	16
4.3 Tillvägagångssätt	17
4.4 Metodens tillförlitlighet	18
4.5 Förförståelse	19
4.6 Bearbetning och analys	20
4.7 Etiska överväganden	21
4.8 Arbetsfördelning	22
<b>5. Resultat och analys</b>	<b>22</b>
5.1 Ovissheten om socionomens innebörd	23
5.2 En politiskt laddad titel	27
5.3 Socionomens stolthet och status	29
5.3.1 Stolthet över vad man som socionom kan och gör	29
5.3.2 Höja statusen	31
5.4 Att identifiera sig som socionom	33
5.4.1 Sammanhållning och sammanhang	33
5.4.2 Motivation och stress	35
5.4.3 Karriär	38
<b>6. Avslutande diskussion</b>	<b>39</b>
<b>Referenser</b>	<b>42</b>
<b>Bilaga 1 - Informationsbrev</b>	<b>45</b>
<b>Bilaga 2 - Intervjuguide</b>	<b>46</b>

# 1. Bakgrund

Socionomprogrammet är en yrkesförberedande utbildning som efter tre och ett halvt år av heltidsstudier leder till en socionomexamen (Saco 2021). Socionomer arbetar med utsatta människor i svåra perioder av deras liv, därav behöver de en förståelse för hela livssituationen för att kunna bedöma ett lämpligt stöd som åstadkommer en positiv förändring (ibid).

Utbildningen ger en bred praktisk och teoretisk kunskap om sociala problem, dess orsaker och hur de kan lösas och innehåller bland annat kurser i socialpolitik, juridik och psykologi (Lu.se 2022). Socionomer är alltså generalister. De besitter bred kunskap inom många områden och kan på så sätt anställas på många olika arbetsplatser, ofta tillsammans med andra professioner. Socialtjänsten skulle kunna betraktas som det sociala arbetets egna fält men än så länge finns inget lagstadgat krav på en socionomexamen för att bli anställd där (Kullberg 2011:23). Det har länge funnits en diskussion om en legitimation för att öka professionens validering (Kullberg 2011:8). Förutom möjligheten att få legitimation som kurator inom hälso- och sjukvård är dock socionom, än så länge, bara en skyddad examenstitel.

För att en yrkesgrupp ska räknas som en profession beskrivs tre olika kriterier som ska uppfyllas (Dellgran 2018:252). Arbetet ska utföras på vetenskaplig grund förvärvat i specialiserade högskoleutbildningar, yrkesgruppen ska ha legal ensamrätt att utföra vissa arbetsuppgifter och den ska ha en exklusiv expertis att tillämpa viss kunskap i konkreta situationer (ibid).

## 1.1 Problemformulering

Akademikerförbundet SSR (2020) har gjort en undersökning bland sina medlemmar, där endast 9% av socionomerna uppgav att deras titel på arbetsplatsen var socionom. Socionom kan alltså räknas som en profession men det används sällan som yrkestitel. Cristina Josefsson (2017) är socionom samt journalist och beskriver i sin bok vad som binder samman Sveriges 40 000 socionomer trots deras breda fält. Hon, liksom statistiken från Akademikerförbundet SSR, menar att socionomer sällan anställs med titeln socionom. Istället anställs de med andra titlar såsom socialsekreterare, biståndshandläggare eller kurator. Till skillnad från t.ex. lärare och

sjuusköterskor som anställs i samma namn som deras examenstitel (Josefsson 2017). Hon menar att detta i kombination med det breda fältet kan innebära en svårighet att skapa en stark professionsidentitet (ibid.).

Vi har funnit både nationella och internationella studier som framhäver fördelar med att koppla sin identitet till sin profession. Socialarbetare som identifierar sig med sin profession har sannolikt större möjlighet att kunna känna tillfredsställelse i sin arbetssituation och därav stanna längre på arbetsplatsen (Jiang, Wang, Chui & Xu 2019). Kullberg (2011:22) hävdar att en osäkerhet i identiteten som socionom kan skapa en oro och rädsla vid karriärförändringar. Känslorna bottnar i att socionomer tvivlar på att deras kompetens räcker till vid byte av arbetsplats (ibid). Det sociala arbetet och dess utbildning skiljer sig betydligt i olika delar av världen och det kan därför finnas begränsningar i att applicera internationell forskning på socialt arbete i Sverige. Vi anser att det här är en motivering till varför mer svensk forskning på ämnet behövs.

Josefsson (2017) diskuterar professionens status kopplat till professionsidentitet.

Socionomens status är starkt förknippad med det samhällsskikt de berör vilket talar emot att den skulle höjas betydligt på grund av en legitimation (Sjöström i Josefsson 2017:102). Högre status för socionomer skulle innebära större offentliga utgifter, vilket sannolikt får motstånd från befolkningen och därför är det osannolikt att statusen skulle höjas (ibid.). Politiken har stor makt över socionomens arbetsmarknad (ibid). Vetenskaplig kunskap och akademi har länge haft hög status i samhället men det är inte säkert att framtidens politiker värderar kompetenta, utbildade socionomer (Höjer i Josefsson 2017:106). Socionomprofessionen är direkt beroende av sitt sammanhang i välfärdsstaten, om politiker beslutar om neddragningar skulle det innebära snabba förändringar för socionomers arbetsmarknad (ibid).

Levy, Shlomo & Itzhaky (2014) undersöker professionsidentitetens utveckling under socionomutbildningen. De kommer fram till att tillfredsställelse med handledning, starka personliga värderingar och stark empati har en direkt koppling till att kunna utveckla en starkare professionsidentitet under socionomutbildningen. De förespråkar vidare forskning om professionsidentitet hos socionomstudenter, framför allt faktorer som har en tydligare koppling till den faktiska utbildningsprocessen (ibid.)

Kombinationen av det generella kunskapsfältet, den breda arbetsmarknaden, politikens inflytande på statusen och avsaknaden av legitimation har möjligtvis en påverkan på i vilken grad socionomer kopplar sin identitet till sin profession. Efter examen slussas socionomerna ut till en rad olika yrken där de får en ny yrkestitel och sannolikt inriktar sig på en mer specifik del av deras breda kunskapsbas. Utbildningstiden – med nyfikna och formbara studenter – är således den tiden när socionomerna borde ha störst möjlighet att skapa en koppling till professionen i stort. Med detta som grund vill vi undersöka hur professionsidentiteten uppfattas av socionomer som nyligen genomgått utbildningen men även gjort entré på arbetsmarknaden.

## 1.2 Syfte

Undersökningens syfte är att studera nyexaminerade socionomers uppfattningar av hur deras professionsidentitet utvecklats och tar sig i uttryck under utbildningen och i arbetet för att få en förståelse för hur professionsidentiteten skulle kunna stärkas.

## 1.3 Frågeställning

- Hur resonerar nyexaminerade socionomer om deras professionsidentitet och hur den skapas?

## 1.4 Ett förtydligande av begreppet professionsidentitet

Vi vill förtydliga distinktionen av begreppen yrkesidentitet och professionsidentitet. Skillnaden är enligt oss betydande eftersom vi menar att yrkesidentiteten rör huruvida individen identifierar sig med sitt aktuella yrke, exempelvis kurator eller socialsekreterare. Det vi ämnar att undersöka är huruvida nyexaminerade socionomer identifierar sig med av vara socionom, det vill säga professionen. När vi hänvisar till huruvida individen kopplar sin identitet till sitt befintliga yrke använder vi därför ordet yrkesidentitet. När vi hänvisar till huruvida individen kopplar sin identitet till sin profession använder vi ordet professionsidentitet.

## 2. Kunskapsläge

Det här kapitlet inleds med en redogörelse för vår litteratursökning. Efter det presenteras tidigare forskning utifrån två centrala teman som vi sett återkomma. Majoriteten av forskningen är internationell och har fokus på professionsidentitet eller yrkesidentitet. Det första temat rör hur professionsidentitet utvecklas och det andra rör konsekvenser av stark professionsidentitet.

### 2.1 Litteratursökning

I sökandet efter tidigare forskning om problemområdet har vi främst använt sökmotorerna Lubsearch, Google scholar och Lubcat. För att avgränsa oss filterades källor som inte var fackgranskade bort. De nyckelbegrepp vi sökte med var på både svenska och engelska, med störst framgång på engelska. Bland annat användes professional identity, social work, social work students, professional education, job satisfaction och coherence samt olika kombinationer av dessa. Svenska nyckelbegrepp som användes var bland annat socionom, yrkesidentitet, identitet och socialt arbete. Vi har till följd av detta både nationell och internationell forskning som berör vårt problemområde. I syfte att bredda litteratursökningen har vi även gjort kedjesökningar. Med detta tillvägagångssätt läser man uppsatser, avhandlingar och vetenskapliga artiklar och finner relevanta källor till sin egen studie i dess referenser.

### 2.2 Hur utvecklas professionsidentitet?

Heggen och Terum (2013) har i en enkätstudie i Norge undersökt hur professionell utbildning påverkar studenternas engagemang i och identifikation med professionen. 1495 studenter från 15 olika utbildningar i Norge besvarade enkäten. Utgångspunkten i studien var att yrkesförberedande utbildningar inte bara kan handla om kunskapsinhämtning och resonemang utan måste även ta upp värdegrunder och personliga ambitioner. Målet med artikeln var att undersöka hur sammanhållningen på utbildningen påverkar studenternas hängivenhet till utbildningen och arbetet. Slutsatsen blev att sammanhållning i utbildningen verkar vara viktigt för att kunna utveckla en professionsidentitet. Sammanhållningen krävde att studenterna var aktiva deltagare i en dynamisk process med lärare, handledare och



studenter. Studenterna som uppskattade mer kontakt med kursare och handledare under sin praktik uttryckte också högre dedikation och identifikation med sitt yrke. En annan viktig aspekt var att studenterna ska kunna förstå kopplingen mellan teorin i utbildningen och praktiken i arbetet.

Wheeler (2017) har i sin avhandling gjort ett djupdyk i hur brittiska socionomstudenter utvecklar sin professionella identitet samt processen av professionell socialisering. Hon förklarar att forskning på socionomstudenter ofta har fokus på kompetens och skicklighet framför utvecklingen av professionsidentitet. Det finns till följd av detta ett behov att tillföra kunskap om ämnet (Wheeler 2017:51 ff.). Studiens empiriska data bestod av intervjuer med nio studenter och fem handledare från det som motsvarar den svenska verksamhetsförlagda utbildningen. Genom att applicera grundad teori på sin empiri kunde Wheeler (2017: passim) bidra med fyra huvudsakliga delar i utvecklingen och skapandet av professionsidentitet. Likt Hegger och Terums (2013) slutsats om sammanhållning, var en god, ömsesidig kontakt med handledare och kursare betydande för studenter. Wheeler (2017) lägger även till värdet av att ha informella stunder med dessa då man kan reflektera om och diskutera identitet. De andra delarna rör studentens erfarenheter, speciellt om de har brukarerfarenhet, samt huruvida studenten trivdes i arbetsmiljön och fick stöd i den professionella socialiseringen på sin praktikplats.

Levy, Shlomo & Itzhaky (2014) har undersökt hur professionsidentitet skapas under socionomprogrammet på ett universitet i Israel. Det empiriska materialet samlades in genom en enkätstudie med 160 socionomstudenter under deras sista år på programmet. I deras analys jämförde de direkta och indirekta kopplingar mellan variabler på tre olika nivåer. De klassificerade handledning, självdifferentiering och känsla av sammanhang som de egenskaper studenterna hade innan de påbörjade sin utbildning. Med självdifferentiering menar de förmågan att kunna särskilja sig själv, sina egenskaper och kunskaper, från andra. De klassificerade personliga och sociala värderingar och empati som något studenterna utvecklade under utbildningen genom utbyte med varandra. Sist klassificerade de professionsidentitet som en produkt av hela processen. Resultatet av studien visade en rad kopplingar mellan de olika variablerna. Bland annat att ökad självdifferentiering och känsla av sammanhang minskade risken för personlig stress, vilket var en av komponenterna till

empati. Tillfredsställelse med handledning, starka personliga värderingar och stark empati har en direkt koppling till starkare professionsidentitet. Personlig stress har en negativ koppling till professionsidentitet. Författarna uppmuntrar till framtida forskning rörande ämnet professionsidentitet hos socionomstudenter, framför allt faktorer som har en tydligare koppling till den faktiska utbildningsprocessen.

Bloom, Colbert och Nielsen (2021) har i sin studie utforskat fenomenet att det idag är ett ideal att yrkesverksammas arbete även ska vara deras kall i livet samt hur individer skapar en yrkesidentitet. De använder en narrativ forskningsmetod och intervjuar individer med 4 olika vårdande yrken, 103 pastorer, 53 läkare, 51 internationella biståndsarbetare och 34 lärare. Slutsatsen som dras är att det krävs professionell legitimitet och personlig autenticitet för att kunna skapa en koppling mellan jaget och arbetet och på så vis känna ett kall till sitt yrke. Med professionell legitimitet syftar författarna på utomståendes bild av arbetet. Personlig autenticitet menar de består av två aspekter. Det handlade om milstolpar i livet som bekräftade att de yrkesverksamma hade passande drag för professionen samt att de genom arbetet kunde reproducera personliga signifikanta övertygelser.

Spivak, Melnyk och Spivak (2021) har genom en enkätstudie undersökt i vilken grad 311 olika socionomstudenter i olika städer i Ukraina identifierar sig med att vara framtida socialarbetare, och jämför resultaten mellan studenter på de olika terminerna. Vidare ställer de även frågor om deras upplevelse av det sociala arbetets prestige och status i resten av samhället samt studenternas egen attityd till sitt professionsval. Författarna kommer fram till att professionsidentiteten blir mindre stark under utbildningens gång i takt med att studenternas attityder även blir mer negativa till socialarbetarens status i samhället. Vidare diskuteras utvecklingen av professionsidentiteten som en process av studentens identifiering med olika delar som tillhör socialarbetarrollen. Delarna syftar till socialarbetarens arbetsuppgifter, normer och status i resten av samhället samt den professionella gemenskapen i yrkesgruppen. Resultatet avseende utvecklingen av studenternas professionsidentitet är intressant, men samtidigt uppseendeväckande, i och med att professionsidentiteten minskar ju längre in i utbildningen studenterna kommer. Vi anser att studien är relevant för vårt ämne men eftersom socionomutbildningen skiljer sig betydligt i olika delar av världen är vi försiktiga med direkta jämförelser.

## 2.3 Konsekvenser av stark professionsidentitet

Jiang et al. (2019) har genom en enkätstudie i Beijing undersökt hur professionsidentitet påverkar arbetstillfredsställelse och personalomsättning i socialt arbete. Utgångspunkten i undersökningen är att personalomsättningen i socialt arbete i Kina ökar kraftigt och att det därav krävs forskning om vad orsakerna till det är. I deras problemformulering diskuteras även att kombinationen av att socialt arbete är en relativt ny profession i Kina och att allmänheten har begränsad kunskap om vad det innebär gör att socialarbetarnas egen professionsidentitet är extra viktig jämfört med andra professioner. Studiens resultat visar en tydlig korrelation mellan hög professionsidentitet och arbetstillfredsställelse, socialarbetare som känner sig stolta över sitt arbete och identifierar sig med professionen har större sannolikhet att även känna tillfredsställelse i sin arbetssituation och därav stanna längre. Författarna menar att ämnet kräver mer uppmärksamhet både från arbetsplatserna, utbildningarna och samhället i stort.

Maor och Hemi (2020) har undersökt relationen mellan rollstress och utbrändhet hos skolkuratorer i Israel, samt ifall yrkesidentitet kan fungera som en skyddande faktor mot detta. De utför en enkätstudie med 205 deltagare och kommer bland annat fram till att det finns en tydlig korrelation mellan hög yrkesidentitet och lägre risk för utbrändhet. De kommer även fram till att en hög yrkesidentitet minskar risken för utmattning och annan försämring i privatlivet. Författarna menar att en viktig slutsats är att det krävs en tydligare definition av kuratorernas roll på skolan för att minska deras rollstress och risken för utbrändhet. De föreslår även att framtida forskare ska fokusera på orsaker till och konsekvenser av stark identitet kopplat till yrket.

Grant, Berg och Cable (2014) har undersökt betydelsen av att kunna skapa eller identifiera sig med sin yrkestitel och hur detta kopplas till stress i människohjälpande yrken, eftersom det finns forskning på att yrkestitlar är betydande för individens identitetsuttryck. De verksamma inom människohjälpande yrken utmärker sig för att arbeta med hög arbetsbelastning i emotionellt krävande miljöer. I studien fick de yrkesverksamma formulera yrkestitlar som reflekterade individens förmågor, utan att nödvändigtvis ersätta den yrkestiteln de faktiskt har.

Författarna kan med studien redogöra för att de yrkesverksammas egenformulerade yrkestitlar kan vara ett viktigt verktyg för identitetsuttryck och stressreducering. Det finns tillfällen då det skapar spänningar eller är opassande och oprofessionellt att presentera sig med egenformulerade yrkestitlar, men enligt studiens resultat finns skäl att även acceptera fördelarna med det om arbetet är mycket emotionellt krävande.

I kapitel 1 refererar vi även till Kullbergs (2011) avhandling som trots att det är en lite äldre referens bedöms som användbar. Kullbergs avhandling behandlar framför allt socionomers karriärmönster så hela avhandlingen är inte relevant för vår studie men delar av hennes slutsatser rör ändå vårt ämne. Bland annat att det breda fältet kan vara problematiskt för den professionella sammanhållningen och identiteten (Kullberg 2011:58). Vidare diskuteras även hur en eventuell legitimation skulle kunna förändra förutsättningar för karriär och status inom professionen (Kullberg 2011:59). Legitimering för endast vissa grupper inom professionen skulle riskera ökad stratifiering men en legitimation för hela professionen skulle kunna föra professionen samman, öka statusen och skapa större efterfrågan för socionomer (ibid.).

### 3. Teoretiska utgångspunkter

I detta kapitel förklaras våra teoretiska tolkningsramar Social identity theory samt motivationsteori med perspektivet riktat åt självbestämmande.

#### 3.1 Social identity theory

Vi använder Henri Tajfel och John Turners teori Social identity theory som förklarar processen när människan identifierar sig med en grupp, vad det beror på och vilka konsekvenser det kan få. Teorin behandlar idén om att människor har ett behov av att tillhöra grupper och att deras beteende påverkas av vilken grupp de tillhör.

Social identification can refer to the process of locating oneself, or another person, within a system of social categorization, as a noun, to any social categorization used by a person to define him- or herself and others (Turner 1982:17f.).

Social kategorisering definierar en person genom att systematiskt inkludera den i vissa grupper och exkludera den från andra (Turner 1982:18). Samtidigt avgörs även vad personen är och inte är (ibid). Både individen själv och omgivningen kopplar alltså drag och egenskaper till individen utifrån vilka grupper den tillhör.

Där en social kategori bidrar till att definiera självet kommer behovet av en god självkänsla motivera önskan att lyfta den kategorin så att den värderas högt och får status (Turner 1982:33). Det egna gruppssammanhanget, möten med andra grupper - hela den sociala identiteten blir generellt en signifikant del av *självuppfattningen* (Caddick 1982:139). Detta betyder alltså att individen vill lyfta sin grupp och hur andra ser på den för att öka sin egen självkänsla.

Sociala kategorier utvärderas genom *särskiljning* med andra kategorier inom relevanta dimensioner (Turner 1982:34). Om särskiljningen får den egna gruppen att se bättre ut än den andra medför det status och prestige vilket ger en positiv social identitet, om den å andra sidan blir ogynnsam medför det låg status och prestige samt en negativ social identitet. Strävan efter en positiv social identitet motiverar försök att särskilja gruppen genom att hitta hur den utmärker sig positivt. Om gruppen saknar egenskaper som utmärker den positivt blir dess medlemmar motiverade att antingen lämna gruppen fysiskt eller att distansera sig mentalt och sträva efter att inräknas i en grupp med högre status (ibid).

En *osäker social identitet* uppkommer när differentieringen mellan den egna gruppen och andra grupper varken är stabil eller konsekvent (Caddick 1982:139f). När en grupp har en osäker social identitet händer det att gruppmedlemmar försöker finna berättigande för gruppens särart och till och med skapa nya karaktärsdrag i gruppen för att öka dess status jämfört med andra (ibid). En totalt säkert social identitet är nästintill omöjlig, även de mest överlägsna grupperna måste arbeta för att behålla sin positiva sociala identitet genom att jämföra sig med andra grupper och upprätthålla särskiljningen (Cairns 1982:285).

Individens identitet *påverkas av omgivningens* bild av gruppen. Statuskillnader mellan grupperna påverkar båda gruppernas identitet, samt påverkar deras strategier för att särskilja

gruppen från andra (Bourhis & Hill 1982:446). En sådan strategi kan vara att en grupp med lägre status väljer att jämföra sig med en grupp som den anser har ännu lägre status för att på så sätt öka sina förutsättningar (ibid). Det finns även mycket som tyder på att omgivningens negativa värdering av en grupp kan ha skadliga konsekvenser för gruppens självbild (Tajfel 1982:496). Gruppen kan börja nedvärdera sig själv, genom att kritisera dess normer, kultur eller arbetssätt och istället för att förhöja sina egna fördelar göra det mot andra grupper med högre status (ibid.).

## 3.2 Motivationsteori

Vi använder motivationsteori för att förklara socionomernas motivation i deras arbete och karriärval. Motivation kan förstås utifrån två grenar, inneboende eller yttre motivation. En inneboende motivation innebär att ett beteende eller aktivitet i sig tillför njutning hos individen och är något denne vill ägna tid och energi åt (Deci, Vallerand, Pelletier & Ryan 1991:328). Yttre motivation handlar istället om att individen ägnar sig åt något för att det orsakar en viss konsekvens (ibid.). Utifrån konceptet internalisering har teoretikerna i sin tur identifierat fyra typer av yttre motivation. Internalisering har i det här sammanhanget sitt ursprung i självbestämmandeteori. Det betyder att man ser internalisering som en proaktiv process hos individen där denne rör sig från ett läge till ett annat. Första läget är när individen reglerar genom externa tillfälligheter till ett läge där individen reglerar genom interna processer. Internaliseringen menas vara driven av motivation, varav de fyra typerna av motivation är olika effektiva för individens val av aktivitet.

*Extern reglering* representerar den minst självbestämmande typen av yttre motivering och innebär det som initierar aktiviteten eller beteendet hos individen och som kommer utifrån. Det kan exempelvis handla om att individen utlovas belöning eller hotas med ett straff (Deci et al. 1991:329). Ett exempel på extern reglering avseende arbetet är lön och hur väl man kan försörja sig på sitt arbete.

*Introjektionsreglering* avser den typen av motivation där individen har internaliserade tvång såsom regler eller krav till att bete sig på ett visst sätt. Det som internaliserats hos individen är inte något de själva identifierar sig med utan eldas istället på av hotet av sanktion eller

utlovad belöning och kan därför liknas vid extern kontroll. Exempel på sanktion och belöning är skam och självförhålligande (Deci et al. 1991:329).

*Identifierad reglering* är när individen värdesätter beteendet eller aktiviteten. Det har blivit en större del av självet, vilket innebär att individen betraktas ha mer autonomi eftersom denne ägnar sig åt aktiviteten med större villighet. Vad som gör identifierad reglering till yttre motivation och inte ska förvirras med inneboende motivation är att aktiviteten framförallt äger rum för att den är användbar till eller krävs för att nå ett mål (Deci et al. 1991:329f.).

*Integrerad reglering* betraktas vara den mest utvecklade formen av yttre motivation (Deci et al. 1991:330f). Individens flera identiteter, skapta ur olika livssammanhang, står i detta fall i fullkomlig harmoni med varandra. Samtliga identiteter, värderingar och behov har således assimilerats. Beteendet som associeras med en av dessa identiteter blir en förlängning av vem individen är och vad denne anser viktigt. Den integrerade regleringen och inneboende motivationen är båda former av självbestämmande och bär många likheter, såsom att individen är villig, kreativ och visar på en begreppslig eller intuitiv förståelse av aktiviteten. De grundläggande karaktärsdragen är det som särskiljer dem, det vill säga att inneboende motivation avser intresset av aktiviteten i sig medan integrerad reglering innebär att aktiviteten är personligt viktig för att nå ett högt värderat resultat.

## 4. Metod och metodologiska överväganden

Den här studien har en kvalitativ ansats och baseras på semistrukturerade intervjuer med nyexaminerade socionomer. I detta kapitel redogör vi för vårt val av metod, urval och bearbetning av empirin samt diskuterar tillförlitligheten, forskningsetiska överväganden och vår förståelse av problemområdet. Kapitlet avslutas med en redogörelse av arbetsfördelningen under arbetets gång.

### 4.1 Metodologiska överväganden

I en kvalitativ ansats ligger intresset i respondentens ståndpunkter; man är ute efter rika svar som tillåter djupare analyser av respondentens utsaga (Bryman 2018:561f). En kvalitativ ansats öppnar dock upp för kritik. Vanligt förekommande sådan är att forskarens egna

uppfattningar får för stor betydelse när det kommer till att bearbeta och analysera empirin, samt att det är problematiskt att resultaten sällan kan vara representativa för en population (Bryman 2018:483ff). Trots kritiken framhåller vi att ansatsen ändå är den mest lämpliga för vårt syfte.

Med tanke på studiens syfte lämpade det sig att låta oss styra vart intervjun skulle ta vägen samtidigt som vi önskade att ha flexibilitet, det vill säga att vi kunde anpassa följdfrågor till varje enskild respondent när så krävdes (Bryman 2018:563ff). I praktiken tog detta form i att hålla semistrukturerade intervjuer och förbereda en intervjuguide med teman som berörde problemområdet. Vi strävade efter att ställa begripliga frågor för att stimulera rika svar från våra respondenter (Bryman 2018:563ff). Tidigt i processen insåg vi en problematik i att begreppet professionsidentitet är aningen diffust och att detta kan riskera att alla respondenter inte svarar på frågorna med samma förståelse. För att minska den risken skickade vi ut en definition av professionsidentitet redan i informationsbrevet (bilaga 1). Nackdelen med detta kan vara att hela intervjun blev mera ledande. Revideringar gjordes därför i intervjuguiden. Vi la till en fråga där vi bad respondenterna förklara deras förståelse av begreppet. Vi strävade efter att ställa mer öppna frågor i början av intervjuguiden och mer direkta frågor i slutet för att inte styra intervjupersonerna för mycket (Bryman 2018:570). Den slutgiltiga versionen av intervjuguiden hittas som bilaga längst ner i dokumentet (bilaga 2).

En utmaning med att använda intervjuer är framför allt tidsåtgången. Det tar mycket tid att förbereda intervjuguide, få kontakt med respondenter och dessutom boka tid för intervju. Det tar även tid att transkribera. Bryman (2018:580) förklarar att man bör räkna med fem till sex timmar för att transkribera en timmes intervju, vilket lätt kan förbises i tidsplaneringen. För att minimera tidspressen i så stor mån som möjligt såg vi till att börja förberedelserna och att hålla intervjuerna så tidigt som möjligt.

## 4.2 Urval

I kvalitativ forskning läggs ofta fokuset vid ett målstyrt urval (Bryman 2018:495). Ett målstyrt urval består av enheter, i detta fall människor, som har en direkt koppling till



forskningsfrågorna (ibid.). I sammanhanget för vår studie innebär ett målstyrt urval att respondenterna ska vara nyexaminerade socionomer. Ett första steg var därav att bestämma när respondenterna skulle ha tagit examen för att räknas som nyexaminerade. För att de skulle komma ihåg tillräckligt mycket av utbildningen valdes respondenter som tog examen vårterminen 2020, höstterminen 2020 och vårterminen 2021. En diskussion fördes även om att tidsspannet inte skulle vara för stort för att utbildningen inte ska ha förändrats så mycket att respondenterna har helt olika uppfattningar. Vi kan dock inte garantera att det inte skett små ändringar i utbildningens utformning under den tiden. Det kan också finnas positiva aspekter i ett stort tidsspann eftersom specifika händelser som påverkar utbildningen (till exempel covid-19 pandemin) påverkar studiens utfall mindre. En annan aspekt var att respondenterna inte skulle tagit examen för nyligen för att de skulle hunnit få en uppfattning av arbetslivet efter examen. Ett och ett halvt år bedömdes därav som ett rimligt tidsspann.

En avgränsning som gjordes var att alla studenterna har gått på Lunds universitet. Avsikten med detta var att undersöka hur professionsidentiteten skapas just på den utbildningen, inte att jämföra olika utbildningar. För att öka sannolikheten att respondenterna hade åsikter om utbildningen och professionsidentiteten avgränsades urvalet till de som varit engagerade under sin studietid, som styrelsemedlemmar i sektionstyrelsen, studiegrupps-ledare eller terminsombud. En förhoppning var dessutom att det skulle föreligga en större svarsfrekvens hos de studenterna som visat engagemang för socionomprogrammet tidigare. Vi hade ingen relation till respondenterna, men några av dem kände vi till sedan innan. Möjligen har de socionomstudenter som engagerat sig mycket under studietiden både mer samhörighet med andra socionomstudenter och mer koppling till utbildningen i stort, vilket kan påverka vårt resultat. Det kan vara så att de socionomerna som varit engagerade under sin studietid känner en starkare professionsidentitet generellt, eftersom de, genom sitt engagemang, fått starkare koppling till hela institutionen än andra studenter.

I ett målstyrt urval vill forskaren ofta försöka spegla variationen som finns i ursprungsgruppen (Bryman 2018:496). På socionomprogrammet i Lund är det cirka 70% kvinnor och 30% män. För att spegla variationen i ursprungsgruppen eftersträvade vi att ha samma proportioner i vårt urval. I slutändan var två av de sju deltagarna män, vilket vi tänker är tillräckligt proportionerligt.

Nedan följer en tabell med information om de sju deltagarna. Namnen är ändrade.

Namn	Ålder	Examen	Nuvarande yrke	Intervjuform	Intervjulängd (min)
Filip	28	vt20	Socialsekreterare, arb & försörjning	Fysisk	31
Mira	28	vt20	Behandlingssekreterare, SiS-boende	Fysisk	37
Ida	31	vt20	Socialsekreterare, barn och familj	Digital	51
Carl	30	ht20	Personlig assistent och arbetsledare	Fysisk	56
Kristina	23	ht20	Socialsekreterare, ekonomiskt bistånd	Fysisk	38
Hanna	25	vt21	Biståndshandläggare	Digital	50
Isabell	26	vt21	Biståndshandläggare	Digital	33

### 4.3 Tillvägagångssätt

För att hitta möjliga respondenter använde vi oss av grupper i det sociala nätverket Facebook vilket tillhör företaget Meta, f.d. Facebook. Grupperna tillhörde Socionomsektionens styrelse, studiegrupps-ledare och terminsombud vid Lunds universitet. Vi var själva med i facebookgrupperna då vi varit engagerade under vår studietid, men vi kände inte respondenterna eftersom de var aktiva i grupperna tidigare än vi. För att få kontakt med respondenterna valde vi att använda oss av chattfunktionen Facebook Messenger. Vi ansåg att det här mediet var passande eftersom vi inte hade mejladresser eller mobiltelefonnummer till de eventuella respondenterna. Det är dessutom vanligt att inte svara på mejl och sms om man inte har avsändaren i sin kontaktlista. På Facebook Messenger kunde vi säkerställa att vi kontaktade de vi avsåg att kontakta eftersom vi kunde se deras profiler, och de kunde i sin tur kolla våra profiler för att se om vi är de vi utger oss för att vara. Vi började med att skicka ut intresseförfrågningar där vi kort presenterade oss själva och studien. Meddelandet skickades ut till elva personer varav åtta svarade att de var intresserade av att delta. De som visade intresse fick informationsbrevet så de kunde läsa det innan intervjun hölls. Sex intervjuer hölls under loppet av tre dagar. De resterande två respondenterna hade inte möjlighet att delta förrän en tid senare och därför gjordes en avvägning ifall de skulle genomföras eller inte.

Under transkriberingen gjordes bedömningen att vi var i behov av mer material och därför genomfördes en till intervjun med den respondenten som kunde delta snarast. Sammanlagt genomfördes alltså intervjuer med sju av de elva respondenter som kontaktades från början. Samtliga intervjuer genomfördes med båda oss närvarande. Tre av intervjuerna genomfördes digitalt med videomöte och fyra genomfördes genom fysiska möten. En diskussion fördes om vilka för- och nackdelar fysiska respektive digitala intervjuer kunde innebära. Vi kom fram till att digitala å ena sidan kan innebära vissa tekniska problem vilket i sin tur kan påverka flytet i intervjun negativt. Å andra sidan kan digitala intervjuer möjliggöra för att hålla intervjuer på annan ort.

#### 4.4 Metodens tillförlitlighet

För att bilda en uppfattning om kvaliteten på en studie används olika kriterier som vanligtvis anpassas till den ansats som valts, men forskare som sysslar med kvalitativ forskning har olika preferenser när det kommer till vilka begrepp som bör användas (Bryman 2018:465ff.; Lind 2020:163f.). Vi har valt att utgå från begreppen *trovärdighet*, *överförbarhet*, *pålitlighet* och *konfirmation* (Bryman 2018:465ff.).

För att öka trovärdigheten bör bevis inkluderas rörande den sociala verklighet man skapar i sin studie, för att läsaren ska kunna bilda en uppfattning om den. Bevisen ska inte vara en förvrängd version av det respondenten säger i intervjun (Bryman 2018:467). Det var därför viktigt för oss att fråga efter förtydligande från respondenterna när det bedömts funnits ett behov av det. Vi ser även svaren på samtliga frågor som deras ärliga uppfattning som förtjänar att presenteras så ärligt som möjligt. Något som bör uppmärksammas angående vår studie är det retrospektiva perspektivet som blir när vi ställt vissa frågor. Se exempel: *Varför bestämde du dig för att plugga till socionom?* Trovärdigheten kan således brista om det exempelvis finns skäl att tro att respondenternas svar är reaktioner på, eller en effekt av, att de blir intervjuade om något som ligger tillbaka i tiden (Bryman 2018:81). De kan möjligtvis säga saker för att göra oss intervjuare nöjda. På grund av att minnet inte är något statistiskt finns även en risk att man inte minns utbildningen och professionella erfarenheter så som man

upplevde dem i nutid. Vi tänker därför att det är värt att notera att studien kommer att fånga bilden som socionomerna har efter examen och att vi inte hävdar något annat.

Vad gäller överförbarhet handlar det om att redogöra för det kontextuellt unika i en studie. Bryman (2018:468) skriver att täta beskrivningar av respondenter är ett sätt att förse läsaren med information som hjälper den bedöma huruvida man kan överföra resultaten till en annan miljö. Uppsatsen innehåller därför studiens urvalskriterier och detaljer om respondenternas sammanhang, varav det sistnämnda behandlas i avdelningen 4.2 *Urval*.

Pålitlighet handlar i grund och botten om att forskaren ska ha ett granskande synsätt och att material från varje fas i forskningsprocessen finns tillgängligt (Bryman 2018:468).

Beträffande pålitlighetskravet har vi genomgående i arbetet strävat efter noggrannhet. Vi sparar exempelvis samtliga dokument angående vår studie fram tills det att vi fått godkänt från examinatoren.

Konfirmation, eller *möjligheten att styrka och konfirmera*, är kriteriet rörande forskarens objektivitet. I samhällelig forskning är det erkänt att man inte kan nå en fullständig objektivitet, men det betyder inte att en forskare medvetet kan ha personliga värderingar eller teoretisk inriktning som kompass, vad gäller studiens utförande eller slutsatser (Bryman 2018:470). Vi har haft stor hjälp av vår handledare, våra korrekturläsare och även varandra under skrivandets gång som har kunnat lyfta oklarheter eller ifrågasatt om det vi skriver kan styrkas.

## 4.5 Förförståelse

Som nuvarande studenter på socionomprogrammet har vi en förförståelse om programmet och om det fenomen vi beskriver i problemformuleringen. Vår förförståelse gällande programmets övergripande struktur, kurser och lärare har vi upplevt bidragit till ett avslappnat klimat under våra intervjuer. Våra respondenter kunde referera till terminer, moment eller lärare utan att behöva gå in i grundläggande detaljer för att vi skulle hänga med i deras resonemang. Samtidigt är vi medvetna att detta kan orsaka problem avseende trovärdigheten. Förförståelsen kan ha medfört färre följdfrågor om sådant som hade varit intressant för

respondenterna att utveckla, eller att vi tagit vissa saker för givet. Avseende detta har vi lämnat rum för tystnad ifall respondenten velat utveckla på eget bevåg och att vi båda fick plats att ställa frågor vid varje intervju. Ämnet kan även få oss att anklagas för att vara vinklade, eftersom våra upplevelser och uppfattningar kan ha influerat hur vi tolkat vårt material, eftersom vi själva studerar på socionomprogrammet. Därför har det varit viktigt för oss att påminna varandra och diskutera våra uppfattningar med mera.

## 4.6 Bearbetning och analys

Transkriberingen av intervjuerna gjordes i två omgångar. Första omgången med de första sex intervjuerna och andra gången med den sista som hölls kort därefter. På grund av att våra intervjuer hölls nära inpå varandra, medförde det att vi väntade med kodning och analys till allt material var transkriberat. När vi transkriberade gjorde vi detta ordagrant, det vill säga att vi tog med respondenternas upprepningar och utfyllnadsord, t.ex *eh* och *liksom*. Citaten som används i kapitel 5 har dock redigerats i viss mån, men med försiktighet så att innebörden inte förändras. En viss redigering av citat är kutym i kvalitativ forskning eftersom det ökar läsligheten och ger respondenterna ett mer rättvist intryck (Bryman 2016:581; Öberg 2015:63). I presentationen av citat där respondenten ändrat sin röst eller gått ifrån att prata som sig själv markeras det med dubbla citationstecken (“”).

Under bearbetningen och analysen av det transkriberade materialet vände vi oss till Brymans (2018:698ff.) redogörande för kodningsprocessen och tematiska analys. Vi läste därför först materialet förutsättningslöst för att få en generell uppfattning av vad som sades. Under andra genomläsningen skapade vi koder genom att fråga oss vad meningar och stycken handlade om eller representerade. Sådant som berörde samma eller liknande ämnen blev färgkodat och beskrevs med en kortare mening. Vi sorterade sedan bland våra koder, vilket ledde oss till att diskutera sambanden mellan flera av dem. De som bedömdes relevanta för vår frågeställning grupperades till fyra teman och de som inte längre ansågs relevanta togs bort. Det teman vi kom fram till var: *Ovissheten om socionomens innebörd*, *En politiskt laddad titel*, *Socionomens stolthet och status* och *Att identifiera sig som socionom*. Analysen av dessa har utgått från tidigare forskning och teori som vi menar förklarar empirin.

## 4.7 Etiska överväganden

När forskning bedrivs ska ett övervägande göras mellan den nytta forskningen kan ge, *forskningskravet*, och vilken skada den kan utgöra mot de av forskningen berörda, *individskyddskravet* (Vetenskapsrådet 2017:13). Inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning finns fyra forskningsetiska principer som konkretiserar individskyddskravet nämligen: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet (Eldén 2020:31). I denna avdelning förs ett resonemang om studien kan förväntas uppfylla de fyra principerna.

Informationskravet innebär att forskaren ska informera deltagarna i studien om det aktuella syftet, vad deltagandet innebär, att det är frivilligt och att de har rätt att avbryta medverkan när som det önskas (Eldén 2020:30). Inför intervjuerna skickades det ut ett informationsbrev (bilaga 1). I brevet framgår studiens syfte samt information om frivillighet och en definition av begreppet professionsidentitet. En diskussion fördes om ifall det var för ledande att inkludera definitionen av professionsidentitet men i slutändan togs den med för att det bedömdes som ett så pass svårfångat begrepp att det krävdes för att deltagarna skulle kunna bli införstådda med vad studien innebar. Samtyckeskravet innebär att forskaren ska inhämta undersökningsdeltagarnas samtycke (Eldén 2020:30). Deltagarna ska ha rätt att bestämma på vilka villkor de ska medverka, ska ej utsättas för påtryckning till deltagande och det bör heller inte föreligga något beroendeförhållande mellan forskare och deltagare (ibid.). Samtycket inhämtades muntligt under intervjuens början, detta efter att intervjudeltagarna både fått ta del av informationsbrevet och samma information muntligt. Detta gjordes för enkelhetens skull eftersom en del av intervjuerna genomfördes digitalt. Risken för påtryckning tänker vi kan vara extra viktig att överväga vid fysiska intervjuer för att deltagarna kan känna sig pressade att ge *rätt* svar eller något svar alls. I början av varje intervju togs det därför upp att det inte finns något rätt eller fel och att vi förklarar om det föreligger frågetecken.

Konfidentialitetskravet innebär att alla deltagares personliga uppgifter förvaras på ett sådant sätt att obehöriga ej kan ta del av dem (Eldén 2020:30f). Detta säkerställs genom att ljudfilerna från intervjuerna ej sparas på internet eller någon molntjänst. När ljudfilerna

transkriberas görs de på ett sådant sätt att personerna i texten ej kan identifieras, bland annat genom att namnen byts ut. Så fort uppsatsen är godkänd kommer ljudfilerna samt den fulla transkriberade texten raderas. Till sist innebär nyttjandekravet att uppgifter om enskilda personer ej får användas eller utlånas till kommersiellt bruk och inte heller användas till beslut eller åtgärder som påverkar den enskilde (Eldén 2020:32). Kvalitativa intervjuer kan innebära en djupare och mer förtroendeskapande relation mellan forskare och deltagare än till exempel enkäter gör (Eldén 2020:101f). Det innebär att det bör föreligga grundlig eftertanke för vilka ämnen som är etiskt försvarbara att ta upp (ibid.). En diskussion har förts om ämnet professionsidentitet skulle vara kränkande eller känsligt men bedömningen blev att det inte borde föreligga någon större risk.

## 4.8 Arbetsfördelning

Under arbetsprocessen har vi genomgående fördelat arbetet på ett lika och rättvist sätt. Vi har oftast suttit tillsammans och haft diskussioner rörande uppsatsens alla delar, även om vi behövt sitta ensamma ibland av praktiska skäl. För att effektivisera har vi delat upp vissa delar mellan varandra men har ständigt kontrollerat att arbetsfördelningen blir tillräckligt jämn. Vi har på grund av det även försökt säkerställa textens enhetlighet genom att läsa varandras delar och låtit utomstående läsare ge feedback.

## 5. Resultat och analys

I det här kapitlet redogör vi för analysen av det empiriska materialet. Vi jämför detta med tidigare studier och förklarar det utifrån Social identity theory och motivationsteori. Kapitlet börjar med *Ovissheten om socionomens innebörd*, ett tema som berör samhällets okunskap och vad som är otydligt med socionomprofessionen. Andra temat, *En politisk laddad titel*, berör hur respondenterna uttrycker att politik och politiska åsikter påverkar bilden av professionen. *Socionomens stolthet och status* berör de nyexaminerade socionomernas stolthet och professionens status. Det sista temat som analyseras rör hur socionomerna identifierar sig med professionen.

## 5.1 Ovissheten om socionomens innebörd

Samtliga respondenter lyfte på ett eller annat sätt att det finns en okunskap om vad det innebär att vara socionom. Ingen av frågorna i vår intervjuguide berörde det ämnet direkt, men trots detta var det något som alla respondenter tog upp redan tidigt under sina intervjuer. Det visade sig alltså vara ett centralt tema i respondenternas uppfattning om professionsidentitet. Respondenterna beskriver att det är få som vet vad socionomer gör och därför väljer de flesta av dem att, istället för att säga att de är socionomer, berätta vad deras yrkestitel är eller vilka arbetsuppgifter de har.

Jag tror inte jag nämnde någon specifik titel på mig själv då utan det var mer en adjektiv, arbetsbeskrivande grej. För om man säger socionom så vet ingen riktigt vad man menar. Och jag finner det lättare att bara definiera arbetet jag gör istället för att säga att jag har en viss titel.  
(Carl)

Carl uttrycker att det är enklare för honom att beskriva vad han gör på arbetet istället för att nämna vilken titel han har. Respondenten Kristina uttrycker liknande men hon menar också att det var svårare att förklara under utbildningen.

Det är lättare att säga socialsekreterare tror jag, för folk vet mer vad det är om man inte är insatt. Det är lättare nu när jag jobbar och förklara än när jag pluggade och behövde säga: "jag pluggar till socionom". För då visste ingen. Men när man säger: "jag jobbar som socialsekreterare" eller "jag är socionom på socialtjänsten", då fattar de. (Kristina)

Kristina uttrycker här att titeln socionom inte räcker för att andra ska förstå hennes sysselsättning. Hon behöver beskriva vilken kontext hon befinner sig i för att de ska förstå mer. Två av respondenterna svarade att de brukar börja med att säga socionom för att sedan förklara närmare om det behövs. De väljer att använda titeln men de uttrycker alltså i enlighet med Kristina att det kan krävas en kontext för att omgivningen ska förstå.

Först skulle jag nog säga socionom. För biståndshandläggare, är man själv socionom tar man kanske för givet att man vet ungefär vad det innebär. Jag upplever att många inte har koll på socionom över lag, eller ja att det är ganska brett. Så jag brukar säga att jag är socionom och sen om de ber en utveckla så blir det mer detaljerat men oftast bara socionom. (Hanna)



Gemensamt för alla svaren på den här frågan är dock att respondenterna uttrycker en osäkerhet i vad de ska svara eftersom de inte förväntar sig att omgivningen har kunskap om innebörden av deras profession och yrke. I social identity theory talar man om att när differentieringen av gruppen upplevs som oklar eller ostabil skapar det en osäker social identitet (Caddick 1982: 139). Respondenterna beskriver att få vet vad deras sysselsättning innebär, både de själva och omgivningen har svårt att sätta ord på vad som särskiljer dem från andra grupper. När så är fallet blir det svårare att presentera gruppen för andra, men det kan även skapa osäkerhet om vad gruppen innebär för dem själva. Professionsidentiteten är extra viktig för socionomer eftersom allmänheten har en begränsad kunskap om vad professionen innebär (Jiang et al. 2019). Detta kan vägas mot vår empiri som tyder på att respondenterna upplever att även allmänheten i Sverige har begränsad kunskap om professionens innebörd. En annan aspekt av okunskap kontra kunskap om professioner lyfts av Kristina.

När jag tänker på starka professionsidentiteter så tänker jag verkligen på vi som går yrkesutbildningar. Alltså där det blir så tydligt vad man ska jobba med, alltså jurist, läkare, psykolog ni vet. Jag tror att det kan vara just att det ofta är sådana tydliga yrken som man lär sig väldigt tidigt om. Som man allmänt bara vet i samhället att de här finns, de gör det här. Och att de blir så stärkta av den allmänna samhällsbilden att de här yrkena finns. Det är ju lite som jag sa innan att folk vet inte vad socionomer gör på samma sätt. Inte som, jamen en läkare, folk vet vad en läkare gör men en socionom kan man behöva förklara vad den faktiskt gör.  
(Kristina)

I citatet ovan särskiljer Kristina socionomprofessionen från andra professioner som kräver yrkesutbildningar. Skapandet av social identitet uppkommer delvis genom jämförelse med andra grupper (Turner 1982:34). Kristina beskriver att allmänheten får kunskap om vissa professioner tidigare än andra, däribland jurist, läkare och psykolog. Professioner som dessa kan upplevas som tydligare eftersom det finns en uppfattning om vad de gör och var de finns. Hon menar att samma tydliga uppfattning inte finns beträffande socionomprofessionen. Samhällets kunskap om professioner kan enligt Kristina påverka professionsidentiteten hos de professionella. Mer specifikt menar hon att den stärks när samhället har mer kunskap om vad den innefattar. Kristina visar på att hon skapat sig en professionsidentitet som socionom genom att särskilja den mot andra professioner.

Respondenterna talar även om en egen ovisshet avseende vad professionen mer specifikt innebar. Bland annat tas detta upp när vi frågar dem hur det kom sig att de valde socionomprogrammet.

Egentligen tror jag att så fort jag fattade eller fick reda på att socionom är någonting man kan vara. Då visste jag nog också att då är det nog det som jag vill vara. Och när jag växte upp så visste jag kanske inte att min skolkurator var socionom eller att jag mötte inte så många socionomer så det tog rätt så lång tid innan jag visste att det var ett yrke. Men sen så fick det växa fram ett tag, eller några år mellan gymnasiet och att jag började studera, men då växte det mer och mer, den självklarheten nästan. Så att det blev, jag visste väldigt länge att det var socionom jag ville innan jag började plugga. (Mira)

De flesta av våra respondenter svarade likt att deras val av utbildning inte var helt självklar. Socionomprogrammet var för några ett andrahandsval, andra sa att det kändes bra att utbildningen var så bred, eftersom de inte visste exakt vad de ville göra i livet. Den gemensamma nämnaren var att samtliga ville arbeta med människor. Bredden på programmet uttrycker de som något som lockat, men även skapat osäkerhet om vad socionomer gör. Mira var den enda av våra respondenter som uttryckte att hon varit inställd på att bli socionom länge. Hon uttrycker även att hon hade kunnat bestämma sig för det tidigare än hon gjorde om hon hade fått kunskap om att det fanns tidigare i livet. Det empiriska materialet tyder alltså på att ovissheten om vad socionomer gör, eller att socionomer ens finns, kan vara bidragande i att få uttrycker att det är en dröm eller ett kall i livet att bli socionom. Något som går emot dagens ideal där man förväntas känna ett kall till sitt karriärval (Bloom, Colbert & Nielsen 2021). Chanserna att Mira och de andra respondenterna strävat efter att bli socionomer redan tidigare i livet hade möjligtvis ökat om de och allmänheten hade större kunskap om vad professionen innebar. Samtidigt uttrycker respondenterna att bredden är något positivt och något som gör professionen attraktiv. Flera av respondenterna kommer även in på utbildningens möjlighet att konkretisera vad professionen innebär. De önskar mer praktik och praktiska inslag för att de menar att detta ger en tydligare bild av det framtida yrkeslivet än teoretiska inslag.

Det kändes som att när man väl kommer ut och får se hur det är så märker man att läsa om ett socialt problem och få ett ärende att bolla lite med det är inte alls samma sak i praktiken. Och det här intresset som kanske växte, eller jag upplevde att när man fick komma ut lite mer i verkligheten så växte mitt intresse för själva yrket i sig.

Vilket också får en att känna lite mer att asså det här känns bra, jag vill fortsätta bli socionom, och liksom komma ut och se hur verksamheten fungerar och hur verkligheten ser ut. Hade man inte fått det tror jag det hade varit som en käftsmäll att komma ut i arbetslivet sen. Och kanske lite mer förvirring kring vad man pysslar med och vad är min roll i detta och vad ska jag göra. (Hanna)

Flera av respondenterna uttrycker likt Hanna att praktiken varit givande för skapa en koppling till professionen. Vissa av respondenterna menar också att även praktiska inslag som verklighetsförankrar teorin är hjälpsamt för att tidigt kunna känna en starkare koppling till professionen. Heggen och Terum (2013) har undersökt hur professionell utbildning påverkar studenternas engagemang i och identifikation med sin framtida profession. Bland annat kom de fram till att det var viktigt att studenterna förstod kopplingen mellan teori och praktik för att kunna utveckla en identitet till sin profession (ibid.). Detta stämmer överens med vårt empiriska material där respondenterna uttrycker att praktiken skapar mer förankring i professionen än de rent teoretiska inslagen, som Hanna säger gjorde det henne mer säker på att hon hörde hemma på utbildningen. Kristina uttrycker att hon vill ha mer praktiska inslag som knyter ihop teori och praktik. Nedan följer ett citat från Mira, hon menar att praktiken på utbildningen borde vara uppdelad i två.

Alltså verksamhetsförlagda utbildningen borde förändras. Det finns fördelar med att vara på en och samma verksamhet lång tid. Men med tanke på att det är en så otroligt bred utbildning, alltså det finns hur mycket grejer som helst man kan göra så tycker jag att man åtminstone borde dela upp den i två. Så man kan få jobba på typ socialtjänsten som någonstans är grundmodulen i allt socialt arbete. Var man än jobbar inom socialt arbete så har man på ett eller annat sätt kontakt med socialtjänsten. Men också på utförarsidan, behandlare, kurator eller någonting som är mer behandlandekontext. För att det är så himla olika och jag tycker det är synd att man bara får erfarenheten av antingen eller. Så det är något som jag verkligen hade velat ha annorlunda och det känner jag nog ganska starkt för också. (Mira)

Mira menar alltså att eftersom arbetsfältet är så pass brett så borde utbildningen bidra med erfarenhet från två olika sidor, både myndighetsutövning och behandlande arbete. Mira berättade även att hon under utbildningen arbetat som behandlare men haft sin praktik på socialtjänst, därav fick hon båda sidorna på egen hand. Vi frågar vidare om vad hon tänker angående studenter som

arbetar under tiden de studerar på socionomprogrammet och hur det kan bidra som komplementär erfarenheter.

Ja det är det väl många som gör, framförallt under somrarna. Och sen kanske sommarjobb kan resultera i en timanställning. Också för att många kände att det var bra att få in en fot på socialtjänsten oavsett vad de ville göra sen och det kan jag hålla med om, det är det. Men jag tycker inte att det borde vara ett krav, eftersom det ändå är en utbildning så borde det inte krävas, utan det borde egentligen vara något som är en del av utbildningen. (Mira)

Mira framhåller alltså att det är många som försöker få en bredd i sin kunskap på egen hand redan under utbildningen, men att det inte borde vara ett krav för att kunna få en anställning efter examen. Det borde ingå i utbildningen. Detta tänker vi också är relevant utifrån Heggen och Terum (2013), att skapa en tydlig koppling mellan teori och praktik i ett sånt brett fält kräver möjligen också en bredare verksamhetsförlagd utbildning. Eller som Kristina säger, mer praktiska inslag och praktisk information i resten av utbildningen.

## 5.2 En politiskt laddad titel

Något annat vi inte ämnade undersöka från början, men som visade sig vara relevant, var faktumet att flera av respondenterna beskrev att socionomprofessionen har en politisk laddning. Människor de möter har åsikter om professionen, men det skapas även stereotyper och fördomar om hur en socionom förväntas vara. Vi fann detta mycket intressant då omgivningens bild av gruppen som sagt har en påverkan på individens identitet (Tajfel 1982:496).

När vi ställde frågan om hur respondenten presenterar sig när någon som inte är socionom frågar vad den arbetar med, så kom respondenten Carl in på att professionen har en viss politisk laddning.

Om vi säger att jag jobbade på ekonomiskt bistånd. Det tyckte folk var väldigt spännande för det rör upp mycket känslor. Jag har mycket kompisar som antingen är neutrala eller högervidna och när du säger att du jobbar med bistånd, alltså statliga bistånd till människor som det inte har gått så bra för i livet så väcker det något i rätt många. Det var många som

blev triggade, för det är områden som folk gärna har bestämda åsikter om. Det är väldigt politiskt omdiskuterade ämnen och det är väldigt lätt att säga saker om det. Så jag vet inte, jag säger det och sen får man vara beredd på att försvara sig. (Carl)

Carl menar att många personer har politiska åsikter om socionomers verksamhetsfält. Till detta hör fördelningen av skattepengar på människor som har det svårt, vilket kan leda till att han behöver försvara professionen. Han förklarar att han själv inte har något emot att behöva försvara den, eftersom han har "mycket kämparglöd" och är "lite konfliktsökande". Han lyfter dock att en socionom som inte har sådana drag möjligtvis kan bli mer obekväma i sådana situationer. När vi frågar Kristina om hon känner sig stolt när hon berättar för andra att hon är socionom kommer även hon in på att man kan behöva försvara yrket.

Ja, ofta kan man ju känna att man får försvara sitt yrke, för alla människor har ju olika åsikter. Det finns många människor som inte tycker att alla ska få lika mycket hjälp i samhället, att alla inte bidrar och då får man försvara sin yrkesroll ganska mycket tycker jag ibland.  
(Kristina)

Kristina kommer in på att politiskt ställning påverkar vilka åsikter omgivningen har om professionen, att många inte tycker att människorna förtjänar den hjälpen socionomerna ger. Mira uttrycker att det känns bra att berätta för andra att hon är socionom men att man ibland kan mötas av en negativ bild av professionen. Hon uttrycker också att det gör att hon vill stå upp för professionen snarare än att tappa modet.

Lite att man vill stå upp för professionen på något vis. Alltså i många sammanhang får socionomer i olika avseenden en väldigt negativ bild. Asså det skrivs i media om socialsekreterare som fattar beslut på olika grunder och det är liksom en politisk debatt.  
(Mira)

Carl, Kristina och Mira uttrycker alltså att de har en vilja att försvara sin profession när en negativ bild av den uppkommer. Eftersom den sociala gruppen ofta bidrar till att definiera självet kan behovet av en god självkänsla motivera individen att reformera omgivningens bild av gruppen (Turner 1982:33). Detta kan förklara respondenternas motivation till att försvara professionen i sin helhet.

## 5.3 Socionomens stolthet och status

Av empirin går att utläsa att de nyexaminerade socionomerna tar ställning till och resonerar om stolthet över socionomprofessionen. I den här avdelningen undersöker vi professionsidentitet utifrån förståelsen att statusen och stoltheten av att tillhöra en grupp påverkar hur mycket man identifiera sig med den (Turner 1982:34).

### 5.3.1 Stolthet över vad man som socionom kan och gör

Flera av våra respondenter svarade att de kände sig stolta när de under studietiden berättade att de studerade till socionom eller nuförtiden berättar för andra att de är socionomer. De lyfte den genomförda universitetsutbildningen och kunskapen den gett som något det kände stolthet över. För det första att det från omgivningen betraktas som en bedrift att ha studerat på universitetet och för det andra att de personligen värdesätter att ha slutfört en utbildning. Ida som hade karriär inom ett annat fält innan hon började studera till socionom beskriver det som följande.

Det var en slags stolthet ändå, tänker jag. Bara för att man pluggar på universitet och lite där jag kommer från så anses det att det är bra – man lyckas. Man kommer nån vart. [...] Jag har gått igenom en universitetsutbildning och jag har *klarat* det. [...] Det här med att kunskapen [har] stärkt mig och den kunskapen har man också fått dra nytta av i vardagslivet. Att just då främst utifrån juridik, men också i hur man ska prata med människor, kanske prata med människor i kris. Hur man ska bemöta människor o hur man ska läsa människor och också självreflektera, få sina egna insikter asså så att det. Jamen det var en stolthet faktiskt. (Ida)

Vi kan förstå Idas resonemang utifrån Tajfel och Turner (1982) och hur de förklarar förhållandet mellan individens självuppfattning och den egna gruppens status. Ida beskriver nämligen, utöver kunskaper om till exempel juridik, färdigheter karaktäristiska för socionomprofessionen som hon utvecklat under utbildningen. Hon ser på både kunskapen och färdigheterna som användbara vare sig om hon befinner sig i professionella eller privata sammanhang. Något hon menar är värt att vara stolt över. I förlängningen blir de karaktäristiska dragen ett sätt för henne att uppfatta sig själv; hon är en självreflekterande person med kunskap i juridik som vet hur man ska bemöta människor i olika livssituationer. Idas positiva uppfattning om kunskapen och färdigheterna tolkar vi som att hon kan möta självets behov av god självkänsla (Turner 1982:33).

Begreppsapparaten i social identity theory ger även förståelse för Idas positiva uppfattning av det socionomer kan och gör på verksamhetsfältet. I Idas resonemang särskiljs socionomprofessionen med andra yrkesgrupper hon möter i sitt arbete, däribland jurister, poliser och hälso- och sjukvårdsanställda:

- - - Samtidigt vet man ju också att en socionom är en mjuk mellanlänk, för att om man då tittar på – nu kanske jag generaliserar å jag ber om ursäkt om det är någon som tar illa vid sig – men en jurist är ju väldigt fyrkantig [...] men just socionomer dom är lite som såhär svajande. Man är lite böljande om man säger så, nästan som en sjöjungfru. (Ida)

Utifrån Idas jämförelse mellan socionomer och andra professioner gynnas den egna gruppens anseende, både bilden av professionen och självuppfattningen (Turner 1982:34). Med ett bildspråk som “fyrkantig“ beskriver Ida juristerna, kontra “sjöjungfru“ som beskriver socionomer. På grund av att hon ursäktar sig kan vi tolka det som att hon tillskriver juristerna en egenskap med viss negativ laddning. Ida beskriver hur socionomer bidrar med något som inte andra yrkesgrupper gör genom att deras generalistkunskaper tangerar med fler andra yrkesgrupper. Ida menar även att socionomer kan ha ett adekvat förhållningssätt till klientens situation samtidigt som “de mjuka värdena“ är centrala i mötet med klienten, vilket inte är självklart hos de andra yrkesgrupperna. Idas resonemang här skiljer sig från det vi lyft under *Ovissheten om socionomens innebörd* där respondenterna uttrycker en svårighet i att särskilja socionomens roll från andra professioner.

Alla respondenterna hade inte en okomplicerad uppfattning av deras stolthet. Respondenten Carl menade till en början att han inte kände sig stolt över att vara socionom, eller att jobba som det, utan stolt över välfärdssystemet som finns till för att hjälpa, i alla fall när det fungerar. Han utvecklade sitt resonemang med en specifik situation på ett tidigare sommarjobb på socialtjänsten som exemplifierade då han känner sig stolt:

Nä asså jag är jävligt stolt över tillfällena när jag faktiskt gjort skillnad. När jag fått igenom saker som jag inte borde fått. När jag sommarjobbade så var den en kille som fått ett nej från en kollega. Så jag tog det fallet och gick till chefen och chefen sa nej. [...] Jag argumenterade för min sak och chefen sa att efter att jag har lyssnat på dina argument så måste jag säga att du

har en poäng, så jag vill att du tar det här med förste socialsekreterare. Jag tog det med förste och fick igenom det med nöd och näppe. Det var verkligen så här hårfin linje mellan att lyckas eller inte. Å då var det en kille som fick ett bidrag som annars inte hade fått det antagligen. Och han, enligt min bedömning, var så nära att lyckas. (Carl)

Utifrån Carls perspektiv är det inte socionomprofessionen eller socionomtiteln som har betydelse. Han har en drivkraft till att förändra. Carl upplever att det inte räcker att ha potentialen att göra skillnad i andras liv, utan det kräver också att man ansträngt sig och bidragit till verkliga resultat för den man hjälper. Det här kan tolkas vara ett uttryck av Carls personliga autenticitet, en personlig signifikant övertygelse, vilket Bloom, Colbert och Nielsen (2021) menar är nödvändigt för att kunna identifiera sig med sin sysselsättning. Han sätter dessutom ett värde i aktiviteten att argumentera för sin sak och är villig att göra det även om han möter motstånd. Görandet, eller aktiviteten, att argumentera väl är alltså instrumentellt för att nå målet som Carl känner sig stolt över. Det Carl beskriver stämmer således överens med det som karakteriserar de mer självbestämmande typerna av yttre motivation framför inneboende motivation (Deci et al. 1991).

### 5.3.2 Höja statusen

Ovan har vi redogjort för hur universitetsutbildningen varit en anledning till att de nyexaminerade socionomerna kände sig stolta över att vara socionomer. Utbildningen menade de även hade utrymme för utveckling. Respondenten Filip menar att kraven på studenternas akademiska prestation inte är särskilt höga och att det hade varit något som kunde förändras. Ibland kunde studenter bli godkända på seminarium även om de inte hade förberett sig, berättar Filip. Något som han ställde sig kritisk till eftersom han tror högre krav på utbildningen hade lett till bättre socionomer, vilket är positivt för både professionen och samhället. För att klargöra vad Filip menade med att det skulle vara positivt för professionen ställde vi en direkt följdfråga om ifall införande av högre krav på utbildningen kunde påverka professionsidentiteten. Han resonerade som följande:

Kanske. [...] Det behöver ju inte bli så, vad vet jag. Jag är ju inte utbildad på det sättet liksom. Men jag tänker att högre krav skulle driva studenterna till att prestera mer. Det i sig kanske – nej jag vet inte det kanske bara gör att vi blir bättre på en viss sak? Inte att man känner en starkare identitet som socionom. (Filip)



Filip framhåller i sitt resonemang en osäkerhet kring om det faktiskt hade haft en inverkan på socionomstudenters professionsidentitet. Filip frågar sig om det verkligen leder till en starkare identitet eller om man snarare bara blir bättre på specifika moment. Filips osäkerhet är intressant, eftersom de yrkesgrupper med stark professionsidentitet som nämns av samtliga respondenter främst är sådana som har utbildningar med höga krav. Utbildningarna för exempelvis jurister och läkare anses vara akademiskt utmanande. De tar många år att genomföra och har dessutom legitimation. Filip blir osäker på sin ståndpunkt när vi ställer följdfrågor men flera tidigare studier visar att hög dedikering till utbildningen samt ökad kontakt med handledare och studenter stärker professionsidentiteten (Heggen och Terum 2013, Wheeler 2017, Levy, Shlomo & Itzhaky 2014). Rimligen bör ökade krav på utbildningen kräva ökad dedikering samt mer kontakt med både handledare och andra studenter vilket enligt de nämnda studierna alltså kan höja professionsidentiteten. Högre krav på utbildningen bör också ge högre status för professionen. Mer om respondenternas koppling mellan status och professionsidentitet presenterar vi nedan.

I en av frågorna ber vi respondenterna reflektera över en annan profession som de tänker har hög professionsidentitet samt vad det beror på. Filip tar då upp legitimation.

Det första jag tänkte på var statusen kring professionen och vilken ställning den professionen har i samhället. Desto högre status, desto starkare identitet kanske man vill känna med den professionen för den ger en högre ställning. Asså jag tänker typ läkare till exempel. Jurister tror jag nog också har den känslan. Eller om det kanske är just legitimerade yrken också, som man kan känna en stark identitet. För det är bara jag som kan göra det, jag har den här legitimationen till exempel. Så jag tror det kan vara sammankopplat till status eventuellt. (Filip)

Filip inleder med en reflektion till hur status kan vara kopplat till i vilken mån man vill identifiera sig med sin profession. Filips reflektion är relevant utifrån social identity theory eftersom statuskillnader mellan grupper tas upp som en stor påverkan på den egna gruppens identitet (Bourhis & Hill 1982:446). Det stämmer även överens med vad Spivak, Melnyk och Spivak (2021) kommer fram till i sin studie på socionomstudenter i Ukraina. Där påverkas studenternas professionsidentitet direkt av i vilken mån de upplever att det sociala arbetet besitter status i resten av samhället (ibid). Även Mira kommer in på legitimation men också hur det kan innebära upprättelse från omgivningen.

[...] Jag tänker om man har en profession där man blir legitimerad. Att det kanske i sig, att själva legitimiteten kanske gör att man känner en större identitet med professionen. Typ psykologer, läkare eller så. Jag tror att det dels ger något slags kvitto på att det här är jag nu. Men också att det på något sätt blir mer legitimt från samhällets sida och att det i sig kanske också att man får liksom upprättelse från hela samhället att jag är betrodd att utföra de här uppgifterna för att jag är legitimerad. (Mira)

Både Filip och Mira reflekterar även över om den starka identiteten i dessa yrken kan bero på att de har legitimation. Båda uttrycker att bekräftelsen från allmänheten om att de besitter en särskild kompetens kanske ökar benägenheten att identifiera sig med professionen. Kullberg (2011:59) diskuterar att legitimitet kan innebära en högre status för socionomer och föra samman professionen. Enligt Filip och Miras resonemang kan det möjligtvis även höja professionsidentiteten. Bloom, Colbert och Nielsen (2021) diskuterar vikten av professionell legitimitet för att kunna skapa en koppling mellan jaget och arbetet och på så vis känna ett kall till sitt yrke. Att känna kall till professionen hade kanske även det höjt benägenheten att identifiera sig med den.

## 5.4 Att identifiera sig som socionom

Det avslutade temat tar vi mer konkret upp hur professionsidentiteten tar sig i uttryck hos respondenterna genom tre underrubriker, *sammanhållning och sammanhang, motivation och stress* samt *karriär*.

### 5.4.1 Sammanhållning och sammanhang

Flera studier tyder på att sammanhållning och kontakt med kursare och handledare är viktiga faktorer för utformandet av professionsidentitet (Wheeler 2017; Levy, Shlomo & Itzhaky 2014; Heggen & Terum 2013). Wheeler (2017) kommer fram till att en god, ömsesidig kontakt med handledare och kursare är viktig men att det även krävs möjlighet att reflektera om och diskutera identitet. Hanna är dock den enda av våra respondenter som kommer in på sammanhållning, att det kan vara en orsak till men även en konsekvens av hög professionsidentitet.

Min uppfattning är att de som har väldigt lite uppfattning om socionomer drar alla över en kam och att ju mer bekväm man känner sig med professionen... vi skulle ju kunna va höger hela högen också, det är inte det som spelar roll utan jag tror att känner man den här samhörigheten så skulle det vara enklare att gå in mer i sin identitet. (Hanna)

Hanna för ett resonemang om att det kan försvåra möjligheten att identifiera sig med professionen om man inte känner att man passar in i gruppens norm. Detta kan vi koppla till Bloom, Colbert och Nielsen (2021) som menar att den yrkesverksamma behöver uppleva milstolpar i livet som bekräftar att den passar in i profession för att kunna upprätthålla en koppling mellan jaget och yrket. Utöver Hannas resonemang nämns inte samhörighet av någon annan av våra respondenter som något som skulle bidra till att höja professionsidentiteten. Detta trots att tidigare forskning pekar på att det kan påverka. Vi tänker att en anledning skulle kunna vara att alla respondenter var engagerade i utbildningen eller studentlivet på ett eller annat sätt. Möjligen kan det göra att respondenterna känt mycket samhörighet och därför inte reflekterat så mycket över att det saknas eller vad den betyder för dem. Vi har problematiserat detta vidare i avdelningen *4.2 Urval*.

Vi frågade även våra respondenter vad de tror det kan finnas för för- och nackdelar med att känna en stark professionsidentitet. Då kommer flera av de in på att en fördel kan vara att man känner mer samhörighet med andra socionomer, att en stark identitet även för samman gruppen.

Det som är positiva är ju att man- man känner ju ändå en slags samhörighet och man träffar människor som är likasinnade och som också har socionom som grund, så man får ju ändå en samhörighet där liksom. Och ja det är väl det jag tänker att man får ett sammanhang. Man får också någonting att falla tillbaka på som är det positiva med sin professionsidentitet, att man vet att man har en grund o stå på. (Ida)

Ida lyfter fram den gemensamma grundkompetensen. Det bidrar till en trygghetskänsla att veta att andra socionomer har samma förståelse för sociala problem. Detta kommer även Hanna in på.

Ja, men fördelar tror jag absolut är att man kan känna samhörighet med sina kollegor och andra socionomer i allmänhet. Att man känner att man är på samma ställe av en anledning och att man känner att man har samma grundutbildning. Att vi har en

förståelse som inte andra professioner har. Vi ser den sociala aspekten medans vården till exempel som vi samarbetar med många gånger, de har ju ett helt annat perspektiv, de har ju det medicinska. Så jag tror att det är skönt och som en trygghet att veta att man har förståelse då vi fattar mycket beslut och vi arbetar mycket enskilt, även om vi samråder mycket och pratar med kollegor så är det ganska skönt att veta att man har personer som förstår en. Så det är skönt tror jag att känna att man har någon form av samhörighet med sin profession på det sättet. (Hanna)

Hanna nämner att socionomer ofta jobbar på arbetsplatser där det huvudsakliga perspektivet är på något annat än det sociala, som det medicinska i sjukvården eller det pedagogiska i skolan. Hon uttrycker att identiteten och samhörigheten i professionen stärker säkerheten i den egna rollen även på arbetsplatser där socionomen är ensam socionom. Kanske blir samhörigheten med professionen extra viktig i arbetssituationer där socionomen bara omger sig av andra professioner. I social identity theory menar man att individens självuppfattning definieras av grupsammanhanget (Caddick 1982:139). Gruppen definieras huvudsakligen genom särskiljning med andra grupper (Turner 1982:34). Om den jämförande gruppen besitter högre status och prestige bidrar jämförelsen till en mer osäker social identitet för den egna gruppen och självuppfattningen (ibid.). Att i sjukvården varje dag exponeras för särskiljning mellan de olika professionerna, där många även har högre status än socionomerna borde rimligtvis öka behovet av samhörighet och identitet i professionen i allmänhet.

#### 5.4.2 Motivation och stress

Mot slutet av intervjuerna kom vi in på hur respondenterna trodde att professionsidentiteten påverkade dem, och senare hur de trodde att professionsidentitet påverkade motivation och stress i arbetet.

[...] om man tänker väldigt generellt och stort, en socionom, en person som vill hjälpa människor. Har man en jättestark känsla av att jag vill hjälpa människor, eller ja asså hjälpa kan ju också låta lite fel om man alltid känner att man ska hjälpa någon, men just kontexten av att om vi nu tar ordet hjälpa. Om man verkligen verkligen vill hjälpa någon, och att vi socionomer vi hjälper andra människor, om man känner väldigt stark professionsidentitet så tror jag verkligen att det kan påverka motivationen. För känner man inte att man är i sin roll eller i sin profession så kanske det inte är helt 100 rätt heller. (Hanna)

Vid första anblick av citatet kan det verka som att respondenten ska ha en inneboende motivation (Deci et al. 1991:328) att hjälpa andra för att känna stark professionsidentitet. Hanna definierar socionomen som en person som vill hjälpa människor och associerar den starka viljan med att känna stark professionsidentitet. Antagandet som följer blir att en stark professionsidentitet skulle påverka motivationen positivt. Hon menar att den som inte kan identifiera sig med viljan att hjälpa inte blir lika driven i sitt arbete för att det inte känns helt rätt. Man kan även förstå viljan att hjälpa andra som ett mål medan själva hjälpen som aktivitet är det som krävs för att nå viljan. Aktiviteten där man hjälper kan dock se olika ut beroende på anställning. När en aktivitet krävs för att nå ett mål menar Deci et al. (1991:328f.) att yttre motivation driver individen. Socionomen som inte känner stark professionsidentitet motiveras möjligtvis av sin lön, vilket är en form av extern reglering (ibid.). Alternativt motiveras socionomen av att följa de krav som ställs på arbetsplatsen, det vill säga introjektionsreglering (ibid.).

Vissa av respondenterna kom dock in på motivation och stress innan vi frågade specifikt om det. Mira kommer in på ämnet tidigare i intervjun när vi ber henne reflektera över hur professioner med stark professionsidentitet påverkas av detta. Hon uttrycker, likt de andra respondenterna, att den har positiv inverkan på motivationen men framhåller även att andra omständigheter påverkar.

[...] Jag tänker att om man har en stark professionsidentitet så kanske man kan vara mer benägen eller mer motiverad i sitt arbete. Men som sagt det beror ju också på andra omständigheter, typ arbetsmiljön på arbetsplatsen, organisatoriska faktorer och så vidare, men som grundinställning så tror jag ändå att om man har en stark professionsidentitet är man lite mer motiverad. (Mira)

Respondenterna beskriver arbetsmiljön och organisatoriska faktorer som källor för stress i människohjälpande yrken, vilket även forskning stödjer (Grant, Berg & Cable 2014). Forskningen tyder även på en korrelation mellan stark yrkesidentitet och minskad risk för utbrändhet (Maor & Hemi 2020). Korrelationen föreslår att en stark yrkesidentitet kan kompensera för andra stressorer (ibid.). Detta stämmer överens med vår empiri. Bland annat

menar Kristina att om man har en stark professionsidentitet innebär det antagligen även att man trivs med och känner sig mer säker i sina arbetsuppgifter och därav inte blir lika stressad av hög arbetsbelastning.

[...]Att jag är väldigt bra på mitt jobb. Då tror jag att man blir mindre stressad för att man känner att jag gör det här. Det här gör jag för att jag tycker det är kul, så jag kanske bokar mer möten än nån som inte tycker möten blir lika roliga och som blir stressad av att hålla mycket möten. Men jag blir motiverad av att hålla mycket möten till exempel. (Kristina)

Filip diskuterar stress och professionsidentitet från ett annat perspektiv, han menar att en ökad stress kan skada professionsidentiteten.

[...] Att stresspåslaget gör att man skulle börja leta efter situationer där det är mindre stresspåslag. Att det börjar bli att, okej, jag kanske inte ska göra det här. Det kanske inte är något för mig. Att det blir för mycket stress gör ju också att man kanske vill begränsa lite kanske vad man kan göra för andra [...]. Man kanske inte gör det lilla extra, utan man kanske bara gör massa good enough-arbeten och det påverkar ju också känslan för det man gör. Om man bara gör tillräckliga arbeten men man gör inte det här goda sociala arbetet som man vill göra och det är därför man blev socionom ju. (Filip)

Filip beskriver hur stress kan få socionomen att vilja röra sig från ett läge med mycket stress till ett med mindre. Med sitt resonemang beskriver Filip att när en socionom endast gör det minsta möjliga som krävs i mötet med en klient går det emot socionomens ursprungliga intresse. Det förhindrar slutligen det goda sociala arbetet som är en grund till att känna stolthet. Turner (1982:34) menar att medlemmar blir motiverade att distansera sig från sin grupp fysiskt eller mentalt om den inte längre utmärker sig positivt i jämförelsen med en annan. Om arbetsplatsen eller yrkesrollen är kopplad till något negativt som stress kan det alltså orsaka en lägre professionsidentitet och vara ett skäl till varför socionomen väljer att avsluta sin anställning och styra sin karriär åt ett annat håll. Socialarbetare som känner sig stolta över sitt arbete och identifierar sig med professionen har större sannolikhet att även känna tillfredsställelse i sin arbetssituation och därav stanna längre på arbetsplatsen (Jiang et al. 2019) .

### 5.4.3 Karriär

Kullbergs (2011) undersöker i sin avhandling socionomers karriärmönster. Bland annat diskuterar hon att risken med att socionomerna identifierar sig mer med sitt befintliga yrke än sin profession kan vara att de inte förlitar sig så mycket på sin grundläggande kompetens (Kullberg 2011:22). Det kan då upplevas svårare och mer osäkert att byta arbetsplats inom det breda arbetsfältet (ibid). Vi ville undersöka om våra respondenter upplevde något liknande och frågade därför om de trodde att professionsidentiteten påverkade karriären på något sätt. Vidare frågade vi om de trodde att det gjorde någon skillnad för karriären om man identifierade sig mer med socionomprofessionen än sitt yrke.

Jamen, som jag sa tidigare man glömmer lite granna bort att man är socionom, vilket är synd. Det fattar man ju sen om man då väljer att byta jobb och tar upp sitt CV och ska revidera det. Så påminns man ju till: "juste, fasen – jag läste ju socionomprogrammet!"  
(Ida)

Det Ida uttrycker här tänker vi går i linje med den problematik som Kullberg (2011) diskuterar. Att socionomer tenderar att förlita sig så mycket på sitt befintliga yrke att de glömmer sin profession.

Om man identifierar sig väldigt starkt med att vara en socialsekreterare till exempel, att vara sitt yrke, då så vill man nog bara vara det. Och när jag jobbade på socialtjänsten så hade jag väldigt många sådana kollegor som om dem letade efter ett annat jobb då var det kanske för att jobba på en annan socialtjänst men med exakt samma uppdrag. Att dem identifierar sig som socialsekreterare och vill stärkas i det. De vill inte söka andra jobb. Medans någon som identifierar sig starkare med professionen som socionom kanske snarare vill utvecklas genom att lära sig flera perspektiv typ, asså flera sidor av det sociala arbetet. (Mira)

Mira uttrycker att hon har egna upplevelser av kollegor som aktivt sökt sig till arbetsplatser med liknande arbetsuppgifter som de haft innan för att de identifierar sig med den yrkesrollen de redan har och vill fortsätta stärkas i det. Detta stämmer överens med det Kullberg (2011) diskuterar i sin avhandling.

På frågan om respondenterna trodde att professionsidentiteten påverkade karriären på något sätt svarade alla respondenter att de såg ett samband.

Ja, asså jag tänker att känner man stark professionsidentitet så kanske man mer vågar följa sina drömmar, o det man vill eller strävar efter. O är den inte så stark så, då tänker jag att man inte riktigt vågar leta sig vidare om man vill det, eller plugga mer, eller såhär det där jobbet kan inte jag ta, det klarar inte jag av till exempel. Men har du starkare professionsidentitet så kanske du mer, aa såhär, ja det klarar jag. Jag har den kunskapen med mig och man är mer säker i det. (Isabell)

Isabell uttrycker att professionsidentiteten driver henne framåt och hjälper henne tro på hennes möjlighet att göra karriär. I motivationsteori talar man om integrerad reglering som den mest utvecklade formen av motivation när individens identitet är helt integrerad med dess beteende, värderingar och behov (Deci et al. 1991:330). Individer med integrerad reglering värdesätter höga resultat eftersom de kopplar sin egen person till sitt beteende och därav även sin prestation (ibid). Detta kan ses som en förklaring till varför respondenterna menar att en hög professionsidentitet skulle öka viljan och möjligheten att göra karriär inom det sociala arbetet.

## 6. Avslutande diskussion

Syftet med studien var att studera nyexaminerade socionomers uppfattningar av hur deras professionsidentitet utvecklats och tar sig i uttryck, under utbildningen och i arbetet, för att få en förståelse för hur professionsidentiteten skulle kunna stärkas. Detta mynnade ut i vår frågeställning, vilken vi besvarar nedan genom att sammanfatta vår analys. Studien genomfördes med en kvalitativ ansats genom intervjuer med sju stycken socionomer. Det empiriska materialet analyserades med hjälp av Social identity theory samt motivationsteori och resultaten jämfördes med tidigare forskning.

Vår frågeställning rör *hur nyexaminerade socionomer resonerar om deras professionsidentitet och hur den skapas*. Något alla respondenterna tog upp var allmänhetens okunskap om vad professionen är och innebär. De flesta av dem hade även begränsad kunskap om professionen när de valde utbildningen. Okunskapen om socionomernas innebörd innebär även diffusa gränser mellan dem och andra professioner, vilket kan försvåra för att skapa en stark professionsidentitet. Några av respondenterna diskuterade även att



socialt arbete har en politisk laddning och att detta kan leda till att de behöver försvara sin profession när de presenterar sig för personer som har en annan politisk värdegrund. Trots ovissheten och den politiska laddningen uttryckte respondenterna en stolthet över professionen. De fokuserade mer på stolthet över att ha gått en utbildning på universitetet samt stolthet när de kände att de gjorde skillnad i yrket snarare än stolthet över själva socionomtiteln. Flera av respondenterna uttryckte att de trodde att status påverkar i vilken mån man känner stolthet och identifierar sig med sin profession. Vidare togs ökad jurisdiktion samt framtida legitimation upp som något som kanske skulle kunna höja statusen för professionen.

Analysen tyder på att de flesta respondenterna upplever att motivationen och karriären gynnas av att känna en stark professionsidentitet, vilket stämmer med motivationsteorin. Flera av respondenterna uttryckte att stress förmodligen kan minska vid en stark professionsidentitet, dels för att motivationen ökar, dels för man känner sig säkrare i sin arbetsroll. Andra uttryckte dock att stressen även kan höjas om den högre professionsidentiteten innebär att man lägger mer press på sig själv och tar med sig arbetet hem. Den tidigare forskningen visade på att sammanhållning och sammanhang kan vara en bidragande faktor till stark professionsidentitet (Wheeler 2017; Levy, Shlomo & Itzhaky 2014; Heggen & Terum 2013). Det tas dock bara upp av en av våra respondenter. Vi diskuterar om detta möjligen kan bero på att alla respondenterna i vårt urval var engagerade i studentlivet under utbildningen. Vi tänker att detta kan innebära att respondenterna därför har en starkare koppling till professionen än andra eftersom de lagt tid och energi på att vara med och utveckla utbildningen.

Slutsatsen som kan dras är att våra respondenter uttrycker en stolthet över arbetet de gör men inte faktumet att de har titeln socionom. De uttrycker ett behov av förhöjd status för professionen. Statusen menar de kan påverkas av ökad jurisdiktion men även det rådande politiska klimatet. Respondenterna uttrycker även att det krävs tydligare distinktioner och ökad förståelse för vad professionen innebär, både från omgivningen och dem själva. En kombination av detta uttrycker respondenterna skulle kunna stärka socionomers professionsidentitet. Respondenterna uttryckte att motivation och karriärmöjligheter kan öka vid en stark professionsidentitet samt att stress kan minska. Vi är dock försiktiga med att dra

slutsatser om de tre aspekterna eftersom vi i efterhand problematiserar de direkta frågor som vi ställde om det.

En begränsning vi ser med vår studie är på vilket sätt vi utformade intervjuguiden. Vi kände en stress att börja med intervjuerna så tidigt som möjligt och därav bearbetade vi inte intervjufrågorna så mycket som vi borde gjort. Ordet professionsidentitet är med i de sista frågorna i intervjuguiden vilket kan vara problematiskt då det är ett relativt okänt begrepp och vi inte kan förvänta oss att respondenterna har samma förståelse för det. Vi tänkte att detta fungerade eftersom vi skickat ut en definition av professionsidentitet till respondenterna innan intervjuerna. Dessutom frågade vi under intervjuerna vad deras egen definition av professionsidentitet är för att säkerställa att de syftar på samma sak. Vi ansåg att vår intervjuguide fungerade tillräckligt bra, vi fick ut mycket relevant material som både bekräftade och gick emot den tidigare forskningen. Nu i efterhand anser vi dock att det hade varit bättre om vi uteslutit begreppet professionsidentitet från intervjuerna och istället operationaliserat frågorna. Ett exempel hade kunnat vara att utesluta frågan: *Vad tror du det finns för för- och nackdelar med att känna en stark professionsidentitet?* Istället hade vi kunnat fråga: *Vad tror du det finns för för- och nackdelar med att koppla sin självbild till att vara socionom?*

Vi föreslår att mer nationell forskning görs om ämnet. Vi menar att svensk forskning om socionomstudenter och verksamma socionomer ofta undersöker kompetens och skicklighet eller är centrerade runt en specifik typ av arbetsplats. I sökandet efter tidigare forskning har vi dock funnit flera andra kandidatuppsatser om professionsidentitet, vilket tyder på en önskan från studenterna att lära sig mer om detta och att det föreligger ett kunskapsglapp. Med exempelvis en kvantitativ studie av socionomstudenter som studerar vid Sveriges universitet och högskolor hade man kunnat få en breddad uppfattning om hur identiteten utvecklas runt om i landet. Det hade även varit intressant med en kvantitativ studie där professionsidentiteten hos flera olika professioner undersöks och jämförs. Vår önskan hade varit att man kunnat använda kunskapen för att fortsätta utveckla socionomutbildningen. Vi ser svårigheter med att genomföra detta eftersom det hade krävt enorma resurser, men ser även möjligheter i att det skulle kunna bidra till både ökad identitet och status för professionen.

## Referenser

Akademikerförbundet SSR (2020) *Vad gör egentligen en socionom?* [online] Tillgänglig på: <https://akademssr.se/sites/default/files/files/SOC%2020.pdf> [Hämtad 13 Maj 2022]

Bloom, Matt, Amy E. Colbert & Jordan D. Nielsen (2021) Stories of Calling: How Called Professionals Construct Narrative Identities. *Administrative Science Quarterly*, 66 (2): 298-338.

Bourhis, Richard Y. & Peter Hill (1982) Intergroup perceptions in British higher education: a field study. I: Henri Tajfel (red.) *Social identity and intergroup relations*. Cambridge: Cambridge University Press.

Bryman, Alan (2018) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.

Caddick, Brian (1982) Perceived illegitimacy and intergroup relations. I: Henri Tajfel (red.) *Social identity and intergroup relations*. Cambridge: Cambridge University Press.

Cairns, Ed (1982) Intergroup conflict in Northern Ireland. I: Henri Tajfel (red.) *Social identity and intergroup relations*. Cambridge: Cambridge University Press.

Deci, Edward L., Robert J. Vallerand, Luc G. Pelletier, Richard M. Ryan (1991) Motivation and Education: The Self-Determination Perspective. *Educational Psychologist*, 26 (3-4): 325-346.

Dellgran, Peter (2016) Socionomer som profession. I: Anna Meeuwisse, Hans Swärd, Sune Sunesson, Marcus Knutagård (red.) *Socialt arbete: en grundbok*. Tredje upplagan. Stockholm: Natur & Kultur

Eldén, Sara (2020) *Forskningsetik: vägval i samhällsvetenskapliga studier*. Lund: studentlitteratur.

Grant, Adam, Justin M. Berg & Daniel M. Cable (2014) Job titles as identity badges: how self-reflective titles can reduce emotional exhaustion. *Academy of Management Journal*, 57 (4): 1201-1225.

Heggen, Kåre & Lars Inge Terum (2013) Coherence in professional education: does it foster dedication and identification? *Teaching in Higher Education*, 18 (6): 656-669.

Josefsson, Cristina (2017) *Med bredden som spets: Om socionomers yrkesidentitet*. Göteborg: Idealistas

Jiang, Haiyan, Yean Wang, Ernest Chui & Yuebin Xu (2019) Professional identity and turnover intentions of social workers in Beijing, China: The roles of job satisfaction and agency type *International Social Work*. 62 (1):146-160.

Kullberg, Karin (2011) *Socionomkarriärer: Om vägar genom yrkeslivet i en av välfärdsstatens nya professioner*. Doktorsavhandling. Göteborg: Göteborgs universitet, Institutionen för socialt arbete.

Levy, Drorit, Shirley Ben Shlomo & Haya Itzhaky (2014) The 'Building Blocks' of Professional Identity among Social Work Graduates. *Social Work Education*, 33 (6): 744-759.

Lind, Rolf (2020) *Vidga vetandet: Teori, metod och argumentation i samhällsvetenskapliga undersökningar*. Lund: Studentlitteratur.

Lu.se. (2022) Socionomprogrammet | *Lunds universitet*. [online] Tillgänglig på: <https://www.lu.se/lubas/i-uoh-lu-SGSOC> . [Hämtad 24 March 2022]

Maor, Rotem & Alla Hemi (2021) Relationships between Role Stress, Professional Identity, and Burnout among Contemporary School Counselors. *Psychology in the Schools*, 58 (8):1597-1610.

Saco.se. (2021) *Socionom - info om lön, utbildning och arbetsmarknad*. [online] Tillgänglig på: <https://www.saco.se/studieval/yrken-a-o/socionom/> . [Hämtad 23 March 2022]

Spivak, L., Melnyk, Z., & Spivak, D. (2021) Factors of Social Work Students' Professional Identity Significance during Professional Training. *Revista Romaneasca pentru Educatie Multidimensionala*, 13 (3): 333-349.

Tajfel, Henri (1982) Instrumentality, identity and social comparisons. I: Henri Tajfel (red.) *Social identity and intergroup relations*. Cambridge: Cambridge University Press.

Turner, John C. (1982) Towards a cognitive redefinition of the social group. I: Henri Tajfel (red.) *Social identity and intergroup relations*. Cambridge: Cambridge University Press.

Vetenskapsrådet (2017), God forskningsed. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Wheeler, Julia Mary (2017) *How do Social Work Students Develop their Professional Identity?* Doktorsavhandling. Plymouth: University of Plymouth.

Öberg, Peter (2015) Livshistorieintervjuer. I: Göran Ahrne & Peter Svensson (red.) *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber AB.

# Bilaga 1 - Informationsbrev

## **Medverkan i undersökningen om nyexaminerade socionomers professionsidentitet**

Här kommer ytterligare information kring undersökningen. Undersökningens syfte är att studera nyexaminerade socionomers upplevelse av hur deras professionsidentitet utvecklats för att analysera socionomutbildningens påverkan på professionsidentiteten samt hur viktig denna är i det sociala arbetet. Vi kommer därför ställa frågor kring din upplevelse av utbildningen, arbetet och hur din professionsidentitet skapats. För att förtydliga begreppet professionsidentitet definierar vi det som följande:

*Professionsidentiteten handlar om hur mycket du kopplar din identitet till din profession. Den ger sig tillkänna i hur du föreställer din profession i förhållande till andra professioner, men också hur du presenterar din profession för andra. Vi har valt att skilja på begreppen yrkesidentitet och professionsidentitet. Yrkesidentiteten rör huruvida individen identifierar sig med sitt aktuella yrke, tex kurator eller socialsekreterare. Det vi ämnar att undersöka är huruvida nyexaminerade socionomer identifierar sig med av vara socionom, det vill säga professionen.*

Vi önskar att ljuduppta intervjuerna för att sedan transkribera dem. Det är endast vi som kommer lyssna på ljudfilerna och materialet kommer ej användas utanför kandidatuppsatsen. Materialet kommer presenteras på ett sådant sätt att det inte går att fastställa upphovet till dig. Ljudfilerna kommer under skrivandet av uppsatsen sparas elektroniskt men ej via någon molntjänst och raderas då kandidatuppsatsen blivit godkänd och publicerats. Då kommer även du som deltar få tillgång till kandidatuppsatsen. Din medverkan i vår undersökning är frivillig och du får när som helst och utan närmare förklaring avbryta ditt deltagande. Vid intervjutillfället kommer vi be om ditt samtycke muntligt.

Vår handledare Jayne Jönsson har ansvar för att vi håller kraven som ställs på kandidatuppsatsen. Hon kan nås på mejl: [jayne.jonsson@fek.lu.se](mailto:jayne.jonsson@fek.lu.se)

Har du några frågor gällande studien? Du kan nå oss på facebook messenger, via mejl eller

Ellen Arnetorp: [e15322ar-s@student.lu.se](mailto:e15322ar-s@student.lu.se); 073-8429119

Fanny Björck: [fa3824bj-s@student.lu.se](mailto:fa3824bj-s@student.lu.se) 070-0948254

## Bilaga 2 - Intervjuguide

Hälsa och tacka för att de vill vara med!

Vi siktar på att det tar 45 min.

Har du några frågor innan vi börjar?

Fråga om samtycke till att vi börjar spela in.

(Börja spela in)

Kan du bekräfta att du tagit del av skriftlig information om studien, och att du har fått möjlighet att ställa frågor? (ja/nej)

Kan du bekräfta att du fått information om att de uppgifter som samlas in kommer att behandlas konfidentiellt och på ett sådant sätt att din identitet inte kommer att avslöjas för obehöriga. (ja/nej)

Är du medveten om att din medverkan är helt frivillig och att du när som helst och utan närmare förklaring kan avbryta ditt deltagande? (ja/nej)

Vi vill också fråga igen nu när vi spelar in om det är okej att vi spelar in?

Utifrån detta, samtycker du till att delta?

Tänk på att det inte finns något rätt och fel. Vi vill bara höra ditt resonemang när du hör frågorna. Känn ingen stress att svara snabbt och be oss förklara om det är någon fråga som är otydlig.

### **Bakgrund**

Vill du börja med att presentera dig själv med namn, ålder och när du tog examen från socionomprogrammet?

### **Arbetslivserfarenhet**

- Kan du berätta om din arbetslivserfarenhet, innan, under och efter utbildningen?

- När du presenterar dig för en ny person som inte är socionom och denne frågar om vad du arbetar som/med, hur skulle du besvara den frågan?

### **Allmänna frågor kring upplevelse av att vara/plugga till socionom**

- Varför bestämde du dig för att plugga till socionom?
- Hur var din bild av socionomprogrammet innan du började?
  - Förändrades den bilden under programmets gång?
- Hur tror du andra som inte pluggat till socionom ser på socionomprogrammet?
  - Hur tror du andra studenter i Lund ser på socionomprogrammet?
- Hur tror du andras bild av socionomprogrammet påverkade dig?
- Hur kändes det att berätta för andra att du pluggade till/arbetar som socionom?
  - Känner du dig stolt när du berättar det för andra?
    - Utveckla/varför/varför inte?

### **Utveckling av professionsidentitet**

Vi har ju skickat ut en definition av professionsidentitet för att konkretisera vad det är vi syftar på att undersöka men nu vill vi höra ditt perspektiv.

- Vad betyder professionsidentitet för dig?
- Kan du beskriva hur din professionsidentitet tar sig i uttryck hos dig? (Hur märker du av din professionidentitet?)
- Vad tror du det finns för för och - nackdelar med att känna en stark professionsidentitet?
- Finns det specifika moment från din utbildning som du tror har påverkat din professionsidentitet? Följdfrågor: som har stärkt/gynnade kontra försvagat/missgynnade?
- Om du tänker på ett annat program i Lund/Hbg som du tänker har stark professionsidentitet, vad tror du det beror på?
  - Hur tror du det påverkar de studenterna och deras yrke när de sedan tar examen?
- Hur tror du din professionsidentitet påverkade din utbildning?
- Utifrån det vi har pratat om hittills, finns det något du önskar skulle förändras i utbildningen?



- Kan du beskriva hur din professionsidentitet påverkar dig i ditt arbete?
- Hur tror du professionsidentiteten påverkar:
  - Arbetsuppgifter
  - Motivation
  - Stress
  - Karriär

Finns det något mer du vill tillägga?