



**LUNDS**  
UNIVERSITET  
Socialhögskolan

# Balansgång i socialtjänsten

– Nyutexaminerade socionomers reflektioner kring sitt yrkesutövande

Alexander Weitman & Hannes Hallenborg

Kandidatuppsats (SOPB63)

HT 2022

Handledare: Harald Gegner

# Abstract

**Author(s):** Alexander Weitman & Hannes Hallenborg

**Title:** Walking a tightrope in the social services – Newly qualified social worker's reflections on their practice

**Supervisor:** Harald Gegner

**Assessor:** Lupita Svensson

Newly qualified social workers (NQSW) in Sweden are often thrust into statutory social work. In the context of statutory social work, social workers need to navigate a professional rationale, on which the social work profession rests upon, with an organizational rationale, on which the welfare organization – the social services – rests upon. This is due to the fact that social workers often are reliant on working within a welfare organization to perform professional social work, just as the social services are reliant on the social workers to filter out welfare subsidies to the citizens. For social workers to be able to navigate the diverse rationales and perform social work, they need to utilize other skills and perspectives than solely those that they have acquired through formal education. Therefore, the aim of this study was to examine how NQSW reflect on their practice in the context of statutory social work in the Swedish social services. To gather participants for the study we reached out to NQSW who had graduated within 12 months of the study taking place in November–December 2022. The method used was a qualitative focus group interview with 12 NQSW in different sections of the statutory social work system, in different parts of Sweden. In analyzing the results, we utilized Evetts' concepts of organizational and occupational professionalism. This study found that the NQSW describe almost being pulled towards both rationales at the same time, as they highlight aspects of both that have favorable as well as unsatisfactory impacts on them and their practice. The social workers also highlight different strategies and methods that they utilize to integrate skills and perspectives in their practice to navigate this conflict and perform social work.

**Keywords:** Newly Qualified Social Workers, NQSW, Occupational professionalism, Organizational professionalism, Street level bureaucrats, Statutory Social Work, Social Services, Reflection

**Nyckelord:** Nyutexaminerade socionomer, Yrkesprofessionalism, Organisationsprofessionalism, Gräsrotsbyråkrater, Myndighetsutövning, Socialtjänst, Reflektion

# Förord

Vi gjorde det! Vi har varandra – Alexander och Hannes – att tacka för detta; för att vi båda har kämpat och stått ut i uppsatsarbetet.

Vi vill även rikta ett varmt tack till de informanter som tagit sig tid för att delta i studien och därigenom möjliggjort denna uppsats, såväl som tacka vår handledare, Harald, för de kommentarer och den vägledning vi fått.

Alexander och Hannes,

Lund, januari 2022

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b> .....	1
1.1 Socialtjänstens verksamheter.....	1
1.2 Socionomen i socialtjänstens verksamheter.....	2
1.3 Problemformulering.....	3
1.4 Syfte och frågeställningar.....	5
<b>2. Redogörelse för tidigare forskning</b> .....	6
2.1 Socionomprofessionen – en välfärdsprofession.....	7
2.2 Socialarbetares upplevelser av byråkratiska strukturer.....	8
2.3 Att vara ny i socialtjänsten.....	10
<b>3. Teori</b> .....	13
3.1 Två typer av professionalism.....	13
3.1.1 Yrkesprofessionalism.....	14
3.1.2 Organisationsprofessionalism.....	17
<b>4. Metod</b> .....	20
4.1 Metodologiska överväganden.....	20
4.2 Tillträde och urval.....	22
4.3 Tillvägagångssätt.....	24
4.4 Bearbetning och analys.....	26
4.5 Tillförlitlighet.....	28
4.5.1 Trovärdighet.....	28
4.5.2 Överförbarhet.....	29
4.5.3 Pålitlighet.....	30
4.5.4 Möjlighet att styrka och konfirmera.....	31
4.6 Etiska överväganden.....	32
4.7 Arbetsfördelning.....	33
<b>5. Resultat och analys</b> .....	35
5.1 Berättelser om yrkesutövandet.....	35
5.1.1 Berättelser om organisationens beslutshierarki.....	35
5.1.2 Berättelser om ansvar och handlingsutrymme.....	38
5.1.3 Berättelser om dokumentation.....	40

5.2 Dilemman i yrkesutövandet.....	42
5.2.1 Att både vilja äta kakan och ha den kvar.....	42
5.2.2 Dokumentationens olustiga aspekter.....	44
5.3 Försök att integrera två typer av professionalism.....	46
5.3.1 Att skaffa sig indirekt inflytande över yrkesutövandet.....	46
5.3.2 Att skriva fram en levande berättelse.....	49
<b>6. Sammanfattande slutdiskussion.....</b>	<b>51</b>
<i>Referenser.....</i>	<i>55</i>
<i>Bilaga 1: Informationsbrev.....</i>	<i>59</i>
<i>Bilaga 2: Samtyckesblankett.....</i>	<i>61</i>
<i>Bilaga 3: Diskussionsfrågor.....</i>	<i>62</i>

# 1. Inledning

I den här inledningen kommer vi att presentera den kontext som nyutexaminerade socionomer träder in i då de börjar ett yrkesliv i socialtjänstens myndighetsutövande verksamheter. Inledningsvis presenteras socialtjänstens myndighetsutövande verksamheter med hjälp av domänteori, varefter en beskrivning av socionomen i socialtjänsten följer. Inledningen utmynnar till slut i studiens forskningsproblem följt av dess syfte och frågeställningar.

## 1.1 Socialtjänstens verksamheter

Årligen utexamineras lite mer än 3000 socionomer i Sverige – socionomstudenter som därmed avslutar sina studier vid socionomutbildningen (Salonen & Panican 2021, s. 30). Utbildningen, vilken leder till en socionomexamen, motsvarar tre och ett halvt års akademiska heltidsstudier vid universitet eller högskola, och under utbildningen förvärvar studenten teoretisk och praktisk kunskap om sociala problem som skall förbereda studenten inför de mångfacetterade områden inom vilka socialt arbete praktiseras (Högskoleverket 2009, s. 29ff). Av de socionomer som årligen utexamineras lär en majoritet av dessa att i yrkeslivet finnas inom socialtjänstens verksamheter, eftersom dessa utgör de främsta arbetsplatserna för socionomen (Salonen & Panican 2021, s. 19).

Ett sätt att beskriva socialtjänstens verksamheter, tillika den kontext som en majoritet av de årligen utexaminerade socionomerna träder in i då de börjar ett yrkesliv i socialtjänsten, är genom domänteori. Utifrån domänteori kan socialtjänsten delas in i tre domäner: den politiska domänen, förvaltningsdomänen och professionsdomänen. Den *politiska domänen* utgörs av det politiska styret, till exempel den socialnämnd, som förtroendevalts på kommunal nivå. *Förvaltningsdomänen* utgörs av de tjänstemän som den politiska domänen tillsatt eller som existerar på mandat av den politiska domänen, vars uppgift är att implementera politiska beslut i socialtjänstens verksamheter. Slutligen består socialtjänsten även av *professionsdomänen*, konstituerad av socionomer som

bedriver sin verksamhet i organisationen (Morén, Perlinski & Blom 2015, s. 27f). I studien fäster vi ett särskilt fokus vid förvaltningsdomänen och professionsdomänen.

Vad gäller den politiska domänen, förvaltningsdomänen och professionsdomänen så är dessa sammanflätade men bygger på skilda logiker. Den politiska domänen bygger på en logik om demokrati och folklig representation. I fråga om förvaltningsdomänen, vilar denna domän på en organisationslogik. Organisationslogiken bygger i huvudsak på byråkrati som styrningsverktyg. Detta innebär att socialtjänsten har en beslutshierarki, och att organisationsmedlemmarnas beslutsfattande befogenheter ökar desto högre upp i denna hierarki de befinner sig. Rent konkret kan detta innebära att de som befinner sig högre upp i denna hierarki, exempelvis socialchefen, beslutar om regler, riktlinjer och rutiner för hur verksamheten skall organiseras och hur socionomens yrkesutövande skall planeras, utföras och följas upp. Detta för att organisationen skall framstå som legitim inför allmänheten, genom att försöka uppnå och upprätthålla såväl rättssäkerhet som likabehandling i socialtjänstens insatser vilka filtreras ut till medborgarna via socionomen (Morén, Perlinski & Blom 2015, s. 27–31). Vad gäller professionsdomänen, bygger denna på en professionslogik. Professionslogiken förordar att det är socionomprofessionen – inte organisationen – som skall besluta om hur yrkesutövandet planeras, utförs och följs upp. Detta till följd av de akademiska kunskaper och den professionsetik som socionomen förvärvat genom utbildningen, som enligt professionslogiken gör socionomen till en expert på att utöva socialt arbete. Av anledningen att socionomen, enligt professionslogiken, är en expert på sitt yrkesutövande, förordar logiken att socionomens yrkesutövande inte bör styras i någon strikt bemärkelse genom en beslutshierarki eller organisatoriska regelverk (ibid.).

## 1.2 Socionomen i socialtjänstens verksamheter

Det arbete som socionomen utför i mötet med medborgaren i socialtjänstens verksamheter, *socialt arbete*, beskrivs ibland som ett praktiskt, faktiskt handlande grundat i vetenskaplig kunskap, ett professionellt omdöme och en etisk kodex (Levin 2021). Utifrån en sådan beskrivning framstår socionomen i det närmaste som en

hantverkare som tar vara på sina kunskaper och sitt professionella omdöme för att fritt kunna utöva sitt yrke, det vill säga att möta och hjälpa människor i svåra livssituationer. Uppkomsten till sådana beskrivningar kan härröra ur det faktum att socionomutbildningen är en professionsutbildning som skall fostra studenter till professionsutövare (Högskoleverket 2000, s. 77), och ett viktigt kännetecken för professionella, oavsett profession, är just en hög grad av autonomi i yrkesutövandet (Lauri 2016, s. 182).

Som i det föregående beskrivet sker det professionella (icke-lekmannamässiga) sociala arbetet emellertid nästan alltid inom ramen för en välfärdsorganisation, som den kommunala socialtjänsten. Detta eftersom socionomens yrkesutövande inte sällan innefattar en direkt distribuering av skattemedlen; socionomen har fått sitt uppdrag, att stötta utsatta och marginaliserade medborgare genom olika skattefinansierade insatser, av välfärdsorganisationen (socialtjänsten) (Svensson, Johnsson, Laanemets 2008, s. 19; Morén, Perlinski & Blom 2015, s. 27). Följaktligen innebär detta att mötet mellan socionomen och de medborgare denne kommer i kontakt med i sitt yrke, är dels ett möte mellan socionomen och medborgaren, dels ett möte mellan medborgaren och socialtjänsten, som socionomen arbetar på uppdrag av och är en representant för (ibid.). Således är socionomen sällan fullkomligt autonom i sitt yrkesutövande, utan befinner sig i en position mellan medborgaren och socialtjänsten, och socionomen behöver ha ett visst "spelrum" – så kallat *handlingsutrymme* – för att kunna sammanföra individens intressen och behov med organisationens uppdrag på ett sätt som tillfredsställer de båda aktörerna (Liljegren & Parding 2010, s. 272ff; Svensson, Johnsson, Laanemets 2008, s. 16). Hur stort socionomens handlingsutrymme är påverkas emellertid av det utrymme som de respektive logikerna, professions- och organisationslogiken, får i socionomens yrkesutövande, bland annat.

### 1.3 Problemformulering

Eftersom professions- och förvaltningsdomänen bygger på skilda logiker så präglas positionen mellan medborgaren och socialtjänsten – positionen som socionomen jämt



och ständigt befinner sig i – av såväl normativa som moraliska aspekter (Svensson, Johnsson, Laanemets 2008, s. 16). Detta innebär att professionslogiken och organisationslogiken anger olika sätt för hur socionomens yrkesutövande bör praktiseras, samt att de skilda logikerna har olika syn på vad som är rätt och fel i yrkesutövandet. Eftersom socionomen är beroende av socialtjänsten för att kunna bedriva professionellt socialt arbete, och socialtjänsten är beroende av socionomen för att nå ut med sina välfärdsinsatser till medborgarna, måste såväl professions- som förvaltningsdomänen och deras inbördes logiker samexistera i socialtjänsten (Morén, Perlinski & Blom 2015, s. 27ff). Detta innebär att socionomen måste förhålla sig till och balansera båda dessa logiker, professions- och organisationslogiken, i sitt yrkesutövande. För att kunna göra detta krävs det emellertid att socionomen integrerar andra kunskaper, färdigheter och perspektiv i yrkesutövandet än enbart sådana som socionomen förvärvat genom utbildningen – socionomen måste även integrera organisationsspecifika kunskaper, färdigheter och perspektiv i yrkesutövandet (ibid.).

Att kliva in i den kontext som socialtjänsten utgör, som beskriven ovan, är något en majoritet av de årligen utexaminerade socionomerna gör efter att de tagit sin examen och börjar arbeta i socialtjänstens myndighetsutövande verksamheter. I fokus för föreliggande studie, står därför nyutexaminerade socionomers reflektioner kring sitt yrkesutövande i socialtjänstens myndighetsutövande verksamheter. Med beteckningen *nyutexaminerad* avses en socionom som avlagt socionomexamen för inte mer än 12 månader sedan vid tidpunkten för denna studies genomförande i november–december 2022. Avgränsningen till nyutexaminerade socionomer i socialtjänstens myndighetsutövande verksamheter kan förstås mot bakgrund av att de årligen utexaminerade socionomerna kan förväntas arbeta just med myndighetsutövning (Salonen & Panican 2021, s. 19), och att socialtjänstens myndighetsutövande verksamheter även torde vara de som i stor, om inte störst, utsträckning ställer krav på att socionomen förenar profession- och organisationsspecifika kunskaper, färdigheter och perspektiv i yrkesutövandet. Detta eftersom de myndighetsutövande delarna av socialtjänsten torde genomsyras av en tydlig organisationslogik (vilken socionomen måste försöka balansera med professionslogiken, som nämnt) (Liljegren & Parding 2010, s. 283; Morén, Perlinski & Blom 2015, s. 27; Socialstyrelsen 2018, s. 24ff).

Studien fokuserar just nytexaminerade socionomer av två anledningar. För det första, torde det, på ett abstrakt plan, utgöra en utmaning att som nytexaminerad socionom, i.e. novis, navigera och balansera professions- och organisationslogiken. Detta eftersom nytexaminerade socionomer ofta tvekar på sin förmåga och upplever en rädsla för att göra “fel” i yrkesutövandet (Tham & Lynch 2019, s. 406; Gustavsson et al. 2020, s. 7ff). Vidare, och för det andra, är det förhållandevis outforskat hur nytexaminerade socionomer reflekterar kring sitt yrkesutövande i socialtjänsten – allra främst saknas longitudinella studier (Tham & Lynch 2021, s. 542; Grant, Sheridan & Webb 2017, s. 489). Denna studie, om än inte longitudinell, avser just att skjuta sig in i det tomrum skapat av avsaknaden av studier i ämnet.

## 1.4 Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att undersöka hur nytexaminerade socionomer reflekterar kring sitt yrkesutövande i den kontext som socialtjänstens myndighetsutövande verksamheter utgör. Syftet inbegriper följande frågeställningar:

- Hur berättar de kring sitt yrkesutövande?
- Vilka utmaningar i yrkesutövandet, beskriver de?
- Hur beskriver de att de förhåller sig till kontexten inom vilken deras yrkesutövande tar plats?

För att göra det möjligt att besvara våra frågeställningar och studiens syfte har vi totalt samlat 12 nytexaminerade socionomer indelade i tre olika fokusgrupper, och låtit dessa grupper diskutera tre frågor. Vi har därefter gjort en analys utifrån de nytexaminerade socionomernas diskussioner med stöd av professionsteori.

## 2. Redogörelse för tidigare forskning

I detta kapitel redogörs för det aktuella kunskapsläget i relation till vår studies syfte och frågeställningar. I vår orientering av forskningsläget har vi närmast uteslutande använt oss av Lunds universitetsbiblioteks databas – *LUBsearch*. En forskningsrapport från Karolinska Institutet (Gustavsson et al. 2020) hittades däremot till följd av en Google-sökning. För att avgränsa våra sökresultat i *LUBsearch* har vi använt oss av booleska operatörer och i olika utföranden kombinerat sökord – ibland trunkerade<sup>1</sup> – på engelska som

*Newly qualified social worker, Newly educated social worker, NQSW<sup>2</sup>, Reflect\*, Dilemma\*, Statutory social work, Social work, Bureaucra\*,*

och sökord på svenska som

*Ny\*, Socionom\*, Reflekt\*, Dilemma\*, Socialtjänst\*, Byråkrat\*.*

Vid genomläsning av våra sökresultat och de referenser som angetts i texterna har vi vidare funnit forskning och litteratur av relevans. För att förvissa oss om att våra sökresultat har genomgått referentgranskning har vi dels begränsat sökresultaten till enbart referentgranskade sådana, dels kontrollerat texterna vid genomläsning.

Kunskapsredogörelsen inleds med en beskrivning av socionomprofessionen som en välfärdsprofession. Därefter redogörs för hur socialarbetare<sup>3</sup> i en internationell kontext upplever det byråkratiska styrningsverktyg som organisationslogiken utgår från. Mot slutet av kapitlet blir redogörelsen alltmer specifik och fokuserar hur nytexaminerade socionomer i Sverige upplever sitt yrkesutövande i socialtjänsten.

---

<sup>1</sup> En stjärna (\*) efter sökordet indikerar att ordet har trunkerats.

<sup>2</sup> *NQSW* (Newly Qualified Social Worker) är en akronym som används flitigt inom den engelskspråkiga forskningen.

<sup>3</sup> Ibland används beteckningen *socialarbetare* i texten, vilken vi använder utbytbart med en individ som praktiserar professionellt socialt arbete – i Sverige en *socionom*.

## 2.1 Socionomprofessionen – en välfärdsprofession

Som redan antytt i det inledande kapitlet är socionomen ofta beroende av en organisation, som socialtjänsten, för att kunna bedriva professionellt socialt arbete. Detta eftersom socionomens yrkesutövande inte sällan innefattar en direkt distribuering av skattemedlen (Svensson, Johnsson, Laanemets 2008, s. 19; Morén, Perlinski & Blom 2015, s. 27). Eftersom socionomen är beroende av en välfärdsorganisation för att kunna bedriva professionellt socialt arbete, har socionomprofessionen kommit att gå under beteckningen *välfärdsprofession*<sup>4</sup>.

Kännetecknande för en välfärdsprofession, och det som urskiljer en sådan från de klassiska professionerna, är bland annat att välfärdsprofessionens autonomi är begränsad i förhållande till välfärdsorganisationen (Brante, Svensson & Svensson 2019, s. 27ff). I socialtjänsten som organisation implementerar exempelvis förvaltningsdomänen politiska beslut i verksamheten genom att besluta om regler, riktlinjer och rutiner för hur socionomens yrkesutövande skall planeras, utföras och följas upp. Sådana regler, riktlinjer och rutiner måste alltså socionomen förhålla sig till i sitt yrkesutövande. Ett exempel på en sådan regel kan vara att den bestämmer hur utbetalningar av ekonomiskt bistånd skall gå till, och socionomen måste ta hänsyn till dessa lokala bestämmelser i yrkesutövandet. I andra ord måste socionomen känna till den administrativa och organisatoriska strukturen och försöka anpassa sitt yrkesutövande därefter (Liljegren & Parding 2015, s. 281). Vidare kännetecknande för en välfärdsprofession är att den fungerar som ett serviceorgan åt den givna kommunen inom vilken socionomen arbetar; det är till exempel genom socionomprofessionen som det är möjligt för socialtjänsten att kunna nå ut med sina välfärdsinsatser till medborgarna. Detta eftersom socionomen besitter kunskaper, till exempel om hur socialtjänstlagen kan tolkas och förstås – något som är viktigt för att socialtjänsten skall kunna distribuera sina välfärdsinsatser till medborgarna i linje med, och utifrån, gällande rättsliga regler (Brante 2014, s. 298f). Fastän socionomens autonomi är begränsad i förhållande till välfärdsorganisationen,

---

<sup>4</sup> Tidigare betecknades socionomprofessionen som en *semiprofession*. Begreppet kritiserades emellertid för att implicera att professionen var mindre värdefull än "riktiga" professioner.

socialtjänsten, så är alltså välfärdsorganisationen även beroende av socionomen för att nå ut med sina välfärdsinsatser.

## 2.2 Socialarbetares upplevelser av byråkratiska strukturer

I en systematisk litteraturöversikt, konstituerad av 39 kvalitativa studier daterade mellan 1996 och 2020, har socialarbetares upplevelser av att arbeta i organisationer med en byråkratisk struktur sammanställts. Med byråkratisk struktur syftas här till en sådan beslutshierarki som organisationslogiken förordar, sådana regler riktlinjer och rutiner som de i beslutshierarkin inför i verksamheten och sådana standardiserade arbetsprocesser som kan vara resultatet av dessa regler, riktlinjer och rutiner. De inkluderade studierna fokuserar olika kontexter och organisationer inom vilka socialarbetare praktiserar och är genomförda i länder över hela världen (Pascoe, Waterhouse-Bradley & McGinn 2022, s. 2ff).

I litteraturöversikten gör sig fem huvudteman framträdande, vad gäller hur socialarbetare tycks uppleva och förhålla sig till den byråkratiska strukturen i de organisationer de arbetar inom:

- I. upplevelser av negativa effekter på socialarbetare,
- II. upplevelser av att klienten blir lidande,
- III. beskrivningar av motstånd mot organisationslogiken,
- IV. copingstrategier som upplevs göra organisationslogiken hanterlig, och
- V. socialarbetares positiva upplevelser av organisationslogiken (Pascoe, Waterhouse-Bradley & McGinn 2022, s. 6).

Vad gäller det första temat var detta det mest framträdande i den systematiska syntesen. De regler, riktlinjer och rutiner som de aktuella organisationerna infört i sina verksamheter, tycks bland annat handla om att socialarbetare skall använda standardiserade bedömningsmallar vilket även kommit att innebära en ökad emphasis på dokumentation. Det verkar emellertid som att socialarbetare förstår standardiserade metoder och en ökad emphasis på dokumentation som något som orienterar yrkesutövandet mer mot pappers-

göra, och att socialarbetare till följd av detta inte får tillräckligt med utrymme för att utvecklas, till exempel genom att lära sig nya professions specifika kunskaper. Socialarbetare tycks även ha svårt att använda sig av sina kunskaper, de som de förvärvat genom sina utbildningar, till följd av att de måste följa organisationens regler, riktlinjer och rutiner minutiöst – något som tycks leda till frustration hos socialarbetare (Pascoe, Waterhouse-Bradley & McGinn 2022, s. 7ff).

I fråga om det andra temat identifierades upplevelser av att klienten och socialarbetarens relation med denne blir lidande, då socialarbetare upplever att de ständigt måste anpassa sig till organisationens regler, riktlinjer och rutiner och ha organisationens målsättningar i fokus, exempelvis i fråga om att hålla organisationens utgifter så låga som möjligt. Detta försvårar möjligheterna att bedriva ett emancipatoriskt socialt arbete, och kan leda till att klienter inte får en sådan uttömmande hjälp de kan vara i behov av, tycks socialarbetare uppleva (Pascoe, Waterhouse-Bradley & McGinn 2022, s. 10ff).

I det tredje temat har socialarbeters narrativ om motstånd mot byråkratiska strukturer samlats. Socialarbetare beskriver bland annat hur de inte följer organisationens regler, riktlinjer och rutiner, exempelvis i fråga om hur information skall dokumenteras och detta framför allt när relevant klientinformation inte inryms i journalens förbestämda kategorier. Socialarbetare verkar således göra motstånd mot den klientifiering som de upplever att standardiserad dokumentation kan medföra (Pascoe, Waterhouse-Bradley & McGinn 2022, s. 12ff).

I det fjärde temat lyfts sådana copingstrategier som socialarbetare tycks bruka för att göra sitt yrkesutövande hanterligt till följd av de ovan nämnda upplevelserna. Ett exempel på en strategi är att finna utrymme för att tillsammans med kollegor kunna uttrycka och diskutera eventuella bekymmer för yrkesutövandet (Pascoe, Waterhouse-Bradley & McGinn 2022, s. 14).

Slutligen, i det femte temat, presenteras socialarbeters positiva upplevelser av byråkratiska strukturer. Sådana upplevelser handlar i huvudsak om att organisationens beslutshierarki gör att socialarbetare upplever att de kan avsäga sig personligt ansvar i

arbetet, då de upplever att någon annan högre upp i hierarkin får stå för de svåra beslut som fattas – något som tycks bidra till en lättnad hos vissa socialarbetare. Vidare handlar de positiva erfarenheterna om att socialarbetare upplever det att vara lättare att legitimera beslut för klienter genom att hänvisa till policydokument (Pascoe, Waterhouse-Bradley & McGinn 2022, s. 14f).

## 2.3 Att vara ny i socialtjänsten

Tham & Lynch har, som del i en longitudinell studie, sökt att få inblick i nyutexaminerade socionomers upplevelser av att börja arbeta i socialtjänsten (Tham & Lynch 2019, s. 400ff). I studien beskrivs hur nyutexaminerade socionomer har en stark rädsla inför att göra fel i sitt yrkesutövande (Tham & Lynch 2019, s. 406). Att uppleva en sådan rädsla tycks emellertid vara helt normalt. Som Gustavsson et al. visar tvekar ofta nyutexaminerade individer på sin egen förmåga och upplever till följd av detta just en genomträngande rädsla av att göra fel i yrkesutövandet (Gustavsson et al. 2020, s. 8f). Rädslan inför att göra fel verkar dock göra att nyutexaminerade socionomer har en fallenhet för att följa regler, riktlinjer och rutiner i yrkesutövandet (Tham & Lynch 2019, s. 406).

För att på ett konstruktivt sätt hantera den osäkerhet som nyutexaminerade kan uppleva, är det viktigt att de får introduktion till arbetet och är under löpande handledning. En arbetsgivare och/eller en arbetssituation som inte tar hänsyn till novisens behov av detta riskerar att hämma den enskilde novisens kompetensutveckling, samt göra den redan utmanande situationen som ny i ett yrke ännu svårare (Gustavsson et al. 2020, s. 8f, 13). Tham & Lynch visar emellertid att ett återkommande tema i nyexaminerades berättelser är upplevelser av att bli lämnad ensam i arbetet med en stor arbetsbörda. De nyutexaminerade socionomerna beskriver hur de upplever att de lämnas med en ohanterlig mängd administrativa arbetsuppgifter och dokumentation, tidspress och knappa ekonomiska marginaler, och att detta gör det svårt att bedriva ett emancipatoriskt socialt arbete (Tham & Lynch 2019, s. 406). Detta för tankarna mot, och resonerar väl med, tidigare studiefynd som pekat på att socionomer på detta sätt styrs att följa

organisationslogiken; genom att betungas med en stor arbetsbörda och snäva ekonomiska marginaler, lämnas socionomer med lite utrymme i form av tid och ork för att kunna använda sig av sina professionsspecifika kunskaper, förmågor och perspektiv i yrkesutövandet (Lauri 2016, s. 240; Jönsson 2019 s. 219; Liljegren & Parding 2010, s. 280ff).

Ökade administrativa uppgifter, knappa ekonomiska resurser såväl som tidspress i yrkesutövandet tycks emellertid väcka starka känslor hos de nyutexaminerade socionomer som Tham & Lynch har följt. I en av deras senare delstudier, visar de hur nyutexaminerade socionomer hanterar och förhåller sig till sitt yrkesutövande i socialtjänsten. Ett sätt handlar om att begränsa mängden tid som läggs på arbetet; att bara arbeta under de officiella arbetstiderna och att undvika att arbeta övertid (Tham & Lynch 2021, s. 546). Detta kan relateras till en av de strategier som Lauri visat att vissa erfarna socialarbetare tycks använda; att enbart engagera sig i det absolut mest nödvändiga i klientarbetet, till exempel för att inte behöva drunkna i dokumentation då varje liten handling tycks generera mer dokumentation (Lauri 2016, s. 116f, 120f). Som Jönsson ger vid handen leder emellertid ett sådant sätt att hantera yrkesutövandet till att organisationslogiken låts dominera, då den inte ifrågasätts. Detta kan till exempel leda till att yrkesutövandet lämnas utan sådana perspektiv som professionslogiken för in i socialtjänsten, till exempel ett empowerment-orienterat perspektiv (Jönsson 2019, s. 219).

Ett annat förhållningssätt till yrkesutövandet handlar, tvärtom, om att göra sig tillgänglig för klienter även utanför organisationens officiella tider, även om detta går emot organisationens vedertagna handlingsmönster – något som tycks leda till ökad arbetstillfredsställelse hos de socionomer som följts i studien (Tham & Lynch 2021, s. 546). Som Gustavsson et al. studiefynd visar kan ett sådant förhållningssätt till arbetet emellertid resultera i att den fysiska och psykiska återhämtningen som krävs efter en arbetsdag blir lidande, vilket i sin tur kan hämma nyexaminerades utveckling i yrkesrollen (Gustavsson et al. 2020, s. 8f). Vidare redogör Tham & Lynch för hur vissa nyutexaminerade socionomer lyckas utveckla strategier, som de upplever krävs, för att komma runt organisationens beslutshierarki och få ett indirekt inflytande i frågor som



rör klienter. En sådan strategi handlar om att lära sig hur klienters situation bör förmedlas till mellanchefer eller enhetschefer för att det skall leda cheferna till ett jakande beslut om stöd (Tham & Lynch 2021, s. 546).

## 3. Teori

I det här kapitlet kommer vi att presentera den teori vi tar stöd av i vår analys av det empiriska materialet. För att analysera de nyutexaminerade socionomernas reflektioner kring sitt yrkesutövande har vi tagit hjälp av Evetts begrepp *yrkes-* och *organisationsprofessionalism*. Begreppen har valts eftersom de hjälper oss att belysa hur de nyutexaminerade socionomerna försöker att navigera professions- och organisationslogiken såväl som de kunskaper, färdigheter och perspektiv socionomerna tar stöd av för att göra detta.

### 3.1 Två typer av professionalism

Evetts menar att professioner över lång tid tillbaka har haft ett stort, eget inflytande över hur professionalism kan förstås, det vill säga förståelsen av hur det egna yrkesutövandet skall organiseras, praktiseras och kontrolleras inom den organisation som professionen verkar. Denna tidigare förgivettagna omständighet har emellertid kommit att utmanas, eftersom professionsutövare i dag arbetar i stor skala, i stora, komplexa, hierarkiska organisationer. Förändringen i kontexterna inom vilka professioner finns, har skapat nya sätt för hur professionalism kan förstås, argumenterar Evetts. Enligt Evetts bör professionalism, i teorin, betraktas som antingen diskursivt/yrkesmässigt betingat, eller som diskursivt/organisatoriskt definierat. I fråga om den diskursiva/yrkesmässiga aspekten, kan denna förstås mot bakgrund av hur professionsutövare socialiseras in i den givna professionen – dels genom utbildningen, dels genom kollegor på arbetsplatsen – vilket kan påverka professionsutövarens förståelse av professionalism. Vad gäller den diskursiva/organisatoriska aspekten, menar Evetts att denna skall förstås mot bakgrund av hur de organisationer som professionsutövare i dag verkar inom tycks vara delaktiga i att definiera professionellt handlande (Evetts 2010, s. 123ff, 128).

Evetts ställer således upp två idealtypiska, i mångt och mycket kontrasterande, former av professionalism: *yrkesprofessionalism* och *organisationsprofessionalism*. Att yrkes- och organisationsprofessionalism skall betraktas som idealtypiska former av professionalism

innebär att de är renodlade och inte torde existera i praktiken som de extrema formerna dess teoretiska konstruktioner utgör de för att vara (Evetts 2010, s. 129; Evetts 2011, s. 407). Evetts menar även, som nämnt, att yrkes- och organisationsprofessionalism förekommer på en diskursiv nivå. Vi kommer emellertid inte att betrakta begreppen som diskurser som påverkar socionomers uppfattning av professionalism, utan som analytiska verktyg med hjälp av vilka vi kan förstå de nyutexaminerade socionomernas reflektioner kring sitt yrkesutövande.

Ur begreppen yrkes- och organisationsprofessionalism har vi valt ut centrala aspekter att fokusera i analysen. Aspekter av begreppen yrkes- och organisationsprofessionalism som vi lyfter och använder i vår analys handlar om personligt ansvar, handlingsutrymme, beslutsfattande befogenheter och kunskapssyn.

### *3.1.1 Yrkesprofessionalism*

Evetts menar att en professionslogik utgör grunden för sådana professionsspecifika kunskaper, färdigheter och perspektiv som utgör yrkesprofessionalism. Detta innebär att yrkesprofessionalism bygger på och drivs av professionslogiken, inom vilken kollegialitet och professionsetiken utgör styrnings*sidealet* av organisationen (Evetts 2010, s. 128f). Nedan redogörs för yrkesprofessionalism i relation till socionomer i socialtjänsten.

#### Kollegialitet och professionsetiken som styrningsverktyg

Om ett styrningsverktyg som baseras på kollegialitet används i socialtjänsten, innebär detta i praktiken att socionomer fattar beslut tillsammans och har företräde framför organisationen vad gäller att bestämma i frågor om hur yrkesutövandet skall organiseras, praktiseras och kontrolleras. Beslutsfattandet sker således inte i en beslutshierarki där beslutsfattande befogenheter ges de högre upp i hierarkin, utan beslutsfattandet sker *mellan* socionomer och kan därmed beskrivas som horisontellt. Att socionomer skall besitta kollegialt tolkningsföreträde framför socialtjänsten i beslutsfrågor framstår som rimligt, enligt professionslogiken. Detta mot bakgrund av hur socionomer socialiserats

in i professionen genom sin utbildning och genom kollegorna i arbetet, och därmed lärt sig vad de kan och inte kan göra, hur de kan och inte kan handla (Evetts 2010, s. 128f; Liljegren & Parding 2010, s. 277f). Enligt professionslogiken skall även socionomens yrkesutövande granskas av socionomprofessionen själv och associerade institutioner, exempelvis universitet och fackförbund, mot bakgrund av professionsetiken. Det problematiska med sådan kollegialitet som styrningsverktyg som professionslogiken förordar, är att den kan ge upphov till att socionomers lojalitet till varandra kan vara mycket stark. Socionomer kan därmed riskera att hålla varandra om ryggen, i stället för att förhålla sig noga prövande och granskande till varandras yrkesutövande (Liljegren & Parding 2010, s. 278).

### Tillit och ansvar

Med hänsyn till att professionslogiken förordar att professionen skall ha ett stort inflytande över hur yrkesutövandet organiseras, praktiseras och kontrolleras, är *tillit* och *personligt ansvar* sålunda nyckelbegrepp i yrkesprofessionalism (Evetts 2010, s. 129). Med *personligt ansvar* menas att socionomen har plikter att förhålla sig till. Socionomen förväntas praktisera sitt yrkesutövande på bästa möjliga sätt och i linje med den professionsetik som yrkesutövandet skall vila på och som socionomen socialiserats in i genom den akademiska utbildningen. Vidare förväntas socionomen ta hänsyn till och tillgodose klientens rättigheter, intressen och behov. Att leva upp till dessa plikter genom personligt ansvar är något som socionomen förväntas kunna göra, enligt professionslogiken. Följaktligen, på grund av att socionomen, genom egenansvar, förväntas utföra sina plikter, och detta neutralt och objektivt, skall såväl organisationen som den enskilde klienten ha *tillit* till socionomen och överlåta detta ansvar till denne; socionomens yrkesutövande skall således inte regleras och styras i strikt bemärkelse i socialtjänsten genom detaljerade regler, riktlinjer och rutiner, utan socionomen skall i stället låtas praktisera sitt yrkesutövande tämligen fritt inom ett lösare ramverk av organisatoriska regler, riktlinjer och rutiner. Detta ger socionomen ett stort *handlingsutrymme* i arbetet (Evetts 2010, s. 129, Liljegren & Parding 2010, s. 278).

Det problematiska med att organisationen och klienten ger sin tillit till att socionomen ansvarar för att yrkesutövandet utförs på bästa möjliga sätt, är att transparensen i

yrkesutövandet blir låg. Detta eftersom socionomen inte behöver försvara eller redovisa yrkesutövandet, varken i fråga om *vad* det lett till i arbetet med klienten, eller *hur* det har utförts i arbetet med klienten (ibid.).

## Handlingsutrymme

Ett centralt begrepp inom yrkesprofessionalism är *handlingsutrymme*. Med handlingsutrymme menas att socionomen överläts ansvar att fatta vissa beslut i det fortgående arbetet. När handlingsutrymme existerar är det beslut som skall fattas av socionomen inte givet, vilket innebär att det finns valmöjligheter för den socionom som besitter handlingsutrymme att konstruera sitt beslut tämligen fritt. Ofta är handlingsutrymme en nödvändighet i situationer när generella regler inte ger anvisning om hur ett beslut skall fattas, såväl som en förutsättning för att det skall vara möjligt att individanpassa beslut efter den enskilde klientens intressen och behov (Liljegren & Parding 2010, s. 272f). Hur stort socionomens handlingsutrymme är kan variera, eftersom dess storlek avgörs av rättsliga såväl som organisatoriska regler; handlingsutrymmets omfattning utformas således alltid i relation till en motpart. Oavsett om handlingsutrymme existerar eller ej, kan emellertid alltid ett beslut fattas; om handlingsutrymme inte existerar för socionomen överhuvudtaget, finns det strikta regler, riktlinjer eller rutiner som stipulerar vilka beslut som skall fattas och hur beslutsfattandet skall gå till (ibid.).

Handlingsutrymme bygger på socionomens kunskap och omdöme (socionomen får alltså ansvar att utifrån kunskap och omdöme konstruera ett beslut) och innehåller således en normativ aspekt; hur socionomen *bör* handla är inte givet utan styrs just utifrån socionomens kunskap och omdöme. Till den normativa aspekten kan även räknas att handlingsutrymme är något som socionomen ofta värdesätter i sitt yrkesutövande. Detta eftersom socionomen ofta ser det som givet – och en del i den professionella identiteten – att denne bör få besluta över centrala aspekter av yrkesutövandet utifrån personligt ansvar. Samtidigt som socionomen ofta torde värdera handlingsutrymme som något positivt som möjliggör individanpassade beslut, innebär handlingsutrymmet även att socionomen kan frångå klientens rättigheter, intressen och behov, såväl som innebära att socionomen inte fattar liknande beslut i liknande fall – något som kan ge upphov till

problem med godtycklighet och rättsosäkerhet i socionomens yrkesutövande (Liljegren & Parding 2010, s. 273f).

### Kunskap i yrkesprofessionalism

Socionomen förvärvar sin kunskap dels formellt, det vill säga genom den akademiska utbildningen, dels icke-formellt, det vill säga genom det praktiska arbetet. Liljegren & Parding framhåller att det icke-formella lärandet är minst lika viktigt som det formella, eftersom det är genom det praktiska arbetet som en viktig del av socialisationen in i socionomprofessionen sker. För nyutexaminerade socionomer torde således det icke-formella lärandet att vara kritiskt, och de behöver sina mer erfarna kollegor för att lära sig att utöva yrket helt i linje med professionslogiken (Evetts 2010, s. 128f; Liljegren & Parding 2010, s. 279). Sådan kunskap som förvärvas genom socialisationen kan benämnas *tyst kunskap*. Detta innebär att kunskapen inte är möjlig att uttrycka i ord, eftersom tyst kunskap till stor del bygger på intuition till följd av teoretisk och praktisk erfarenhet. Eftersom tyst kunskap är avhängigt praktisk erfarenhet, är således möjligheterna för socionomen att tillgodogöra sig och utveckla tyst kunskap även avhängigt hur yrkesutövandet i socialtjänsten är organiserat och vilka möjligheter som finns att tillgodogöra sig praktisk erfarenhet (ibid.).

Professionslogikens kunskapssyn handlar inte enbart om formen på den kunskap som socionomen besitter (eller skall utveckla), utan även kunskapens objekt. För socionomprofessionen är människan – klienten – det primära kunskapsobjektet, och det är i och genom mötet med klienten som det är möjligt att hjälpa, enligt professionslogiken (Liljegren & Parding 2010, s. 279).

### *3.1.2 Organisationsprofessionalism*

Evetts menar att organisationslogiken utgör grunden för sådana organisatoriska kunskaper, färdigheter och perspektiv som utgör organisationsprofessionalism. Logiken bygger på ett byråkratiskt styrningsideal och drivs av organisationens förvaltning (Evetts

2010, s. 129ff). Nedan redogörs för organisationsprofessionalism i relation till socionomen och socialtjänsten.

### Byråkrati som styrningsverktyg

I grund och botten bygger organisationsprofessionalism på ett byråkratiskt styrningsverktyg. Organisationen skall, enligt organisationslogiken, ha en tydlig hierarkisk struktur inom vilken de med beslutsfattande befogenheter, till exempel chefer av olika slag, skall bestämma om vilka regler, riktlinjer och rutiner som skall gälla i verksamheten och som socionomen måste förhålla sig till i sitt yrkesutövande. Detta, bland annat, för att komma ifrån sådana problem som professionslogikens kollegiala styrning av verksamheten kan medföra; genom att strömlinjeforma yrkesutövandet minskar risken för att socionomen fattar godtyckliga beslut och bedömningar, enligt organisationslogiken. Detta är även tänkt att framhäva organisationens legitimitet såväl som socionomens legitimitet i yrkesutövandet och stärka tilliten till organisationen och professionen (Liljegren & Parding 2010, s. 276; Ponnert & Svensson 2016, s. 592–596). Sådana regler, riktlinjer och rutiner som organisationslogiken förordar, kan till exempel handla om att reglera vilka typer av beslut som socionomen får fatta i sitt yrkesutövande och vad socionomen måste dokumentera i klientarbetet och hur detta skall gå till (Liljegren & Parding 2010, s. 276).

Det problematiska med organisationslogiken torde vara att socionomen kan riskera att reduceras till handläggare av ärenden, i stället för att låtas använda sig av sina kunskaper, erfarenheter och sin idérikedom i mötet med klienten (Morén, Perlinski & Blom 2015, s. 22f). Vikten som organisationslogiken lägger vid regler, riktlinjer och rutiner kan dessutom göra verksamheten trög och stelbent. Detta kan reducera den enskilde klienten till en kugge i ett hjul och att dennes önskemål och behov inte tillgodoses som en följd, eftersom reglerna och riktlinjerna inte torde ta hänsyn till de unika omständigheterna i den unika klientens liv (Liljegren & Parding 2010, s. 280f).

### Transparens och ansvarighet

Om personligt ansvar och tillit är nyckelord för yrkesprofessionalism, är *transparens* och *ansvarighet* centrala begrepp i organisationsprofessionalism. Genom att socionomen

förväntas följa de organisatoriska reglerna, riktlinjerna och rutinerna, och även förväntas dokumentera hur denne har gått till väga i yrkesutövandet, är det enligt organisationslogiken möjligt att i efterhand kontrollera att socionomens yrkesutövande varit adekvat, det vill säga att yrkesutövandet varit enligt såväl organisatoriska som rättsliga regler. Skulle det vid uppföljning av verksamheten påvisas att socionomens handlande inte varit adekvat, kan socionomen då ansvariggöras av för sitt handlande eller icke-handlande (Evetts 2010, s. 129ff; Liljegren & Parding 2010, s. 281).

### Kunskap i organisationsprofessionalism

Som redan antytt i det föregående avsnittet, är dokumenterad kunskap centralt för organisationslogiken. Dokumentationen gör inte enbart socionomens yrkesutövande transparent, utan enligt organisationslogiken är det bland annat genom dokumentationen om klienten som det är möjligt att utreda om klienten har rätt till insatser utifrån rättsliga och organisatoriska regler och, om ja, i sådana fall vilka insatser klienten har rätt till. Kunskap i dokumenterad, skriftlig form är således vad organisationslogiken förordar, eftersom det är genom den dokumenterade kunskapen som det – enligt organisationslogiken – är möjligt att, utifrån organisatoriska och rättsliga regler, legitimera varför klienten har rätt till en insats. Detta innebär att det primära kunskapsobjektet i organisationsprofessionalism är regler av olika slag, eftersom det är genom dessa som det är möjligt att hjälpa klienten, enligt organisationslogiken. Genom att kunna lagstiftningen är det möjligt för socionomen att kunna bistå klienten med försörjningsstöd, exempelvis (Liljegren & Parding 2010, s. 281).

Organisationslogiken förordar även att den dokumenterade kunskapen skall vara standardiserad, till exempel genom att den aktuella journalanteckningen innehåller ett antal förutbestämda kategorier. Detta är något som bland annat gör det möjligt att jämföra ärenden med varandra, och i förlängningen även verksamheter med varandra. Det problematiska med dokumenterad kunskap, är emellertid att själva utförandet – det vill säga att dokumentera – tar såväl tid som ork från socionomen (Liljegren & Parding 2010, s. 274, 281).



## 4. Metod

I det följande kapitlet redogör vi för hur vi har gått till väga i arbetet med studien, alltifrån dess början till dess slut. Därutöver diskuteras även studiens tillförlitlighet och dess etik. Kapitlet avslutas med att vi presenterar arbetsfördelningen oss studenter emellan i detta uppsatsarbete.

### 4.1 Metodologiska överväganden

En kvalitativ forskningsansats har brukats för att göra det möjligt att besvara frågeställningarna och uppnå studiens syfte. Detta då en kvalitativ forskningsansats syftar till att tolka och förstå den sociala verklighet de studerade subjekten är en del av och generera djupgående beskrivningar av den sociala verklighet som studeras (Bryman 2018, s. 61, 67, 467f).

När vi konstruerade denna studie tog vi hänsyn till att anpassa insamlingsmetoden för empiriskt material till studiens syfte, då detta är avgörande för en studies genomförbarhet (Lind 2014, s. 125). En metod, bland många, som används i studier med en kvalitativ forskningsansats, är fokusgruppsintervju. Fokusgruppsintervju som metod skiljer sig från kvalitativa intervjuer – enskilda sådana eller i grupp – då fokusgruppsintervjun, i huvudsak, intresserar sig för interaktionen *mellan* deltagarna – *inte* interaktionen mellan intervjuare och intervjuperson. Annorlunda uttryckt: fokusgruppsintervju som metod intresserar sig för hur deltagarna *tillsammans* reflekterar kring ett fenomen och hur de reagerar på varandras reflektioner. Detta innebär att den som leder en fokusgruppsintervju har rollen av en moderator som skall skapa förutsättningar för diskussion mellan studiedeltagarna, snarare än att agera samtalsledare (Dahlin-Ivanoff 2015, s. 82; Bryman 2018, s. 603f).

Nyckelord i vår studies syfte är *nyutexaminerade socionomer, socialtjänsten, yrkesutövande* och *reflekterar*. En kollektiv aspekt formar sig således i syftet; studien intresserar sig för hur *en grupp* – mer precist nyutexaminerade socionomer som arbetar i

socialtjänstens myndighetsutövande verksamheter – *tillsammans* reflekterar kring yrkesutövandet. Ett sådant kollektivt perspektiv som efterlyses i syftet, är just kännetecknande för fokusgruppsintervju som metod, som nämnt (Dahlin-Ivanoff 2015, s. 82f). Av denna anledning har vi använt fokusgruppsintervju som empirisk insamlingsmetod. Att vi valde fokusgruppsintervju som metod, framför kvalitativa intervjuer, berodde även på att vi ville vara så öppna som möjligt för alla sorters reflektioner som empirin skulle kunna komma att innehålla. Vi upplevde därför att ett fåtal breda diskussionsfrågor, som används vid fokusgruppsintervjuer, kunde minska risken för vi skulle styra informanternas reflektioner. Vidare får även den valda metoden betraktas, exempelvis i relation till kvalitativa intervjuer, som ett effektivt sätt att samla in en stor mängd empiri under en kort tid (Bryman 2018, s. 403). Den tid som fanns avsatt för föreliggande studies genomförande var begränsad, och i ljuset av detta framstod fokusgruppsintervju som ett än mer medvetet metodval än kvalitativa intervjuer.

Vid val av en sådan metod som vi använt, fokusgruppsintervju, är det viktigt att reflektera kring överförbarheten av det empiriska material som metoden syftar till att generera. För att empirin skall ha förutsättningar att kunna betraktas som överförbar, måste grupp-sammansättningen i respektive fokusgrupp vara heterogen, i viss mån. Detta trots att fokusgruppsintervju som metod i huvudsak används för att framhäva kollektiva uppfattningar och erfarenheter – något som i huvudsak fordrar en homogen grupp-sammansättning (Dahlin-Ivanoff 2015, s. 86f). Annorlunda uttryckt skulle man kunna säga att grupp-sammansättningen i första hand skall vara homogen, men att den även fordrar att vara heterogen i vissa avseenden. Detta är något som vi tagit hänsyn till då vi utformat sammansättningen av informanter i de tre fokusgruppsintervjuer som ägde rum som del av denna studie. Vi har uppnått heterogenitet i grupp-sammansättningen i de tre fokusgrupperna, genom att kontrollera att de myndighetsutövande verksamheter i socialtjänsten som informanterna arbetar inom varierar, och att kommunerna som informanterna arbetar i varierar.

Vår huvudfokus har dock varit att uppnå homogenitet i urvalet. Homogeniteten har uppnåtts genom att informanterna är nytexaminerade socionomer som alla arbetar med myndighetsutövning i socialtjänsten.

## 4.2 Tillträde och urval

Denna studie genomfördes i november–december 2022. Ett tjugotal potentiella informanter kontaktades via Facebook Messenger med en förfrågan om att delta. Dessa individer hade tidigare studerat vid socionomprogrammet, Lunds universitet, men utexaminerats under höstterminen 2021 eller vårterminen 2022. Av de som uppfyllde urvalskriterierna av dessa, hade sex individer vilja och möjlighet att delta. En av dessa individer refererade oss även vidare till en nyutexaminerad socionom i dennes bekantskapskrets som vi även värvade. Utöver att kontakta potentiella informanter som tidigare studerat vid Lunds universitet, publicerades även ett inlägg i en Facebookgrupp för socionomer. Inlägget innehöll information om studiens syfte, studiens urvalskriterier, och en uppmaning om att delta. Inlägget resulterade i att fem informanter värvades, varav två av dessa senare kom att avstå från att delta i studien. Genom de individer vi fick kontakt med via inlägget i Facebookgruppen, refererades vi även vidare till personer ur deras bekantskapskrets, varav en hade möjlighet att delta. Vår handledare sammanförde oss även med en socialförvaltning, via vilken vi fick kontakt med ytterligare studiedeltagare. Dessa uppsöktes med en förfrågan om att delta i studien, och ytterligare en individ rekryterades. Således deltog totalt 12 nyutexaminerade socionomer i studien. Samtliga studiedeltagare fick ett informationsbrev<sup>5</sup> såväl som en samtyckesblankett<sup>6</sup> skickade till sig i samband med att de kontaktades. De uppmanades att läsa igenom dessa bilagor noggrant, och återkomma med en inskannad kopia eller en bild på att samtyckesblanketten var ifylld, om de fortfarande var intresserade av att delta i studien.

De socionomer som deltog i studien, var vid studiens genomförande praktiserande i varierande verksamheter i socialtjänsten: fyra var verksamma inom utredande enheter i den kommunala individ- och familjeomsorgen, tre var verksamma inom utredande försörjningsstödsenheter, tre arbetade med biståndsbedömning mot skilda målgrupper<sup>7</sup> och två var verksamma inom utredande enheter för vuxna med substansmissbruk. Arbetet som utförs inom ramen för dessa verksamheter kan i hög grad beskrivas som

---

<sup>5</sup> Se *bilaga 1*.

<sup>6</sup> Se *bilaga 2*.

<sup>7</sup> Den ena arbetade mot målgruppen barn (7–18 år), den andra arbetade mot en målgrupp bestående av individer 0–65 år, och den tredje arbetade mot målgruppen äldre (65 år och äldre).

myndighetsutövande. I det fortlöpande arbetet i dessa skilda verksamheter, fattas det löpande beslut enligt lagstiftningar som socialtjänstlagen (SoL), lag med särskilda bestämmelser om vård av unga (LVU), lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), och lag om vård av missbrukare i vissa fall (LVM).

I tabellen nedan presenteras informanterna. Namnen har fingerats för att inte röja deras identiteter. Då vi fingerat respektive informants namn, har vi utgått från vår uppfattning av informantens faktiska namn som antingen vanligt för en man eller vanligt för en kvinna. Vi har därefter valt ett uppdiiktat namn som kan sägas gå i linje med vår könsuppfattning av det faktiska namnet. Skulle informanter med våra namn (Alexander och Hannes) – vilka vi uppfattar som namn vanliga för män – ha deltagit i studien, hade dessa kanske fingerats till Lars och Christian, som exempel. En diskussion om etiska överväganden och ställningstaganden med anknytning till informanternas anonymisering, presenteras i avsnitt 4.6 *Etiska överväganden*.

<b>Fokusgrupp</b>	<b>Namn</b>	<b>Verksamhetsområde</b>
1	“Jakob”	Försörjningsstöd
1	“Ester”	Försörjningsstöd
1	“Karl”	Biståndsbedömning
1	“Agnes”	Missbruk och beroende
1	“Eva”	Individ- och familjeomsorg
2	“Matilde”	Missbruk och beroende
2	“Klara”	Försörjningsstöd
2	“Jasmine”	Individ- och familjeomsorg
3	“Nour”	Individ- och familjeomsorg
3	“Truls”	Biståndsbedömning
3	“Evelina”	Individ- och familjeomsorg
3	“Hedda”	Biståndsbedömning

Med hänsyn till hur vi har fått tillträde till informanter, kan två urvalstekniker sägas ha använts – bekvämlighetsurval och snöbollsurval. Att ett bekvämlighetsurval har använts, innebär att de individer som varit lättast tillgängliga bjudits in till att delta i studien (Bryman, 2018, s. 243f). Att ett snöbollsurval har använts, innebär att de initialt kontaktade individerna i sin tur refererat oss till ytterligare potentiella deltagare (Bryman 2018, s. 504). Valet av urvalsteknik grundas uteslutande i att det inte funnits immateriella eller materiella resurser, som tid och pengar, för att bruka ett annat urval.

Vad gäller just studiens urval, kan detta beskrivas som ett målstyrt urval med fasta urvalsstrategier. Vad detta innebär, är att informanterna valts ut på grundval av deras egenskaper som nyutexaminerade socionomer, verksamma inom myndighetsutövande verksamheter i socialtjänsten. Vidare har det även inneburit att urvalet inte har kommit att ändras under studiens gång (Bryman, 2018, s. 498). Urvalet har begränsats till dessa enheter för att göra det möjligt att besvara studiens syfte och frågeställningar.

### 4.3 Tillvägagångssätt

Totalt genomfördes tre fokusgruppsintervjuer. Den första fokusgruppen bestod av fem informanter. Den andra fokusgruppen var planerad att bestå av fem informanter, men två individer valde att avstå från att delta i nära anslutning till fokusgruppsintervjun. Den tredje fokusgruppen utgjordes av fyra informanter. Trots att en fokusgrupp enbart bestod av tre informanter, var deltagarna i denna grupp mycket engagerade och upprätthöll en konstant diskussion; även små fokusgrupper kan vara mycket dynamiska, och resultatet av de diskussioner som tar plats inom ramen för en fokusgruppsintervju är avhängigt deltagarnas medverkan snarare än antalet informanter i gruppen (Dahlin-Ivanoff 2015, s. 89; Bryman 2018, s. 610). Databesamlingen avslutades efter att den tredje fokusgruppsintervjun var avklarad. Antalet fokusgruppsintervjuer, det vill säga tre, torde inte utgöra ett hinder för resultatets överförbarhet (se diskussion i avsnitt 4.5.2 *Överförbarhet*).

Fokusgruppsintervjuerna tog plats via den digitala plattformen Zoom. Detta av anledningen att informanterna i de respektive fokusgrupperna var utspridda över hela

Sverige. Det faktum att fokusgrupperna tog plats digitalt kan ha påverkat vår insamling av empiri på så sätt att informanterna kan ha varit mindre kognitivt delaktiga i de diskussioner som tog plats, jämfört med om fokusgruppsintervjuerna skulle ha ägt rum i fysisk form; empirins detaljrikedom kan således ha påverkats till det sämre. Detta eftersom den enskilde informanten har haft möjlighet att, under den fokusgruppsintervju denne deltog i, samtidigt använda sin dator eller mobil för att göra sådant utan relevans för den givna fokusgruppsintervjun; till exempel skriva meddelanden på sociala medieplattformar. Vid fysiska fokusgruppsintervjuer, torde den enskilde informanten vilja undvika detta av rädsla att bryta mot vad som får anses vara en grundläggande social norm – att vara kognitivt närvarande i det samtal som tar plats – eftersom ett avsteg från normen skulle kunna tänkas innebära att den individ som bryter mot normen sanktioneras socialt, till exempel genom samtalspartners eventuella irriterade kommentarer om att lägga undan telefonen. Då samtal sker via en digital plattform, som varit fallet med de fokusgruppsintervjuer som ägt rum inom ramen för vår studie, är det lättare för den enskilde informanten att göra sådant utan relevans för den givna fokusgruppsintervjun, till exempel att använda mobiltelefonen. Detta eftersom det kan vara svårt för de övriga informanterna, såväl som oss, att lägga märke till eventuellt mobilanvändande, exempelvis.

Den digitala kontext som fokusgruppsintervjuerna tog plats inom, har dock inte enbart haft potentiellt negativa konsekvenser för insamlingen av empiri. Det faktum att fokusgruppsintervjuerna skedde digitalt, möjliggjorde för oss – Alexander och Hannes, i rollen som moderatorer – att löpande under fokusgruppsintervjuerna kommunicera med varandra via en chatt. Till följd av detta kunde vi – i skriftlig form – samtala om *när* och *hur* vi skulle be informanter att fördjupa sådana diskussioner som kunde uppstå under fokusgruppsintervjuerna, eller kommunicera kring huruvida vi skulle avbryta en given diskussion, ifall vi upplevde att diskussionen “svävade i väg”. För oss att kommunicera på detta vis, skulle inte ha varit möjligt ifall fokusgruppsintervjuerna hade ägt rum i fysisk form. Att vi kunde kommunicera med varandra i sådana frågor som ovan nämnts, torde ha gjort det lättare för oss (som saknar erfarenheter av fokusgruppsintervju som metod) att moderera fokusgruppsintervjuerna och kontrollera att den empiri som samlades in hade, vad vi upplevde var, djup och relevans för studien.

Varje fokusgruppsintervju inleddes med att vi presenterade oss, såväl som redogjorde för syftet med studien. En kort förklaring för fokusgruppsintervju som metod, med betoning på att diskussion deltagare emellan står i centrum för metoden, gavs även. Därefter, i varje fokusgruppsintervju, fick informanterna presentera sig själva och sitt arbete. Detta för att skapa en avslappnad stämning hos såväl de själva som deras meddeltagare – något som är viktigt för att skapa en diskussionsatmosfär (Dahlin-Ivanoff 2015, s. 88). Väl under de respektive fokusgruppsintervjuerna avhandlades tre diskussionsfrågor<sup>8</sup>. Diskussionsfrågorna hade skickats via mejl till informanterna 24 timmar innan den fokusgruppsintervju de skulle medverka i tog plats, för att ge dem möjlighet att läsa igenom frågorna i lugn och ro, och få tid att reflektera kring dessa. Detta bidrog till att när de respektive fokusgruppsintervjuerna väl påbörjades, initierades diskussioner snabbt informanterna emellan i de skilda fokusgrupperna.

Diskussionsfrågorna som avhandlades under fokusgruppsintervjuerna, hade utformats för att i största möjliga mån mana till gruppdiskussion. Delar av den första diskussionsfrågan kan användas som exempel: “(...) Vad innebär detta för *er* i *ert* yrkesutövande? *Diskutera.*”. I det citerade stycket används dels en ren uppmaning om att diskutera, dels används reflexiva, possessiva pronomen (“*er*” och “*ert* yrkesutövande”) för att betona att gruppen har något, eller snarare upplever något gemensamt, av diskussionsvärde (Dahlin-Ivanoff 2015, s. 88). För en vidare diskussion kring diskussionsfrågorna, se avsnittet om tillförlitlighet, avsnitt 4.5.4 *Möjlighet att styrka och konfirmera.*

## 4.4 Bearbetning och analys

Fokusgruppsintervjuerna spelades in med ljud och bild för att möjliggöra en precis och korrekt återgivning av det empiriska materialet i transkriberingsfasen (Bryman 2018, s. 606f). I nära anslutning till att den första fokusgruppsintervjun hade avklarats, började vi att transkribera och koda det material som insamlats. Inom åtta dagar från det att den första fokusgruppsintervjun avklarats, hade även de resterande två fokusgruppsintervjuerna genomförts, och transkriberingen av dessa skedde därmed parallellt med

---

<sup>8</sup> Se bilaga 3.

kodningen av den första fokusgruppsintervjun. Således har materialet kodats jämsides med att det har samlats in – i linje med vad Bryman rekommenderar (Bryman 2018, s. 700).

Fokusgruppsintervju som metod intresserar sig inte enbart för *vad* en fokusgrupp diskuterar, utan även *hur* dess deltagare diskuterar ett fenomen (Bryman 2018, s. 607). Av denna anledning transkriberades det inspelade materialet noggrant och ordgrant för att inte språkliga nyanser skulle gå förlorade i materialet – något som innebar att *allt* skrevs ut; alltifrån upprepningar, till verbala tics, till utfyllnadsord som “ehm”, “asså”, “liksom”, och så vidare. Detta var emellertid mycket mödosamt och tog lång tid<sup>9</sup>. Efter att vi hade transkriberat allt material, gick vi även igenom allt material, från början till slut, samtidigt som vi lyssnade på det inspelade materialet, för att säkerställa att vi hade transkriberat korrekt.

Som Bryman framhåller är det inte lämpligt att presentera citat i deras fulla, obehandlade form i resultat- och analyskapitlet, eftersom läsbarheten av obearbetade citat torde vara låg (Bryman 2011, s. 431). Av denna anledning redigerades de stycken av det transkriberade materialet som vi i analysförfarandet valde att använda i studiens resultat- och analyskapitel. Redigeringen inbegrep i huvudsak att vi kortade ned längre citat och tog bort onödiga utfyllnadsord och upprepningar. I en del fall ändrades till och med grammatiken. Att vi bearbetade materialet på de ovan nämnda visen, syftade enbart till att göra texten mer läsvänlig och för att inte viktiga poänger skulle gå förlorade, då citaten ofta togs ur ett större sammanhang. Bearbetningen av det material som presenteras i vår analys, har således inte – inte i något avseende – inneburit att vi ändrat i innebörden i citaten.

Vårt angreppssätt för att ta oss an det empiriska materialet, har varit en tematisk analys. Detta innebär att vi skapat struktur i det empiriska materialet genom att ha överfört beståndsdelar av det transkriberade materialet till ett stort antal, korta, sammanfattande kommentarer – så kallade initiala koder. Dessa har sedan grupperats i större kategorier

---

<sup>9</sup> Normalt sett brukar en timmes långt ljudmaterial ta cirka fyra timmar att transkribera, vilket kan jämföras med de cirka sju–åtta timmar det tog oss att transkribera en timmas inspelat material.



på basis av att koderna har något gemensamt, och kategorierna har vidare grupperats i större teman på basis av att kategorierna har något gemensamt (Bryman 2018, s. 702f). Vi påbörjade vår analys genom att läsa igenom det transkriberade materialet ett flertal gånger och skrev koder i marginalerna till texten. Exempel på sådana koder vi skrev är *Bra att inte ha egen delegation, Att tala organisationens språk, Handlingsutrymme, Ansvar, Ambivalens*, et cetera. Denna inledande fas i analysförfarandet, benämner Bryman *öppen kodning*. Genom den öppna kodningen fick vi en fördjupad förståelse för materialets innehåll, det vill säga vad som återupprepades i fokusgruppernas diskussioner, hur informanterna diskuterade vissa fenomen, hur informanterna sade emot sig själva, med mera. Efter att vi fått, vad vi upplevde var, en god överblick över det transkriberade materialet, inledde vi – vad Bryman benämner – *fokuserad kodning*. Den fokuserade kodningen syftar till att sälla bland de initiala koderna och reducera dessa till de mest frekventa och framträdande sådana (Bryman 2018, s. 688–692). Genom att vi sällade bland koderna och reducerade dessa, lämnades vi med ett tjugotal koder, vilka vi sedan grupperade i kategorier. Dessa sju kategorier presenteras i kapitel 5, *Resultat och analys*.

## 4.5 Tillförlitlighet

De tillförlitlighetskriterier, *validitet* och *reliabilitet*, som används i studier med en kvantitativ ansats lämpar sig mindre bra för kvalitativt inriktade studier som denna. I stället har alternativa kriterier föreslagits för studier med en kvalitativ ansats: *trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet* och *möjlighet att styrka och konfirmera* (Bryman 2018, s. 465ff). Dessa kriterier används i diskussionen om studiens tillförlitlighet i det följande.

### 4.5.1 Trovärdighet

Att en studies resultat är *trovärdiga* handlar dels om huruvida forskarna följt de regler som omgärdat forskningsprojektet i allmänhet och den vetenskapliga processen i synnerhet, dels om huruvida forskarna uppfattat den sociala verklighet de studerade

subjekten är en del av, och detta på ett korrekt sätt (Bryman 2018, s. 467). För att uppnå hög trovärdighet har vi under studiens gång, i alla avseenden rimliga för denna studie, efterföljt Socialhögskolan vid Lunds universitets *Råd och anvisningar för uppsatsarbete* (Socialhögskolan 2022). Vidare har vi även använt oss av respondentvalidering genomgående under de respektive fokusgruppsintervjuerna, för att säkerställa att vi uppfattat informanternas reflektioner och diskussioner korrekt. Denna respondentvalidering har skett löpande under fokusgruppsintervjuerna, och till vårt stöd hämtade vi inspiration från den samtalsmetodik som ofta används i terapeutiska samtal. I sådana samtal använder behandlaren sig av omformuleringar av det samtalspartnern berättat. Sådana omformuleringar ger samtalspartnern möjlighet att rätta behandlaren, ifall denne fått en felaktig uppfattning av samtalspartnerns berättelse (Eide & Eide, 2006, s. 159ff). Det är just principen om omformuleringar, som vi tagit med oss in i rollen som moderatorer av de fokusgruppsintervjuer som tagit plats inom ramen för vår studie, för att kunna garantera att vi uppfattat fokusgruppernas diskussioner korrekt. Vidare skall även nämnas att det faktum att fokusgruppsintervjuerna spelades in med ljud och bild, möjliggjorde en mer precis återgivning av det empiriska materialet än vad som hade kunnat åstadkommas ifall att vi hade antecknat för hand under förfarandet av fokusgruppsintervjuerna. Det faktum att fokusgruppsintervjuerna spelades in, gjorde även att vi kunde säkerställa att vi inte hade slarvat när det bandade materialet transkriberades. Detta – att transkriptionerna var fria från slarvfel – säkerställdes genom att vi lyssnade till det inspelade materialet samtidigt som vi korrekturläste utskriften. Som en följd av det ovan nämnda, bedöms studiens trovärdighet som hög.

#### 4.5.2 Överförbarhet

*Överförbarhet* syftar till huruvida en kvalitativ studie lyckas generera fylliga beskrivningar av ett fenomen. Sådana fylliga beskrivningar kan senare användas av andra forskare för att bedöma ifall beskrivningarna kan överföras till en annan kontext med avseende på tid och rum (Bryman 2018, s. 467f). Som nämnt i det föregående avslutades datainsamlingen efter att den tredje fokusgruppsintervjun hade avklarats. Detta eftersom det enbart fanns begränsad tid avsatt för föreliggande studies genomförande. Frågan är om detta har påverkat resultatets överförbarhet. Kan

diskussionerna som tog plats inom ramen för de tre respektive fokusgrupperna ha varit specifika för just dessa grupper?

Datainsamlingen bör avslutas då forskarna, i stora drag, kan antecipera vad som kommer att hända och vad som kommer att sägas inom ramen för ytterligare en fokusgruppsintervju, om forskarna skulle genomföra en sådan. Kan forskarna göra detta, torde inga fler fokusgruppsintervjuer behöva genomföras, eftersom de mest betydelsefulla kategorierna för analysen sannolikt redan mättats (Bryman 2018, s. 607). Efter att den tredje fokusgruppsintervjun hade avklarats, noterade vi att de diskussioner som hade ägt rum inom ramen för denna, överensstämde mycket väl – och i vissa avseenden var närmast identiska – med de diskussioner som hade ägt rum inom ramen för de föregående två fokusgruppsintervjuerna. Vi upplevde även att det vore möjligt att föregripa vad informanter skulle diskutera om ytterligare en, det vill säga en fjärde, fokusgruppsintervju hade genomförts. Vår inställning var, och än är, således att de mest betydelsefulla teoretiska kategorierna för vår analys hade mättats i samband med att den tredje fokusgruppsintervjun hade avklarats. Som ett resultat av detta, upplevde vi att materialet innehöll fylliga beskrivningar av de nyutexaminerade socionomernas reflektioner kring sitt yrkesutövande i socialtjänsten, och att överförbarhetskriteriet hade uppnåtts.

### *4.5.3 Pålitlighet*

*Pålitlighetskriteriet* kan uppfyllas genom att en studie görs möjlig att granskas av andra. Detta genom att forskningsprocessen i sin helhet redogörs för (Bryman 2018, 468ff). För att uppnå pålitlighetskriteriet refererar vi löpande i texten, med sidnummer, till de källor som brukas. Detta för att eventuella läsare skall kunna kontrollera att det finns stöd för de resonemang, argument, slutsatser och dylikt, som presenteras i vår studie. Vidare menar vi att vi uppnått pålitlighetskriteriet genom att redogöra och argumentera för hur vi gått till väga i studien från dess början till dess slut; alltifrån hur vi genomfört vår kunskapssökning, till hur vi rekryterat informanter, till hur vi bearbetat och analyserat materialet, med mera. Till studien har vi även bifogat sådana externa bilagor som

använts inom ramen för studien. Detta för att forskningsprocessen skall, i möjligaste mån, vara fullkomligt transparent.

#### *4.5.4 Möjlighet att styrka och konfirmera*

*Möjlighet att styrka och konfirmera* innebär att forskarna undviker att låta deras studie påverkas av personliga åsikter och värderingar. Det är emellertid omöjligt att presentera samhällsvetenskapliga studier på ett fullkomligt objektiva sätt. Kriteriet skall således uppfattas som ett ideal, vilket skall eftersträvas till fullo (Bryman, 2018, s. 470). Utifrån det nämnda kriteriet, tillika idealet, är det i sammanhanget nödvändigt att diskutera hur våra eventuella åsikter och värderingar kan ha påverkat studien. Socionomutbildningen är en professionsutbildning, som nämnt, och syftar till att socialisera studenter in i professionen, inom vilken professionslogiken torde värderas högt (Liljegren & Parding 2010, s. 276f; Evetts 2010, s. 128). Av denna anledning torde socionomstudenter, som vi, att inneha en förståelse för hur professionens yrkesutövande skall organiseras, praktiseras och kontrolleras, som går tämligen strikt i linje med professionslogiken. Frågan är då om vi lyckats ta ett steg tillbaka och lägga eventuella personliga åsikter och värderingar åt sidan för den vetenskapliga processens, och denna studies, skull.

Vid tidpunkten för när vi började utforma denna studie, hade vi vissa svårigheter att skriva fram begreppen yrkes- och organisationsprofessionalism på ett neutralt vis. Inledningen, bland annat, som i ett av de tidigaste utkasterna byggde på begreppen, vinklades någorlunda till förmån för yrkesprofessionalism. Anledningen till detta kan förstås mot bakgrund av att vår förståelse för professionalism influerats av professionslogiken, bland annat genom utbildningen. Genom handledning uppmärksammades vi på att inledningen inte innehöll den neutrala skärpa som fordras för akademiska skrifter, och vi kunde lägga undan personliga åsikter och värderingar i fråga om professionalism – något som otvivelaktigt skärpt studiens fokus och höjt dess vetenskaplighet, i vår mening. I viss mån kan tecken på våra inledande svårigheter att förhålla oss neutrala till yrkes- och organisationsprofessionalism spåras i diskussions-

frågorna och bakgrunden till dessa<sup>10</sup>; organisationsprofessionalism skildras bitvis i dessa som något “icke-socionomigt”. Emellertid torde inte diskussionsfrågorna eller inramningen av dessa ha påverkat empirin nämnvärt, eftersom empirin såväl bejakar som bestrider yrkesprofessionalism och välkomnar såväl som avvisar organisationsprofessionalism. Avslutningsvis, i detta avsnitt, vill vi framhålla att vi under hela forskningsprocessen agerat i god tro.

## 4.6 Etiska överväganden

Samhällelig utveckling förutsätter att forskning bedrivs – kallat *forskningskravet*. Kravet medför villkor gällande att den forskning som bedrivs skall hålla god kvalitet och intressera sig för skäligen frågor, då den enskilde individen har ett befogat skydd mot störande ingrepp och intrång i dennes personliga integritet – kallat *individskyddskravet*. I förlängningen innebär detta att då forskning bedrivs måste dess nytta vägas mot de potentiella risker och negativa konsekvenser som forskningen kan komma att innebära för eventuella studiedeltagare (Vetenskapsrådet 2002, s. 5). Föreliggande studie bedömdes, enligt oss, som etiskt försvarbar efter att det nedanstående presenterade etiska ställningstagandet förrättades.

I den tidigare forskning som finns, som ligger nära denna studies fokus, beskrivs det hur socionomer kommit att utsättas för repressalier av organisationen, efter att de till synes upplevts som alltför frispråkiga i sin kritik mot en byråkratisk organisering av det sociala arbetet i socialtjänstens verksamheter (Tham & Lynch 2021, s. 546; Jönsson 2019, s. 219f). Inom ramen för vår studie har studiedeltagarna haft möjlighet att uttrycka sådant som – av deras arbetsgivare – just kan uppfattas som kritik mot hur arbetet är organiserat inom deras respektive verksamheter. Av denna anledning beslutades det om att av-identifiera informanternas namn och orten de arbetar på. Detta beslut framstår som än mer motiverat i ljuset av att vi dels, vid ett tillfälle, kommit i kontakt med en studiedeltagare genom dennes arbetsgivare. Vidare framstår beslutet som motiverat även av den anledningen att studiedeltagarna kunnat anmäla sig till studien i ett öppet

---

<sup>10</sup> Se bilaga 3.

kommentarsfält till det inlägg som publicerades i en Facebookgrupp för socionomer. Denna publika grupp har ett generöst antal medlemmar och det är således inte helt otroligt att andra individer – kollegor såväl som chefer – från studiedeltagarnas arbetsplats sett studiedeltagarnas anmälan. Med hänsyn till att våra namn (vi som har genomfört denna studie) och vårt lärosäte presenterades i inlägget i Facebookgruppen, torde det vara mycket lätt för eventuella kollegor eller chefer till studiedeltagarna att hitta eller få tillgång till studien då den publicerats. Skulle inte vissa uppgifter om denna studies deltagare ha avidentifierats, skulle det då ha varit mycket lätt att identifiera informanterna och de reflektioner de bidragit med.

Förutom att förrätta det ovan presenterade etiska ställningstagandet, har individskyddskravets samtliga delkriterier efterföljts. *Informationskravet* tillgodoseddes genom att alla studiedeltagare sändes ett mejl, en vecka innan studien var planerad att äga rum, med en bilaga med information om syftet med studien, samt information om hur studien skulle förhålla sig till individskyddskravets övriga delkriterier. Utöver informationsbrevet sändes studiedeltagarna även en samtyckesblankett. *Samtyckeskravet* tillgodoseddes genom att studiedeltagarna informerades – i informationsbrevet såväl som i samtyckesblanketten – om att deltagandet i studien var fullständigt frivilligt, och att detta innebar att de närsomhelst kunde avsluta sitt deltagande utan att det skulle få negativa följder för dem. Det var obligatoriskt för samtliga studiedeltagare att lämna sitt medgivande till att delta genom att skriva under samtyckesblanketten. *Konfidentialitetskravet* har tillgodosetts genom att vi avidentifierat studiedeltagarna, och genom att det inspelade och transkriberade materialet enbart sparats lokalt på våra datorer. Vi har tillgodosett *nyttjandekravet* genom att uteslutande använda det inspelade och transkriberade materialet inom ramen för denna studies syfte. Vidare förstördes allt inspelat såväl som transkriberat material, i samband med att studien publicerades.

## 4.7 Arbetsfördelning

Enligt Socialhögskolan vid Lunds universitets *Råd och anvisningar för uppsatsarbete*, skall vi redogöra för arbetsfördelningen oss studenter emellan i detta uppsatsarbete. Vi

som fullföljt och författat denna studie, Alexander Weitman och Hannes Hallenborg, har tillsammans ansvarat för i stort sett samtliga delar av studien tillika uppsatsen. Alla resonemangen och argumenten är våra gemensamma, och har tillkommit i löpande diskussion med varandra; har den ena av oss föreslagit ett resonemang för den andre, har den andre av oss utvecklat resonemanget, och på detta vis har arbetet fortgått.

Vad gäller hur språket i en uppsats skall utformas, framhåller *Råd och anvisningar för uppsatsarbete* att det är viktigt att “de olika delarna [i uppsatsen] är sammanjämkade både språkligt och innehållsmässigt.” (Socialhögskolan 2022, s. 6). Av denna anledning har det varit fullkomligt nödvändigt att den ena av oss har ansvarat för att se till att språket i uppsatsen är enhetligt. I fråga om språkhanteringen har då Alexander Weitman ansvarat för att fortlöpande gå igenom språket i uppsatsen och utforma det på ett likartat sätt. I övrigt har ansvarsfördelningen oss studenter emellan varit jämn och balanserad.

## 5. Resultat och analys

Följande resultat- och analyskapitel är indelat i tre avsnitt. Studiens frågeställningar har legat till grund för avsnittens indelning. I det första avsnittet *Berättelser om yrkesutövandet* presenterar vi hur de nytexaminerade socionomerna berättar om organisationens beslutshierarki, om ansvar och handlingsutrymme samt om dokumentation. I det andra avsnittet *Dilemman i yrkesutövandet* redogör vi för de centrala utmaningarna som de nytexaminerade har beskrivit i sitt yrkesutövande, för att i avsnitt tre *Försökt att integrera två typer av professionalism* redogöra för hur de nytexaminerade socionomerna förhåller sig till den kontext inom vilken deras yrkesutövande tar plats – socialtjänstens myndighetsutövande verksamheter.

### 5.1 Berättelser om yrkesutövandet

I detta avsnitt presenterar vi de nytexaminerade socionomernas berättelser om yrkesutövandet – berättelser som kretsar kring organisationens beslutshierarki, om ansvar och handlingsutrymme samt dokumentation.

#### 5.1.1 Berättelser om organisationens beslutshierarki

Centralt i de nytexaminerade socionomernas berättelser om yrkesutövandet, är berättelser om att behöva förhålla sig till sina chefer och deras överordnade. Socionomerna har bland annat förklarat att de organisatoriska reglerna stipulerar att de inte får fatta alla beslut i sitt yrkesutövande utan att ha “dragit” det aktuella ärendet med chefer av olika slag och rang – chefer som de nytexaminerade socionomerna benämner förste socialsekreterare<sup>11</sup>, specialisthandläggare<sup>12</sup>, mellanchefer, enhetschefer, sektionschefer. Socionomernas berättelser för alltså tankarna mot organisationslogiken vilken sätter emfas på

---

<sup>11</sup> Titeln, *förste socialsekreterare*, är en socialadministrativ befattning, vilken är kopplad till socialtjänstens förvaltningsdomän.

<sup>12</sup> Titeln, *specialisthandläggare*, syftar till en mellanchefer.



att socialtjänsten skall ha en tydlig hierarkisk struktur, och att organisationsmedlemmarnas beslutsfattande befogenheter skall öka desto högre upp i organisationens hierarki de befinner sig (Liljegren & Parding 2010, s. 276).

De nyexaminerade socionomernas reflektioner kring de hierarkiska strukturerna har dels kretsat kring att de bidrar till trygghet i yrkesutövandet. Så här reflekterar Agnes kring att hennes beslutsfattande befogenheter i fråga om behandlingsåtgärder är inskränkta av organisationens beslutshierarki:

Jag kan uppleva att jag kan bli ganska medryckt i en persons väldigt utsatta situation. Ibland har jag svårt att ta ett steg tillbaka och fundera: Är det här en skälig levnadsnivå? Vilka av de här behoven har med beroendet att göra, och vilka har med något annat att göra? Jag kan ibland uppleva klientens situation som superakut, och att vi verkligen måste göra något, men att jag sen drar det med mellanchefen och kommer fram till att det inte är akut. [...] Och på det sättet kan jag tycka att det är bra att man inte har egen delegation; att man får den här objektiva synen, och att chefen påminner om det här med skälig levnadsnivå och vad som är mitt jobb. [...] En fördel med det är att någon alltid har ryggen på en, på något sätt. [...] Till exempel när man ska ta ställning till en LVM-anmälan så har man alltid ryggen fri, eller vad man ska säga, utifrån att man alltid måste dra de här ärendena med mellanchefen. Och det inte faller på en själv ifall det skulle vara en felbedömning, vilket gör att det tar bort det största ansvaret, vilket jag tycker är bra. ("Agnes", socionom inom en missbruks- och beroendeenhet).

I citatet tycks Agnes ge uttryck för ett resonerande. Hon menar att beslutshierarkin bidrar till en trygghet i yrkesutövandet eftersom hon tycks ha lätt att dra förhastade slutsatser i klientarbetet, vilket torde öka risken för godtycklighet och rättsosäkerhet i hennes yrkesutövande. Av den anledningen verkar Agnes uppleva att det är bra att de organisatoriska reglerna stipulerar att hon inte får besluta om alla typer av åtgärder, utan att först ha "dragit" ärendet med sin mellanchef. Vad Agnes tycks göra är således att ta stöd av organisationens beslutshierarki för att kunna praktisera sitt yrkesutövande på ett sätt som hon uppfattar som sakligt eller "objektivt", i hennes egna ord. Agnes verkar även uppleva att hon till viss del kan undgå ansvarsskyldighet i yrkesutövandet, till följd av att hon inte får fatta alla typer av beslut. Det Agnes uttrycker går således i linje med

den tidigare forskningen, vilken visat att en sådan beslutshierarki som organisationslogiken förordar, gör att socialarbetare just upplever att de kan avsäga sig visst personligt ansvar i arbetet då de upplever att någon annan högre upp i hierarkin får stå för de beslut som fattas (Pascoe, Waterhouse-Bradley & McGinn 2022, s. 14f). I likhet med Agnes, förklarar Eva och Hedda:

Ibland dras man in i klienternas panik, och då är det skönt att chefen drar ner en på jorden lite. (“Eva”, socionom inom en enhet för individ- och familjeomsorg)

Det här med att man är ny, man vill ju väldigt gärna göra väldigt mycket, och det är väldigt skönt att ha mellanchefen som kanske är så här: ‘Det här är inte akut, det löser sig’. (“Hedda”, socionom inom en enhet för biståndsbedömning)

Genom att de nytexaminerade socionomerna upplever att “chefen drar ner en på jorden”, som Eva uttrycker det, tycks de visa på hur de i viss mån betvivlar sina egna, självständiga förmågor att praktisera yrkesutövandet på ett sakligt vis. Det framstår som att socionomerna upplever ansvar och handlingsutrymme i yrkesutövandet, kännetecken för yrkesprofessionalism (Evetts 2010, s. 128f), som betungande. Detta eftersom de tycks tveka på sina egna förmågor och kompetenser att kunna förvalta ansvar. För att kunna praktisera sitt yrkesutövande, på ett sätt som de nytexaminerade socionomerna upplever som sakligt, objektivt och bra för klienterna, framstår det som att socionomerna måste finna trygghet i att vägledas av något, till exempel en regel eller riktlinje, eller någon, exempelvis mellan- eller enhetschefen, som ett resultat av en regel. Nour tycks även bekräfta denna tolkning. Hon förklarar:

Det finns ramar av en anledning; de ska hjälpa mig som nytexaminerad, vilket känns väldigt tryggt. (“Nour”, socionom inom en enhet för individ- och familjeomsorg)

Till stöd för vår tolkning finns även tidigare forskning, vilken visat att nytexaminerade socionomer ofta tvekar på sin egen förmåga i yrkesutövandet (Tham & Lynch 2019, s. 406; Gustavsson et al. 2020, s. 8f). För att hantera den osäkerhet som den nytexaminerade socionomen kan uppleva i yrkesutövandet, är det viktigt att denne inte betungas med ett ansvar som den inte är i fog att förvalta, eftersom den nytexaminerade

socionomens kompetensutveckling torde växa i raskare fart om ansvarets omfattning inte överskrider individens möjligheter och förutsättningar att bära detta ansvar (Gustavsson et al. 2020, s. 8f, 13).

### *5.1.2 Berättelser om ansvar och handlingsutrymme*

Centralt i de nyutexaminerade socionomernas berättelser om yrkesutövandet har även varit berättelser om ansvar och handlingsutrymme, mer specifikt en vilja att få ta ansvar och ha handlingsutrymme. Klara berättar:

Det vore ju svinkul att få ha mer att säga till om. Arbetet är inte riktigt som det jag fick lära mig på socionomutbildningen. Kanske inte riktigt det man trodde att man skulle arbeta med. ("Klara", socionom inom en försörjningsstödsenhet)

Vad Klara tycks ge uttryck för, är en upplevelse av att inte få använda sig av sin yrkesprofessionalism, det vill säga de professionsspecifika kunskaper, färdigheter och perspektiv som hon förvärvat genom sin utbildning. Ester fördjupar den otillfredsställdhet som Klara tycks ge uttryck för. Hon förklarar:

Alltså, man blev ju socialarbetare av en anledning: att få hjälpa folk och att få den här kontakten med människor. Och att man då hela tiden är så styrd tycker jag är väldigt tufft. Alltså, jag får aldrig göra som jag vill. ("Ester", socionom inom en försörjningsstödsenhet)

Ester verkar ge uttryck för en viss frustration över att inte få vara mer fri i yrkesutövandet. Vad som gör att Ester känner sig styrd är emellertid inte helt klarlagt. Hennes frustration kan dock förstås mot bakgrund av att handlingsutrymme är en central aspekt i socionomens yrkesprofessionalism (Evetts 2010, s. 128f), och socionomen torde av denna anledning ofta se det som givet, och en del i den professionella identiteten, att denne bör få besluta över centrala delar av yrkesutövandet utifrån personligt ansvar (Liljegren & Parding 2010, s. 273f). I Esters fall, tycks en central del i yrkesutövandet handla om att få hjälpa en människa, klienten, just i mötet med denne. Detta tolkar vi

som ett exempel på hur hon vill få användning för sin yrkesprofessionalism, vilken utgår från professionslogiken och vars primära kunskapsobjekt är just människan. Professionslogiken betraktar alltså mötet med klienten som en viktig arena; det är inom denna arena som det är möjligt för socionomen att få en sådan kontakt med en medmänniska, som Ester pratar om, som gör det möjligt för socionomen att hjälpa (Liljegren & Parding 2010, s. 279). Att Ester upplever att hon inte får eller kan göra detta, till följd av att hon är styrd av något eller någon, verkar därav vara den bidragande faktorn till hennes frustration.

Hedda är mer explicit med vad som gör att hon upplever sig styrd. För hennes del handlar det om att hon upplever beslutshierarkin och organisationens budget som begränsande. Hon förklarar:

Jag har insett att mitt handlingsutrymme är litet. Allt handlar om ekonomi och pengar. Vi är jättestyrda kring våran budget. Alltså, det enda vi pratar om på APT<sup>13</sup> är 'budget i balans', 'det här har gått upp, det här har gått ner'. Och om jag säger: 'Jag vill lägga 25 minuter på ett morgonbesök [med hemtjänst]'. Då kan min chef komma och säga: 'Nej, du får lägga 20'. Alltså, vi bråkar om *fem* minuter. För att vi måste spara in pengar. Om [klienten] ansöker om dusch, så drar vi alltid ner, alltså standard, drar ner 15 minuter eller 10 minuter utan att ens tänka. Vi går inte in på individen: 'Behöver den det här?'. Så jag känner att jag är extremt styrd av pengar, skulle jag säga, alltså budgeten. Jag känner att jag inte kan göra så mycket för [klienterna], för jag har en sån strikt budget att förhålla mig till. Jag måste typ göra som ett tal och argumentera för det jag vill ska bli beviljat, liksom. ("Hedda", socionom inom en enhet för biståndsbedömning)

Som nämnt är socionomens handlingsutrymme är en central del i professionslogiken, och en förutsättning för att socionomen skall kunna göra individanpassade bedömningar (Evetts 2010, s. 128f; Liljegren & Parding 2010, s. 273). Att göra individanpassade bedömningar är emellertid något som Hedda ger uttryck för att ha svårt att göra, eftersom hon förklarar att hennes handlingsutrymme är litet till följd av organisationens beslutshierarki och organisationens budget. Heddas ordval tycks även indikera att hon upplever detta som problematiskt; bland annat nämner Hedda att chefen och hon kan

---

<sup>13</sup> APT står för arbetsplatsträff.

bråka om utformningen på Heddas beslut. Vi tolkar detta som att Hedda ger uttryck för en vilja att ha mer handlingsutrymme i sitt yrkesutövande.

Som vi visat ger de nyutexaminerade socionomerna uttryck för en vilja att ha handlingsutrymme i yrkesutövandet, och en upplevelse av att känna sig styrda av organisationslogiken. Socionomerna tycks även te sig frustrerade över att inte överlåtas handlingsutrymme. Vår tolkning går i linje med den tidigare forskningen, vilken beskriver hur socialarbetare upplever sig frustrerade när organisationens byråkratiska struktur tycks stå i vägen för deras användning av handlingsutrymme i yrkesutövandet (Pascoe, Waterhouse-Bradley & McGinn 2022, s. 7ff).

### *5.1.3 Berättelser om dokumentation*

Centralt i de nyutexaminerade socionomernas berättelser om yrkesutövandet, är även berättelser om dokumentation. Jakob förklarar:

Vi har ju ett stort krav på dokumentation, och mina överordnade brukar säga: 'står det inte, finns det inte'. Jag kan liksom inte ta hänsyn till vare sig avslag eller bifall om det inte är dokumenterat. ("Jakob", socionom inom en försörjningsstödsenhet)

Det Jakob ger uttryck för i citatet, återspeglar kunskapens huvudsakliga form inom organisationslogiken. Det är just kunskap i skriftlig form som logiken förordar, eftersom det är genom denna som det bland annat är möjligt att – utifrån organisatoriska och rättsliga regler – legitimera, på ett sakligt vis, varför klienten har rätt till en insats (Liljegren & Parding 2010, s. 281f). I Jakobs arbete verkar det därför som att han måste ha kunskaper och färdigheter att kunna sammanställa information om klienten på ett sådant vis som förordas av organisationslogiken, annars är det inte möjligt för honom att praktisera socialt arbete i den verksamhet han arbetar inom. Sådan information som han måste kunna sammanställa, kan vara av det slag att den hjälper honom att besvara frågan om klienten har en skälig levnadsnivå eller ej<sup>14</sup> – detta till exempel med hjälp av kontoutdrag, kvitton och dylikt.

---

<sup>14</sup> Att Jakob skall besvara denna fråga följer av 4 kap. 1 § socialtjänstlagen.

Matilde berättar att det är mycket dokumentation i den verksamhet som hon arbetar inom. Hon ger även uttryck för att förstå dokumentationen som viktig för rättssäkerheten. Hon förklarar:

Det här med journalföring och det administrativa, det tar jättemycket... Samtidigt så var jag väl rätt så inställd på det, på utredningssidan, att det skulle vara mycket journalföring. Just för rättssäkerheten. [...] Till exempel, om det är ett skyddsärende så är det jätteviktigt att alltid dokumentera. När jag går hem och sociala jourerna tar vid så måste de alltid kunna läsa vad som är planerat i ärendet eller vad som har nyligen hänt. (“Matilde”, socionom inom en missbruks- och beroendeenhet)

Matilde verkar ha uppfattningen att den administrativa uppgift som dokumentationen utgör, är en viktig men mödosam uppgift för henne att utföra i den verksamhet som hon arbetar inom. Hon ger till synes uttryck för att betrakta dokumentationen som ett hjälpmedel i yrkesutövandet, genom vilket hennes kollegor och hon kan kommunicera med varandra samt uppnå och upprätthålla rättssäkerhet i arbetet. Att betrakta dokumenterad kunskap på detta sätt går i linje med organisationslogiken. Enligt logiken gör dokumentationen just det möjligt att granska socionomens yrkesutövande för att säkerställa att det varit adekvat, det vill säga i linje med rättsliga regler (Liljegren & Parding 2010, s. 280f).

Jasmine ger uttryck för uppfattningen att dokumentationen är nödvändig för att hon och andra socionomer skall kunna kommunicera med varandra. Hon förklarar:

Det är mycket dokumentation. Man behöver vara uppdaterad, särskilt med tanke på att de flesta barn har haft åtta–nio socialsekreterare innan man själv kommer in i ett ärende. Det är stor personalomsättning. (“Jasmine”, socionom inom en enhet för individ- och familjeomsorg)

Socionomerna tycks således ge uttryck för att betrakta dokumentation som viktigt – som en nödvändighet och en förutsättning för att de skall kunna praktisera sitt yrkesutövande i socialtjänsten. Socionomernas förhållningssätt till dokumentationen verkar vara att den bidrar till att de skall kunna praktisera sitt yrkesutövande på ett rättssäkert vis, att den

bidrar till att de på ett sakligt sätt skall kunna legitimera beslut samt kommunicera med andra socionomer. Att betrakta dokumenterad kunskap på detta sätt, förordas av organisationslogiken (Liljegren & Parding 2010, s. 281f).

## 5.2 Dilemman i yrkesutövandet

I det följande visar vi på de centrala utmaningarna som de nytexaminerade socionomerna beskrivit. Dessa utmaningar handlar dels om att dra konkret nytta av organisationslogiken i yrkesutövandet men på bekostnad av sin yrkesprofessionalism, dels om att förstå dokumentation som viktigt och nödvändigt men även som något som tar bort fokus från klienten och dennes människa.

### *5.2.1 Att både vilja äta kakan och ha den kvar*

Som beskrivet i det föregående finner de nytexaminerade socionomerna stöd i organisationens strukturer, eftersom de verkar tveka på sina egna förmågor och kompetenser att kunna förvalta ansvar och handlingsutrymme i yrkesutövandet. Samtidigt ger de nytexaminerade socionomerna även uttryck för att de upplever sig vara styrda av organisationen, och de verkar längta efter att få användning för handlingsutrymme i sitt yrkesutövande. Det verkar nästan som att socionomerna både vill äta kakan och ha den kvar: de vill, i organisationens byråkratiska strukturer, finna den trygghet som deras novisroll verkar kräva, och samtidigt ha handlingsutrymme. Detta i sig är ett dilemma, men utmaningen verkar ställas på sin spets när socionomerna ger uttryck för att de faktiskt kan dra konkret nytta av organisationslogiken i klientarbetet, till synes på bekostnad av personligt ansvar och handlingsutrymme. Eva förklarar bland annat att hon upplever det som gynnsamt, eller åtminstone mindre skadligt, för hennes allians med klienten att hon inte behöver stå till svars för beslut inför denne. Hon förklarar:

Om det finns ett beslut som går emot vad [klienterna] själva vill, så är det ganska skönt att kunna säga att det är chefens beslut. Exempelvis när de söker om externa insatser,

och vi inte har provat vår egen öppenvård eller liknande, är det skönt att skylla det på chefen. Samma sak med placeringar, för det skadar inte alliansen på samma sätt. Det kan liksom förbättra relationen mellan mig och ungdomen. ("Eva", socionom inom en enhet för individ- och familjeomsorg)

Det byråkratiska styrningsverktyg som organisationslogiken bygger på, vilket förordar att organisationen skall ha en tydlig hierarki, utgår från att organisationsmedlemmarnas rang i hierarkin ger beslutsfattande befogenheter av olika slag (Evetts 2010, s. 129f). Desto högre rang och beslutsfattande befogenheter den enskilde organisationsmedlemmen har, desto större ansvar måste organisationsmedlemmen bära, och i takt med att organisationsmedlemmens ansvar växer, växer även dennes skyldigheter att stå till svars för sitt handlande. Eva tycks dra nytta av sin lägre rang i organisationens beslutshierarki på ett sätt som främjar hennes allians med klienten genom att hon inte behöver stå till svars för beslut inför denne. Vi tolkar det som att hon utvecklat en färdighet för att finna sig i organisationslogiken och använda logiken på ett sätt som understödjer hennes yrkesutövande – hon tycks ha utvecklat organisationsprofessionalism, det vill säga (Morén, Perlinski & Blom 2015, s. 27). Skulle däremot Evas handlingsutrymme och personliga ansvar öka och hon är den som fattar sådana beslut som påverkar klienten, skulle Eva behöva stå till svars för besluten inför klienten – något som skulle kunna påverka Evas och klientens allians, och i förlängningen klientarbetet.

Klara berättar att hon kan använda de organisatoriska riktlinjerna för att stärka sin egen legitimitet i yrkesutövandet. Hon förklarar:

Något som är lite skönt... Jag kan hela tiden luta mig mot att jag har reglerna och riktlinjerna i ryggen. Alltså för det är ju ganska många klienter som kan bli arga av förståeliga skäl, till exempel om de får avslag för att de inte följt planeringen, till exempel. Då har jag märkt att jag tycker att det är väldigt skönt att jag vet att jag går utifrån vad riktlinjerna säger [...] och att jag kan visa klienten: 'Så här ser det ut, tyvärr. Du måste göra så här'. Det kan vara lite betryggande att ha regelverken bakom sig när man måste fatta avslagsbeslut, till exempel. ("Klara", socionom inom en försörjningsstödsenhet)



Klara tycks således också använda sig av organisationens byråkratiska struktur på ett sätt som ligger till stöd för henne i yrkesutövandet. Vad hon tycks göra är att, inför klienten, hänvisa till de organisatoriska riktlinjerna för att framhäva legitimiteten i sådana beslut som hon får fatta i sitt yrkesutövande; det är som att hon använder organisationens riktlinjer för att framhäva och befästa sin egen legitimitet och saklighet för klienten. Detta är något vi tolkar och förstår som organisationsprofessionalism, eftersom organisationslogiken syftar till att ingjuta legitimitet i socionomens yrkesutövande och i socialtjänstens verksamheter (Liljegren & Parding 2015, s. 276). Att använda sig av policydokument på det sätt som Klara tycks göra, får även stöd av tidigare forskning (Pascoe, Waterhouse-Bradley & McGinn 2022, s. 14f). För Klara, när hon använder sig av policydokument på det sätt hon verkar göra, innebär detta emellertid att hennes handlingsutrymme kringskärs, i detta fall av de organisatoriska riktlinjerna.

Hur de nytexaminerade socionomerna förhåller sig till utmaningen att å ena sidan vilja ha handlingsutrymme och få användning för sin yrkesprofessionalism i yrkesutövandet, och å den andra sidan vilja kunna dra nytta av de strukturer som existerar i verksamheterna, är något vi kommer att återkomma till i avsnitt 5.3.1 *Att skaffa sig indirekt inflytande över yrkesutövandet*.

### 5.2.2 *Dokumentationens olustiga aspekter*

De nytexaminerade socionomerna har, som nämnt, berättat om dokumentation som en nödvändighet och en förutsättning för yrkesutövandet. Forskningen har emellertid visat att socionomer ofta uppfattar administrativt arbete som tidsödande och att dokumentationen, som är den huvudsakliga formen av kunskap inom organisationslogiken, tar bort fokus från det som enligt professionslogiken är det huvudsakliga kunskapsobjektet – *människan* (Pascoe, Waterhouse-Bradley & McGinn 2022, s. 7ff; Liljegren & Parding 2010, s. 279, 282). Detta är även något de nytexaminerade socionomerna gett uttryck för. Klara uttrycker:

I mitt yrke har jag märkt iallafall hittills att det är mindre klientkontakt än vad jag trodde och mer pappersarbete. Det är mycket som ska dubbelkollas, mycket som ska

dokumenteras, *allt* ska dokumenteras. Och det är väl en grej som jag känner tar över arbetet väldigt mycket. Och det är väl det jag tycker är lite synd. ("Klara", socionom inom en försörjningsstödsenhet)

Vad Klara tycks ge uttryck för är att dokumentationen tar bort fokus från klienten. Att Klara tycker detta är "synd", som hon uttrycker det, kan förstås mot bakgrund av hennes yrkesprofessionalism. Yrkesprofessionalism tar sin utgångspunkt i professionslogiken, för vilken människan är det primära kunskapsobjektet (Liljegren & Parding 2010, s. 279). Att Klara således uppfattar det som trist att hennes klientkontakt minskar, kan således tolkas som ett tecken på att hon vill ha människan, klienten, i större fokus för sitt yrkesutövande. Socionomerna har även gett uttryck för att sådan dokumentation som organisationslogiken förordar, är reduktionistisk. Jakob förklarar det på följande sätt:

Det är ju så svårt att tänka en människas liv men att utgå från text. Oftast handlar det om småsaker, kvitton, uttalanden och sånt där, som man ska man pussla ihop till en människas liv. ("Jakob", socionom inom en försörjningsstödsenhet)

Organisationslogiken förordar dokumenterad kunskap, eftersom det är genom denna som det enligt logiken är möjligt att hjälpa klienten. Detta till exempel genom att sammanställa sådan information om klienten som gör det möjligt att legitimera ett givet beslut (bifall eller avslag) utifrån organisatoriska och rättsliga regler (Liljegren & Parding 2010, s. 281f). Även om Jakob tidigare har gett uttryck för att betrakta organisationslogikens kunskapsform, dokumentationen, som en nödvändig förutsättning för hans yrkesutövande, tycks han även betrakta organisationslogikens emfas på standardiserad dokumentation som problematisk; han uttrycker bland annat det är svårt att föreställa sig en människas liv utifrån dokumenterade kvitton och olika uttalanden (som det enligt organisationslogiken krävs att han granskar och dokumenterar för att kunna ta ställning till klientens ansökan om ekonomiskt bistånd). Att Jakob ger uttryck för detta som en svårighet torde ge anvisning om att Jakob slits i av sin yrkesprofessionalism, och vi tolkar det som att han trånar efter ett sådant holistiskt perspektiv på människan som professionslogiken förordar (Liljegren & Parding 2010, s. 279).

Socionomerna tycks således uppfatta att dokumentationen tar bort fokus från klienten och att den är reduktionistisk, samtidigt som de förstår den som viktig och en nödvändig förutsättning för att kunna bedriva socialt arbete såväl som göra yrkesutövandet sakligt och rättssäkert. I avsnitt 5.3.2 *Att skriva fram en levande berättelse* kommer vi att återkomma till hur de nytexaminerade socionomerna förhåller sig till denna utmaning; att å ena sidan behöva och vilja dokumentera, som i det föregående visat, och å den andra sidan uppfatta dokumentationen som reduktionistisk och att den tar bort fokus från klienten.

## 5.3 Försök att integrera två typer av professionalism

I detta avsnitt redogör vi för hur de nytexaminerade socionomerna försöker förhålla sig till den kontext inom vilken deras yrkesutövande tar plats, och de dilemman som denna kontext verkar ge upphov till, genom att försöka balansera professions- och organisationslogiken genom att integrera såväl yrkes- som organisationsprofessionalism i yrkesutövandet.

### 5.3.1 *Att skaffa sig indirekt inflytande över yrkesutövandet*

Som vi redogjort för i det föregående verkar de nytexaminerade socionomerna tveka på sin förmåga att förvalta ansvar och det handlingsutrymme som ansvar ger, och verkar uppleva organisationens beslutshierarki som betryggande. Dessutom tycks socionomerna kunna använda sig av organisationens strukturer – beslutshierarkin och regelverken – på ett sätt som hjälper dem i deras yrkesutövande; de nytexaminerade socionomerna verkar ha utvecklat organisationsprofessionalism. Socionomernas tycks dock te sig frustrerade över att inte få ha handlingsutrymme i yrkesutövandet – något som vi tolkat som att de vill använda sig av sin yrkesprofessionalism, eftersom handlingsutrymme är en central aspekt i socionomens yrkesprofessionalism (Evetts 2010, s. 128f; Liljegren & Parding 2010, s. 276). För att även kunna integrera sin yrkesprofessionalism i yrkesutövandet, den som socionomerna ter sig frustrerade över att inte få användning av, utan att betungas med det ansvar och den ansvarsskyldighet

som deras novisroll inte tycks orka bära, verkar vissa av de nytexaminerade socio-  
nomerna ha utvecklat en strategi. Agnes förklarar:

En grej som jag tänker på i möte med klienter... Ju längre man jobbar, desto mer ställer man frågor utifrån vad man vill ha svar på, för att kunna få igenom ett beslut. Till exempel om det är en ansökan kring HVB-behandlingshem<sup>15</sup>: 'Vad är det som gör att du inte skulle klara en behandling inom öppenvård?'. Och det är den frågan man vill besvara. Och därför vill man att klienten ska prata så mycket som möjligt om vad det är som gör att den inte klarar [behandlingen] på hemmaplan, och säga så många anledningar som möjligt. Man vill guida klienten in i rätt språk, för att motivera varför den här insatsen är rätt. Jag brukar ibland komma på mig själv att säga: 'Jag ställer inte de här frågorna för att jag ifrågasätter att du känner så här, utan det är för att kunna motivera för mina överordnade'. ('Agnes', socionom inom en missbruks- och beroendeenhet)

Agnes tycks ha lärt sig hur klientens situation bör förmedlas till mellan- eller enhetschefen för att hon skall kunna motivera sina beslut och få igenom dem då hon "drar" besluten. Hennes strategi, som hon beskriver, går ut på att guida klienten i att sätta ord på sådan information som hon sedan behöver förmedla till cheferna för att det eventuellt skall leda cheferna till ett jakande beslut, exempelvis. I likhet med Agnes förklarar även Eva att hon försöker influera sina chefers beslut:

Jag har suttit med en klient och förklarat att 'min chef kommer att fråga de här frågorna. Vad ska jag svara när hon ställer de här frågorna?': 'Varför behöver du en extern insats? Du har ju haft öppenvård. Varför har det inte funkat? Allting har pekat på att öppenvårdsinsatsen har funkat. Vad är problemet? Varför behövs något annat? På vilket sätt skulle det hjälpa?'. Jag har gjort så flera gånger. Och det har funkat bra utifrån ungdomarna och, liksom, relationen vi har. ('Eva', socionom inom den kommunala individ- och familjeomsorgen)

För att socionomerna skall kunna och orka förvalta ansvar fordras att de besitter teoretisk kunskap, vilken främst förvärvas genom den formella utbildningen, samt

---

<sup>15</sup> En frivillig insats som HVB-behandlingshem, är en insats som enbart Agnes mellanchefer får fatta beslut om. Beroende på beslutets längd måste även Agnes enhetschef godkänna beslutet.

praktisk erfarenhet och professionellt omdöme, som förvärvas genom yrkesutövandet och de mer erfarna kollegorna (Liljegren & Parding 2010, s. 279). De nytexaminerade socionomerna besitter alltså den teoretiska kunskapen, men inte den praktiska erfarenheten och det professionella omdömet. Detta verkar de vara medvetna om, vilket tar sig uttryck i deras lättnad över att finna stöd i organisationen och dess strukturer, som beskrivet i det föregående. För socionomens del torde det emellertid vara en viktig del i den professionella identiteten att besitta handlingsutrymme, och socionomer torde se det som sin uppgift att med stöd av sina teoretiska kunskaper få påverka hur yrkesutövandet praktiseras och vilka beslut som fattas – det är en del i socionomens yrkesprofessionalism (Evetts 2010, s. 128; Liljegren & Parding 2010, s. 273f). Handlingsutrymme är emellertid ett resultat av ansvar (Liljegren & Parding 2010, s. 278). I situationen som Agnes och Eva beskriver, tycks de dock lyckats skapa handlingsutrymme, utan att betungas med ansvar.

I den situation som Agnes och Eva beskriver, verkar ingen regel eller riktlinje säga att de inte får göra som de gör, det vill säga att guida klienten i att uttrycka sådan information som exempelvis kan leda cheferna till ett jakande beslut om stöd. Eftersom ingen regel reglerar situationen, finns således möjligheten för socionomerna att använda sig av handlingsutrymme, om än kanske snävt, eftersom handlingsutrymme alltid skapas i relation till en motpart, till exempel en chef eller en regel eller riktlinje, som nämnt (Liljegren & Parding 2010, s. 272f). Genom att leda klienten i att uttrycka sin situation på ett visst sätt – ett sätt som kan resultera i att klienten beviljas en insats – tycks de nytexaminerade socionomerna indirekt kunna påverka vilka beslut deras chefer fattar. Tillvägagångssättet får stöd av tidigare forskning, i vilken det beskrivs just hur nytexaminerade socionomer utvecklar strategier för att få ett indirekt inflytande i frågor som rör klienten. Detta till exempel genom att lära sig hur klienters situation bör förmedlas till mellan- eller enhetschefen, för att det skall leda cheferna till ett jakande beslut om stöd (Tham & Lynch 2021, s. 546).

Som vi beskrivit i det föregående, verkar de nytexaminerade socionomerna ha utvecklat färdigheter för att organisationslogiken skall ligga dem till stöd i yrkesutövandet, till exempel för att stärka alliansen med klienten – ett exempel på hur de

tycks integrera organisationsprofessionalism i yrkesutövandet. De förefaller även, som beskrivet, att använda organisationens riktlinjer för att framhäva sin legitimitet för klienten – ett annat exempel på hur de tycks integrera organisationsprofessionalism i yrkesutövandet. Socionomerna verkar emellertid te sig frustrerade över att inte få användning för sin yrkesprofessionalism i sitt yrkesutövande. Detta till följd av att de dels tycks tveka på sin egen förmåga att kunna förvalta eventuellt ansvar, dels att de samtidigt upplever sig styrda av organisationslogiken. Den strategi som Agnes och Eva beskrivit, att försöka influera sina chefer och indirekt påverka deras beslut, kan emellertid ses som ett sätt att försöka integrera även yrkesprofessionalism i yrkesutövandet för att balansera professions- och organisationslogiken i arbetet.

### *5.3.2 Att skriva fram en levande berättelse*

De nytexaminerade socionomerna i vår studie har gett uttryck för att förstå dokumenterad kunskap som en nödvändig förutsättning för deras yrkesutövande. De verkar dock uppleva att dokumentationen tar bort fokus från klienten, till synes eftersom de upplever att dokumentationen har reduktionistiska egenskaper. Så här berättar Jasmine om hur hon förhåller sig till dokumentation och journalföring. Hon förklarar:

För mig är det som att jag skriver en berättelse om barnet. Och barnet kommer till liv på något sätt, och det är min uppgift att göra det så pass tydligt att det blir en riktig människa, ändå. Så även om dokumentation är fyrkantigt och byråkratiskt, så tycker jag att man kan göra barnet mycket mer levande än vad man trodde, faktiskt. (Jasmine, socionom inom en enhet för individ- och familjeomsorg)

Vad Jasmine tycks ge uttryck för, är att hon ser det som sin uppgift att skriva fram en levande, mänsklig berättelse om barnet – något som torde innebära att hon skriver fram mer om barnet än det som får plats i journalanteckningens förutbestämda kategorier. Jasmine tycks således uppleva det som viktigt att se hela barnet; hon tycks betona att barnet skall bli en riktigt människa, inte bara delar av en text. Att värdesätta ett sådant holistiskt synsätt som Jasmine verkar ha, är ett uttryck för yrkesprofessionalism (Liljegren & Parding 2010, s. 279). Jasmine tycks alltså försöka integrera båda typer av

professionalism i sitt yrkesutövande. Hon dokumenterar för att hon måste och för att hon förstår det som viktigt, exempelvis för att hennes yrkesutövande skall vara transparent – ett uttryck för organisationsprofessionalism (Liljegren & Parding 2010, s. 281). Samtidigt så dokumenterar hon på ett sätt som är förenligt med hennes yrkesprofessionalism, genom att hon sätter klientens människa i fokus med hjälp av ett sådant holistiskt perspektiv hon tycks ha.

Det förhållningssätt till dokumentation som Jasmine verkar ha, kan relateras till det förhållningssätt som vissa erfarna socialarbetare besitter. Dessa beskriver bland annat hur de upplever att standardiserad dokumentation är klientifierande, och att de av den anledningen skriver fram mer information om klienten än sådan som inryms i journalanteckningens förutbestämda kategorier (Pascoe, Waterhouse-Bradley & McGinn 2022, s. 12ff).

## 6. Sammanfattande slutdiskussion

Denna studie har syftat till att undersöka hur nyutexaminerade socionomer reflekterat kring sitt yrkesutövande i den kontext som socialtjänstens myndighetsutövande verksamheter utgör. I denna kontext måste socionomen förhålla sig till och balansera organisations- och professionslogiken i yrkesutövandet. För detta krävs att socionomen integrerar andra kunskaper, färdigheter och perspektiv i yrkesutövandet än enbart sådana som professionslogiken förordar (Morén, Perlinski & Blom 2015, s. 27ff). Med hjälp av Evetts begrepp *yrkes-* och *organisationsprofessionalism* har vi analyserat de nyutexaminerade socionomernas reflektioner.

Vår första frågeställning har syftat till att klargöra hur de nyutexaminerade socionomerna berättar kring sitt yrkesutövande. De nyutexaminerade har berättat att deras yrkesutövande tar plats i verksamheter där det existerar byråkratiska strukturer, till exempel i form av beslutshierarkier. Vi har i analysen av socionomernas berättelser funnit att de nyutexaminerade socionomerna tycks finna trygghet i dessa strukturer. Framför allt verkar de nyutexaminerade socionomerna uppleva en lättnad över att inte fatta alla beslut i yrkesutövandet. Detta eftersom de tycks tveka på sina egna förmågor att kunna förvalta ansvar och handlingsutrymme, till följd av att de ter sig osäkra huruvida de med ansvar och handlingsutrymme till hands skulle kunna praktisera arbetet på, vad de upplever är, ett sakligt vis som är bra för klienterna. Vår tolkning stöds av tidigare forskning, vilken visar att nyutexaminerade socionomer ofta upplever rädsla inför att göra fel i yrkesutövandet (Tham & Lynch 2019, s. 406; Gustavsson et al. 2020 s. 8f). Samtidigt som socionomerna har gett uttryck för en osäkerhet kring huruvida de kan förvalta ansvar och handlingsutrymme, har de även i sina berättelser kring yrkesutövandet gett uttryck för en frustration över att inte få använda sig av handlingsutrymme. Att socionomerna gett uttryck för denna frustration, har vi tolkat som att de vill få användning av sin yrkesprofessionalism, eftersom socionomen ofta torde se det som en del i sin professionalitet få handla tämligen fritt i yrkesutövandet för att kunna tillgodose klientens rättigheter, intressen och behov, till exempel med stöd av sina teoretiska kunskaper (Evetts 2010, s. 128f; Liljegren & Parding 2010, s. 273f). Vidare har socionomerna även berättat om dokumentation som en nödvändighet och



en viktig förutsättning för att de skall kunna praktisera socialt arbete i sina respektive verksamheter. Detta bland annat genom att göra det möjligt att legitimera beslut utifrån rättsliga såväl som organisatoriska regler och upprätthålla rättssäkerhet i arbetet.

Vår andra frågeställning har syftat till att undersöka vilka utmaningar som de nyutexaminerade socionomerna beskriver i yrkesutövandet. En av de centrala utmaningarna som utkristalliserats, ligger i att socionomerna å ena sidan vill överlåtas handlingsutrymme för att integrera yrkesprofessionalism i yrkesutövandet, och att de samtidigt och å den andra sidan vill kunna dra nytta av organisationens byråkratiska strukturer, det vill säga beslutshierarkin och riktlinjerna. Att socionomerna vill ha handlingsutrymme i yrkesutövandet, och därigenom integrera sin yrkesprofessionalism i arbetet, kan till exempel handla om att de vill få mer tid för samtal med klienter såväl som ha möjlighet att göra individanpassade bedömningar utifrån klientens unika situation. Att socionomerna vill dra nytta av organisationens strukturer, har vi visat beror dels på deras osäkerhet i yrkesrollen, dels på att socionomerna har utvecklat färdigheter för att finna sig i organisationslogiken och använda logiken på ett sätt som tycks främja deras yrkesutövande – det verkar som att socionomerna har utvecklat organisationsprofessionalism (Morén, Perlinski & Blom 2015, s. 27). Socionomernas organisationsprofessionalism tycks ta sig uttryck i att använder sin lägre rang i beslutshierarkin på ett sätt som de upplever främjar alliansen och relationen med klienterna. Detta genom att socionomerna upplever att de inte behöver stå till svars för beslut inför klienterna utan kan hänvisa till sina överordnade. Socionomernas organisationsprofessionalism tar sig även uttryck i att de använder organisationens riktlinjer för att befästa sin egen legitimitet och sakligheten i sina beslut för klienterna – ett förehavande som får stöd av den tidigare forskningen (Pascoe, Waterhouse-Bradley & McGinn 2022, s. 14f). De nyutexaminerade socionomerna har även beskrivit en utmaning i att å ena sidan behöva och vilja dokumentera och å den andra sidan uppleva att dokumentationen tar bort fokus från klientens människa. Att socionomerna har gett uttryck för att dokumentationen är reduktionistisk, har vi tolkat som att socionomerna vill kunna ha ett sådant holistiskt synsätt som är en del av deras yrkesprofessionalism (Liljegren & Parding 2010, s. 279).

Vår tredje frågeställning har syftat till att klargöra hur de nytexaminerade socionomerna beskriver att de förhåller sig till kontexten inom vilken deras yrkesutövande tar plats. Det vill säga, hur gör de nytexaminerade socionomerna för att förhålla sig till utmaningarna i yrkesutövandet och för att integrera yrkes- såväl som organisationsprofessionalism i arbetet? Som vi beskrivit tycks de nytexaminerade socionomerna ha utvecklat färdigheter för att organisationslogiken skall ligga dem till stöd i arbetet – exemplen på hur de till synes försöker att integrera organisationsprofessionalism i yrkesutövandet. För att även integrera sin yrkesprofessionalism i yrkesutövandet, och detta utan att behöva betungas med ett sådant ansvar som de nytexaminerade socionomerna inte tycks orka bära, samt för att inte gå miste om den nytta de drar av organisationslogiken, verkar socionomerna ha funnit en strategi för att använda handlingsutrymme och indirekt påverka vilka beslut deras chefer fattar. Strategin går ut på att guida klienten i att sätta ord på sådan information som socionomerna behöver för att leda sina chefer till det ena eller andra eller tredje beslutet. Genom strategin försöker socionomerna således att även integrera sådana kunskaper, färdigheter och perspektiv i yrkesutövandet som är kännetecknande för deras yrkesprofessionalism. Detta för att försöka balansera såväl professions- som organisationslogiken med varandra i arbetet. Den strategi som de nytexaminerade socionomerna tycks använda, får även stöd av tidigare forskning (Tham & Lynch 2021, s. 546). Vi har även visat hur de nytexaminerade socionomerna förhåller sig till dokumentation. Socionomerna tycks dokumentera för att de måste och för att de förstår det som viktigt, exempelvis för att de skall kunna legitimera vissa insatser utifrån rättsliga och organisatoriska regler och för att deras yrkesutövande skall vara transparent – något vi tolkat som uttryck för organisationsprofessionalism (Liljegren & Parding 2010, s. 281). Socionomerna har dock förklarat att de dokumenterar på ett sätt som verkar förenligt med deras yrkesprofessionalism, genom att de försöker ha ett holistiskt perspektiv och skriva fram en levande berättelse om klienten (Liljegren & Parding 2010, s. 279). Detta har vi tolkat som ett försök att integrera båda typer av professionalism i yrkesutövandet i fråga om dokumentation.

Av de nytexaminerade socionomernas reflektioner, drar vi slutsatsen att de försöker balansera mellan professions- och organisationslogiken för att praktisera socialt arbete i

socialtjänstens myndighetsutövande verksamheter. För fortsatta studier, hade det varit intressant att gå djupare in i avgränsade delar av nytexaminerade socionomers yrkesutövande, för att vidare nyansera deras reflektioner. Förslagsvis hade en studie enbart kunnat fokusera hur nytexaminerade socionomer reflekterar kring hierarkiska beslutsstrukturer, organisatoriska regelverk eller dokumentation. För fortsatta studier hade det även varit intressant att undersöka hur erfarna socionomer reflekterar kring sitt yrkesutövande, för att det skall vara möjligt att göra jämförelser mellan noviserna och den mer erfarna gruppen av socionomer.

# Referenser

- Brante, Thomas, Kerstin Svensson & Lennart G. Svensson (2019) Inledning. I: Brante, Thomas, Kerstin Svensson & Lennart G. Svensson (red.) *Det professionella landskapets framväxt*. Lund: Studentlitteratur.
- Brante, Thomas (2014) *Den professionella logiken*. Stockholm: Liber.
- Bryman, Alan (2018) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Tredje uppl. Stockholm: Liber.
- Bryman, Alan (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Andra uppl. Stockholm: Liber.
- Dahlin-Ivanoff, Synneve (2015) Fokusgruppsdiskussioner. I: Ahrne, Göran & Peter Svensson (red.) *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber.
- Eide, Tom & Hilde Eide (2006) *Kommunikation i praktiken – relationer, samspel och etik inom socialt arbete, vård och omsorg*. Stockholm: Liber.
- Evetts, Julia (2010) Reconnecting Professional Occupation with Professional Organizations: risks and opportunities. I: Svensson, Lennart G. & Julia Evetts (red.) *Sociology of professions: Continental and Anglo-Saxon traditions*. Göteborg: Daidalos.
- Evetts, Julia (2011) A new professionalism? Challenges and opportunities. *Current Sociology*, 59(4): 406–422.
- Fook, Jan, Martin Ryan & Linette Hawkins (1997) Towards a Theory of Social Work Expertise. *British Journal of Social Work*, 27(3): 399–417.
- Grant, Scott, Lynn Sheridan & Stephen A. Webb (2017) Newly Qualified Social Workers' Readiness for Practice in Scotland. *British Journal of Social Work*, 47(2): 487–506.

Gustavsson, Petter, Beatrice Agrenius, Elin Frögéli & Ann Rudman (2020) *Utmaningar under den första tiden i yrket och råd om hur dessa kan hanteras. En kvalitativ analys av nya professionellas erfarenheter*. Rapport 2020:10. Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.

Högskoleverket (2009) *Utvärdering av socionomutbildningen vid svenska universitet och högskolor*. Rapport 2009:36 R.

[<https://www.uka.se/download/18.12f25798156a345894e2b4f/1487841900649/0936R.pdf>.

Hämtat: 2022-12-14].

Högskoleverket (2000) *Utvärdering av socionomutbildningar*. Rapport 2000:6 R.

[<https://www.uka.se/download/18.12f25798156a345894e2883/1487841887824/0006R.pdf>.

Hämtat: 2022-12-14].

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

Lauri, Marcus (2016) *Narratives of Governing: Rationalization, Responsibility and Resistance in Social Work*. Diss., Umeå universitet. Umeå: Department of Political Science & Umeå Centre for Gender Studies, Graduate School for Gender Studies.

Levin, Claes (2021) Konflikten mellan ärende och människa. *Socionomen*.

[<https://socionomen.se/forskning/vetenskapliga-artiklar/konflikten-mellan-arende-och-manniska/?q=forskning/vetenskapliga-artiklar/konflikten-mellan-arende-och-manniska/>. Hämtat:

2022-11-04].

Liljegren, Andreas & Karolina Parding (2010) Ändrad styrning av välfärdsprofessioner – exemplet evidensbaserad i socialt arbete. *Socialvetenskaplig tidskrift*, 27(3–4): 270–288.

Lind, Rolf (2014) *Vidga vetandet – En introduktion till samhällsvetenskaplig forskning*.

Lund: Studentlitteratur.

Morén, Stefan, Marek Perlinski & Björn Blom (2015) En domänteori för organisering av socialt arbete i offentlig sektor. *Socialvetenskaplig tidskrift*, 22(1): 22–43.

Pascoe, Katheryn Margaret, Bethany Waterhouse-Bradley & Tony McGinn (2022) Social Workers' Experiences of Bureaucracy: A Systematic Synthesis of Qualitative Studies. *British Journal of Social Work*, 1–21.

Ponnert, Lina & Kerstin Svensson (2016) Standardisation – the end of professional discretion? *European Journal of Social Work*, 19(3–4): 589–599.

Salonen, Tapio & Alexandru Panican (2021) Genomlysning av socionomfältet: Nuläge och prognoser om socionomers utbildning och arbetsmarknad. *Research Reports in Social Work*, 2021(6). Socialhögskolan, Lunds universitet.

Socialhögskolan (2022) *Råd och anvisningar för uppsatsarbete*. Lund: Socialhögskolan.

Socialstyrelsen (2018) *Betydelsen av socialtjänstens organisering och ärendebelastning för kvaliteten i verksamheten – En kunskapssammanställning*.

[<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/kunskapsstod/2018-8-9.pdf>. Hämtat: 2022–11–18)

Svensson, Kerstin, Eva Johnsson & Leili Laanemets (2008) *Handlingsutrymme: Utmaningar i socialt arbete*. Stockholm: Natur & Kultur

Tham, Pia & Deborah Lynch (2019) ‘Lost in transition?’ – Newly educated social workers’ reflections on their first months in practice. *European Journal of Social Work*, 22(3): 400–411.

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

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

## Bilaga 1: Informationsbrev

Hej!

Vi vill fråga dig om du vill delta i en studie, vilken kommer att ligga till grund för vår kandidatuppsats. Du får denna förfrågan eftersom du nyligen utexaminerats från socionomprogrammet och i dag arbetar i socialtjänsten. I texten nedan får du information om studien och vad det innebär att delta.

### **Genomförande av studien**

Under HT 22 skriver vi vår kandidatuppsats vid socionomprogrammet, Lunds universitet. Syftet med studien är att undersöka hur nyutexaminerade socionomer, vilka arbetar i myndighetsutövande verksamheter i socialtjänsten, reflekterar kring sitt yrkesutövande i socialtjänstens byråkratiska kontext. Inom ramen för uppsatsen avser vi att genomföra en studie med fokusgruppsintervjuer.

Vår avsikt är att vid olika tillfällen samla tre fokusgrupper á 4–5 nyutexaminerade socionomer. Det alla deltagare skall ha gemensamt är att de arbetar med myndighetsutövning i någon av socialtjänstens verksamheter, och skall inte ha avlagt socionomexamen för mer än 12 månader sedan. Väljer du att delta, kommer vi att avtala tid för den fokusgruppsintervju du skall medverka i, vilken beräknas ta cirka 60 minuter. Fokusgruppsintervjun kommer att ske digitalt via Zoom, och kommer att spelas in med ljud och bild och sparas lokalt. Inspelningarna kommer senare att transkriberas av oss personligen och raderas efter utskrivning. Studien förväntas inte innebära några risker för den som delar, och om de teman som diskuteras skulle kännas obekväma kan man välja att inte svara.

Vi kommer att använda diskussionerna från de fokusgruppsintervjuer som äger rum, som empiriskt material inom ramen för vår kandidatuppsats, och kandidatuppsatsen kommer att läsas av andra studenter, vår handledare och av examinerande lärare, samt diskuteras under seminarier.

Det är helt frivilligt att vara med i en fokusgruppsintervju och du kan när som helst avbryta ditt deltagande, även om du först har tackat ja till att medverka. De personer som väljer att ingå i en fokusgruppsintervju omfattas inte av någon särskild försäkring och det finns ingen ekonomisk ersättning som ges för deltagandet. Innan deltagandet ombeds du att underteckna en samtyckesblankett, som finns bifogad.

### **Vad händer med mina uppgifter?**

Inom ramen för denna studie kommer vi endast att samla in och hantera den



information som du delar med dig av i fokusgruppsintervjun. Det transkriberade materialet kommer att avidentifieras, vilket innebär att ditt namn och andra uppgifter som gör att det går att känna igen dig, ditt tidigare lärosäte eller arbetsplatsen, kommer att tas bort. Ingen obehörig kommer att få ta del av dina svar. Alla personuppgifter kommer att förstöras då kandidatuppsatsen är inlämnad och vi blivit godkända. Du kan, om du så önskar, begära ut en transkriberad kopia av den fokusgruppsintervju du medverkat i. Om du vill ta del av en sådan, kontakta någon av oss (se kontaktuppgifter längst ned).

### **Ansvariga för studien**

Lunds universitet är huvudman. Ansvariga studenter är Alexander Weitman (al6826we-s@student.lu.se) och Hannes Hallenborg (ha3043ha-s@student.lu.se).Handledare för studien är Harald Gegner (harald.liebensteingegner@lund.se), doktorand i socialt arbete.

## Bilaga 2: Samtyckesblankett

### Samtycke till att delta i studien

Nedan ger du samtycke till att delta i studien. Läs igenom punkterna noggrant och ge ditt samtycke genom att skriva under med namnteckning. Du är fri att avböja.

- Jag har läst informationsbrevet om studien.
- Jag vill delta i studien och samtycker till att delta i en fokusgruppsintervju.
- Jag förstår att jag inte behöver svara på alla frågor och att jag när som helst kan avbryta mitt deltagande utan att det får konsekvenser för mig.
- Jag förstår att studien kommer att läsas av andra, men att jag inte kan identifieras och att inga personuppgifter om mig kommer att offentliggöras.

---

Ort, datum och underskrift

---

Namnförtydligande

## Bilaga 3: Diskussionsfrågor

### Bakgrund

Under de senaste årtiondena har kommunernas socialtjänst genomgått förändringar av organisatoriskt slag, vilket har fått konsekvenser för socionomers yrkesutövande. Dessa förändringar har sina rötter i den nyliberalisering den svenska välfärdsstaten genomgått.<sup>16</sup> Utvecklingen tycks ha inneburit att socionomers yrkesutövande i socialtjänsten har gått från att kännetecknas av en yrkesprofessionalism till att kännetecknas alltmer av en organisationsprofessionalism.<sup>17</sup>

*Yrkesprofessionalism* kännetecknas av en professionell legitimitet, vilket innebär:

- kollegial kontroll av det fortgående arbetet,
- akademisk utbildning och den kunskap som därigenom förvärvats,
- en etisk kodex,
- tilltro till ens professionella omdöme som ett resultat av utbildningen.

*Organisationsprofessionalism* i socialtjänsten kännetecknas av att byråkratisk kontroll har företräde framför professionell legitimitet, vilket innebär:

- att socionomers arbete kan och skall granskas (transparens),
- att regler, riktlinjer och rutiner beslutas av de högre upp i organisationens struktur ("top-down") och,
- att socionomer förväntas vara lojala och följa de regler, riktlinjer och rutiner som implementeras i organisationen. Sådana regler, riktlinjer och rutiner kan t.ex. handla om vilka hänsyn socionomer skall ta i klientarbetet eller huruvida de skall arbeta enligt en given metod.

<sup>16</sup> Jessica Jönsson. Servants of a 'sinking titanic' or actors of change? Contested identities of social workers in Sweden. *European Journal of Social Work*. Vol. 22, nr. 2, 2019: 212–224; Marcus Lauri. 'Mind your own business': technologies for governing social worker subjects. *European Journal of Social Work*. Vol. 22, nr. 2, 2019: 338–349.

<sup>17</sup> Socialstyrelsen. *Betydelsen av socialtjänstens organisering och ärendebelastning för kvaliteten i verksamheten – En kunskapssammanställning*.

[<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/kunskapsstod/2018-8-9.pdf>]; Stefan Morén, Marek Perlinski & Björn Blom. En domänteori för organisering av socialt arbete i offentlig sektor. *Socialvetenskaplig Tidskrift*. Vol. 22, nr. 1, 2015: 22–43; Andreas Liljegren & Karolina Parding. Ändrad styrning av välfärdsprofessioner – exemplet evidensbaserad i socialt arbete. *Socialvetenskaplig tidskrift*. Vol. 27, nr. 3-4, 2010: 270–288.

Som det ser ut idag, tycks organisationsprofessionalismen ha vunnit stort utrymme i kommunernas socialtjänst, och drivit ut de värden som kännetecknar socionomers yrkesutövande i marginalerna; socionomer torde således ha fått det allt svårare att arbeta enligt sin yrkesprofessionalism.<sup>18</sup> Det är i detta sammanhang – till synes komplext – som nyutexaminerade socionomer hamnar, då de påbörjar sina arbetsliv i socialtjänstens myndighetsutövande verksamheter.

### Diskussionsfrågor

<p style="text-align: center;"><b>Diskussionsfråga 1</b></p> <p>Som presenterat i bakgrunden, tycks socialtjänsten som organisation ha kommit att bli alltmer styrd utifrån sådana värden som inte kännetecknar socionomyrket. Vad innebär detta för er i ert yrkesutövande? Diskutera.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Diskussionsfråga 2</b></p> <p>Ni har i föregående fråga fått diskutera vad en byråkratisk organisering av det sociala arbetet innebär för er. Vad är lätt eller svårt med att praktisera socialt arbete i en sådan kontext? Diskutera.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Diskussionsfråga 3</b></p> <p>Hur kan man förhålla sig till eller hantera en sådan byråkratisk organisering av det sociala arbetet, som ni diskuterat i de tidigare frågorna.</p>	

<sup>18</sup> Pia Tham & Deborah Lynch. 'Perhaps I should be working with potted plants or standing at the fish counter instead?': Newly educated social workers' reflections on their first years in practice, *European Journal of Social Work*. Vol. 24, nr. 3, 2021: 541–553; Signe Ylvisaker & Marianne Rugkåsa. Dilemmas and conflicting pressures in social work practice. *European Journal of Social Work*. Vol. 25, nr. 4, 2022: 643–654; Socialstyrelsen. *Betydelsen av socialtjänstens organisering och ärendebelastning för kvaliteten i verksamheten – En kunskapsställning*. [https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/kunskapsstod/2018-8-9.pdf].



**LUNDS**  
**UNIVERSITET**