



LUNDS
UNIVERSITET

Socialhögskolan

En utdöende tjänst?

En kvalitativ studie om socionomers arbete inom
ekonomiskt bistånd

Caroline Jalonen

Kandidatuppsats (SOPA63)
HT 2021

Abstract

Author: Caroline Jalonen

Title: An endangered job – a study regarding socialworkers in social assistance [Translated title]

Assessor: Staffan Blomberg

The aim of this study was to examine the workfield of socialworkers in social assistance. In a time where technology is expanding in the world of Swedish social welfare in form of automation. I was interested in the effect it may have on the socialworkers. I've also examined the status of working with social assistance since it is considered a low-status job in the social workfield and how the people that work with social assistance perceive their work, and how it, in their eyes, is perceived by others. My study is a qualitative and it is based on interviews with five socialworkers in social assistance. I have used occupational - professionalism and organizational professionalism to understand and interpret my study. The study shows that the socialworkers perception of their work do not match prior research and it shows that the work with social assistance is a rewarding social job. There are some concerns regarding the future work within social assistance due to automation and it will need more studies before the effects is clarified.

Key words: Social assistance, social work, automation, discretion, low-status job.

Sammanfattning

Syftet med min studie var att undersöka hur socionomer upplever sitt arbete inom ekonomiskt bistånd. Det pågår ett förändringsarbete kopplat till digitalisering inom ekonomiskt bistånd. Jag var intresserad av vilka konsekvenser det kunde ha på arbetet inom ekonomiskt bistånd? Jag ville även med min studie lyfta det faktum att statusen inom ekonomiskt bistånd är lägre än inom andra områden som har samma utbildningskrav och hur socionomerna som deltagit i studien själva upplever det och hur de upplever att andra ser på deras yrke. Min studie är kvalitativ och utgår från intervjuer med fem socionomer som arbetar inom ekonomiskt bistånd. Jag har använt mig av yrkes- och organisationsprofessionalism som ett teoretiskt begrepp för att förstå och tolka min studie. Studien visar att socionomernas uppfattning av deras arbete inom ekonomiskt bistånd inte stämmer överens med tidigare forskning och visar att arbetet inom ekonomiskt bistånd är ett givande socialt arbete. Det finns en viss oro kring det framtida arbetet inom ekonomiskt bistånd kopplat till digitalisering och det kommer att behövas mer forskning innan konsekvenserna av det kan klargöras.

Nyckelord: Ekonomiskt bistånd, socialt arbete, digitalisering, handlingsutrymme, lågstatusyrke

Innehållsförteckning

1 Problemformulering	6
1.1 Syfte	7
1.2 Frågeställning	8
1.3 Begreppsförklaring	8
2 Kunskapsläge	8
2.1 Arbetet med ekonomiskt bistånd organisatoriskt	8
2.2 Professionellt socialt arbete	10
2.3 Digitalisering	13
2.4 Löneläge	14
3 Teori	15
3.1 Profession	15
3.2 Professionalism	16
3.3 Yrkesprofessionalism	17
3.4 Organisationsprofessionalism	18
4 Metod	18
4.1 Metodval	18
4.2 Urval	19
4.3 Tillvägagångssätt	19
4.4 Transkribering och dataanalys	20
4.5 Etiska överväganden	21
4.6 Trovärdighet, pålitlighet och överförbarhet	22
5 Resultat och analys	23
5.1 Presentation av respondenter	23
5.2 Presentation av teman	23
5.3 Tema 1	24
5.3.1 Organisationen	24
5.3.2 Löner och utbildningskrav	25
5.4 Tema 2	27
5.4.1 Samverkan mellan enheter	27
5.5 Tema 3	29
5.5.1 Synen på digitalisering	29
5.5.2 Kontroll	30

5.6 Tema 4	32
5.6.1 Val av yrke	32
5.6.2 Socionomstudent	33
5.6.3 Arbetet	34
6 Avslutande diskussion	34
7 Källförteckning	37
8 Bilagor	
8.1 Informationsbrev	40
8.2 Intervjuguide	41

1 Problemformulering

I en rapport från SACO (2022) beskrivs Socionomutbildningen som en bred utbildning, en generalistutbildning. Det är en utbildning som spås ha goda arbetsmöjligheter de kommande åren. De flesta utbildade socionomer har tidigare främst arbetat som socialsekreterare och kuratorer. Utifrån socionomutbildningens bredd väljer allt fler arbetsgivare att anställa socionomer i stället för andra yrkesgrupper, särskilt inom äldreomsorgen och funktionshinderomsorgen men det finns även en ökning av socionomer inom den privata sektorn (ibid). Under de senaste 30 åren har antalet socionomer gått från 20 000 till 40 000 personer som är yrkesverksamma, de flesta återfinns inom den kommunala sektorn. Den vanligaste yrkestiteln 2019 för socionomer var socialsekreterare, vilket det var 15 600 socionomer arbetade som (Salonen & Panican 2021 18 s ff).

Enligt Socialstyrelsen (2021 s 21) är en av de vanligaste anledningarna till att människor har kontakt med socialtjänsten är på grund av svårigheter med försörjningen. Mellan 4 och 4,5 % av Sveriges befolkning har de senaste åren haft ekonomiskt bistånd som försörjning. Det finns olika anledningar till att en person behöver söka ekonomiskt bistånd, exempelvis arbetslöshet, psykisk eller fysisk ohälsa eller andra sociala problem. Lösningen på en persons livssituation kan oftast inte lösas enbart genom ekonomiskt bistånd men socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd har i sin roll uppgift att uppmärksamma och hjälpa till eller samverka med andra verksamhetsområden för att personen ska kunna få rätt stöd och hjälp för att kunna lösa sin situation (ibid). För några år sedan blev "Trelleborgsmodellen" väldigt omtalad när den presenterades. Trelleborgs kommun presenterade en modell där de automatiserade handläggningen avseende ekonomiskt bistånd. En utvärdering av automatisering inom ekonomiskt bistånd genomfördes av Lupita Svensson (Svensson 2020). Genom att automatisera handläggningen av ansökan om ekonomiska bistånd har flera fördelar visats, dels genom att arbetet har effektiviserats och frigjort mer tid, vilket har lett till att de professionella har mer möjlighet att använda sin kompetens till arbete som stöder klienterna framåt för att kunna nå självförsörjning. Även om fördelarna är många så finns det även nackdelar, såsom att klienterna avhumaniseras, byråkratin får större utrymme medan de professionellas handlingsutrymme minskar. Det finns även en risk att flera av de sociala problemen som vanligtvis hade uppmärksammas av en professionell exempelvis våld i nära relation inte blir synliggjorda. Svensson (2020) menar att det finns en risk att klyftorna som finns i samhället ökar då det inte finns något yttersta skyddsnät som kan vara där och stävja

de eventuella sociala problem som finns (2020 s 359 f). Yrkes- och organisationsprofessionalism är begrepp som möjliggör för att teoretiskt kunna diskutera omständigheter för välfärdsprofessionella (Liljegren & Parding (2010 s 272). Hur kan problematiken som Svensson (2020) uppger med att byråkratin ökar och handlingsutrymmet minskar tolkas, vad innebär det för det sociala arbetet, förändringar som sker i organisationerna och hur kan det ta sig i uttryck?

Leidgren och Elvhages (2015) undersökte vad som motiverade studenterna i valet av att arbeta inom socialt arbete och deras uppfattning om vilken sorts socialarbetare de vill uppfattas som. Studenterna uppgav som främsta mål med socialt arbete är att hjälpa människor att förbättra sitt liv, vara en som stå upp för människorna och skydda de mest utsatta i samhället, de lägst rankade målen med socialt arbete var att kontrollera folks liv, behålla status quo i samhället och att ge ekonomiskt stöd. En av frågorna i undersökningen ställdes utifrån hur studenterna skulle vilja uppfattas i sin professionella roll där hamnar empatisk, kompetent och god lyssnare på topp tre, i botten av de olika egenskaperna som fanns att välja på hamnar formell och byråkratisk. Sammanfattningsvis visar undersökningen inte på att det kommer vara någon förändring i det framtida sociala arbetet utifrån studenternas svar men författarna menar att det skulle kunna tolkas som att det finns grundvärderingar i socialt arbete som håller över tid (ibid).

Utifrån den förändring som just nu pågår inom ekonomiskt bistånd kan det med största sannolikhet sägas att utvecklingen inom det ekonomiska biståndet inte kommer att stanna av, men mer forskning inom området behöver göras för att kunna se vilka konsekvenser förändringen medför. Denna studie kommer att beröra arbetet inom ekonomiskt bistånd som profession, digitaliseringen och varför det inte är så högt rankat som socialt arbete.

1.1 Syfte

Syftet med min studie är att undersöka hur socialsekreterare upplever sitt arbete inom ekonomiskt bistånd och hur de ser på sin profession och koppla det till digitaliseringen inom ekonomiskt bistånd.

1.2 Frågeställningar

1. Hur beskriver socionomer inom ekonomiskt bistånd sitt arbete med ekonomiskt bistånd? Stämmer deras beskrivning överens med andras uppfattning om vad de arbetar med?
2. Hur ser socionomerna digitaliseringen som sker på deras arbetsplatser?
3. Hur upplever socionomer inom ekonomiskt bistånd sin status i relation till andra enheter inom socialtjänsten?

1.3 Begreppsförklaring

Ekonomiskt bistånd – termen som tillkom efter att socialtjänstlagen ändrades 1998, ekonomiskt bistånd är uppdelad i två delar, försörjningsstöd och livsföring i övrigt.

Socialbidrag – termen som användes när socialtjänstlagen tillkom. Båda termerna kommer att användas i uppsatsen men främst kommer ekonomiskt bistånd att användas och socialbidrag främst vid återkoppling till tidigare forskning.

Socialsekreterare, socialarbetare och socionom – Jag kommer att använda alla benämningar men i min studie avser det socionomer som arbetar inom socialtjänsten.

Digitalisering och automatisering – Digitaliseringen avser de möjligheter att ansöka om ekonomiskt bistånd digitalt alltså exempelvis genom e-tjänster, automatiseringen avser den del där en robot tar över handlägningsprocessen helt.

2 Kunskapsläge

2.1 Arbetet med ekonomiskt bistånd organisatoriskt

Den svenska välfärdssystemet består idag av många olika aktörer som ska ansvara för sin del av systemet för att det ska fungera. Socialtjänsten beskrivs som det yttersta skydds nätet i vårt samhälles välfärdssystem (Ullestig, Parsland & Panican 2021 s 39). Inom socialtjänsten hanteras det ekonomiska biståndet, där socialtjänsten har som uppgift stötta individer som är i behov av ekonomisk hjälp men även att stötta individerna vidare ur försörjningsproblemen (Socialstyrelsen 2021, s 20). Ekonomiskt bistånd beviljas först efter att en utredning visat att individen gjort vad den kan för att bli självförsörjande till exempel sökt alla andra ersättningar

som kan finnas (Ulmestig, Parsland & Panican 2021 s 39). Detta tydliggörs även i socialtjänstlagen.

4 kap. Rätten till bistånd

1 § Den som inte själv kan tillgodose sina behov eller kan få dem tillgodosedda på annat sätt har rätt till bistånd av socialnämnden för sin försörjning (försörjningsstöd) och för sin livsföring i övrigt (SFS, Socialtjänstlagen 2001:453)

Socialtjänstlagen är en ramlag, där det finns generella mål satta i socialtjänstlagen, däremot är det är upp till kommunerna att bestämma detaljerna kring hur de ska arbeta och vad som är rimligt för att uppfylla de mål som finns uppsatta i socialtjänstlagen, genom exempelvis sina egna riktlinjer, Ulmestig, Parsland och Panican (2021 s 47) beskriver att detta bygger på en *diskretionär makt* det avser handlingsutrymmet men att riktlinjerna även måste stämma överens med gällande praxis och Socialstyrelsens riktlinjer. Svensson beskriver att socialtjänstlagen ger socialsekreterarna ett stort professionellt handlingsutrymme i syfte att kunna möta klienternas behov (Svensson 2019 s 348). Arbetet med ekonomiskt bistånd i de olika kommunerna runt om i Sverige kan te sig väldigt olika på grund av kommunernas egna möjligheter att utveckla arbetet inom sin kommun (Ulmestig, Parsland & Panican 2021 s 47).

Arbetet med ekonomiskt bistånd ska som allt annat arbete inom socialtjänsten utgå från ett *helhetsperspektiv, rättssäkerhet och individuell behovsprövning* uppger Ulmestig, Parsland och Panican (2021 s 81 ff). Författarna menar att det finns en svårighet i detta kopplat till ekonomiskt bistånd. Att ha en *helhetssyn* handlar inte enbart om en helhetssyn av individen utan också av samhället och att kunna skifta perspektiv dem emellan för att kunna se helheten i individens livssituation. Det är viktigt att inte se det ekonomiska behovet som ett isolerat problem utan att se till helheten. *Rättssäkerheten* kan bland annat definieras av att arbetet som utförs ska vara kontrollerbart, likabehandlande och vara förutsägbart men även etiska principer såsom autonomi och självbestämmandeprincipen, nyttoprincipen, behovsprincipen och människovärdesprincipen ska medräknas. Den *individuella behovsbedömningen* handlar just om att se till helheten och därefter kunna fatta ett beslut grundat utifrån situationen och behovet, den individuella behovsbedömningen kan därför tes sig oförenlig med rättssäkerheten (ibid).

Eftersom det är kommunerna själva som bestämmer hur verksamheten ska organiseras finns det olika varianter på hur arbetet är uppdelat i Sveriges olika kommuner och arbetet kan skilja sig dels utifrån kommun, dels mellan handläggare inom samma socialkontor (Ulmestig, Parsland & Panican 2021 s 58 f). I handboken om ekonomiskt bistånd beskrivs det att landets kommuner själva har ansvaret att organisera verksamheten för ekonomiskt bistånd, gemensamt för kommunerna är att verksamheten omfattas av socialtjänstlagen (2001:453) vilket bland annat innebär att: ”verksamheten ska vara av god kvalitet och att personalen ska ha lämplig utbildning och erfarenhet” (Socialstyrelsen 2021, s 20). Minas (2008) uppger att arbetet inom socialtjänsten pågår i ett samhälle som ständigt är i förändring vilket har sin inverkan på socialtjänstens arbete, sociala problem försvinner och nya uppstår. De senaste årtiondena har behovet av välfärdspolitiska insatser påverkats av den demografiska utvecklingen och konjunktursvängningarna. Det genomfördes flera politiska reformer under 1990-talet vilket medförde ett avsevärt mycket större ansvar hos kommunerna, bland annat arbetet med socialbidrag. Det är socialkontoren som utför arbetet med socialbidrag i Sverige och socialkontor är en byråkratisk organisation vilket innebär att de har en struktur som är hierarkiskt uppbyggt, arbetssättet är i hög grad specialiserat och formaliserat. Vidare fortsätter Minas förklara att utformningen av socialbidragsarbete inom begreppet byråkratisk organisation är utmärkande på det sätt att organisationen är nära sammankopplad till det praktiska arbetet (Minas 2008 s 143 ff). Lundström och Sunesson (2016 s 309 f) beskriver att särskilt inom socialtjänsten har det varit svårt att förändra organiseringen. De menar att det finns likheter mellan socialtjänsten under 2000-talet som det fanns under dåtidens motsvarighet under 1500-talet i fråga om att bedöma vem som är berättigad hjälp och kopplingen mellan arbete och försörjning men detsamma gäller det sociala arbetet som sker med familjer. Författarna menar att det är kopplat till förväntningar på hur frågor ska hanteras i ett samhälle och att kopplingen är så starkt sammanbunden att allt annat blir underordnat.

2.2 Professionellt socialt arbete

I slutet av 1800-talet växte organisationer fram i Sverige i syfte att angripa problematiken som fanns i samhället med ökad fattigdom, alkohol och familjer som splittrats. År 1903 grundades organisationen Centralförbundet för Socialt Arbete (CSA). Denna organisation kom 1921 att bilda institutet för social och kommunal utbildning och forskning, *Socialinstitutet* och dess syfte var att skapa en professionell utbildning inom socialt arbete. Under 1960-talet fick socionomutbildningen högskolestatus och utvecklingen mot att akademisera

socionomutbildningen fortsatte, under 1990-talet lyftes kritiken mot att det sociala arbetet var baserat på intuition och känsla och utveckling för att socialt arbete skulle ha en vetenskaplig grund att stå på framskred. I takt med att det sociala arbetet har utvecklats som ett vetenskapligt ämne har det sociala arbetet professionaliserats (Mattson 2017 s 21 ff).

Panican och Björklund (2019) har genomfört en intervjustudie med företrädare från fem olika lärosäten i syfte att utreda definitionen av socialt arbete i Sverige. Intervjurespondenterna framhäver behovet i den svenska välfärdsstaten av professionellt socialt arbete då samhället utan det sociala arbetet skulle bli än mer ojämlikt och att det inte skulle finnas något som kontrollerar den motsättning som skulle kunna uppstå i samhället. De menar att det skulle synliggöras en distinkt skillnad mot redan utsatta grupper i samhället och att det sociala arbetet medför en lugnande effekt på samhället och det är nödvändigt att det finns professionella socialarbetare som driver utvecklingen framåt för samhället och medborgarna (Panican & Björklund 2019 s 53). I arbetet med ekonomiskt bistånd behöver handläggaren ha tillräckliga kunskaper och färdigheter för att kunna utföra vad som beskrivs som ett professionellt socialt arbete med komplexa frågeställningar och bedömningar (Ulmestig, Parsland & Panican 2021 s 59). I intervjustudien framhäver intervjurespondenterna vikten av att ha en empatisk förmåga för att kunna utföra professionellt socialt arbete, att ha förmågan att kunna sätta sig in i individens situation och att kunna förstå vad individen känner tillsammans med kunskaper om den svenska socialpolitiken gör det möjligt att få en helhetsbild av arbetet (Panican & Björklund 2019 s 57 f).

Dellgran och Höjer (2005 s 254 ff) har tittat närmre på den individuella professionaliseringen hos socionomer. Det framkommer bland annat att socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd inte har handledning lika stor uträkning som socialsekreterare inom barn och unga eller missbruk, det är färre som har en vidareutbildning än vad det exempelvis är inom barn och unga. De beskriver en klar hierarki vad gäller status inom socialt arbete där exempelvis arbete inom psykoterapi eller forskning har mycket högre status än att arbeta med fattiga, missbrukare, kriminella, äldre och handikappade. För att bedöma professionaliseringen hos socionomer har områden såsom vidareutbildningar, handledning och ackumulerade yrkeserfarenheter undersökts och det tydliggörs att socionomer inom ekonomiskt bistånd inte är lika professionaliserade som andra yrkesgrupper. Det blir också tydligt att arbetet inom ekonomiskt bistånd inte är en långvarig karriär vilket kan styrkas med uppgiften att 63% av de tillfrågade i studien någon gång har arbetat inom ekonomiskt bistånd medan endast 7 % var kvar. Författarna menar att deras undersökning visar på att socialtjänsten ses som ett ingångs- och exitområde, vilket medför en stor omsättning på personal, vilket medför än mer

kostnader i att lära upp nya medarbetare, förutsättningar för kompetensutbildning minskar, mindre möjlighet att påverka organisationen vilket leder till att anställda vill lämna arbetsplatsen (ibid). Låg status diskuteras som en av anledningarna till problem med stor personalomsättning, dåligt rykte, låg moral (Alvesson 2006 s 172). Dellgran (2011 s 36) beskriver att motståndet för att arbeta inom ekonomiskt bistånd inte är relaterade till klienterna eller fattigdomsproblematiken utan är kopplad till uppfattningen att en utbildad socionom ska räkna ut socialbidrag kan anses som för lågt ställda krav och inte motsvarar vad socionomen besitter för kunskap samt att professionaliteten inom det sociala arbetet inte utnyttjas. I Liljegrens avhandling *Professionellt gränsarbete – socionomexemplet* (2008 s 48) görs en jämförelse mellan socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd och socialsekreterare inom barn och unga. Socialsekreterare inom barn och unga beskrev sitt eget arbete som relativt svårt och komplicerat medan deras uppfattning om arbetet inom ekonomiskt bistånd beskrevs som relativt enkelt, det handlade mest om bussbiljetter, de ansåg även att arbetet inom ekonomiskt bistånd skulle vara bra att söka sig till när arbetet inom barn och unga blev för tungt. Socialsekreterarna inom ekonomiskt bistånd menade att deras arbete var motiverande relationellt och lika svårt som inom barn och unga och hävdade att försörjningsproblematiken var en central del i helheten att kunna påbörja förändringsarbetet. Socialsekreterarna inom ekonomiskt bistånd beskrev sina kollegor på barn och unga som för teoretiska och flummiga och socialsekreterarna inom barn och unga menade att deras kollegor var fyrkantiga, regelstyrda och byråkratiska.

Svensson (2020) uppger att lagar och riktlinjer som finns gällande ekonomiskt bistånd har med tiden blivit mer detaljerat, handläggningen av det ekonomiska biståndet avser upprepande processer som görs varje månad, och det professionella handlingsutrymmet har minskat. Arbetet med ekonomiskt bistånd kräver i en del kommuner inte att det utförs av socionomer eller personer med annan likvärdig utbildning utan handläggs i stället av assistenter (Svensson 2020 s 348). Flera kommuner har valt att lägga ekonomiskt bistånd tillsammans med arbetsmarknadsnämnd eller liknande i stället för att låta det vara kvar på individ- och familjeomsorgen, det för att det råder en kluvenhet till om försörjningsproblematik ska ses som ett socialt problem (ibid s 350).

2.3 Digitalisering

Digitaliseringen inom socialtjänsten har till stor del i syfte att effektivisera arbetet, nå uppsatta mål och arbeta rättssäkert. En av anledningarna är att det påvisats stora skillnader i bedömning av ekonomiskt bistånd (Svensson 2020 s 348). Med digitalisering inom ekonomiskt bistånd menas då dels e-ansökan av ekonomiskt bistånd dels automatisering genom att exempelvis låta en robot hantera ansökan, och fler och fler kommuner har börjat använda sig av detta (Scaramuzzino 2019). I rapporten *Socialarbetare om automatisering i socialt arbete*, som baseras på en enkätundersökning av slumpmässigt urval av medlemmar i Akademikerförbundet SSR som gjordes hösten 2018, lyfts respondenternas synpunkter som visar på problematiken det kan innebära att automatisera det sociala arbetet inom ekonomiskt bistånd, vilket dessa citat klargör: ”Jag tycker mötet med klienten är en mycket viktig del i socialt arbete. En robot kan inte ersätta eller effektivisera detta. Vårt arbete underskattas och underskattningen ökar med robotar!” och även detta som lyfter det sociala arbetets vara i kombination med automatisering: ”Jag trodde att personal är anställda för att arbeta med socialt arbete. För min del är inte exakta krontal det viktigaste utan det handlar om att stödja den enskilde/familjen till förändring.” Scaramuzzino (2019) fortsätter med att belysa just vad respondenterna i enkäten har svarat om det sociala arbetet och riskerna med att automatisera är att tappa det sociala arbetet då det är något som sker i mötet med andra, genom mötet skapas relationer vilken medför möjlighet till förändringsarbete (ibid). Börjesson och Börjesson (2015 s 219) lyfter upp att relationen mellan klient och socialsekreterare som sker i mötet, är en förutsättning för ett produktivt arbete. I rapporten framgår det att det finns en del tveksamheter hos socialarbetarna gällande automatisering och många såg fler risker än möjligheter men Scaramuzzino framhäver även just vikten av att få med den digitala utvecklingen i det sociala arbetet och kanske tveksamheterna kring automatiseringen har koppling till osäkerhet kring ny teknik och nya arbetssätt. Det som framkommer i rapporten är dock viktigt att beakta för att få in den nya digitala eran i arbetet utan att tappa kvaliteten i det sociala arbetet (2019). Ulmestig, Parsland och Panican (2021 s 78) beskriver att det finns en risk med automatiseringen att det skulle kunna förstärka den uppfattningen att arbetet inom ekonomiskt bistånd enbart handlar om att betala ut pengar. Författarna uppger att socialarbetare inom ekonomiskt bistånd ofta har en lägre status och genom att automatisera arbetet sänder det en signal om att det sociala arbetet som utförs inom ekonomiskt bistånd åsidosätts till förmån för effektivitet. I en rapport från Socialstyrelsen (2021) beskrivs det att i takt med att samhället blir mer digitaliserat behöver socialtjänsten anpassa sig för att kunna

motsvara de förväntningar som finns från klienter med tillgänglighet via digitala tjänster. De digitala tjänsterna ökar bland kommunerna och 40 % uppgav under 2020 att de använder sig av digitala tjänster i någon form. Men de påpekar även vikten av att den digitala utvecklingen inte sker på bekostnad av det sociala arbetet och lyfter fram socialtjänstens uppdrag utifrån ett helhetsperspektiv och att människors hela livssituation behöver beaktas för att kunna uppmärksammas andra sociala problem. Utvecklingen inom automatisering inom ekonomiskt bistånd har gått fort och eftersom det saknas forskning inom området går det inte bedöma effekten eller konsekvensen av automatiseringen ännu (ibid).

2.4 Löneläge

SACO lönesök är en databas för akademikerlöner, uppgifterna inkommer från de olika fackförbundens löneenkäter som skickas ut årsvis, statistisk samt uppgifter som insamlats hos arbetsgivarna. Det är en möjlighet för medlemmar i de olika fackförbunden att jämföra löner med andra och få en uppfattning om sitt eget löneläge. Det går att söka på olika kategorier för att få fram den statistiken som är relevant. Vid en jämförelse av löner hos socialsekreterare som arbetar inom ekonomiskt bistånd och barn och unga baserat på löneläget 2020 framkommer en viss skillnad i löneläget beroende på om socialsekreteraren arbetar med ekonomiskt bistånd, barn och unga eller vad som benämns som övrigt (Saco 2022).

Jämförelse av löner

Arbetsområde	AID	Medel	10:e	Undre	Median	Övre	90:e
	Antal		Perc	Kvartil		Kvartil	Perc
Socialsekreterare, barn och unga, myndighetsutövning	3700 - 3799	36 401	31 500	33 500	36 000	39 000	41 800
Socialsekreterare, ekonomiskt bistånd	1700 - 1799	34 228	29 500	31 450	33 700	36 600	39 500
Socialsekreterare, övrigt	6700 - 6799	36 330	31 500	33 700	36 065	38 900	41 071

*Löner 2020 per Arbetsområde, AID Sektor Kommun *Arbetsområde stora grupper, AID: Socialt/kurativt arbete *Arbetsområde, AID: Socialsekreterare, ekonomiskt bistånd, Socialsekreterare, barn och unga, myndighetsutövning *Befattning, AID: Ej chef/ledn.*

Bengtsson (2020) skriver i sin avhandling om status kopplat till lön inom socionomfältet, han framhäver att just socionomer inom utredande och bedömande tjänster inte stannar kvar på

tjänsterna utan söker sig till andra tjänster vilket gör att det blir en högre rörlighet bland dessa tjänster. Han påtalar även att utredande- och bedömande tjänster, som enligt avhandlingen också har en lägre status än exempelvis rådgivande tjänster, ofta kan ses som en *träningsarena* för socionomer med en möjlighet att rekryteras vidare till andra tjänster. Detta bekräftas av Dellgran och Höjer (2005 s 254 f), vars forskning tidigare lyft i uppsatsen, att deras undersökning visar på att socialtjänsten ses som ett ingångs- och exitområde, särskilt tydligt är det att arbetet inom ekonomiskt bistånd inte är en långvarig karriär styrks genom uppgiften att 63% av de tillfrågade i studien någon gång har arbetat inom ekonomiskt bistånd medan endast 7 % var kvar.

3 Teori

Jag har i min uppsats valt att använda mig av begreppen yrkes- och organisationsprofessionalism vilket ger en teoretisk möjlighet att diskutera omständigheter för välfärdsprofessionella (Liljegren & Parding 2010 s 272). För att få en förståelse av problematiken kring det sociala arbetet inom ekonomiskt bistånd har dessa begrepp varit till hjälp för att tolka empirin, begreppen har tydliggjort uppdelningen av yrkes- och organisationprofessionalism vilket har låtit mig förstå skillnader däremellan och hur de kan förstås. Jag inleder dock mitt teoriavsnitt med ett tydliggörande av profession utifrån Brantes definition (Brante et al. 2015 s 18 ff) för att ge en förståelse för begreppet profession.

3.1 Profession

En definition av en profession är när det inte finns någon högre instans i samhället eller någon djupare kunskapskälla att gå till, alltså professioner är det som avses har mest kunskap och kännedom inom sitt område (Brante et al. 2015 s 18 ff). För att uppnå denna benämning behöver ett flertal kriterier vara uppfyllda, exempelvis att professionen vilar på en vetenskaplig grund, att det krävs en lång och formell utbildning, att den professionella kunskapen styr besluten och inte byråkratin och att professionen har ensamrätt på arbetsmarknaden inom sitt område (Alvesson 2006 s 166 ff). Socionomer tillhör vad som beskrivs som semiprofession, tillsammans med andra yrken såsom sjuksköterska och lärare. Den typ av vetenskaplighet som format utbildning, utbildningarnas längd, karaktär och förläggning är den klassificeringen som skiljer semiprofessionerna från de klassiska professionernas (Brante et al. 2015 s 58 ff).

3.2 Professionalism

Liljegren och Parding (2010 s 272 ff) beskriver yrkesprofessionalism och organisationsprofessionalism som två idealtypiska logiker som avser att förtydliga resonemang. Förändringar inom välfärden har skett de senaste årtiondena utifrån att den offentliga sektorn ansågs vara ineffektiv, förändringen har medfört ändring i hela organisationen vilket har påverkat de professionella och deras relation till klienter och chefer. Det infördes större möjligheter till att följa upp arbetet, som en sorts kontroll, implementeringen av manualbaserade utvärderings och bedömningsinstrument tog vid. I professions- och organisationsteoretisk kontext är *diskretion* ett begrepp som avser handlingsutrymme och inom professionellt arbete är just handlingsutrymme en av de mest centrala delarna (ibid). Detta blir även tydligt i kommande beskrivning av yrkes- och organisationsprofessionalism. Min studie har undersökt socialarbetare inom ekonomiskt bistånd där mycket av arbetet handlar om kontroll, bedömningar, pågående förändringar i arbetet men även deras handlingsutrymme, jag har valt att tolka min empiri med stöd av dess begrepp då jag anser att de skulle tydliggöra de svårigheter som finns i arbetet men även ge en förståelse för socialarbetarnas situation.

En överblick av yrkes – och organisationsprofessionalism från artikeln.

Yrkesprofessionalism – professionens logik som styrningsideal	Organisationsprofessionalism – organisationens logik som styrningsideal
Styrningsverktyg: kollegialitet och professionens etik	Styrningsverktyg: byråkrati
Grund för kontroll: tillit och ansvar	Grund för kontroll: ansvarighet
Kunskapssyn: tyst kunskap	Kunskapssyn: dokumenterad kunskap
Detta kan beskrivas som kännetecknen för en organisation som styrs av professionell legitimitet	Detta kan beskrivas som kännetecknen för en organisation som styrs av byråkratisk legitimitet

Tabell 1: Julia Evetts, översättning: Liljegren och Parding (2010)

3.3 Yrkesprofessionalism

Liljegren och Parding (2010 s 277 ff) uppger att yrkesprofessionalismen drivs av professionens logik och grundar sig i kollegialiteten, kunskapen, förtroendet från chefer samt etiken den professionellas har med sig genom sitt yrke. Eftersom professionella oftast väljer sin profession innan de väljer vilken organisation de kommer arbeta inom bidrar det till att de professionella i större utsträckning identifierar sig med yrkesprofessionalism än organisationsprofessionalism eftersom kopplingen till professionen börjar tidigare än kopplingen till organisationen. Om arbetsorganisationen skulle närma sig de ideal som stöds av yrkesprofessionalismen skulle detta kunna bidra till mer lojala medarbetare inom arbetsorganisationen. När de professionella anpassar sig in i verksamheten lär de sig hur de kan agera i praktiken, vilka möjligheter och begränsningar som finns i det praktiska arbetet. Genom kollegialiteten styrs yrkesprofessionalismen vilket tydliggörs i att beslut fattas gemensamt efter att de professionella har tagit ställning till frågan, författarna uppger här att professionen har tolkningsföreträde framför organisationen, kritiken mot att kollegialiteten styr är att lojaliteten mellan de professionella kan bli för stark och det bildas en mur mellan klienter och professionella, vilket kan innebära att förtroende för professionen skadas. Ansvar och tillit är två av de mest ledande begreppen inom yrkesprofessionalismen, genom handlingsutrymme, diskretion, kan den professionelle ta ansvar, det krävs även att den professionelle har kunskap inom sitt yrke och den professionelle kan bemöta klienten på ett korrekt vis. Med förtroende i att den professionelle har de kunskaper som krävs för att utföra arbetet ges den professionella ansvar, denna tillit ges både uppifrån via arbetsorganisationen och från klienternas håll. Inom yrkesprofessionalism utgår man ifrån kunskapssynen: tyst kunskap. Den professionelle får sin kunskap genom en högre utbildning och praktiskt arbete där man anpassas in i yrket. Den första delen av sitt lärande får den professionelle genom utbildningen därefter kommer nästa steg i lärandet som den professionelle får genom det praktiska arbetet. De som är nyutbildade har då behov av sina kollegor för att kunna utvecklas inom yrket, det är det som härmed menas tyst kunskap. Den tysta kunskapen erhålls genom erfarenheter från studierna och praktik, den tysta kunskapen tar sig i uttryck att man som professionell genom intuition vet hur man ska agera. Problemet med tyst kunskap är att den kan bli slumpmässig, kunskapen blir personbunden vilken kan påverka organisationen om personen inte är kvar i verksamheten (ibid).

3.4 Organisationsprofessionalism

Organisationsprofessionalismen baseras på organisatorisk logik, genom byråkratisk kontroll kan verksamheten styras. Det finns en tydlig hierarki som innebär olika befogenheter utifrån var i hierarkin den professionelle befinner sig, verksamheten bygger och styrs av olika regler och rutiner. Det används olika mätverktyg för att kontrollera att målen nås, genom uppföljning av verksamhetsmål kan organisationen också se var det brister någonstans och den professionelle kan i efterhand hållas ansvarig, ett begrepp som benämns som *accountability*. En av byråkratins svagheter är att det kan upplevas att det finns en tröghet i systemet och att det går långsamt framåt, synnerhet i komplexa ärenden. Kunskapssynen inom organisationsprofessionalismen bygger på dokumenterad kunskap som helst ska kunna formas i ord men särskilt i siffror. Kunskapsobjektet inom organisationsprofessionalismen är den administrativa organisatoriska strukturen med andra ord hur man i praktiken omsätter lagstiftning och regler i specifika ärenden. Arbetet kan handla om att hjälpa klienten men det är genom att kunna den byråkratiska strukturen och olika former av kontroller beskrivs detta som byråkratisk legitimitet och det innebär att organisationsprofessionalismen har företräde för hur organisationen styrs. Organisationsprofessionalismen kan tolkas som en motsättning till de professionellas handlingsfrihet och därmed ett motstånd till det professionella arbetet. Det finns en ambivalens mellan yrkes- och organisationsprofessionalismen, utifrån yrkesprofessionalismens handlingsfrihet och organisationsprofessionalismens standardiserings och ökade kontroll.

4 Metod

I denna av uppsatsen kommer genomförandet av den att redovisas. De olika delarna kommer att beskrivas på ett strukturerat och organiserat sätt beskrivas. Jag kommer att bland annat att beskriva hur jag har gjort mitt metodval och mitt urval samt visa på hur jag har gått till väga under bearbetning av studien och vilka etiska överväganden som har uppstått studiens gång.

4.1 Metodval

Jag har valt att göra en kvalitativ forskningsstudie med *semistrukturerade* intervjuer, vilket jag kommer att fördjupa mig mer inom i kommande avsnitt. Jag har genomfört fem intervjuer med socionomer som arbetar inom ekonomiskt bistånd fördelat på fyra olika kommuner.

Bryman (2011 s 12) beskriver kvantitativ och kvalitativ forskning som olika sätt att

genomföra en undersökning beroende på vilken frågeställning som behöver undersökas, det som är viktigt att tänka på i valet av metod är att metoden ska passa ihop med frågeställningen. Kvale och Brinkmann (2021) beskriver att den kvalitativa forskningsintervjun ska utifrån intervjupersonernas perspektiv förstå världen och utreda betydelsen genom deras erfarenheter. Eftersom jag vill undersöka socionomernas upplevelse sitt arbete inom ekonomiskt bistånd och kunna få en djupare inblick av deras erfarenheter deras yrkesroll har jag valt en kvalitativ metod för att genomföra min studie, då jag anser att den metoden lämpar sig bäst utifrån mitt syfte.

4.2 Urval

Syftet med min studie är att undersöka hur socionomer upplever sitt arbete inom ekonomiskt bistånd och jag har fokuserat på att intervjua socionomer som arbetar på enheter som handlägger ekonomiskt bistånd. Jag har valt att begränsa mig både geografiskt och storleksmässigt, jag valde att koncentrera mig på kommuner i södra Sverige som hade kommuninvånarantal mellan 20 000–35000. Jag skickade ut förfrågningar till sju kommuner och fick svar från fyra kommuner varav en kommun hade ingått i en samverkan med en annan kommun och inte längre ansvarade för handläggningen av det ekonomiska biståndet, övriga tre kommuner bokades in för intervju. Eftersom jag inte fick svar från alla kommuner jag tillfrågade utökade jag mitt sökområde och har därför med en kommun som är större än de andra i antal kommuninvånare. Totalt har jag med fyra olika kommuner med fem olika intervjurespondenter. Mitt urval kan enligt Alvehus (2019 s 71) klassificeras som ett strategiskt urval då jag har gjort ett urval som har formats speciellt för de frågor jag har avsett att ställa.

4.3 Tillvägagångssätt

Kvale och Brinkmann (2021 s 144 f) delar upp intervjuundersökningen i sju stadier, det första stadiet handlar om *tematisering*, vilket innebär att studiens syfte ska tydliggöras innan metoden väljs, här var det viktigt för mig att välja vad jag vill undersöka och jag formulerade mitt syfte innan jag gick vidare till stadie två, *planering*. Jag valde att genomföra kvalitativa intervjuer för att jag skulle kunna få en djupare inblick i socionomernas upplevelse av sitt yrke inom ekonomiskt bistånd, jag började att planera mina intervjuer dels genom att leta upp vilka kommuner jag skulle kontakta dels genom att sammanställa mitt informationsbrev och frågeformulär. Det tredje stadiet avser *intervjun* och utifrån den rådande

pandemin erbjöds intervjupersonerna att intervjun skulle genomföras digitalt alternativt via telefon. Jag genomförde två intervjuer via telefon och tre intervjuer digitalt via Zoom. Alla intervjuer spelades in via röstmemon på mobiltelefon efter att intervjupersonerna blivit tillfrågade om de godkände inspelning. Alvehus (2019 s 89) uppger att nackdelen med att spela in intervjun är att intervjupersonen kan känna sig störd eller begränsad i vad personen kan berätta. Fördelen med att intervjun spelas in är att intervjupersonen kan kännas sig säker på att allt som sägs under intervju kommer att uppfattas, det ger även större möjligheter till intervjuaren att vara en god lyssnare. Alvesson (2011 s 92 f) uppger att platsen där intervjun genomförs kan ha en viss inverkan på intervjun och att intervjupersonen kommer agera olika utifrån vem som intervjuar beroende på vad syftet med intervjun är. I en tid utan pandemi hade fysiska intervjuer varit att föredra då det finns en risk med att genomföra intervjuer via Zoom eller telefon, Alvesson (2011) menar att en förstaintervju på telefon inte är att rekommendera då risken att berättelsen blir inte blir lika välfylld som en intervju vid ett fysiskt möte. Själva intervjun kan enligt Alvehus (2019) delas in i *strukturerad*, *semistrukturerad* och *ostrukturerad* intervju där den strukturerade mer kan liknas vid en enkät, fördelaktigt för den strukturerade intervjun är att den oftast är går snabbare att genomföra och att flera respondenter kan besvara intervjun men själva syftet med att välja en kvalitativ metod är just samspelet med intervjupersonen vilket inte möjliggörs på det sättet vid en strukturerad intervju. Den semistrukturerade intervjun består av ett frågeformulär med öppna frågor och intervjuaren har möjlighet att komma med följdfrågor, den ostrukturerade intervjun är som ett öppet samtal med ett med ett förutbestämt ämne (Alvehus (2019 s 87). Jag har valt den semistrukturerade intervjun där jag utifrån frågor kunnat avgränsa ämnet men även haft möjlighet att ställa följdfrågor eller låtit intervjupersonerna prata mer fritt, det för mig gav mer möjlighet till att utveckla intervju utifrån respondenternas svar men samtidigt styra intervjun på rätt väg.

4.4 Transkribering och dataanalys

Efter att alla intervjuer var genomförda började jag arbetet med att transkribera de inspelade intervjuerna. Det faktum att de var inspelade underlättade arbetet med transkriberingen och Kvale och Brinkmann (2021 s 218 f) menar att det finns flera fördelar med att spela in intervjuerna, exempelvis att intervjuaren har fått möjlighet att helt fokusera sig på ämnet och inte att behöva skriva samtidigt, i en inspelning blir det även lätt att kunna lyssna om flera gånger och då kunna uppfatta tonfall, ordval och annat som spelar in i intervjun.

Transkribering innebär att talspråket ska ändras till skrivspråk och i den förvandlingen finns det en risk att vissa delar i intervjun såsom ironi, betoningar eller dylikt förloras i skrivspråket och texten kan upplevas som platt. Denna del som beskrivs som det fjärde stadiet i intervjuundersökningen *utskrift* är nu grunden till det vidare arbetet som avser analys av intervjumaterialet (ibid). Det var ett tidskrävande arbete att transkribera intervjuerna, det var svårt att uppfatta allt som uttalades och jag fick lyssna om otaliga gånger, det blev tydligt hur talspråket skiljer sig från skrivspråket.

När jag hade transkriberat alla intervjuer började arbetet med att analysera materialet vilket är det femte stadiet i intervjuundersökningen, *analysen*, här uppger Kvale och Brinkman (2021) att det är viktigt att avgöra vilken typ av analysmetod som lämpligen bör användas utifrån syfte och ämne. Jag valde att analysera mitt intervju-material genom att göra en tematisk analys. Jag har i intervju-materialet letat efter koder som är återkommande i materialet och på det sättet letat efter skillnader och likheter, detta i samstämmighet med begreppet *öppen kodning* som avser processen med bland annat att undersöka, jämföra och kategorisera den data som finns (Kvale & Brinkmann 2021 s 241). Det blev tydligt vilka teman jag skulle använda mig av då intervjuerna utgick från min intervjumall men temana rörde sig fram och tillbaka under intervjuerna varför det underlättade att koda intervjuerna.

4.5 Etiska överväganden

Vid genomförandet av forskning är det av vikt att värna om intervju-personerna. För att de ska känna sig trygga med det material som insamlats med hjälp av dem har jag informerat dem om att jag följer Vetenskapsrådets (2002) forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. Både för samhällets och individens utveckling är forskning viktigt. För att forskning ska kunna utövas behöver forskningen riktas till relevanta frågor samtidigt som den ska hålla hög kvalitet. Detta kallas forskningskravet och dess strävan är att utveckla och förbättra de kunskaper och metoder som finns. Det finns ytterligare ett krav, vilket kallas individskyddskravet vilket ska fungera som ett skydd för de individer som på något sätt kan vara delaktiga i forskningen, detta krav förtydligas genom fyra huvudprinciper. (Vetenskapsrådet 2002). Principerna är formulerade utifrån fyra krav: *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet*.

Informations- och samtyckeskravet - ett informationsbrev skickades ut där jag tydliggjort studiens syfte och hur deltagandet i studien skulle komma att se ut, respondenterna har även fått information om att de när som helst kan välja att avbryta sin medverkan och att det är

frivilligt att delta i studien. Efter ett etiskt övervägande bedömde jag att det inte är nödvändigt med ett skriftligt samtycke då studien inte berör så pass känsliga och privata frågor att det är nödvändigt. I stället mottogs muntligt samtycke vid intervjutillfället vilket även underlättade då intervjuerna inte genomfördes vid ett fysiskt möte. Samtliga godkände att intervjun spelades in vilket jag frågade om innan intervjun påbörjades.

Konfidentialitetskravet - I uppsatsen har jag medvetet valt att inte avslöja vilka kommuner som är representerade av intervjurespondenterna, jag har även valt att inte avslöja ålder eller kön, detta för att upprätthålla konfidentialitetskravet. Intervjurespondenterna har informerats redan vid utskick av informationsbrev om att materialet som samlas in kommer att anonymiseras det vill säga att deras riktigt namn ändrades och att kommunernas namn inte avslöjats.

Nyttjandekravet - innebär att materialet som insamlas under studien endast får användas för studiens ändamål, och i och med det inte lånas ut eller användas i en icke vetenskaplig kontext. Intervjurespondenterna har således fått information om att informationen som de delar med sig av endast kommer att användas i denna studie och därefter raderas efter godkänd examination.

4.6 Trovärdighet, överförbarhet och pålitlighet

Nu har jag kommit fram det sjätte stadiet i Kavle och Brinkmanns sju stadier i en intervjuundersökning *verifiering* (Kvale & Brinkmann 2021s s 144). För att kunna avgöra kvaliteten på en forskningsstudie brukar *validitet* och *reliabilitet* användas inom den kvantitativa forskningen men eftersom det finns en svårighet i den kvalitativa metoden att kunna mäta resultatet såsom det görs i den kvantitativa forskningen har det utvecklats andra varianter som är mer tillämpningsbara på den kvalitativa metoden (Bryman 2018 s 465 ff). *Trovärdighet* – att skapa en trovärdighet i studien genom att utföra studien utifrån de regler som finns kring forskning och forskningsetiska råd och även återkoppla till respondenterna för att få bekräftelse i att deras svar har uppfattats korrekt. I mina intervjuer har jag ofta haft en direkt bekräftande återkoppling till intervjurespondenterna för att säkerställa att jag har uppfattat deras svar korrekt. Om jag i transkriberingen av intervjuerna upplevt att jag inte har förstått intervjurespondenten eller om uppgifterna är svårtolkade har jag valt att inte använda mig av det i min empiriska presentation. En möjlighet att tillförsäkra att jag uppfattat respondenterna på rätt sätt är att använda sig av respondentvalidering, vilket innebär att jag skulle skickat ut resultatet till intervjurespondenterna på förhand men med hänvisning till

tidsaspekten har det inte funnits utrymme att göra detta i studien vilket kan ses som en brist i forskningshänseende (ibid).

Överförbarhet – kan ses som motsvarigheten till validitet inom den kvantitativa metoden och handlar om att resultatet i studien kan anses tillförlitligt, med andra ord kan resultatet återskapas vid en annan tidpunkt av en annan forskare (ibid). Min bedömning är att det blir svårt att genomföra en exakt likadan studie där intervjupersonerna kommer ge samma svar som vid denna studie. Trots att genomförandet av studien finns dokumenterad genom denna studie finns det andra påverkansfaktorer såsom följdfrågor som ställts under intervjuerna och det faktum att respondenterna verkar i en levande organisation som ständigt är under förändring.

Pålitlighet – motsvarar reliabilitet i en kvantitativ metod och innebär att forskarna genom att redogöra för hur studien har genomförts i alla dess steg med allt från forskningsfrågor till val av metod och analys och kodning sedan kan granskas och följa upp studien som gjorts (ibid). Jag har i min studie varit tydlig och noggrann i de steg som genomförts under studiens gång, jag har dokumenterat allt och detta har gjorts för att studien lättare ska kunna granskas.

Det sista stadiet i Kvale och Brinkmanns sju stadier i en intervjuundersökning handlar om *rapportering* vilket är klart när min uppsats är färdigskriven och examinerad (Kvale & Brinkmann 2021 s 241).

5 Resultat och analys

I resultat och analysdelen kommer jag att presentera resultat från intervjuerna som jag har genomfört. Jag har delat in det i fem delar utifrån den vad som framkom när jag kodade mina intervjuer. I varje tema kommer jag att med stöd av teorin samt den tidigare forskningen analysera resultatet. Jag anser att den här varianten av att presentera resultat och analys underlättar för läsaren då det blir åskådliggjort på ett tydligt vis och upplevs mer sammanhängande.

5.1 Presentation av respondenter

Intervjurespondenterna består av fem personer varav fyra är utbildade socionomer och en person läste vid intervjutillfället på sista terminen av socionomprogrammet. Fyra av respondenterna är kvinnor och en är man. Intervjurespondenternas erfarenhet av att ha arbetat

inom ekonomiskt bistånd sträcker sig mellan 8 månader och 13 år. Jag kommer att benämna intervjurespondenterna som intervjurespondent 1, intervjurespondent 2 och så vidare.

5.2 Presentation av teman

Resultatavsnittet kommer att presentera följande teman:

Tema 1 – *Organisationen*

Detta tema handlar om organisationen, hur de upplever att organisationen påverkar deras arbete, vilka utbildningskrav som finns i organisationen mellan olika enheter.

Tema 2 – *Samverkan*

Detta tema lyfter samverkan i det interna arbetet mellan sektionerna, upplevelsen av förståelse och respekt för varandras arbetsuppgifter.

Tema 3 – *Digitaliseringen*

Detta tema lyfter digitaliseringen av det ekonomiska biståndsarbetet. Har de olika kommunerna digitaliserats, för- och nackdelar med det och varför har de valt att digitaliseras?

Tema 4 – *Profession, yrkesval och upplevelse av sitt yrke*

Detta tema handlar om varför de har valt att arbeta med ekonomiskt bistånd och om det motsvarar vad de hade för avsikt att arbeta med när de började studera och eventuella löneskillnader. Detta tema tar vilka utmaningar som finns och hur arbetet motiverar dem och hur socionomerna själva upplever statusen inom deras yrke.

5.3 Tema 1 - Organisationen

5.3.1 Organisationen

Intervjurespondenterna fick kortfattat berätta hur de var organiserade, det som framkom var att alla utom en kommun antingen skulle eller redan hade övergått till att vara en del av arbetsmarknadsenheten. Hur arbetet därefter såg ut mellan de olika kommunerna skiljde sig en del mellan kommunerna vilket bekräftar det som har lyfts i tidigare forskning där kommunerna själva organiserar verksamheterna. Chefernas syn på verksamheten lyftes flera gånger och det är tydligt att chefernas förhållningssätt är av vikt för att personalen ska känna sig trygga och också att de ges möjlighet till att utvecklas. Det faktum att cheferna är väl insatta i socionomernas arbete och att cheferna visar förtroende för personalen är betydande. Intervjuperson 4 beskriver sin chef så här:

Alltså vår chef är så klok, hon brukar säga att vi äger våra ärenden eller så länge vi kan stå för våra beslut och motivera dom. Så ja vi har rätt så hög delegation,

vi har våra riktlinjer och vi har socialtjänstlagen och handboken för ekonomiskt bistånd, sen kan man alltid frånga det om man har tydliga skäl i beslutet och fastnar man i något ärende så har vi ju möte varje måndag och torsdag även drar ärenden inför hela gruppen och med chefen och man kan liksom bolla tankar hur hade ni tänkt? Hur ska jag tänka här? Är det bättre att göra så eller så? Så att man är fri men man har också något bollplank att falla tillbaka till...

(Intervjuperson 4).

Flera av intervjupersonerna belyser delegationen och det faktum att en hög delegation gör att arbetet blir roligare, skulle delegationen vara lägre skulle socionomerna behöva gå till chef eller förste socialsekreterare och få beslutet godkänt, detta skulle medföra merarbete och skapa en tröghet vilket kan kopplas till organisationsprofessionalism men den höga delegationen illustrerar kopplingen till yrkesprofessionalismen som berör detta med ansvar och tillit genom handlingsutrymme och förtroende. Delegation är något som är bestämt av organisationen och dess ledare, i detta fall politiker, delegationen ger en stark koppling till organisationsprofessionalismen där hierarkin är framträdande och befogenheterna är satt utifrån var i hierarkin den professionelle befinner sig. Det blir också tydligt i att det finns skillnader i organisationen mellan olika kommuner som utifrån delegationen visar hur mycket förtroende det finns för den professionelle eller om det är en högre byråkratisk styrning. Ulmestig, Parsland och Panican (2015) beskriver att det kan finnas skillnader i olika nivåer runt om i kommunerna eftersom de själva bestämmer hur verksamheten ska organiseras i olika kommuner och att arbetet kan skilja sig dels utifrån kommun, dels mellan handläggare inom samma socialkontor, detta kan tolkas utifrån yrkes- och organisationsprofessionalismen och vilken styrning som kommunen lutar mot.

Ja det tycker jag, jag känner att både min chef eller vår enhetschef och hennes chef för kommunledningen i stort liksom har full respekt för allas arbete, så jag aldrig känt på något sätt någon åtskillnad från högre alltså från chefen uppåt [...] sen klart att det också gör mycket att det är en bra chef och det är en bra grupp att man liksom har förtroende från chefen och att det är ett bra arbetsklimat (Intervjuperson 4).

...alltså om man tittar på både närmaste chef och vår ledning så har vi en väldigt bra chef och en väldigt bra ledning här, dom är väldigt insatta i vårt arbete...

(Intervjuperson 2).

5.3 2 Löner och utbildningskrav

Socionomerna som deltagit i min studie har olika titlar, de kallas socionom, socialsekreterare eller myndighetshandläggare. I tre av de fyra kommunerna är det krav på att vara socionom medan en av kommunerna har frångått det och har gjort det möjligt att anställa personer med likvärdiga utbildningar, samtidigt uppger hon att deras arbetsgrupp har varit så pass stabil så det var längesedan de behövde anställa någon ny. Svensson (2020) beskriver att i arbetet med ekonomiskt bistånd kräver en del kommuner inte att det utförs av socionomer eller personer med annan likvärdig utbildning utan handläggs i stället av assistenter. Utifrån organisationsprofessionalismen beskrivs att en av byråkratins svagheter är att det kan upplevas att det finns en tröghet i systemet och att det går långsamt framåt, synnerhet i komplexa ärenden, hur hanteras de komplexa ärendena i de kommuner som socialassistenterna handlägger. Möjligtvis finns det professionella i verksamheten som har ett annat typ av uppdrag och går in mer som experten om det krävs men oavsett måste en sådan organisation upplevas väldigt byråkratisk och kontrollerad av de ramar som finns. SACO:s lönesök (2022) påvisade att det fanns en skillnad i lönerna mellan socialsekreterare på ekonomiskt bistånd och socialsekreterare inom barn och unga samt socialsekreterare övrigt. Lönen för socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd var lägre medan de andra grupperna hade ungefär likvärdig lön. På frågan om lönerna är lika oavsett vilken enhet de arbetar på så uttrycker flera av intervjupersonerna att de inte känner till vilka löner de andra enheterna har men intervjuperson 4 uttrycker det så här:

Ja, jag är inte helt 100 men man hör lite ryktesvägen att vissa enheter kanske har lite högre ingångslöner, det är inte alltid det sker på rätt sätt och på rätt grunder men men det förekommer [...] på generell nivå kan jag ju tänka mig att det kanske borde vara mer alltså mellan cheferna, mer enhetligt att man har diskussioner och samverkan kring just kanske löner och ingångslöner och vad ska vi ha, vad ska vi sätta för ribba liksom och rimligt i förhållande till arbetet eller till tjänsten, till kraven, till ansvaret och så vidare. Så mer öppet om löner, mer diskussion om löner för det är rätt så tabu fortfarande och det är ju sorgligt också om en bra person flyttar på sig enbart grund av lönen då det är ju fel liksom någonstans i organisationen (Intervjuperson 4).

Bengtsson (2020) påtalar i sin avhandling att i socionomer inom de utredande och bedömande tjänsterna inte stannar kvar, det ses mer som en scen för att träna upp sig inför att utvecklas vidare inom socionomyrket. Kan inte det vara en konsekvens av en lägre lön? Vilken syn på en tjänst förmedlas när lönen är en guide till vad jag kopplar till status.

I Liljegrens avhandling (2008) där socialsekreterare inom barn och unga gav sin bild av sitt eget arbete som relativt svårt och komplicerat medan deras uppfattning om arbetet inom ekonomiskt bistånd beskrevs som relativt enkelt, det handlade mest om bussbiljetter, de ansåg även att arbetet inom ekonomiskt bistånd skulle vara bra att söka sig till när arbetet inom barn och unga blev för tungt. De har gjort en bedömning att arbetet inom ekonomiskt bistånd inte är tillräckligt komplicerat eller krävande, men Ulmestig, Parsland och Panican (2021) hävdar att socialsekreterare i arbetet med ekonomiskt bistånd behöver ha tillräckliga kunskaper och färdigheter för att kunna utföra vad som beskrivs som ett professionellt socialt arbete med komplexa frågeställningar och bedömningar.

5.4 Tema 2 – Samverkan

5.4.1 Samverkan mellan enheter

Arbetet med ekonomiskt bistånd ska som allt annat arbete inom socialtjänsten utgå från ett *helhetsperspektiv, rättssäkerhet och individuell behovsprövning* har tidigare beskrivits utifrån Ulmestig, Parsland och Panican (2021). Som socionom inom den kommunala välfärdssektorn behöver du ha ett helhetsperspektiv och därmed är vikten att samverka med andra enheter en stor del av arbetet. I Liljegrens (2008) avhandling beskrev socialsekreterarna inom barn och unga att deras kollegor inom ekonomiskt bistånd upplevdes fyrkantiga, regelstyrda och byråkratiska medan socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd beskrev sina kollegor på barn och unga som för teoretiska och flummiga. Detta berörs även av intervjuperson 2 och upplevelsen att det är en åtskillnad i hur socionomyrket har format socionomer beroende på var de arbetar kan yrkesprofessionalismen förklaras genom där den professionella anpassas in i yrket av sina kolleger men kan det anses att organisationsprofessionalismen är än mer förankrad i arbetet med ekonomiskt bistånd än i övriga delar inom organisationen och att det ger uttryck för den byråkratiska och regelstyrda upplevelsen av socionomer inom ekonomiskt bistånd.

... ja de brukar skämtsamt säga att ni är lite mer lite för hårda liksom vi är inte så mänskliga tycker inte de, vi på ekonomiskt bistånd brukar skämtsamt säga att du tar på dig klienten känslor för mycket. Vi tycker att de tar ifrån klienten det här egenansvaret så att säga (Intervjuperson 2).

Intervjupersonerna i studien fick svara på frågan om samverkan och det framkom en dubbelhet, en del menade att det finns en bra samverkan nu men att det har varit svårt att få

det att fungera men det finns också en frustration i att andra enheter inte alltid har förståelse och respekt för deras arbetsuppgifter vilket tydliggörs i citaten från intervjuerna:

...att inte klienter kan förstå det, det kan jag förstå men det blir jobbigt ibland när, alltså om en kollega kommer fram och frågar kan hen ansöka om detta [...] det kan jag tycka är lite jobbigt faktiskt, så lite respekt för hur vi jobbar och att du följer lagar och riktlinjer det måste vi liksom, vi kan ju inte bara att fråga det för att det är någonting som en kollega menar på att någon behöver. Så det finns en del sådana här påtryckare som tycker att vi ska bevilja till allting (Intervjuperson 4).

... alltså vi arbetar med olika arbetsområden, det gäller ju på ett sätt att ha en förståelse för deras arbete och i gengäld då att de har en förståelse för mitt arbete [...] men det är mycket det att man måste ta sig den extra tiden att förklara att jag behöver de och de uppgifterna för att utreda, de vet ju lika väl att de har lagar och riktlinjer de måste följa som att vi har lagar och riktlinjer vi också måste följa... (Intervjuperson 1).

De (socialsekreterare inom andra enheter) är ju inte insatta alltså exakt vad det är man kan få hjälp med av oss och så, sådana frågor kan jag få ibland väldigt så där man blir förvånad att folk inte har bättre koll, för jag tycker ändå att jag har lite koll på vad de gör... (Intervjuperson 3).

Det framkommer även under intervjuerna att det finns en god samverkan eller att de ska komma i gång med samverkan.

... om man säger barn och familjeenheten och vuxenenheten så vi sitter ju här i samma hus och ser varandra varje dag men det kan ibland vara lite svårt med samverkan, för alla har sitt och är stressade och man liksom inte är... och vi har inte så bra utarbetade rutiner på hur vi ska göra så det är det ska vi ta itu med nu, vi är mitt uppe och liksom försöka stärka det. Vi har liksom inte haft något forum där vi träffas till exempel förste socialsekreterare och hur vi ska samverka och kanske skriva rutiner men det är på gång ... (Intervjuperson 3).

...när man behöver ha kontakt har man kontakt och om det krävs för att arbetet ska kunna fortsätta och att personen eller familjen ska kunna komma framåt (Intervjuperson 1).

Jag tycker det känns som att andra sektioner tycker det är viktigt att ekonomin fungerar [...] det är ju en viktig del för alla människor, nå jag skulle inte kunna säga att där är nån utan att alla enheter är lite så, att det är liksom är lika mellan enheterna och att det är upp till varje enhet att göra sin bedömning och är det några frågetecken så brukar vi alltid prata om det om det skulle vara någonting (Intervjuperson 4).

I Liljegrens avhandling (2008) uppgav socialsekreterarna inom ekonomiskt bistånd att deras arbete var motiverande, relationellt och lika svårt som inom barn och unga och hävdade att försörjningsproblematiken var en central del i helheten att kunna påbörja förändringsarbetet. Det ger en koppling till att socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd har en uppfattning om att helheten i ärendena är viktig och socialsekreterare har i sin roll uppgift att uppmärksamma och hjälpa till eller samverka med andra verksamhetsområden för att personen ska kunna få rätt stöd och hjälp för att kunna lösa sin situation, Socialstyrelsen (2021) lyfter fram att en av de vanligaste anledningarna till att människor har kontakt med socialtjänsten är just på grund av svårigheter med försörjningen. En av intervjupersonerna lyfter fram sin roll som ”spindeln i nätet” alltså den personen som har kontakt med många olika samverkanspartners för att klienten ska få rätt stöd.

...ekonomiskt bistånd är lite som spindeln i nätet liksom eller många kommer till oss för att dom behöver pengar vare sig om dom har insatser på socialförvaltningen med missbruk eller om dom är kvinnofridsärende eller om de sitter i fängelse eller vad det än för andra sociala problem, det ekonomiska problemet kommer ju sällan ensamt, det är sällan personer som ringer till oss bara har ekonomiska problem oftast är det ju någonting annat också som gör att det finns ekonomiska problem (Intervjuperson 2).

Just denna problematik uppmärksammar Svensson (2020) som en risk när arbetet inom ekonomiskt bistånd förändras och digitaliseras att finns även en risk att flera av de sociala problemen som vanligtvis hade uppmärksammats av en professionell exempelvis våld i nära relation inte blir synliggjorda. Svensson menar att det finns en risk att klyftorna som finns i

samhället ökar då det inte finns något yttersta skyddsnät som kan vara där och stävja de eventuella sociala problem som finns.

5.5 Tema 3 – Digitaliseringen

5.5.1 Synen på digitalisering

Utifrån det pågående arbetet med att digitalisera verksamheterna mer och mer inom ekonomiskt bistånd lyftes frågan om detta under intervjuerna. Hur de ser på digitalisering, vilka risker och möjligheter de ser med anledning av den oro som framkommit i tidigare forskning kring digitalisering. Alla kommuner har på något sätt börjat använda sig av digitala tjänster i det fanns planer på att utöka användande till automatisering av ansökningsprocessen. En av kommunerna ska genom ett projekt, utifrån att deras ansökningsprocess avseende ekonomiskt bistånd kommer automatiseras börja arbeta mer som jobbcoacher tillsammans med arbetsmarknadshandläggare. Genom att automatisera ansökningarna skulle det förkorta handläggningstiden vilket skulle ge socionomerna mer utrymme tidsmässigt att träffa klienterna i syfte att hjälpa dem ut i självförsörjning. En av intervjupersonerna beskriver att fördelen med digitala ansökningar är att pappershanteringen minskar och att hela processen kommer att kunna hanteras snabbare då man slipper alla administrativa delar såsom att allt ska stämplas och sedan delas ut, genom digitala ansökningar kommer socialsekreterare få in den direkt i systemet och därmed påbörja ansökningsprocessen mycket snabbare, den enda nackdelen hon kan komma på är om verksamhetssystemet ligger nere. Scaramuzzino (2019) beskriver i sin studie om respondenternas oro kring det sociala arbetet och riskerna med att automatisera är att tappa det sociala arbetet då det är något som sker i mötet med andra, genom mötet skapas relationer vilken medför möjlighet till förändringsarbete.

Intervjupersonerna uppger att avsikten med att digitalisera arbetet har varit för att frigöra arbetstid för att kunna arbeta mer aktivt med klienterna i syfte att få ut dem i självförsörjning. Ulmestig, Parsland och Panican (2021) uppger att det finns en risk med att automatiseringen skulle förstärka uppfattningen om att arbetet med ekonomiskt bistånd enbart handlar om att betala ut pengar. Det är inget som bekräftas av intervjupersonerna, uppfattningen är att det är något positivt och att de ser möjligheter att ha mer tid till att träffa klienter som intervjuperson 3 uppger:

Det har mest varit för att underlätta för socialsekreterare och kunna bedriva mer socialt arbete, att ha mer tid för besök och bättre uppföljningar med klienter så det är mest det för att underlätta (Intervjuperson 3).

5.5.2 Kontroll

Det som en av intervjupersonerna lyfter som en oro är dubbelheten i att släppa lite på kontrollerna, vilket kan vara skönt för klienterna- vid tillfället men det kan medför konsekvenser senare som Intervjuperson 2 uppger:

... men det kan ju bli eftersom man inte lämnar in underlag varje månad så, sen så kommer det kanske en kontroll tre, fyra, fem månader senare och då kan vi ju se kanske när man begärt in kontoutdrag att, jaha du har fått in swishinsättningar på flera tusen kronor och det gör ju att det blir mer FUT ärenden, då är det en felaktig utbetalning och då ska det utredas bakåt i tiden. FUT:en handlar alltid om man kollar bakåt i tiden, det har skett en felaktig utbetalning bakåt. Så det kan ju vara en nackdel på så sätt samtidigt som att det är bra också att man har inte lika mycket kontroll på ärenden och klienterna på det viset att man kontrollerar inte lika mycket och nu är det ju inte alla som fuskar eller så med dom som gör det, det blir lättare för dem på något sätt... (Intervjuperson 2).

I organisationsprofessionalismen (Liljegren & Parding 2010) beskrivs olika mätverktyg för att kontrollera att målen nås, genom uppföljning av verksamhetsmål kan organisationen också se var det brister någonstans och den professionelle kan i efterhand hållas ansvarig, ett begrepp som benämns som *accountability*. I ekonomiskt bistånd är kritiken just att det är en form av kontroll, och detta styrs av de uppsatta regler och ramar som finns inom ekonomiskt bistånd, det blir tydligt att det finns en dubbelhet i att släppa på kontrollen samtidigt som att det kan komma att bli konsekvenser för klienterna flera månader senare. Klienten blir i detta fall kontrollerad och det är upp till socialsekreteraren att fullfölja kontrollen och vad det innebär som ett led i att hållas ansvarig. För en socionom kan motsättningarna utifrån yrkesprofessionalismen och organisationsprofessionalismen blir tydlig i detta då klienterna har gett sitt förtroende till den professionelle samtidigt som organisationen kräver sin del i form av kontroll, det blir en tydlighet i den byråkrati som råder inom organisationen. Genom digitaliseringen kan arbetet inom ekonomiskt bistånd utvecklas mot yrkesprofessionalismen då socialsekreteraren mer kan använda sig av sin profession, genom ett förtroende för att den professionelle kan utföra ett arbete som syftar mer till att stötta och motivera klienten vilket skulle stämma överens med Dellgrans beskrivning av problematiken kring motståndet för att arbeta inom ekonomiskt bistånd. Det är inte relaterat till klienterna eller fattigdomsproblematiken utan är kopplad till uppfattningen att en utbildad socionom ska

räkna ut socialbidrag kan anses som för lågt ställda krav och inte motsvarar vad socionomen besitter för kunskap samt att professionaliteten inom det sociala arbetet inte utnyttjas.

5.6 Tema 4 – Professionen, status och upplevelsen av sitt arbete

5.6.1 Val av yrke

I syfte att få en uppfattning om vilken syn de själva hade inför att arbeta med ekonomiskt bistånd ställdes frågan på varför de sökte arbetet inom ekonomiskt bistånd. Ett relativt genomgående svar att det var en slump, att de behövde få in en fot eller på grund av att de hade genomfört sin praktik där.

...så att jag tänkte väldigt mycket att jag bara ville få in en fot någonstans och börja jobba och fick den här tjänsten som var ett vikariat från början på ett år och tänkte väl att ja, ekonomiskt bistånd är inte jättekul men det är en bra början och ett år går fort och sen kan jag ha jag tid på mig söka annat och men jag är kvar... (Intervjuperson 4).

En del uppgav att de hade olika typer av tankar vad de ville arbeta med när de var klara med studierna medan en del hade ett mer öppet förhållningssätt och sökte lite på olika ställen. Men det är flera av intervjupersonerna som uppger att de inte hade för avsikt att arbeta kvar på ekonomiskt bistånd en längre period när de började arbetet. Det ses mer som ett ingångs- och exitområde som Dellgran och Höjer (2005) beskrev det som. De beskriver även att socionomer inom ekonomiskt bistånd inte är lika professionaliserade som andra socionomer vilket också kan kopplas till att socionomer inte verkar stanna så länge inom ekonomiskt bistånd. Som Intervjuperson 5 beskriver det: "...fördomen är väl egentligen att ekonomiskt bistånd är första jobbet och man ska inte jobba där länge..." Utifrån yrkesprofessionalismen (Liljegren & Parding 2010) som betonar att lojalitet mot organisationen ges under förutsättning att den professionelle genom handlingsutrymme, diskretion, kan ta ansvar, det krävs även att den professionelle har kunskap inom sitt yrke och den professionelle kan bemöta klienten på ett korrekt vis. För att bedöma professionaliseringen hos socionomer har områden såsom vidareutbildningar, handledning och ackumulerade yrkeserfarenheter undersökts och det tydliggörs att socionomer inom ekonomiskt bistånd inte är lika professionaliserade som andra yrkesgrupper uppger Dellgran och Höjer (2005).

Intervjuperson 2 uppger just möjligheten till utveckling som en anledning till om hon kommer att vara kvar inom ekonomiskt bistånd eller inte.

... jag kommer att jobba kvar här om jag känner att jag får utvecklas [...] det har jag sagt till min chef under medarbetarsamtal och så att jag stannar här så länge jag känner att jag får utvecklas, det behöver inte vara... det kan vara en ny tjänst men det kan också vara andra saker man känner att man lär sig något nytt och man liksom blir sedd sig och man får liksom komma vidare och inte bara då stampa och är det så att jag känner att nej, men jag känner inte att jag utvecklats så mycket och jag känner att jag gjort samma då kommer jag alltid söka andra tjänster (Intervjuperson 2).

I yrkesprofessionalismen (Liljegren & Parding 2010) handlar det just om förtroende för den professionelle, att den professionella har möjlighet att utvecklas inom arbetet att den professionelle blir sedd, alltså styrkt i sin roll som professionell kan det bidra till en lojalare medarbetare, en medarbetare som stannar kvar.

5.6.2 Socionomstudent

Intervjupersonerna lyfter att socionomutbildningen brister i att förmedla arbetet med ekonomiskt bistånd och att det kan bidra till en negativ bild av socionomstudenterna uppfattning om vad arbetet egentligen innefattar. Intervjuperson 4 uppger att "...det märkte man ju redan när man studerade att ekonomiskt bistånd är rätt så långt ner på hierarkin, det är ju andra roller som är ses som bättre och finare." Intervjuperson 5 uttrycker att "Ja lite grann där sätter man värderingen lite på vad som är viktigt" Intervjuperson 4 vill se en förändring under socionomutbildningen, hen menar att det är viktigt att ge rätt bild av att arbeta med ekonomiskt bistånd. Som det ser ut just nu är det i stort sett bara genomgång på hur en beräkning av ekonomiskt bistånd ska gå till.

...men just att vi skulle lära oss om att göra en beräkning så klart att man tror att man bara ska sitta och räkna om det är det man får lära sig på utbildningen. För att, intressant att man kanske hade någon så studiebesök som var obligatorisk där ekonomiskt bistånd eller de enheterna och få följa med liksom att titta på så här gör vi, det är inte bara att sitta och räkna för det blir så fel bild av yrket för det har det har ju så mycket mer att ge än bara att göra beräkningar... (Intervjuperson 4)

5.6.3 Arbetet

I den tidigare forskningen i studien har det lyfts många negativa sidor av ekonomiskt bistånd, studien har belyst effektiviseringar och ökad byråkrati, låg status och lägre lön än andra socionomer arbetar som socialsekreterare, vidareutveckling inom yrket är inte lika utbredd som i andra socionomyrken. Ekonomiskt bistånd eller socialbidrag har en negativ klang oavsett om det handlar om klienter som tvingas söka det för sin försörjnings skull eller om det är socionomer som ska arbeta med det. Men menar intervjupersonerna att arbetet med ekonomiskt bistånd är ett socialt arbete.

...men det är absolut ett socialt arbete, vi är till för klienten och vi jobbar för dem, vi finns här för dem, vi bemöter dem i den allra största mån vi kan och så jag skulle ändå säga att det är socialt arbete (Intervjuperson 2).

Med hänvisning till yrkesprofessionalismen krävs det att den professionelle har kunskap inom sitt yrke och att den professionelle kan bemöta klienten på ett korrekt sätt. Med förtroende i att den professionelle har de kunskaper som krävs för att utföra arbetet ges den professionella ansvar, denna tillit ges både uppifrån via arbetsorganisationen och från klienternas håll. Detta styrks genom den studie som gjorts av Panican och Björklund (2019) där intervjurespondenterna betonar vikten av att ha en empatisk förmåga för att kunna utföra professionellt socialt arbete, att ha förmågan att kunna sätta sig in i individens situation och att kunna förstå vad individen känner tillsammans med kunskaper om den svenska socialpolitiken gör det möjligt att få en helhetsbild av arbetet.

Jag skulle nog säga att arbetet är socialt arbete även om det handlar mycket om ekonomi, det handlar mycket om motiveringsarbete att klienterna ska komma framåt, att klienterna liksom ska se att de ska bli självförsörjande och hur de ska nå dit, att man är en stöttning i det, det är ju mest det vi jobbar med, att de inte ska behöva vara aktuella. Då är det ju ganska mycket socialt arbete att man behöver ha det här motiveringsarbetet. Vi vill ju egentligen inte ha kvar klienterna överhuvudtaget, vi vill att de ska klara sig själva (Intervjuperson 1).

6 Avslutande diskussion

I den avslutande diskussionen kommer jag först att gå igenom de frågeställningar jag hade med mig under studiens gång, jag kommer även beröra förslag på kommande forskning som jag anser är av intresse utifrån det jag funnit i min studie.

I detta stycke kommer första frågeställningen att besvaras ”Hur beskriver socionomer inom ekonomiskt bistånd sitt arbete med ekonomiskt bistånd? Stämmer deras beskrivning överens med andras uppfattning om vad de arbetar med?” I den tidigare forskningen framkommer det en något negativ bild av att arbeta inom ekonomiskt bistånd, det anses vara ett enkelt arbete, repetitivt och byråkratiskt, det handlar om att räkna ut bidrag utifrån den tidigare forskningen. Intervjupersonerna beskriver däremot sitt arbete som roligt, givande och socialt, de uppger att de arbetar mycket med förändrings- och motivationsarbete. Deras bild stämmer inte överens med den allmänna bild som finns av arbetet. Intervjupersonerna beskriver dock problematiken med att inte finns någon som inte arbetar inom ekonomiskt bistånd som faktiskt vet vad arbetet innebär. De uppger själva att de inte hade så stor kännedom om vad arbetet faktiskt innebär när de själv började arbeta. Kan detta då tolkas som att andra personer genom fördomar om arbetet inom ekonomiskt bistånd har skapat en negativ bild av yrket som är ogrundat? Men å andra sidan visar statistiken på att det inte är ett arbete du avser att stanna kvar inom, så det finns en del som behöver klargöras för att kunna få ett svar.

Den andra frågeställningen i studien ”Hur ser socionomerna digitaliseringen som sker på deras arbetsplatser?” Intressant i denna fråga var att intervjurespondenterna inte hade några egentliga farhågor i vad gäller utvecklingen av digitaliseringen. Den forskning som gjorts har visat på att det finns en oro i hur arbetet kommer att se ut framöver och att det finns en rädsla i att tappa det sociala arbetet. Intervjurespondenterna beskrev mer utvecklingen med digitalisering som en utveckling av det sociala arbetet, det innebär mindre administrativt arbete och mindre ekonomiska beräkningar. Digitalisering har varit igång ett tag och flera av kommunerna som ingick i studien hade redan infört e-tjänster och sett fördelarna med det. Det finns idag inte tillräcklig kunskap om digitaliseringens effekter och det kommer att få visas med tidens gång hur arbetet utvecklas och vad konsekvenserna blir för socionomer inom ekonomiskt bistånd.

Den sista frågeställning ”Hur upplever socionomer inom ekonomiskt bistånd sin status i relation till andra enheter inom socialtjänsten?” Forskningen visar på att ekonomiskt bistånd är under förändring och att många kommuner har börjat omorganisera och lägga ekonomiskt bistånds tillhörighet hos arbetsmarknadsnämnderna. Anledningen för att ekonomiskt bistånd ska tillhöra arbetsmarknadsnämnderna är att enbart försörjningssvårigheter inte klassas som ett socialt problem och därmed inte behöver hanteras inom individ -och familjeomsorgen. Det innebär även att titlar förändras och faktiskt också arbetsuppgifterna, kanske är det en

utdöende tjänst som är på väg att försvinna i takt med att arbetet förändras, det är en oavsett en tjänst som håller på att anpassas till de nya förutsättningarna som finns inom ekonomiskt bistånd. Intervjurespondenterna beskriver hur de fått med sig synen på ekonomiskt bistånd redan från studietiden, att ekonomiskt bistånd var något av ett lågstatusyrke var alla medvetna om. Intervjurespondenterna uppger att de har samma utbildning, de följer lagar och regler som övriga inom socialtjänsten och trots att de ibland får förklara varför det inte bara är att betala ut så är inställningen att de inte bryr sig om vad andra tycker är viktigt. De beskriver att det säkert finns personer inom deras organisation som anser att deras roll är lite viktigare men som någon av intervjupersonerna menade att så länge jag gör det jag behöver och fokuserar på mitt arbete bryr jag mig inte om vad de andra eventuellt har för åsikter om min roll. Min upplevelse är att det finns en medvetenhet hos de som arbetar med ekonomiskt bistånd att det är lite lägre status men samtidigt låter det inte bekomma dem, de vill däremot lyfta arbetet, och vill att socionomutbildningen förnyar den kunskap de förmedlar om ekonomiskt bistånd i ett försök att höja statusen på yrket och att bilden återspeglar det faktiska arbetet.

Samtliga av intervjupersonerna lyfter arbetet inom ekonomiskt bistånd och en positiv bild ges, studien har visat på att intervjupersonerna, känner stöd från sina chefer vilket jag kopplar till yrkesprofessionalismen där ansvar och tillit är två ledord, de har beskrivit delegation som ytterligare manifesterar yrkesprofessionalismen, samtidigt så befinner de sig ständigt i en organisationsprofessionalism där arbetet är standardiserat, det finns lagar och riktlinjer som ska följas och underlag ska lämnas in som de beskriver det. Att de två logikerna står i kontrast mot varandra anser jag blir än mer tydligt just i ekonomiskt bistånd. Kopplingen kan tydas till varför socionomer inom ekonomiskt bistånd upplevs som byråkratiska och formella. Under uppsatsen gång har fler och fler infallsvinklar framkommit och det har varit vissa svårigheter att avgränsa sig. I studien har medvetna val gjort att inte lyfta makt, att inte beskriva detaljerat hur ansökningsprocessen med ekonomiskt bistånd går till, flera val som har gjorts under studiens gång har varit medvetna för att denna studie inte handlar om det perspektivet eller det har inte ansetts relevant för studiens syfte. Syftet med denna studie var att undersöka hur socialsekreterare upplever sitt arbete inom ekonomiskt bistånd och hur de ser på sin profession. Eftersom statusen är lite lägre än i andra områden inom det sociala arbetet motsvaras det även inom forskningen och det är ett område som behöver forskas mer inom, studien visar att ekonomiskt bistånd är under förändring, och forskning bör bedrivas för att se vilka konsekvenserna blir i takt med att digitaliseringen implementeras runt om i landets kommuner.

Referenslista

Alvehus, Johan (2019) *Att skriva uppsats med kvalitativ metod*. 2 uppl. Stockholm: Liber

Alvesson, Mats (2011) *Intervjuer – genomförande, tolkning och reflexivitet*. Malmö: Liber

Alvesson, Mats (2006) *Tomhetens triumf: Om grandiositet, illusionsnummer & nollsummespel*. Stockholm: Atlas

Brante, Thomas, Johansson, Eva, Olofsson, Gunnar & Svensson, Lennart G (2015) *Professionerna i kunskapssamhället: en jämförande studie av svenska professioner*. Solna: Liber

Bengtsson, Mikael (2020) *Karriär och profession - om positioner, statushierarki och mobilitet inom socionomyrket*. Lund: Lunds universitet

Bryman, Alan (1997) *Kvantitet och kvalitet i samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur

Bryman, Alan (2018) *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3 uppl. Solna: Liber

Dellgran, Peter & Höjer, Staffan (2005) *Rörelser i tiden. Professionalisering och privatisering i socialt arbete*. Socialvetenskaplig tidskrift. 12 (2-3). 246-276.
doi:[10.3384/SVT.2005.12.2-3.2623](https://doi.org/10.3384/SVT.2005.12.2-3.2623).

Dellgran, Peter (2011) Vad händer med professionen, klienterna och socialtjänsten? Sker det en flykt från fattigdomsarbete? I: *Far väl välfärden? Socialtjänsten i framtiden*. Göteborg, Stockholm 12-13 april
<http://www.divaportal.org/smash/get/diva2:472206/FULLTEXT01.pdf>

Kvale, Steinar & Brinkman, Svend (2015) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 3 uppl. Lund: Studentlitteratur

Liljegren, Andreas & Parding, Karolina (2010) *Ändrad styrning av välfärdsprofessioner – exemplet evidensbaserad i socialt arbete*. Socialvetenskaplig tidskrift. 17 (3-4). 270-288. doi:<https://doi.org/10.3384/SVT.2010.17.3-4.2474>.

Liljegren, Andreas (2008) *Professionellt gränsarbete – socionomexemplet*. Diss, Göteborgs universitet

Lundström, Tommy & Sunesson, Sune (2016) Socialt arbetet utförs i organisationer. I: Meeuwisse, Anna, Swärd, Hans, Sunesson, Sune & Knutagård, Marcus (red.) *Socialt arbete: en grundbok*. 3 uppl. Stockholm: Natur & Kultur

Minas, Renate (2008) Arbete med ekonomiskt bistånd. Organisation och metoder, kontinuitet och förändring. I: Bergmark, Åke (red.) *Socialtjänsten i blickfånget: organisation, resurser och insatser: exempel från arbete med barn och ungdom, försörjningsstöd, missbruk*. Stockholm: Natur och kultur, ss. 143-172

Panican, Alexandru & Björklund, Susanna (2019) *Generisk valideringsmodell för bedömning av reell kompetens för tillgodoräknande som högstskoleutbildning (GVTH) samt valideringskriterier för socionomexamen*. Research Reports in Social Work, no. 9, vol. 2019, vol. 2019:9, Socialhögskolan, Lunds universitet, Lund

Saco (2022) *Här finns jobben om fem år*. <https://www.saco.se/studieval/var-finns-jobben-i-framtiden/> (Hämtad 2022-02-23)

Saco (2022) *Lönesök*. <https://akademssr.se/lonesok>. (Hämtad 2022-02-18)

Scaramuzzino, Gabriella (2019) *Socialarbetare om automatisering i socialt arbete - En webbenkätundersökning*. Socialhögskolan, Lunds universitet. https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/61894787/RRSW_2019_3.pdf

SFS nr: 2001:453. *Socialtjänstlag*

Socialstyrelsen (2021) *Ekonomiskt bistånd – Handbok för socialtjänsten*. Stockholm:

Socialstyrelsen. <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/handbocker/2021-5-7389.pdf> (Hämtad 2022-02-19)

Socialstyrelsen (2021) *Individ- och familjeomsorg - Lägesrapport 2021*. Stockholm: Socialstyrelsen. <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2021-3-7311.pdf>. (Hämtad 2022-02-19)

Svensson, Lupita (2020) *Automatisering - till nytta eller fördärv?* Socialvetenskaplig tidskrift. 26 (3-4) 341-362. doi: <https://doi.org/10.3384/SVT.2019.26.3-4.3094>

Ulmestig, Rickard, Parsland, Ellen och Panican, Alexandru (2021) *Ekonomiskt bistånd: intervention i teori och praktik*. Malmö: Gleerups utbildning AB

Vetenskapsrådet (2002) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2002-01-08-forskningsetiska-principer-inom-humanistisk-samhällsvetenskaplig-forskning.html>. (Hämtad 2022-02-21)

Bilaga 1: Informationsbrev

Informationsbrev

Hej!

Jag heter Caroline Jalonen och jag läser vid socionomprogrammet på Campus Helsingborg, Lunds universitet och ska nu skriva min examensuppsats (C-uppsats). I min uppsats har jag för avsikt att undersöka hur socialsekreterare som arbetar med ekonomiskt bistånd ser på sitt arbete och hur de själva upplever att andra ser på deras arbete. Det har varit mycket fokus på digitaliseringen inom ekonomiskt bistånd de senaste åren och det kommer jag att beröra i min uppsats men det är samverkan mellan avdelningarna och upplevelsen av ditt arbete som socialsekreterare på ekonomiskt bistånd som är det primära.

Jag önskar utföra intervjuerna under veckorna 49-50 och intervjuerna beräknas ta högst ca 45 min och genomförs helst via Skype/Zoom alternativt via telefon. Under arbetets gång kommer jag att följa Vetenskapsrådets forskningsetiska principer: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Deltagandet är frivilligt och det går bra att närsomhelst att avbryta sin medverkan. Information som du delar med dig av kommer endast användas i examensuppsatsen och materialet som samlas in kommer att anonymiseras och raderas efter godkänd examination. Jag vill gärna spela in intervjuerna för att kunna återge materialet på bästa möjliga vis. Jag hoppas att detta låter intressant och att du vill delta i en intervju. Jag skulle uppskatta om du kan bekräfta detta via mail eller telefon så att vi kan boka in ett datum och en tid som passar. Om det uppstår några frågor eller funderingar så återkom gärna till mig!

Med vänlig hälsning,

Caroline Jalonen

Telefon: 070-XXX XXXX

E-post: xxxxx@gmail.com

Bilaga 2: Intervjumall

Bakgrundsfrågor

- Hur länge har du arbetat med ekonomiskt bistånd?
- Vad ville du arbeta med när du studerade?
- Varför sökte du tjänsten inom ekonomiskt bistånd? Hade du funderat på att arbeta inom ekonomiskt bistånd?
- Har du arbetat med som socialsekreterare inom något annat område/Har du arbetat inom socialtjänsten inom något annat område?

Organisationen

- Hur är er organisation uppbyggd?
- Har du upplevt att det finns en skillnad i din organisation mellan socialsekreterare beroende på enhet?
- Vilka titlar finns inom de olika enheterna? Vad är det för krav på utbildning inom din enhet?
- Är det någon skillnad på utbildningskrav mellan enheterna? Är det skillnad i lönen beroende på vilket enhet man arbetar inom din organisation? (Ingångslön t.ex)
- Använder ni er av digitala tjänster för ansökan om ekonomiskt bistånd? I så fall, hur har det påverkat ditt arbete? Hur har er organisation förändrats sedan ni började använda er av digitala tjänster?

Din upplevelse

- Hur skulle du beskriva ditt arbete?
- Har du upplevt att det är skillnad på synen mellan enheten för ekonomiskt bistånd och exempelvis enheten för barn och familj?
- Upplever du att socialsekreterare på ekonomiskt bistånd får gehör hos högre chefer gentemot socialsekreterare på andra enheter?
- Känner du att ditt arbete klassas lika viktigt som andra enheter i din organisation?
- Upplever du att andra enheter har en förståelse för dina arbetsuppgifter?

- Skulle du beskriva att det är en skillnad i vad du gör i ditt arbete och vad andra tror att du gör?
- Har du upplevt att du har blivit nedvärderad/överkörd/förbisedd i ditt arbete?
- Har du någon gång upplevt att du är en utförare till andra enheter?