



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

“Ibland tror jag att de tänker att... att det kanske bara är pengar”

En studie om socialsekreterares upplevelser kring yrkesstatus och karriärmöjligheter inom
Ekonomiskt bistånd

SW22227, Vetenskapligt arbete 30 hp
Scientific Work in Social Work 30 higher education credits
Avancerad nivå
2012-05-27
Författare: Helena Lave
Handledare: Bengt Carlsson

ABSTRACT

Titel: "Ibland tror jag att de tänker att... att det kanske bara är pengar"- en studie om socialsekreterares upplevelser kring status och karriärmöjligheter inom Ekonomiskt bistånd

Författare: Helena Lave

Nyckelord: socialsekreterare, yrkesstatus, ekonomiskt bistånd, organisationsteori, handlingsutrymme

Studiens syfte var att undersöka hur socialsekreterare som arbetar inom Ekonomiskt bistånd/för-sörjningsstöd upplever sin yrkesstatus och vilka karriärmöjligheter de ser inom enheten. Fem socialsekreterare berättade i kvalitativa halvstrukturerade intervjuer om hur de upplever yrkesstatusen inom och utanför den egna organisationen, samt karriärmöjligheter inom enheten. De frågeställningar som låg till grund för studien var:

- Hur upplever socialsekreterarna att yrkesstatusen på Ekonomiskt bistånd uppfattas inom den egna organisationen?
- Hur upplever socialsekreterarna att yrkesstatusen på Ekonomiskt bistånd uppfattas av samarbetspartners?
- Vilka karriärmöjligheter ser socialsekreterarna inom Ekonomiskt bistånd?

Analysen utgick från tidigare forskning inom området samt från två teoretiska perspektiv; Jane E. Dutton, Janet M. Dukerich och Celia V. Harquails organisationsteori som utifrån specifika antaganden förklarar på vilka sätt en anställd identifierar sig med den organisation den tillhör. Det empiriska materialet analyserades även utifrån teorier inom handlingsutrymme, och utgick från begrepp av Michael Lipsky, Yeheskel Hasenfeld och Hans Lindgren. Resultatet presenterades under tre teman som följde de valda frågeställningarna och som åtföljdes av underteman. Under första temat framkom att socialsekreterarna upplevde att handläggare inom andra enheter i organisationen värderade deras yrkesstatus lågt, och att det rådde en avsaknad av respekt för socialsekreterarnas arbetsuppgifter. Socialsekreterarna upplevde att det fanns en brist på kunskap om vilka arbetsuppgifter som utförs av dem. I det andra temat framkom att yrkesstatusen upplevdes som relativt jämlik i kontakten med utomstående samarbetspartners med undantag för enstaka läkare. I analysens tredje tema framkom att organisationens åtstramning av socialsekreterarnas delegation och handlingsutrymme inte överensstämde med socialsekreterarnas människosyn, och resulterade i att socialsekreterarna inte såg någon framtid inom enheten. De hade inte för avsikt att lämna organisationen på grund av en önskan efter högre status på det personliga planet utan på grund av vilka konsekvenser den låga statusen medför i det dagliga arbetet såsom ofördelaktig resursfördelning inom den egna organisationen.

ABSTRACT

Title: "Sometimes I think they think ... that it might just be the money "- a study of social workers experiences of status and career opportunities in financial support

Author: Helena Lave

Keywords: social worker, professional status, financial support, organizational theory, room for maneuver

The purpose of this study was to examine how social workers who work with financial support view their professional status and career opportunities within their own unit. Five social workers were interviewed in a qualitative semi structured format about how they view their professional status both inside and outside their own organization, including their view on professional advancement within the unit. The questions that were used in the survey were:

- How do social workers believe their professional status within the area of financial support is viewed within their own organization?
- How do social workers believe their professional status is viewed within the area of financial support by outside partners?
- What are the possibilities for advancement in their career while working in the area of financial support?

The analysis was based on earlier research within the area and also including two theoretical perspectives; Jane E. Dutton, Janet M. Dukerich and Celia V. Harquails organizational theory that through specific assumptions explains how an employee identifies themselves with the organization they belong to. The empirical data also was analyzed with the use of the theory room for maneuver and terms used by Michael Lipsky, Yeheskel Hasenfeld and Hans Lindgren. The results were presented by using three themes from the original questions and then followed by subthemes. Within the first theme the overall view by the social workers was that social workers in other units of the organization valued their work as low status and that there was a general lack of respect for their work. The view of the social workers was that there was a lack of knowledge about which tasks they work with. In the second theme it was revealed that their status was seen as generally respected by other partners with the exception of a few doctors. The third theme of the analysis revealed that the organization's tightening of social workers delegation and autonomy were inconsistent with social workers view of humanity, and resulted in social workers seeing no future in the unit. They had no intention of leaving the organization because of a desire for higher status on a personal level but because of the impact of what the low status means in their daily work such as unfavorable allocation of resources within the organization.

Tack

När jag påbörjade resan med att skriva denna uppsats inledde jag med att läsa Jan Trosts bok *Att skriva med akribi* (2008). I hans inledande kapitel skriver han att målet med ett uppsatsarbete kan tyckas vara att prestera en klar uppsats. Om uppsatsen dessutom uppskattas och betyget är glädjande är ju detta toppen! Trost (2008) skrev emellertid att det snarare är processen; början, mitten och slutligen slutet som är det slutgiltiga målet. I de många stunder då slutmålet har känts avlägset och ouppnåeligt har jag återkommit till Trosts (2008) ord. I likhet med vad Ylva Ulfsdotter Eriksson (2006) skrev i förordet till sin avhandling räcker det inte att beskriva skrivandet som en berg- och dalbana, utan snarare som att trampa i kvicksand. Att sugas ner i sanden och helt bli begraven. Som tur är så har jag haft personer i min närhet som har hjälpt mig trampa igenom kvicksanden mot målet att äntligen bli klar med det sista projektet för att slutföra min Mastersexamen i socialt arbete. Nu är jag äntligen där.

Mitt uppsatsskrivande har nära följts av härliga kollegor på gamla stadsdelsförvaltningen i Bergsjön, och speciellt de som arbetar på Enheten för ekonomiskt bistånd. Den har även följts av mina nuvarande kollegor på Funktionshinderenheten i Östra Göteborg. Tack för det intresse som ni har visat mig genom en massa uppmuntran! Tack till mina intervjupersoner för er villighet att dela med er av era upplevelser och tankar. Tack till min sambo Daniel som gett mig mat i magen, hjälpt till med det tekniska och burit hem en massa tung litteratur.

Helena

Hisingen 27 maj 2012

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Abstract

Tack

KAPITEL 1

INLEDNING

| | |
|-------------------------------------|---|
| BAKGRUND | 1 |
| STUDIENS SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR | 3 |
| BEGREPPSFÖRKLARINGAR | 3 |
| Individ- och familjeomsorgen (IFO) | 3 |
| Socialtjänstlagen (SoL) | 3 |
| Ekonomiskt bistånd/försörjningsstöd | 3 |
| Yrkesstatus | 4 |
| DISPOSITION | 4 |

KAPITEL 2

HISTORIK

| | |
|---|---|
| FILANTROPI BÖRJAN PÅ DET SOCIALA ARBETET SOM PROFESSION | 5 |
| SOCIALT ARBETE OCH DESS PROFESSIONALISERING | 5 |
| SOCIONOMUTBILDNINGENS FRAMVÄXT I SVERIGE | 7 |

KAPITEL 3

TIDIGARE FORSKNING

| | |
|---|----|
| LITTERATURSÖKNING | 8 |
| OBEFORSKAT OMRÅDE | 8 |
| DET SOCIALA ARBETETS STATUS | 9 |
| STATUSEN PÅ ARBETET INOM EKONOMISKT BISTÅND | 10 |
| FLYKTEN FRÅN PROFESSIONEN | 12 |

KAPITEL 4

TEORETISKA PERSPEKTIV

| | |
|---|----|
| ORGANISATIONSTEORI | 14 |
| Anställdas identifikation med den organisation de arbetar i | 14 |
| Upplevd inre organisatorisk identifiering | 15 |
| Upplevd uppfattning hos utomstående | 16 |
| Konkurrens mellan olika enheter inom organisationen | 17 |
| HANDLINGSUTRYMME | 17 |
| Det dubbla uppdraget | 17 |
| Gräsrotsbyråkrater | 18 |
| Människor som ett råmaterial och det sociala arbetet ett moraliskt arbete | 18 |

KAPITEL 5

METOD

| | |
|--|----|
| VAL AV METOD | 19 |
| ANALYS OCH BEARBETNING | 19 |
| URVAL | 21 |
| VALIDITET | 22 |
| RELIABILITET | 22 |
| GENERALISERBARHET | 23 |
| ETISKA ÖVERVÄGANDEN | 23 |
| Informations- och samtyckeskravet | 23 |
| Konfidentialitets- och nyttjandekravet | 24 |
| KONSEKVENSER | 24 |
| FÖRFÖRSTÅELSE | 25 |

| | |
|--|-----------|
| KAPITEL 6 | |
| RESULTAT OCH ANALYS | 26 |
| UPPLEVD STATUS I DEN EGNA ORGANISATIONEN | 26 |
| Ifrågasatt/låg status | 26 |
| Chefens och arbetsgivarens betydelse för yrkesstatusen | 27 |
| Känslan av att inte vara uppskattad | 29 |
| Strategier för att hantera den låga yrkesstatusen | 30 |
| Beställningar och enkla beslut | 30 |
| Bidragande orsaker till den låga statusen | 32 |
| <i>Gruppindelning</i> | 32 |
| <i>Okunskap</i> | 33 |
| <i>Avsaknad av behandlingsarbete</i> | 34 |
| <i>Ojämn fördelning av resurser</i> | 35 |
| UPPLEVD STATUS HOS SAMARBETSPARTNERS | 36 |
| Jämlig status trots kunskapsbrist från utomstående | 36 |
| Viss statusskillnad inom sjukvården | 37 |
| Upplevelsen av respekt påverkas av distansen eller närheten till varandra | 39 |
| Upplevelsen av jämlig yrkesstatus ger positiva effekter | 40 |
| KARRIÄRMÖJLIGHETER INOM ENHETEN | 41 |
| Synen på arbetet vid anställning | 41 |
| Förändrad syn efterhand | 43 |
| <i>Det dubbla uppdraget</i> | 43 |
| <i>Det krympande handlingsutrymmet påverkar yrkesstatusen och tillgången på resurser</i> | 44 |
| <i>Klienternas värde påverkar yrkesstatusen och tillgången till resurser</i> | 46 |
| <i>Handlingsutrymmet påverkar människosynen</i> | 47 |
| Att lämna organisationen - exit | 48 |
| <i>Moraliska skäl till att lämna</i> | 48 |
| <i>Att byta till en organisation som uppfyller de moraliska principerna</i> | 49 |
| Arbetet med försörjningsstöd rekommenderas trots allt | 50 |
| | |
| KAPITEL 7 | |
| SAMMANFATTNING OCH AVSLUTANDE DISKUSSION | 52 |
| | |
| KÄLLFÖRTECKNING | 55 |
| | |
| BILAGOR | |
| Bilaga 1: Informationsbrev till socialsekreterare | 58 |
| Bilaga 2: Intervjuguide | 59 |



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

1 INLEDNING

Syftet med detta inledande kapitel är att redovisa en bakgrundsbeskrivning av ämnet som denna studie avser att behandla. Därefter förklaras syftet med studien och frågeställningar. Det inledande kapitlet avslutas med en redovisning av studiens struktur och disposition.

Bakgrund

Jag tror inte att de vet... De som jobbat med försörjningsstöd innan vet ju vad det handlar om, men många vet nog inte det för att... Jag tror inte att de riktigt vet. En del eller man kanske... en del uttrycker också slarvigt: 'ekonomihandläggare'. Att man tror kanske att vi... Eller jag vet inte om man tror det heller, men jag tror att... Ibland tror jag att de tänker att... att det kanske bara är pengar.¹

Under 2011 utbetalades i Sverige 11, 6 miljarder kronor i bistånd i form av ekonomiskt bistånd. I jämförelse med året innan, 2010, har utbetalning av ekonomiskt bistånd minskat med 4 % (Socialstyrelsen, 2012). Individ- och familjeomsorgen, den verksamhet som försörjningsstödet tillhör, har flest antal ärenden (Puide, 2000; Socialstyrelsen, 2010b). I jämförelse med Barn- och Familjeenheten och Vuxenenheten är antalet försörjningsstödstagare tio till tjugo gånger fler. Vidare dras försörjningsstödsenheterna med de största kostnaderna, där närmare hälften av Individ- och familjeomsorgens kostnader avser kostnader för försörjningsstöd. Med anledning därav är det naturligt att en stor andel socionomer arbetar eller har arbetat med ekonomiskt bistånd (Puide, 2000). Över 60 % av alla socialarbetare i Sverige har denna erfarenhet (Minas, 2008). Vidare finns det angränsande arbetsområden inom socialt arbete som kommer i kontakt med personer som har svårigheter att självständigt klara sin försörjning såsom kuratorer (Puide, 2000).

I Sverige sker ca 6000 samtal om dagen som handlar om försörjningsstöd. Det kan handla om allt från blanketter som ska fyllas i och besvaras, till svar som skall värderas och utifrån dessa svar ska beslut fattas (Hydén, 2000). Arbetsuppgifterna är många. Eftersom många socionomer någon gång i sitt arbetsliv arbetar eller kommer i kontakt med försörjningsstödsfrågor, borde ämnet vara väl beforskat. Så är tyvärr inte fallet. Det finns lite forskning inom området, och det råder brist på forskning avseende olika metoder för att arbeta med försörjningsstödstagare. Bristen på väl genomförda studier kan bero på att det råder en förlegad föreställning om att arbete med försörjningsstödstagare är en enkel uppgift, och att det är idealiskt att i början av socionomkarriären börja arbeta med försörjningsstödsfrågor. Vidare kan bristen på utvärderingar bero på att det är oklart vad arbetet med försörjningsstödstagare ska resultera i, och vad som kännetecknar ett bra arbete (Bergmark, 2000; Puide, 2000).

¹ Citat från det empiriska material (socialsekreterare nr 5) som insamlats under studien.

Arbetet inom ekonomiskt bistånd är ingen enkel uppgift som enbart handlar om att administrativt betala ut bistånd i form av försörjningsstöd. Målet är att genom olika insatser hjälpa klienterna att bli självförsörjande. Samtidigt ska arbetet genomföras på ett kostnadseffektivt sätt utifrån den budget som tillhandahålls. Arbetet skall genomföras på ett sådant sätt att klienten uppnår en skälig levnadsnivå. Arbets sättet får emellertid inte kränka klientens integritet eller rätt till självbestämmande (Bergmark, 2000). Vidare är arbetet med försörjningsstöd komplext med anledning av att hänsyn tas till olika faktorer som påverkar inte bara organisationen, men även metoderna som används. Exempel på sådana faktorer är hur den politiska ståndpunkten ser ut, hur de olika kommunerna väljer att utforma vem som får fatta beslut, hur arbetet ska administreras samt finansieras. Arbetet med ekonomiskt bistånd har alltid varit en del av det sociala arbetet i Sverige och tillhör som tidigare har nämnts en av enheterna inom IFO och socialtjänsten som helhet. Tillhörigheten har berott på antagandet att personer med problem att försörja sig även är i behov av andra insatser från andra enheter inom socialtjänsten. Att arbetet med personer som inte kan försörja sig skall tillhöra socialtjänsten är inte självklart i andra länder och i dagens Sverige förs på en politisk nivå diskussionen om detta ansvar skall överföras på Arbetsförmedlingen eller Försäkringskassan. Detta är en förändring som redan kan skönjas genom att arbetet i vissa kommuner platsmässigt är placerade på andra ställen än inom socialtjänstens egna lokaler. Denna förändring kan vara ett resultat av det starka fokus som på politisk nivå dominerar av arbetslinjen (Bergmark & Lundström, 2008b).

I samband med socionomexamen diskuterade jag och mina studiekamrater vad vi skulle vilja arbeta med inom socialt arbete. Jag har ett tydligt minne av att jag svarade på inom vilket område jag *inte* ville arbeta. Jag svarade att jag aldrig skulle arbeta med försörjningsstöd. Varför skulle någon vilja arbeta inom det området, det handlade ju endast om att betala ut pengar? Vi tog vår examen och vissa studiekamrater hade redan erbjudits ett sommarjobb eller kortare vikariat. Jag åkte hem till Skåne och började söka tjänster inom socialt arbete under en rådande lågkonjunktur. Eftersom jag hade begränsad arbetslivserfarenhet inom socialt arbete, upplevde jag svårigheter att hävda mig på arbetsmarknaden. Efter nästan ett år fick jag via kontakter ett erbjudande om ett sex månaders vikariat inom ekonomiskt bistånd. Jag tackade självklart ja till vikariatet då jag så desperat ville börja arbeta med det jag hade utbildat mig till. Dessa sex månader blev till sex år. Jag tror att min berättelse är ganska vanlig. Arbete med försörjningsstödsfrågor är inget område som är eftertraktat, utan det är oftast här man som socionom börjar sitt inträde på arbetsmarknaden. Nu inser jag hur felaktiga mina föreställningar om arbete med försörjningsstöd var. Det handlar inte enbart om betala ut pengar. Arbetet innebär så mycket mer. Mina egna erfarenheter ligger således till grund för denna uppsats. Under mina år som socialsekreterare inom Ekonomiskt bistånd har funderingar på arbetets status återkommit då jag själv har upplevt att det påverkar det dagliga arbetet, och speciellt vid samarbete med andra partners och myndigheter.

Studiens syfte och frågeställningar

Denna studie diskuterar en yrkesgrupps upplevelse av sin yrkesstatus, med syftet att beskriva och analysera hur socialsekreterare som arbetar med försörjningsfrågor upplever sin yrkesstatus och hur de ser på sina karriärmöjligheter inom enheten. Jag vill undersöka hur yrkesgruppen reflekterat kring huruvida det finns skillnader mellan dem och andra yrkesgrupper i relation till begreppet yrkesstatus.

Frågeställningar:

- Hur upplever socialsekreterarna att yrkesstatusen på Ekonomiskt bistånd uppfattas inom den egna organisationen?
- Hur upplever socialsekreterarna att yrkesstatusen på Ekonomiskt bistånd uppfattas av samarbetspartners?
- Vilka karriärmöjligheter ser socialsekreterarna inom Ekonomiskt bistånd?

Att undersöka en arbetsgrupps *upplevelser* kan anses tveksamt utifrån den ambitionsnivå som förväntas på avancerad nivå. För detta krävs en kvalificerad analys. Genom att diskutera statusbegreppet utifrån ett organisationsperspektiv som utmynnar i frågeställningen om huruvida socialsekreterarna ser en framtid på enheten, anses de två första frågeställningarnas mer deskriptiva inriktning uppvägas av den analys som redovisas. Studien är av relevans just på grund av att socialsekreterares upplevelser med inriktning på försörjningsstödsfrågor är föga undersökt. Vidare är studien av relevans utifrån att den berör så många socialarbetare både direkt och indirekt, vilket tidigare beskrivits i inledningen. Förhoppningen är att studien kommer att lyfta upp socialsekreterarnas yrkesstatus på dagordningen och ge nya insikter.

Begreppsförklaringar

Individ- och familjeomsorgen (IFO). Individ- och familjeomsorgen är en del av socialtjänsten där arbetet med försörjningsstödsfrågor ingår. Arbetet syftar till att erbjuda insatser för individer och familjer. Verksamheten styrs utifrån riktlinjer, socialtjänstlagen (SoL), lagen om vård av unga (LVU) och lagen om vård av missbrukare (LVM).

Socialtjänstlagen (SoL). Inom socialtjänsten arbetar kommunerna utifrån socialtjänstlagen som är en ramlag. Det innebär att Sveriges kommuner har möjlighet att utifrån invånarnas behov utforma sin verksamhet. Det finns emellertid specifika mål som ska uppnås. Dessa mål är specificerade i lagens portalparagraf 1 kapitel 1 § SoL, som härstammar från 1980 års socialtjänstlag. Enligt denna paragraf har den som inte på egen hand kan klara sin försörjning rätt till bistånd för sin försörjning och livsföring i övrigt (Socialstyrelsen, 2010a).

Ekonomiskt bistånd/försörjningsstöd. Lagstiftarens tanke med att bevilja bistånd i form av ekonomiskt bistånd eller försörjningsstöd som det också kallas, är att ge individen förutsättning att klara sin försörjning och leva ett självständigt liv (Socialstyrelsen, 2010b). Begreppet ekonomiskt bistånd som tidigare kallades för socialbidrag, inbegriper all den ekonomiska hjälp som beviljas utifrån socialtjänstlagen (Socialstyrelsen, 2011).

Yrkesstatus. I en uppslagsbok beskrivs ordet yrke som en typ av arbete som man kan försörja sig på och som kräver vissa särskilda kunskaper (Norstedts, 1997). Yrket har en stor påverkan på individen och handlar inte enbart om att ha ett arbete att gå till eller att få en lön. En individs yrke används i vardagen till att klassificera, kategorisera och förstå de människor vi kommer i kontakt med. Det yrke en person tillhör påverkar hur vi bemöter och bedömer denne (Svensson, 2003). Ett sätt att bestämma vilken yrkesstatus ett yrke har, är att överlåta rangordningen till allmänheten som inte sällan utgår från en väldigt subjektiv uppfattning (Wennerström, 2003). I studien anammas en bred beskrivning av begreppet yrkesstatus. I yrkesstatus lägger jag in hur yrkesstatusen upplevs av fem socialsekreterare inom socialtjänsten. Jag utgår från ett aktörsperspektiv, vilket innebär uppfattningen att människan är en intentionell och handlande varelse som interagerar med andra i en social kontext. I interaktionen med andra människor skapas bilder av hur verkligheten uppfattas, och det är de intervjuade socialsekreterarnas bilder av den egna yrkesstatusen som jag vill fånga med min uppsats.

Termerna *socialsekreterare* och *intervjudeltagare* används synonymt för de som deltagit i undersökningen.

Termen *handläggare* används synonymt för de socialsekreterare som arbetar inom socialtjänstens enheter Barn och Familjeenheten och Vuxenenheten.

Enheter inom den egna organisationen används som beteckning på enheterna Barn- och Familjeenheten och Vuxenenheten.

Utomstående samarbetspartners eller *myndigheter* används som beteckning på Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och sjukvården.

Disposition

Undersökningens disposition är indelad i sju kapitel;

I kapitel två redovisas en bakgrund av ämnesområdet där det sociala arbetets och socionomers professionaliseringsprocess beskrivs. Bakgrundskapitlet följs av **tredje kapitlet** där tidigare forskning på området presenteras gällande det sociala arbetets status. **I kapitel fyra** presenteras de teoretiska perspektiv som är av relevans för att kunna analysera studiens empiriska material: Organisationsteori utifrån Dutton, Dukerich och Harquails modell avseende hur anställdas identitet påverkas av den organisation de tillhör. Vidare används teorier som diskuterar handlingsutrymmet utifrån Lipsky, Hasenfeld, och Lindgren. **I kapitel fem** klargörs vilken metod som använts för att genomföra undersökningen, urvalskriterier och hur intervjuerna genomförts. Vidare förs ett resonemang om studiens validitet, reliabilitet och generaliserbarhet. Slutligen diskuteras i metodkapitlet etiska aspekter, konsekvenser och förförståelse. **I kapitel sex** som avser resultat och analys, redogörs för det empiriska materialet samt om det empiriska materialet styrker de valda teorierna och tidigare forskning. **I det avslutande kapitlet 7** diskuteras de resultat som framkommit samt förslag på vidare forskning.

2 HISTORIK

I detta bakgrundskapitel redovisas en sammanfattning över hur det sociala arbetet i Sverige har utvecklats till dagens moderna. Redovisningen sker genom att generellt beskriva det sociala arbetets framväxt och socionomutbildningens utveckling.

Filantropi början på det sociala arbetet som profession

Det sociala arbetet har utvecklats från att vara ett kall och ett ideellt arbete där etik, politisk övertygelse och gratis hjälp till behövande stått i centrum till ett yrke som kräver universitetsutbildning och vänder sig till en avgränsad arbetsmarknad. Den kritik som tidigare hävdats, att det sociala arbetet utförts av lekmän och med synsätt utan vetenskaplig grund, har nu ersatts med ett professionellt socialt arbete som är akademiserat, auktoriserat och vilar på etiska regler (Dellgran, 2008). Det svenska sociala arbetet hade sin begynnelse i den filantropiska välgörenhetstraditionen. Filantropin fick sitt genomslag i Sverige under 1800-talet då befolkningen drastiskt ökade. Den stora befolkningsökningen resulterade i att många fick svårt att försörja sig (Wingfors, 2004). Vissa valde att utvandera till Amerika men för de som valde att stanna kvar var det tydligt att samhällets insatser inte var tillräckliga. Den filantropiska välgörenhetstraditionen bestod till stor del av medel- och överklasskvinnor som ville hjälpa de sämre lottade. De mer välbeställda var rädda för att de fattiga på grund av deras svåra situation, skulle välja att göra uppror. Det fanns även en uppfattning av att de fattiga behövde uppfostras och lära sig moral. Välgörenhetsföreningarna eller de så kallade fruntimmersföreningarna upparbetade ett samarbete med fattigvården. Föreningarna hade till uppgift att dokumentera hur utbredd fattigdomen var, och vilket hjälpbehov som fanns. Vidare var en del av deras arbete att motivera de fattiga till att försörja sig själva genom arbete. I början av 1900-talet gick ett flertal välgörenhetsorganisationer samman och skapade förbundet Centralförbundet för socialt arbete (CSA). De tillsatte en fattigvårdskommitté i syfte att kartlägga fattigdomen i landet och presenterade sina slutsatser i ett flertal rapporter. I flera fall utreddes det filantropiska arbetet i relation till den fattigvård som kommunerna erbjöd. Det arbete som CSA bedrev ledde till att fattigvårdslagen reviderades (Pettersson, 2009). Det sociala arbetet var väsentligt annorlunda från det sociala arbete som bedrevs i USA. Med tanke på att det sociala arbetet i Sverige var osjälvständigt och utgick från en lagstiftning som syftade till att bygga upp välfärden, ansågs behovet av olika metoder vara liten (Liljegren, 2008; Pettersson, 2009). Inte förrän under 1950-talet fanns det en efterfrågan på metoder med vetenskaplig förankring (Pettersson, 2009).

Socialt arbete och dess professionalisering

I början av 1900-talet påbörjades diskussionen om socialt arbete som en profession. Den generella åsikten var under denna period att socialt arbete inte var att betrakta som en profession. Åsikten bottnade i att socialt arbete gränsade, eller rent av snuddade vid ett flertal andra professioner. Socialsekreterare kunde inte heller betraktas som experter då de var beroende av experter inom andra områden. Vidare rådde den allmänna åsikten att det sociala arbetet var alltför influerat av politiska drivkrafter. Uppfattningen var emellertid att det fanns goda möjligheter för socialt arbete att utvecklas till en profession (Dellgran & Höjer, 2000).

Professionaliseringen av socialt arbete kan enligt Dellgran (2008) beskrivas som en framgångshistoria då området domineras av yrkesverksamma socionomer. Antalet forskningsutbildningar har blivit fler med ett ökat antal doktorer, docenter och professorer. En stor andel av de yrkesverksamma socionomerna erbjuds via arbetsgivaren handledning och de yrkesverksamma väljer även att vidareutbilda sig efter grundutbildningen samt även ansöka om auktorisation. Samtidigt finns det enligt Dellgran (2008) även nackdelar med socionomyrket som kan vara värda att uppmärksammas. Trots att yrket kräver högskoleutbildning är lönerna låga och begäran om en statlig legitimation har ett flertal gånger avfärdats då området i alltför stor omfattning påverkas av politiska krafter. Allmänhetens förtroende för socialarbetare är låg i jämförelse med exempelvis läkare eller lärare. Allmänhetens låga förtroende beror antagligen på att socialarbetarnas arbetsdomän utgår från att behovspröva insatser som till stor del påverkas av den rådande socialpolitiken. Frågan är hur professionaliseringen har påverkat och kommer att påverka socialt arbete och de personer som är beroende av det sociala arbetet. Dellgran (2008) menar att socialarbetare har övergivit det centrala i socialt arbete, det vill säga värna om fattiga och socialt utsatta grupper. Det sociala arbetet har börjat handla om socialarbetarnas intresse att förverkliga sig själva på ett professionellt plan. Istället för att arbeta för att förbättra fattiga och socialt utsatta grupper, har socialarbetarnas fokus istället hamnat på medelklassen som kan betala för tjänsten, där exempelvis psykoterapi har fått genomslag. Att arbeta med kliniskt arbete har speciellt i USA fått genomslag och det är inte sällan svårt att finna socialarbetare som kan tänka sig att arbeta i socialt utsatt områden, i så kallade slumområden. På utbildningsnivå är trenden att de specialiserade utbildningarna ökar i antal medan utbildningar med fokus på socialpolitik och fattigdom är mindre vanligt.

Vinsterna med att professionalisera det sociala arbetet går att finna på olika nivåer. På en mer generell nivå kan professionalisering innebära att socialarbetarna utvecklas inom yrket i form av att öka sin kompetens genom specialisering, inneha flerårig arbetslivserfarenhet, extern handledning och utbildning på högre nivå. Professionalisering kan också beskrivas som skilda sätt att forma socialarbetarnas sätt att bedriva socialt arbete, de relationer som skapas i arbetet, att sätta gränser mellan andra yrkesgrupper, samt hur samarbetet med staten, samhället och andra professioner skapas. Det finns med andra ord olika drivkrafter för att professionalisera en yrkesgrupp där den egna yrkesgruppen, staten, myndigheter och olika organisationer är några exempel. Akademikerförbundet SSR är ett exempel på hur den egna yrkesgruppen via sitt fackförbund har arbetat för att höja socionomers status och anseende på arbetsmarknaden. Genom professionalisering ges möjlighet att få jurisdiktion eller ensamrätt att utföra vissa arbetsuppgifter (Dellgran & Höjer, 2000). En strategi för att öka professionaliseringen inom socialt arbete, är att arbeta evidensbaserat, det vill säga att arbetet vilar på en vetenskaplig basis. Ett evidensbaserat socialt arbete kan ge positiva resultat i form av att kontrollen över yrkesfältet ökar. Kontrollen ökar genom att utvärderingar regelbundet genomförs gällande huruvida de insatser som erbjuds är tydliga och går att använda på fler än ett socialkontor, samt att insatserna är utvalda utifrån en välgrundad metodik. För att kontrollera yrkesfältet krävs att professionen vilar på att yrkesutövarna är specialiserade. På många socialkontor i Sverige sker det idag en specialiseringsprocess, och detta kan ses som en väg mot ökad professionalisering. Den ökade specialiseringen kan emellertid förändra sättet att se på socialt arbete som en sammanhållen profession som utgår från samma värdegrund, lika metoder och arbetssätt. Specialiseringen kan komma att påverka socionomutbildningen, och möjligheten att kunna erbjuda enbart en socionomutbildning i framtiden (Bergmark & Lundström, 2008a).

Socionomutbildningens framväxt i Sverige

Den utbildning som socialarbetare har erbjudits i Sverige bestod från början av elementära kurser med fokus på den praktiska delen av arbetet. Utbildningen idag erbjuder ett helt annat innehåll, och utmärks av att den vilar på vetenskaplig grund. Utvecklingen har skett under en period av ca 90 år och under de senaste årtiondena har den evidensbaserade forskningen varit i fokus. Utvecklingen påskyndades av socialdemokratiska och liberala grupper som proklamerade ett starkt välfärdssystem för samtliga medborgare. De erfarenheter som CSA fick av att anordna kurser i socialt arbete gav upphov till att Institutet för social, politisk och kommunal utbildning etablerades 1921. Institutet utvecklades senare till Sveriges första skola som erbjöd utbildning i socialt arbete, och drivs av Stockholms universitet än idag (Soydan, 2001).

Mellan 1930- och 1960-talet fanns ett ökat behov av socialarbetare då det svenska välfärdssystemet utökades och sex nya skolor startade utbildning i socialt arbete. (Soydan, 2001). I mitten av 1960-talet höjdes statusen på utbildningen till en högre nivå, och socialinstitutet togs över eller transformerades till statliga socialhögskolor. Under denna period lades fokus på att utveckla social metodik. Detta blev starten på den utbildning som idag ger yrkestiteln socionom (Svensson, 1998). 1977 blev de statliga socialhögskolorna en del av universitetens organisation (Soydan, 2001). Förändringen var ett resultat av en utredning där det juridiska perspektivet gavs mindre fokus och där istället det socialpolitiska perspektivet lyftes fram. Förändringen innebar att socialt arbete uppgraderades till en vetenskaplig disciplin, och utbildningens ambition att den skulle vila på vetenskaplig grund innebar att professorer, forskning och forskarutbildning etablerades vilka både avgränsades och definierades. Yrkets kärna blev tydligare utifrån ett vetenskapligt perspektiv och detta påverkade utbildningens status positivt. För att öka sin professionella status, har den sociala institutionen lyft fram det psykosociala behandlingsarbetet framför fokus på det ekonomiska, administrativa samt juridiska arbetet. (Svensson, 1998).

För att bli socionom krävs idag studier på högskole- eller universitetsnivå under sju terminer. Det finns flera vidareutbildningar beroende på vilken inriktning som önskas där de längre utbildningarna är inriktade mot individualterapi såsom kognitiv och psykodynamisk psykoterapi. Vidareutbildning på magister och mastersnivå med inriktning mot socialt arbete erbjuds på vissa skolor. Det finns även möjlighet att vidareutbilda sig till handledare för att erbjuda yrkesverksamma socionomer processhandledning. Ledarskapsutbildningarna är få men det erbjuds enstaka ledarskapskurser på mastersutbildningen (Liljegren, 2008). I sina yrkesverksamma liv kommer socionomer i kontakt med andra arbetsgrupper såsom läkare, sjuksköterskor och psykologer. Professionerna har en högre status då de har en statlig legitimation som innebär att utövningen av deras arbete är säkrad. Socionomutbildningen har även konkurrerat med sociala omsorgsprogram men dessa har utifrån Högskoleverkets rekommendation tagits bort i syfte att renodla examenstitlarna. Uppstramningen har resulterat i att det endast är socionomutbildningen som idag ger en yrkestitel i socialt arbete. Fackförbundet Akademikerförbundet SSR har sedan 1958 fört ett aktivt arbete för att socionomer skall erbjudas en statlig legitimation. Flera försök har gjorts utan några konkreta framsteg. Fackförbundet har därmed infört en auktorisation för att säkerställa lämpligheten hos socionomer (Liljegren, 2008). Målet att få en legitimation kan uppfattas som en väg mot att öka socionomernas status. Genom en legitimation ökar möjligheterna att vissa arbetsuppgifter endast får utföras av socionomer. Detta sätt att stänga ute andra arbetsgrupper från specifika arbetsuppgifter har varit en lyckad strategi för andra professioner som socionomerna kommer i kontakt med i sitt arbete, såsom läkare och psykologer (Bergmark & Lundström, 2008a).

3 TIDIGARE FORSKNING

I kapitel tre redovisas tidigare forskning som är relevant för det område som denna studie behandlar. Avsnittet inleds med att klargöra på vilket sätt jag har undersökt forskningsområdet. Därefter redovisas forskning som diskuterar det sociala arbetets status, följt av studier som är inriktade på statusen inom det område som jag avser studera, det vill säga Ekonomiskt bistånd.

Litteratursökning

I sökandet efter tidigare forskning har jag fokuserat på tre områden: *Ekonomiskt bistånd*, *status* och *karriärmöjligheter*. Vid genomgång av tidigare forskning i Sverige framgår att det har gjorts många undersökningar som studerar socialtjänsten utifrån klientens perspektiv. Det finns även en hel del forskning som har utvärderat olika arbetsmetoder inom socialtjänsten som helhet. Det tycks emellertid finnas en brist på forskning som belyser de enskilda socialsekreterarnas arbetssituation som faktiskt arbetar i organisationen. Framför allt tycks det finnas ett behov av undersökningar som belyser socialsekreterarnas arbetssituation med fokus på deras egen upplevelse. Huvudsakligen har jag använt mig av sökmotorn "Gunda" som är Göteborgs universitets bibliotekskatalog för att finna relevanta böcker och avhandlingar som behandlar tidigare forskning inom området. Information har även eftersökts på "Gupea" som publicerar avhandlingar och andra vetenskapliga undersökningar av författare som är verksamma på olika universitet. Genom dessa böcker och avhandlingar har jag noggrant studerat referenslistor till andra författare och på detta sätt fått uppslag till andra relevanta studier. Sökning gjordes även i databasen PsychInfo och The Sage Handbook of social work handbook där jag fann internationella artiklar.

Obeforskat område

Med beaktande av det höga antal socialsekreterare som arbetar med ekonomiskt bistånd är antalet studier i ämnet väldigt få (Bergmark, 2000; Bergmark & Lundström, 2008c). Ca 75 % av alla utbildade socionomer arbetar inom IFO. 2008 undersöktes hur många doktorsavhandlingar som under 2005-2007 skrivits med inriktning på arbetet inom IFO. Av de 40 avhandlingar som skrevs i socialt arbete behandlade 10 stycken arbetet inom IFO. Merparten av studierna hade gjorts av Stockholms Universitet (Bergmark & Lundström, 2008c). Exempel på förklaringar till bristen på evidensbaserad forskning är hög arbetsbelastning, dåliga ekonomiska förutsättningar och brist på kunskap om hur en vetenskaplig studie ska genomföras. En primär förklaring kan emellertid ligga i att arbete med ekonomiskt bistånd uppfattats som en tämligen enkel arbetsuppgift där arbetets komplexitet inte har lyfts fram. Vidare saknas det vetskap om på vilket sätt arbetet ska utvärderas då undersökningarna inte sällan är påverkade av vilka mål som är uppsatta på varje enskilt socialkontor. Det finns därmed inte särskilt många studier som är möjliga att generalisera. Det finns dessutom få studier som beskriver vilka arbetsuppgifter som utförs, och vad arbetet syftar till (Bergmark, 2000).

Det sociala arbetets status

Carmeli och Freund (2009) har genomfört en studie av 760 socialarbetare i Israel, som arbetade för non-profitorganisationer inom vårdsektorn och socialarbetare som arbetade inom socialtjänsten. Socialarbetarna deltog i en enkätundersökning som fokuserade på att undersöka hur socialarbetarna upplever att utomstående ser på deras arbete och organisation, det vill säga vilket anseende organisationen har hos allmänheten. Vidare fokuserade studien på hur utomståendes uppfattning av socialarbetarnas arbete påverkar socialarbetarnas engagemang inom organisationen, hur nöjda de är med sin arbetssituation, och deras tankar på att lämna sin tjänst. Undersökningen visar att socialarbetarna påverkas av hur utomstående upplever den organisation de arbetar inom och att ett negativt anseende, det vill säga en låg status kan resultera i att socialarbetare vill lämna sin tjänst för ett arbete med bättre anseende.

Forskarna (Carmeli & Freund, 2009) menar att socialarbetare tenderar att i hög grad professionellt identifiera sig med hur deras organisation uppfattas av andra. Det är därför viktigt att socialarbetare upplever att utomstående värderar organisationen högt. Om inte, kan detta resultera i att ambitiösa socialarbetare väljer att lämna organisationen för en annan med högre status. Socialarbetares känslighet för hur utomstående värderar organisationens status beror på att socialarbetarnas uppgift i många fall handlar om att hjälpa människor som är utsatta. Socialarbetarens vardag består av att förebygga och motarbeta orättvisor, inom alla områden såsom psykisk hälsa, sjukvård, barns hälsa, äldrevård och ekonomiskt bistånd. Flertalet av socialarbetarna arbetar för att försäkra att allmänheten har tillgång till adekvata insatser och möjligheter. I socialarbetarens arbetsuppgift kan även ligga att påverka nuvarande lagstiftning och öppna dörrar för att förbättra tillvaron för alla invånare. Eftersom socialarbetarens främsta uppgift är att hjälpa andra och vara medveten om inom vilka förutsättningar andra människor lever under, är socialarbetare känsliga för hur andra värderar deras organisation. Utifrån att socialarbetarens uppgift är att hjälpa andra leder ett misslyckande till ett större tryck och uppmärksamhet än hos andra organisationer som har helt andra uppgifter. Ett misslyckande kan betyda att personer utanför organisationen får uppfattningen att arbetet som utförs är av dålig kvalitet och därmed lägre status samt att organisationen inte uppfyller de krav som förväntas av verksamheten. Resultatet blir att socialarbetarna väljer att lämna en sådan verksamhet för en organisation som uppfyller socialarbetarnas krav på att kunna förbättra livssituationen genom att kunna erbjuda adekvata insatser.

Det finns olika möjligheter för att förbättra en verksamhets status. Detta görs genom att förbättra verksamhetens innehåll i form av att erbjuda fler resurser eller insatser, men även utvärdera hur dessa insatser tas tillvara på bästa sätt. På detta sätt förstärks arbetstagarnas positiva bild av den verksamhet de arbetar i och verksamhetens status ökar även hos allmänheten. När allmänheten värderar verksamhetens organisation högt förstärks socialarbetarens motivation och socialarbetarens vilja att stanna kvar i organisationen ökar. På detta sätt förstärks socialarbetarens positiva syn och vilja att ytterligare förbättra verksamhetens status (Carmeli & Freund, 2009).

I likhet med Carmeli och Freund (2009), menar Gross (2007) att en stor anledning till att socialt arbete brottas med låg status, är att arbetet beskrivs negativt i media. Socialarbetaren utmålas i stereotypa ordalag som en vit kvinna som är inkompetent i sitt arbete och inte sällan arbetar med barn eller fattiga. Just socialarbetarnas klientel som inte sällan befinner sig i socialt utsatta situationer och därmed tillskrivs en låg status medför att även socialarbetarens yrkesstatus blir låg. Denna stereotypa bild kan återkopplas till det sociala arbetets uppstart.

Då uppfattades socialt arbete som ett alternativ för kvinnor som inte hade för avsikt att gifta sig, samt en möjlighet att delta i utvecklingen av kvinnors frihet. Eftersom det sociala arbetet till stor del bestod av välgörenhet förknippas det än idag av att arbetet är underutvecklat och därmed ska generera låga löner. Den stereotypa bilden påverkar socialarbetarnas självförtroende och gör det möjligt att hålla fast lågstatuskvinnor och minoriteter på sin "rätta" plats både politiskt och ekonomiskt. Den negativa bilden av socialt arbete påverkar även socialarbetarnas självförtroende och medför att de har sämre förutsättningar att bidra till en förbättring för sina klienter. Förutsättningarna att professionen ska kunna hjälpa klienterna minskar och möjligheten för professionen att växa påverkas negativt. Det negativa mediala fokus som dominerar gör att färre studenter väljer att studera till socialarbetare. Vidare tycks socialarbetare trivialisera sina arbetsuppgifter vilket ytterligare spär på allmänhetens åsikt att statusen på socialt arbete av denna anledning ska vara låg.

Gross (2007) menar att det finns möjlighet att höja statusen på socialt arbete. Detta kan göras genom att begränsa arbetsområdet för de socialarbetare som endast har en kandidatexamen i socialt arbete. Gross (2007) menar att då det sociala arbetet är brett är det inte möjligt för nyexaminerade med kandidatexamen att kunna utföra socialt arbete inom alla områden. Genom att vissa områden, såsom arbetsledar- och chefspositioner endast görs tillgängliga om en magister eller mastersutbildning kan uppvisas, säkerställs att socialarbetare med kandidatexamen får vägledning. På detta sätt kan kvalitén på socialarbetares arbete förbättras och statusen på yrket höjas. Genom att göra en större skillnad mellan kandidat, magister och mastersutbildning, ökar även statusen på att vidareutbilda sig och nå djupare insikt i det sociala arbetets komplexitet. Gross (2007) föreslår ett krav på att alla socialarbetare en tid efter kandidatexamen måste vidareutbilda sig för att ha möjlighet att kunna fortsätta sin karriär inom socialt arbete.

Statusen på arbetet inom ekonomiskt bistånd

Det har gjorts en studie som undersökte vad studenter inom socialt arbete under studietiden helst ville arbeta med och om studenternas uppfattning förändrades under studietiden. Undersökningen utfördes på tre universitet som erbjöd utbildning i socialt arbete. Ett av universiteten låg i USA och de andra två i Israel. 220 studenter deltog i två enkätundersökningar, som genomfördes de första veckorna under utbildningen respektive de sista veckorna innan examen. Resultatet visade att studenterna endast uppvisade små förändringar i sina intresseområden vilket enligt forskarna styrker tidigare forskning. Studenterna på samtliga tre skolor uppvisade stort intresse att arbeta med barn och ungdomar och var därmed intresserade av att arbeta i verksamheter där denna grupp representerades. Arbete med ekonomiskt bistånd och arbetslöshet tillhörde dock de områden som tilldrog minst intresse från studenternas sida. Hit hörde även arbetsområden innefattande arbete med kroniskt sjuka, äldre och rörelsehindrade. Undersökningen visade att ju längre in i programmet som studenterna kom desto smalare blev studenternas val av intresseområde. Detta kan bero på att studenterna under utbildningen blev varse om arbetsområdets komplexitet och vilket ansvar som åligger socialarbetare. Studenterna hade ett större intresse av att arbeta inom den privata sektorn som drivs i vinstdrivande syfte än att arbeta i den offentliga sektorn. Dessa resultat indikerar att de arbetsområden som studenterna vill arbeta inom inte ligger i fas med de arbetsområden som är i behov av att anställa socialarbetare, såsom inom äldreomsorgen och arbete med arbetslösa. Vidare indikerar resultaten att blivande socialarbetares drivkraft inte längre är att kämpa för de grupper som är mest socialt utsatta i samhället eller att inta den ledande rollen att främja sociala rättigheter för alla (Weiss et al., 2004).

Byberg (1998) har undersökt hur svenska socialarbetare som arbetar med ekonomiskt bistånd ser på arbetets svårighetsgrad och status. I enkätundersökningen deltog 71 socialsekreterare från fyra kommuner. Det framkom att majoriteten av socialsekreterarna upplevde att deras arbetsuppgifter var lika svåra eller enkla som handläggares tillhörande andra områden inom socialtjänsten. Mindre än tio procent ansåg att arbetet inom försörjningsstöd var enklare än andra enheters. Statusmässigt upplevde 43 procent av socialsekreterarna inom försörjningsstöd att statusen var lägre än statusen hos andra handläggare inom socialtjänsten. Denna upplevelse var särskilt stor i de två kommuner där socialbidragskostnaderna var låga. I en av dessa två kommuner uppfattade hela 88 procent av socialsekreterarna att statusen var lägre än övriga enheters. Helhetsmässigt upplevde emellertid 52 procent att statusen var lika hög som de andra enheterna och knappa 5 procent av handläggare som arbetade med försörjningsstöd upplevde att statusen var högre än andra inom socialtjänsten.

Liljegren (2008), har genomfört enskilda intervjuer och fokusgruppsintervjuer med 30 socialsekreterare i Göteborgsområdet. Han har undersökt hur yrkesgrupper inom socialtjänsten internt konstruerar gränser mot varandra, samt hur gränskonstruktionen påverkar deras uppfattning om varandras arbete. Liljegren (2008) delar in enheterna i en försörjningsstödsgrupp och olika behandlingsgrupper. Behandlingsgrupperna som består av socialsekreterare från barn och familj, ungdomsgrupper samt vuxenenhet har uppfattningen att försörjningsstödsgruppens arbete innehåller enkla arbetsuppgifter, med administrativt innehåll, såsom att bevilja spårvagnskort och tandvård. Behandlingsgruppernas arbete anses av dem själva vara mer komplext då relationen till klienten och motivations- och behandlingsarbete lyfts upp som centrala delar. Vidare upplever behandlingsgrupperna att klienternas ofta svåra ekonomiska situation inte sällan är ett hinder för att prata om viktigare saker. Behandlingsgrupperna beskriver även försörjningsstödsgruppen som en enhet att vila upp sig på när arbetet i behandlingsgruppen upplevs alltför slitsamt. Försörjningsstödsgruppen argumenterar mot denna beskrivning och upplever att deras arbete, precis som behandlingsgrupperna också innehåller motiveringsarbete och är komplext. Diskussion om pengar upplevs i motsats mot behandlingsgrupperna vara en bra ingång för att etablera en kontakt. Ekonomi anses dessutom vara en viktig del av en persons tillvaro och att en fungerande ekonomi är en förutsättning för att kunna arbeta vidare med andra problem.

Samtliga grupper är överens om att behandlingsgrupperna har en högre status än försörjningsstödsgruppen, där barn- och familjegruppen har högst status. Det som skiljer grupperna åt är emellertid beskrivningen av varför det existerar en skillnad i statusen mellan grupperna. Försörjningsstödsgruppen beskriver att statusen bestäms utifrån ett aktörsperspektiv, där behandlingsgrupperna ges det största ansvaret för att försörjningsstödsgruppen har så låg status. Detta kan exempelvis beskrivas genom att barn- och familjegruppen tar sig friheten att störa försörjningsstödshandläggaren på lunchen men när handläggaren på försörjningsstöd bedömer att ett ärende behöver diskuteras tas inte detta på allvar. Vidare anses det konstigt att handläggare inom organisationen självmant väljer att "byta ner" sig genom att välja att arbeta med försörjningsstödsfrågor. En annan vanlig situation är att behandlingsgrupper gör "beställningar" på beslut som bör fattas av försörjningsstöds-handläggaren. En annan aktör som anses påverka arbetsområdets status negativt är hur man på socionomutbildningen i Göteborg beskriver försörjningsstödsarbetet. Vidare anses inte fackförbundet Akademikerförbundet SSR arbeta tillräckligt effektivt för att minska löneskillnaderna. Behandlingsgrupperna upplevde att gruppernas olika status hade strukturella orsaker såsom hur organisationen var uppbyggd, och att försörjningsstödsgruppernas höga arbetsbelastning och bristande arbetsledning gör det svårt att göra arbetet attraktivt (Liljegren, 2008).

Avhandlingen diskuterar även hur olika yrkesgrupper inom socialtjänsten skapar och upprätthåller gränser mellan varandra. Liljegren (2008) menar att dessa yrkesgrupper konstruerar gränser *mot* varandra. Till viss del har de olika yrkesgrupperna gemensamma intressen såsom att arbeta för att socionomer får en legitimation som läkare och sjuksköterskor. Å andra sidan motarbetar de varandra genom att de konkurrerar om vilken yrkesgrupp som bör få högst lön. Liljegren (2008) menar att denna typ av dynamik organiserar verksamheten inom socialtjänsten. Arbetsgivaren måste bestämma sig för vilken av yrkesgrupperna som gör den "bästa" arbetsinsatsen, alltså vem som har högst status. Liljegren menar att den här typen av konstruktion är något som alla arbetstagare och arbetsgivare deltar i och att det är viktigt att vara medveten om hur gränserna skapas och av vilken anledning.

Bodin (2010) har i sin C-uppsats genomfört halvstrukturerade intervjuer med yrkesverksamma socialsekreterare som arbetar med försörjningsstødsfrågor i Jämtlands län. I uppsatsen undersöks hur socialsekreterarna upplever sin status inom den egna organisationen, av klienterna och av allmänheten. Bodins (2010) slutsatser är att majoriteten av socialsekreterarna upplevde likvärdig status inom den egna organisationen, det vill säga socialtjänsten. Detta kan eventuellt påverkas av att socialsekreterarna arbetade på små socialkontor där varje arbetstagare är av stor relevans för att enheten ska fungera. Vidare upplevde socialsekreterarna att det fanns en viss skillnad i statusen i jämförelse med andra samarbetspartners såsom Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och sjukvård. Socialsekreterarna upplevde att deras status var lägre i jämförelse med sina samarbetspartners. Socialsekreterarna tror, i likhet med tidigare forskning som Bodin (2010) presenterar, att det finns en okunskap om att arbetet med försörjningsstødsfrågor är enkelt att utföra i jämförelse med annat socialt arbete, och endast består av handläggning av pengar. Utomstående har inte vetskap om att socialsekreterarna även arbetar rehabiliterande, och att arbetet är komplext. Vidare visar även studien, i likhet med tidigare forskning som Bodin (2010) redovisar, att den låga statusen kan bero på den negativa publicitet som socialtjänsten inte sällan får.

Flykten från professionen

Dellgran har bedrivit forskning kring socialpolitik och försörjnings- och fattigdomsfrågor. I artikeln *Fattigdomens Professionalisering och flykten från myndighetsutövning* (2008), menar Dellgran att många socialsekreterare lämnar socialtjänsten och istället börjar arbeta inom den privata sektorn. Socialsekreterarna överger den mest marginaliserade gruppen, de fattiga för att istället vända sig till den välmående medelklassen genom att i privat regi erbjuda enskilda samtalsessioner. På detta sätt erbjuds högre lön, högre status och erkännande från allmänheten. Denna utveckling är ett resultat av ambitionen att professionalisera det sociala arbetet. Dellgran (2008) ställer sig frågan om en ökad professionalisering är det bästa för alla parter och om professionaliseringen har ett pris. Vidare ställer sig Dellgran frågan om socialarbetarnas karriärambitioner är ett hot mot klienternas anspråk. Arbetet som socialsekreterare ses i högre grad som ett genomfartsyrke än tidigare. Dellgran (2008) menar även att synen på socialsekreteraren som den fattiges beskyddare inte längre stämmer. Idag styrs socionomernas val av arbete av vilken status arbetet ger men även att det finns ett större intresse för mer autonomi gällande arbetsuppgifterna.

Professionaliseringen inom socialt arbete har enligt Dellgran (2008) skapat förändringar inom yrket, då vissa områden är mer professionaliserade än andra. Socialarbetare som arbetar med psykoterapi och familjerådgivning har högre löner och upplever sin arbetsmiljö som mer positiv i jämförelse med socionomer som arbetar med ekonomiskt bistånd. Vidare är det möjligt att utröna en hierarki mellan olika arbetsuppgifter inom socialt arbete. Arbeten som inbegriper familjeterapi eller handledning anses statusmässigt vara bättre än att arbeta med försörjningsstöd. Detta sätt att se på försörjningsstöd är starkt etablerat på universitet och högskolor men även hos gemene man. Hos studenter är behandlande arbetsuppgifter såsom terapi och kurativt arbete i centrum framför att arbeta med försörjningsfrågor. Med anledning av att det idag råder en obalans i professionalisering inom olika arbetsområden av socialt arbete gällande grad av status och arbetsvillkor skapas det behov av vidareutbildning och specialisering. Genom att allt fler socialarbetare har vidareutbildat sig blir resultatet att allt fler yrkesverksamma väljer att lämna yrken som innefattar myndighetsutövning såsom exempelvis arbete med försörjningsstöd. Arbete med försörjningsstöd är bara en början på yrkesbanan inom socialt arbete i avvaktan på att erbjudas mer specialiserade arbetsuppgifter. I bästa fall undviks arbete med fattigdomsfrågor trots att erfarenhet från arbete inom socialtjänsten av yrkeskåren anses som viktigt. Sammantaget är socialtjänsten där försörjningsstödet ingår inte sällan början på socialarbetarens yrkeskarriär i syfte att lära sig "systemet", men också ett arbetsfält med Exitskylt. Professionaliseringen av socialt arbete kan enligt vissa innebära att den ursprungliga uppgiften, d v s att tjäna de fattiga håller på att dö ut. Detta då en distans från fattigdomsaspekten krävs för att förstärka statusen på socialt arbete och ge arbetsfältet legitimitet.

4 TEORETISKA PERSPEKTIV

I detta kapitel redovisas de teorier som valts ut för att applicera i tolkandet av det empiriska materialet. Jane E. Dutton, Janet M. Dukerich och Celia V. Harquails organisationsteori förklarar hur en organisations rykte eller status formar hur starkt en anställd identifierar sig med sin arbetsplats. Vidare tolkas det empiriska materialet utifrån handlingsutrymme, där vissa begrepp har valts ut från Hans Lindgren, Michael Lipsky och Yeheskel Hasenfeld.

Organisationsteori

Organisationsteorier syftar till att beskriva vad en organisation är och hur den fungerar utifrån struktur och styrning (Bastoe & Dahl, 1996). Organisationer är i ständig förändring och kan uppfattas olika beroende på vem i organisationen som tillfrågas. Organisationsteorierna syftar till att lyfta fram de olika perspektiven då detta är en förutsättning för att kunna göra framsteg. Beroende på vilken människo- och samhällssyn som appliceras uppfattas ledarskap, styrning, medbestämmande och kontroll på olika sätt (Abrahamsson, 2000). I min undersökning kommer organisationsteorin att representeras av Dutton, Dukerich och Harquails modell (1994) som vill förklara olika faktorer som påverkar anställdas identifikation med sin arbetsplats.

Anställdas identifikation med den organisation de arbetar i

Dutton et al (1994) har utvecklat en teori som är inriktad på att förklara hur organisationens image eller rykte formar hur starkt arbetstagare identifierar sig med arbetsplatsen. Teorin utgår från två föreställningar. Den första behandlar vad arbetstagaren upplever utmärker och är centralt gällande arbetsplatsen. Den andra behandlar arbetstagarens upplevelse av hur utomstående värderar organisationen. Modellen utgår från antagandet att anställdas känsla av tillhörighet i en social grupp såsom den i en arbetsgrupp, formar de anställdas uppfattning av sig själva. Mer specifikt inriktar sig modellen på hur den anställdas uppfattning av sig själv formas utifrån vetskapen att den är en del av en bestämd organisation. Varje enskild anställd har en unik uppfattning av sin arbetsplats. Det innebär att en persons uppfattning kan skilja sig från den kollektiva uppfattningen som råder inom arbetsplatsen gällande vad som är specifikt utmärkande för organisationen. Vidare innebär det att en enskild arbetstagares uppfattning av vilka attribut allmänheten tillskriver organisationen kan skilja sig från vad allmänheten faktiskt tycker. Forskarna (Dutton et al, 1994) är inriktade på att förklara sambandet mellan enskilda arbetstagares uppfattning av den organisation den tillhör i en social grupp samt vad den enskildes uppfattning har för påverkan på hur den identifierar sig med organisationen. Likväl är forskarna (Dutton et al, 1994) intresserade av att undersöka hur detta påverkar den anställdes beteende.

En organisation består av en kollektiv identitet bestående av centrala drag som beskriver organisationen. Dessa centrala drag är kända av arbetstagarna och skapas genom olika ceremonier. Det är inte sällan arbetsgivaren som bestämmer vilka drag som är utmärkande i organisationen men det är inte säkert att dessa drag stämmer överens med verkligheten. De särdrag som en organisation vilar på kan te sig ganska oklara fram till dess att något händer, såsom exempelvis en organisationsförändring som påverkar organisationen. Organisationens särdrag kan bli tydliga genom anställda som anser att organisationens sätt att hantera en situation strider mot den kollektiva identiteten i organisationen.

Organisationens identitet vilar inte längre på fast grund och anställda ställer sig frågan vad organisationen står för. Om inte den anställda anser att organisationen har agerat korrekt i en situation påverkas anknytningen till arbetsplatsen negativt (Dutton et al, 1994). En persons välbefinnande är påverkat av såväl vilka egenskaper den tillskriver sig, men även av vilka egenskaper personen tror att utomstående tillskriver dem när det gäller personens organisationstillhörighet. Arbetsplatsen kan tillföra den anställda positiva egenskaper, vilket innebär att den anställda kan uppleva en stolthet att tillhöra organisationen. När en anställd upplever att utomstående värderar arbetsplatsen högt, kan detta leda till att den anställda så att säga "rider på" organisationens goda rykte. Arbetsplatsen kan även resultera i att den anställda tillskriver sig negativa egenskaper. Detta kan hända om den anställda upplever att arbetsplatsens rykte av utomstående är negativt, och ta sig uttryck i att den anställda känner sig stressad eller deprimerad. Anställda identifierar sig i olika grader med sin arbetsplats. De anställda som upplever en stark identifikation med arbetsplatsen, tillskriver sig själv samma egenskaper som de tillskriver arbetsplatsen. De attribut som en anställd ger sin arbetsplats och de attribut som den anställda tror att allmänheten tillskriver arbetsplatsen, påverkar den anställdas sätt att se på sig själv. Dessa två föreställningar påverkar arbetstagarens kognitiva anknytning till arbetsplatsen och hur arbetstagaren väljer att agera gällande sin arbetssituation (Dutton et al, 1994).

Upplevd inre organisatorisk identifiering

Anställda anknyter till sin arbetsplats när de införlivar de egenskaper som förknippas med arbetsplatsen i sin egen självuppfattning. Självuppfattningen påverkar den enskildes beteende och upplevelse i den sociala kontexten. Självuppfattningen består av olika identiteter beroende på vilken social kontext det handlar om. En sådan social kontext är den som finns i en organisation inom arbetslivet. När en person tillskriver sig samma egenskaper som de tillskriver arbetsplatsen kallas detta för *organisatorisk identifiering*, som är ett centralt begrepp för Dutton et als (1994) modell. Organisatorisk identifiering beskriver graden av hur den anställda tillskriver sig samma egenskaper som den anställda upplever beskriver arbetsplatsen. En anställd anses i hög grad identifiera sig med arbetsplatsen när identiteten på arbetsplatsen är mer framträdande än andra identiteter som finns i andra sammanhang. Den anställdes identifikation med sin arbetsplats kan vara både positiv och negativ för självuppfattningen. Anställda som identifierar sig med arbetsplatsen kan uppleva skamkänslor, vanära eller förlägenhet. Medan en organisations kollektiva identitet handlar om de egenskaper anställda delar, handlar den upplevda organisationsidentiteten om en enskild anställds uppfattning. Det innebär alltså att anställda kan ha olika syn på en och samma arbetsplats (Dutton et al, 1994).

Hur mycket den upplevda organisationsidentiteten påverkar en person beror på hur tilltalande arbetsplatsens framtoning är för den enskilde och denna upplevelse är subjektiv. Om arbetstagaren upplever en positiv bild av arbetsplatsen stärks arbetstagarens identifiering med den organisation den arbetar inom. Vidare upplevs organisationen som positiv när den stämmer överens med personens uppfattning om vem de är utifrån att det möjliggör flera möjligheter att uttrycka sig och lyfta fram sig som person. En person som är intresserad av träning väljer hellre att arbeta i en skofabrik som ger de anställda möjlighet att träna på arbetstid än en skofabrik som erbjuder sina anställda att delta i konstutställningar (Dutton et al, 1994).

Människor är mer intresserade av att arbeta inom organisationer där de kan uttrycka sig och sina åsikter än inom arbetsplatser där de måste vara noga med hur de framställer sig. En journalist som är vegetarian arbetar exempelvis hellre på en tidning där ett liv utan att äta kött proklameras än på en jakttidning innehållande recept på hur man på bästa sätt tillagar vilt.

Det finns ett samband gällande arbetstagares intresse för att stanna kvar i organisationen om den enskildes och organisationens *värderingar* överensstämmer. I det fall värderingarna överensstämmer redan i början av en anställning kommer den anställdas upplevelse av att arbetsplatsen utgår från samma värderingar att ytterligare förstärkas över tid. När arbetstagare upplever att arbetsplatsen delar samma värderingar ökar arbetstagarens självförtroende då deras uppfattning av sig själva blir positivare (Dutton et al, 1994).

Hur attraktiv en organisation upplevs vara påverkas av hur länge den anställde har arbetat i organisationen, och hur intensiv kontakten med arbetsplatsen är. Ju längre tid inom organisationen desto större möjligheter finns för att anamma de värderingar som finns kollektivt i organisationen. En arbetstagare som under en lång period lägger ner mycket tid och energi i sitt arbete och träffar många kollegor i möten riskerar att definiera sig som en del av organisationen. Mycket kontakt med organisationen gör minnet redo att definiera sig som en del av organisationen som grupp. Ju längre en anställd stannar i organisationen desto mer framträdande blir denna grupptillhörighet i jämförelse med andra grupper (Dutton et al, 1994).

Upplevd uppfattning hos utomstående

Arbetstagares identifikationsprocess påverkas av hur de tror att utomstående bedömer organisationen. Den upplevda uppfattningen hos utomstående innebär mer än att endast handla om hur anställda tror att allmänheten upplever arbetsplatsen. Den upplevda uppfattningen hos utomstående betyder att arbetstagarna ställer sig frågan om hur utomstående bedömer arbetstagaren utifrån att den förknippas med arbetsplatsen. Den upplevda uppfattningen hos allmänheten kan liknas vid en spegel där den anställda återspeglar hur organisationen och de anställda uppfattas av andra som inte tillhör organisationen. Om arbetstagaren upplever att organisationen är attraktiv innebär detta att den anställda gör bedömningen att organisationen beskrivs i positiva termer. Det leder till att den anställdas identifikation med organisationen stärks. Forskarna ger exempel på när den anställdas identifikation ökar och jämför två företag där den ena tillverkar produkter till armén i Israel, och den andra ett företag som tillverkar produkter enbart i försäljningssyfte (Dutton et al, 1994).

Eftersom allmänheten upplever att företaget som tillverkar produkter till armén bidrar till samhället, upplever de anställda att företaget tillskrivs positiva attribut. Dessa positiva attribut tillskriver de anställda sig själva och identifikationen med företaget ökar. När anställda upplever att allmänhetens uppfattning om organisationen överensstämmer eller är mycket lik de anställdas är det möjligt att bibehålla en sammanhängande och konsekvent självuppfattning (Dutton et al, 1994). Det är viktigt att skilja mellan en organisations rykte och anställdas upplevelse av allmänhetens uppfattning. Detta trots att de kan upplevas väldigt lika. Anställda och utomstående har tillgång till olika information om arbetsplatsen. Det innebär att organisationen bedöms utifrån skilda värderingar och mål. När en organisations rykte sprids via media eller press, är det troligt att det uppstår ett samband mellan organisationens rykte och den upplevelse som anställda har om hur arbetsplatsen uppfattas av utomstående. Det är inte ovanligt att anställdas uppfattning av hur andra värderar organisationen är felaktigt. De kan då uppleva arbetsplatsen som mer positiv eller negativ än allmänheten. En felaktig uppfattning av den egna arbetsplatsen kan skada organisationen om den anställda har en chefsposition. Organisationen kan skadas då cheferna fattar beslut om olämpliga strategier för att förbättra organisationens rykte. Om en organisation via till exempel reklam lyckas få sina anställda att tro att allmänheten har en positiv uppfattning av arbetsplatsen, betyder detta att organisationen inte endast lyckas dra till sig fler kunder, utan även ökar de anställdas lojalitet genom att stärka de anställdas identifikation med organisationen (Dutton et al, 1994).

Konkurrens mellan olika enheter inom organisationen

Anställda som upplever en stark identifikation med sin arbetsplats likställer sin egen överlevnad med arbetsplatsens överlevnad. Den starka identifikationen med arbetsplatsen resulterar i två situationer. Den första situationen betyder ett ökat samarbete med andra anställda inom organisationen samt en ökad konkurrens gentemot personer som inte arbetar på samma arbetsplats. Den andra situationen innebär att den anställda anstränger sig för att genomföra uppgifter som gynnar anställda inom den gemensamma arbetsplatsen. När identifikationen med organisationen är hög skapas grupper; den grupp som de anställda ingår i, och utomstående grupper. Dessa grupper konkurrerar med varandra och deltar i beteenden som syftar till att gynna den egna gruppen och missgynna de andra. Det är organisationen som delar in de anställda i olika grupper genom att exempelvis dela upp organisationen i olika enheter. Varje enhet har attribut som kännetecknar just dem och därmed även kännetecknen som skiljer dem från de andra enheterna inom organisationen. De anställdas vilja att föra organisationen framåt leder till en stark lojalitet, lydnad, och deltagande som kan ta sig uttryck i att välkomna nyanställda och komma med förslag på nya idéer för att föra organisationen framåt (Dutton et al, 1994).

Handlingsutrymme

Det dubbla uppdraget

Offentliga yrken utmärks inte sällan av att ha ett dubbelt uppdrag i den bemärkelsen att de företräder både samhället och den enskilda individen. Socialarbetarrollen är inte undantagen detta dubbla uppdrag, utan arbetar utifrån ett samhällsuppdrag, där lagstiftning står i centrum och är uppdragsgivare. Samtidigt är det socialsekreterarens uppdrag att upparbeta ett förtroende hos sina klienter som kan ligga till grund för att bidra till en förändring i klientens liv. Detta dubbla uppdrag innebär att i alla situationer se till att sammanföra samhällets och klientens behov. Hans Lindgren (1999) beskriver samhället och klienten som två uppdrag, *det yttre* och *det inre*. Det yttre uppdraget ges oftast utifrån de lagar och bestämmelser som finns såsom socialtjänstlagen och riktlinjer som avser olika typer av bistånd. Inom socialtjänsten, där uppdraget är delegerat till socialsekreterare består uppdragsgivaren av en nämnd som är uppbyggd utifrån den politiska strukturen som råder. Riktlinjerna som socialsekreteraren arbetar utifrån, utgår från vilket mål som skall uppfyllas (Lindgren, 1999).

Det yttre, samhälleliga uppdraget för socialsekreterare inom Ekonomiskt bistånd är att fler medborgare skall blir självförsörjande för att minska medborgarens behov av kommunala insatser, samt att medborgaren skall kunna leva ett självständigt liv. Vidare kan riktlinjerna beskriva vilken typ av insatser som ska erbjudas, såsom arbetsträning eller kontakt med andra myndigheter i form av Arbetsförmedlingen eller sjukvård. Socialsekreteraren blir i många sammanhang den som är spindeln i nätet genom att säkerställa att det yttre uppdraget uppfylls. Vidare blir handläggaren samhällets ansikte utåt genom att representera den yttre uppdragsgivaren (Lindgren, 1999). *Det inre uppdraget* styrs av den förändring som klienten önskar göra. Det är klienten som är uppdragsgivare genom att utgå ifrån sin egen uppfattning om vad som är problemet i livet och inom vilka områden som klienten önskar insatser. Till skillnad från det yttre uppdraget är det inre uppdraget tydligt på så sätt att klienten formulerar vad den vill ha hjälp med. Klienten kan emellertid behöva hjälp av socialsekreteraren att komma fram till vilka insatser som är bäst (Lindgren, 1999).

Gräsrotsbyråkrater

Att arbeta som socialarbetare inom socialtjänsten innefattar att som tjänsteman företräda en organisation. Som socialsekreterare ingår det i socialarbetarrollen att ha en nära kontakt med den person som är hjälpbehövande. Denna roll benämns av Michael Lipsky (2010) som street level bureaucrats vilket kan översättas till gräsrotsbyråkrat. Det är just relationen mellan klienten och gräsrotsbyråkraten som är mest kännetecknande. I mötet med en hjälpsökande utgår socialarbetaren från organisationens uppdrag som utgår från ramar och direktiv, samtidigt som beaktande även ska tas till den hjälpsökandes behov och önskningsar. Det är inget enkelt uppdrag socialarbetaren har, att tillgodose bådas behov. Samtidigt som det innebär att socialarbetaren måste se hela individen tillåts inte detta i praktiken. I praktiken arbetar socialarbetaren endast med de delar som organisationen vinner på. Det finns alltså underliggande mål från organisationen som styr arbetet. Det innebär att gräsrotsbyråkraten oftast arbetar med symptomen istället för de bakomliggande orsakerna då det saknas resurser. Ett exempel på bristande resurser är gräsrotsbyråkraternas brist på tid att hinna med arbetsuppgifterna. Lipsky (2010) menar att socialarbetaren löser uppdraget med hjälp av sin professionella yrkesroll och de insatser som organisationen erbjuder. Det är organisationens uppdrag som ligger till underlag för hur stort handlingsutrymme som ges socialarbetaren. Även rutiner, riktlinjer och interaktionen mellan hjälpsökande och socialarbetare påverkar handlingsutrymmet. Stort ansvar läggs på socialarbetaren att hantera det givna handlingsutrymmet då det inbegriper både frihet och ansvar.

Människor som ett råmaterial och det sociala arbetet ett moraliskt arbete

Enligt Yeheskel Hasenfeld (2010) behöver alla organisationer ett råmaterial för att producera en färdig produkt. Det som skiljer Human Serviceorganisationer där socialtjänsten ingår, från andra är att människor är deras råmaterial. Denna metafor betyder att det arbete som utförs i en sådan organisation handlar om att omforma och förändra personer. För exempelvis personer som uppstår försörjningsstöd är socialtjänstens mål att förändra personen från socialbidragstagare till en person som uppstår någon form av inkomst. Det är förvandlingsprocessen som personer inom socialtjänsten är utsatt för, som definierar dem som råmaterial och denna förvandlingsprocess är just vad som skiljer human serviceorganisationer från andra byråkratier. Att se människor som ett råmaterial är enligt Hasenfeld (2010) av sin natur moraliskt arbete. Det sociala arbetet utgår från och drivs av moraliska värderingar. Det sociala arbetet innehåller inte enbart de insatser som erbjuds i form av exempelvis bevilja försörjningsstöd eller erbjuda stödsamtal till familjer. Det sociala arbetet består även av moraliska värderingar och ett uttalande om klienternas sociala värde. Genom att en klient delas in i en grupp, exempelvis att den ska tillhöra försörjningsstödsgruppen, eller diagnosticerar klienten med en sjukdom blir klienten värderad moraliskt. Om en socialsekreterare bestämmer att en person ska tillhöra försörjningsstödsgruppen sker inte bara en praktisk indelning då det inte är möjligt att isolera socialsekreteraren och klienten från den moraliska kontext de befinner sig i. Stämplingen förmedlar en redogörelse av socialt värde i samhället. Även socialsekreterarens förmåga att erbjuda insatser påverkar klientens sociala värde. I det fall socialsekreteraren har knappa resurser förmedlar detta att klientens sociala värde är lågt. Insatserna som erbjuds är motiverade utifrån moraliska etiketter. Det innebär alltså att ransonerandet av insatser eller resurser är baserade utifrån en moralisk värdegrund, där vissa klienter anses vara mer värda än andra.

5 METOD

I mitt femte kapitel kommer att redogöras för val av metod, hur kontakten togs med deltagarna, presentation av intervjupersonerna, genomförande av intervjuerna, och hur materialet har bearbetats och analyserats. Vidare sker en beskrivning av validitet, reliabilitet och generaliserbarhet, samt etiska överväganden, konsekvenser och förförståelse. Syftet med detta kapitel är att uppnå en transparens av undersökningen, och ge läsaren en möjlighet att självständigt göra sin egen bedömning av undersökningens trovärdighet.

Val av metod

Om syftet med en undersökning är att få en större inblick i hur andra ser på den värld de lever i, är samtalet ett optimalt tillvägagångssätt (Kvale & Brinkmann, 2009). Genom att prata med andra har jag getts möjligheten att få ta del av människors åsikter, upplevelser och livserfarenheter som innehåller både rädsla som hopp. Forskningsintervjuer kan liknas vid ett hantverk som man lär sig genom att på egen hand genomföra intervjuer men även genom att delta i och studera andra forskares verk (Kvale & Brinkmann, 2009). Jag upplevde att det var lämpligt att använda mig av en kvalitativ metod för att undersöka området. Jag har valt att via halvstrukturerade intervjuer undersöka hur socialsekreterare som arbetar inom ekonomiskt bistånd, upplever arbetets status och hur de tänker om sina karriärmöjligheter. Genom den kvalitativa forskningsintervjun har jag fått inblick i hur informanterna upplever världen omkring dem och ges en unik möjlighet att sprida informanternas erfarenheter till omvärlden (Kvale & Brinkmann, 2009). Mitt val att använda kvalitativ metod baserar sig på att jag är intresserad av socialsekreterarnas upplevelser vilket kan vara svårt att uppnå med en kvantitativ metod. Risken med att använda en kvantitativ metod hade varit att det inte hade funnits möjlighet att ställa följdfrågor, eller kunna få ytterligare beskrivningar av det som är avsett att undersökas. Det hade kunnat leda, inte bara till feltolkningar av materialet, men även att resultatet hade kunnat bli tunt. Vid intervjuerna utgick jag från en samling på förhand utvalda frågor. Samtidigt gav jag utrymme att följa med socialsekreterarna i deras resonemang genom att jag gav dem utrymme att utveckla sina svar. Detta gjorde jag genom att ställa följdfrågor som inte på förhand var nedskrivna.

Inom forskningen kan en undersökning utgå från en induktiv, deduktiv eller abduktiv ansats. I den kvalitativa forskningen ligger fokus vanligen på empirin, det vill säga det material som samlats in. Materialet analyseras därefter med hjälp av olika teorier (Backman, 2008). I min undersökning har mitt fokus legat på empirin med en intention att tolka mina resultat med hjälp av olika teorier. Denna undersökning utgår alltså från en induktiv ansats.

Analys och bearbetning

Fem intervjuer genomfördes av socialsekreterare som arbetade på samma socialkontor. Antalet intervjuer baserades på hur många som anmälde sitt intresse att bli intervjuade. Fyra intervjuer genomfördes på socialsekreterarens kontor och en genomfördes i ett samtalsrum på socialkontoret. Innan jag genomförde intervjuerna hade jag genomfört en provintervju för att testa om mina intervjufrågor var lämpliga för det område jag ville utforska.

Jag intervjuade en av mina egna kollegor som hade arbetat med försörjningsstöd i fem år. Utifrån provintervjun lade jag till några frågor. Under arbetets gång med denna studie har funderingar gällande antalet intervjupersoner funnits.

Fem intervjuer genomfördes, och frågan var om detta antal var tillräckligt. Enligt Kvale & Brinkmann (2009) är antalet intervjuer beroende av hur många som krävs för att få svar på frågeställningarna. Denna avvägning tycks vara svår att göra då antalet intervjuer i kvalitativa studier tenderar att vara antingen för många eller för få. Ett för litet antal resulterar i att det inte är möjligt att generalisera och för många gör det svårt att gå på djupet med materialet. Det är därför viktigt att studiens syfte hela tiden är i fokus. Om syftet är att undersöka hur världen upplevs av någon räcker det med att intervjua en person. Vidare påverkas antalet intervjupersoner av hur mycket tid som finns till förfogande. I detta fall har antalet intervjuer påverkats av att studien genomförts inom ramen för en mastersutbildning. Kvalitativa studier tycks emellertid fortfarande vara påverkade av antagandet att ett stort antal intervjuer gör studien mer vetenskaplig. Då mitt syfte med undersökningen är att undersöka hur socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd *upplever* yrkets status är det inte min avsikt att generalisera mina slutsatser. Att intervjua fem socialsekreterare anses därmed tillräckligt för att uppfylla studiens syfte. Vidare anser jag att intervjuerna har gett mitt tillräckligt mycket material att arbeta med och att det inte är troligt att ytterligare intervjuer hade tillfört studien något nytt.

Det är viktigt att kvalitén på transkriberingen är hög, för att analysen inte ska bli snedvriden. Transkriberingen kan liknas vid en transformering; från ett muntligt språk till ett skriftligt. Forskarens skapande av utskriften påverkas av den tolkning som forskaren väljer att göra. Om målet är att helt och hållet göra ordagranna transkriberingar är misslyckandet väldigt nära då det inte är möjligt att göra en ordagrann transkribering. Vidare är det svårt att skriftligen återge tonen i intervjun eller kroppsspråk vilket resulterar i att intervjuens kontext går förlorad (Kvale & Brinkmann, 2009). De fem intervjuerna genomfördes på socialsekreterarnas arbetsplats under arbetstid. Detta var en förutsättning för att informanterna skulle ha möjlighet att ställa upp. Jag frågade var de ville genomföra intervjun och samtliga föreslog på arbetsplatsen. Det finns ingen precis formel för hur transkriberingarna skall utformas. Tillvägagångssättet är beroende av om utskriften ska användas i en språkanalys eller om syftet är något annat. Hur mycket detaljer och vilka av dessa som är relevanta i analysen är frågor som är viktiga för forskaren att fundera på (Kvale & Brinkmann, 2009). Intervjuerna spelades in och transkriberades kort efter att intervjuerna genomförts. Utsagorna som totalt omfattar 86 sidor har utgjort underlag för min analys. Min ambition var att göra en relativt ordagrann transkribering för att undvika snedvridningar. Trots denna ambition har det visat sig att vissa ord och korta meningar har varit svåra att höra. I de fall denna situation har uppstått har jag skrivit att det var otydligt med dubbla parenteser ((otydligt)). Samma tillvägagångssätt använde jag när jag skrev in beskrivande fenomen såsom ((skrattar)) och ((suckar)). Pauser angavs med tre punkter, ord som betonades markerades med stora bokstäver. När vissa partier i analysdelen tagits bort redovisas detta i citaten genom tecknet /.../. Jag har i transkriberingarna även redovisat mina egna kommentarer såsom exempelvis “mm”, “ja” och “ok”, i syfte att beskriva mitt deltagande i intervjun. Dessa uppmuntrande ord har jag i den löpande texten redovisat inom klamrar, exempelvis [Jag: ok]. I analyskapitlet där citat redovisas har jag tagit bort “ja”, “mm”, “ok” i syfte att öka läsbarheten under förutsättning att detta inte har påverkat textens känsla eller innehåll. Språket har i vissa fall redigerats för att textens läsbarhet skall öka och för att minimera möjligheten att intervjupersonernas identitet skall avslöjas. Efter att intervjuerna transkriberats skapade jag ett separat dokument i datorn där jag sorterade intervjuerna utifrån de tre frågeställningarna. Citaten som hamnat under de olika frågeställningarna har därefter lästs igenom och återigen sorterats vid ett flertal tillfällen. Därefter har jag letat efter gemensamma teman eller rubriker.

I analysen har jag använt mig av meningskoncentrering vilket innebär att det stora resultatet har sammanfattats i kortare beskrivningar (Kvale & Brinkmann, 2009). Vissa citat har lyfts fram för att ge läsaren en tydlig bild av intervjusituationen. Resultaten har därefter kopplats till mina teorier och tidigare relevant forskning. Analysen inleds med att besvara den första frågeställningen om hur socialsekreterarna upplever att yrkesstatusen på Ekonomiskt bistånd uppfattas inom den egna organisationen och följs därefter av hur socialsekreterarna upplever att deras yrkesstatus uppfattas av samarbetspartners. Analysen avslutas med att analysera den sista frågan om vilka karriärmöjligheter socialsekreterarna ser inom Ekonomiskt bistånd.

Enligt Backman (2008) är en försvarande omständighet med det kvalitativa tillvägagångssättet det stora material som exempelvis intervjuer genererar. Det stora materialet kan hanteras genom att forskaren på förhand skapar en preliminär struktur. Strukturen skapas genom teman eller kategorier som finns till hands både innan intervjuerna genomförs och under analysen av materialet. Innan intervjuerna genomfördes skapades en intervjuguide som delades in i olika teman. Dessa teman var *inledningsfrågor*, *handlingsutrymme*, *mål* och *status*. Det kan tyckas att vissa av dessa teman inte är relevanta för studiens syfte och frågeställningar. Målet med vissa teman var emellertid att den information som frågorna gav indirekt antogs skulle behandla arbetets status. I analysen har det framkommit att detta tillvägagångssätt har varit lyckat. Genom detta tillvägagångssätt har de intervjuade själva valt att ta upp ämnet och utan påverkan av intervjuledaren svarat utifrån deras sätt att se på världen.

Urval

För att kunna svara på studiens frågeställningar är det viktigt att urvalet är väl övervägt och genomtänkt. Urvalet kan göras genom forskarens förståelse. Genom ett representativt urval finns goda förutsättningar att få en fördjupad kunskap om det som studeras (Holme & Solvang, 1997). De två viktigaste kriterierna jag utgick från när jag letade efter intervjupersoner var att de skulle ha socio-nomexamen och att de vid tiden för intervjuerna skulle arbeta med försörjningsstöd. Via en kollega på mitt arbete fick jag kontaktinformation till en enhetschef i Västra Götalandsregionen som arbetade på en enhet för försörjningsstöd. Jag kontaktade enhetschefen och informerade om min uppsats och vad den skulle handla om. Enhetschefen skickade via mail ut denna information till sina handläggare och de som var intresserade av att ställa upp på en intervju hörde via mail av sig till mig. Fyra socialsekreterare hörde av sig på detta sätt i december 2010 och intervjuerna genomfördes under en vecka i januari 2011. Då jag ansåg att jag var i behov av ytterligare intervjupersoner kontaktade jag en av de tidigare intervjupersonerna och frågade om hon kände till några i arbetsgruppen som var intresserade av att delta i studien. På detta sätt fick jag kontakt med ytterligare en socialsekreterare vars intervju genomfördes i februari 2011. Utöver ovan ställda kriterier ville jag att studien skulle representeras av både kvinnor och män. Tre kvinnor och två män intervjuades, vilket jag anser väl speglar hur det ser ut inom Ekonomiskt bistånd då det är ett kvinnodominerat yrke. Ett annat önskvärt kriterie var att jag ville intervjua personer som hade olika lång arbetslivserfarenhet av arbete med försörjningsstöd. Den som hade arbetat kortast tid med Ekonomiskt bistånd hade arbetat 6 månader och den längsta 16 år. Den sammanlagda medellängden på arbetslivserfarenheten inom Ekonomiskt bistånd var 9 år. Samtliga socialsekreterare har tidigare arbetat med socialt arbete på annat sätt än som socialsekreterare inom Ekonomiskt bistånd, och har alltså möjligheten att jämföra sin nuvarande arbetssituation med tidigare erfarenhet. Ett flertal har genomfört högskole- eller universitetsexamen inom andra arbetsområden och flera har haft chefsposition. Urvalet representeras av personer med och utan invandrarbakgrund.

Validitet

Begreppen validitet och reliabilitet som härnäst ska diskuteras är två begrepp som det förs diskussion om inom såväl den kvantitativa som den kvalitativa forskningen. Det är emellertid inom den kvantitativa forskningen som validitet och reliabilitet är bäst applicerbara då de är bättre anpassade för denna metod (Kvale & Brinkmann, 2009). Sohlberg (2009) beskriver väldigt enkelt innebörden av validitet genom frågeställningen: "Mäts verkligen det som forskaren avser att mäta?" (sid 119). Jag ville undersöka hur socialsekreterare som arbetar inom Ekonomiskt bistånd inom socialtjänsten, upplever statusen på arbetet och karriärmöjligheter. Genom att intervjua socialsekreterare inom Ekonomiskt bistånd och genom att välja ut relevanta frågeställningar i intervjuguiden anser jag att min urvalsprocess har varit lyckad för att svara på Sohlbergs fråga. Det finns inte några absoluta regler för hur en hög validitet kan uppnås inom den kvalitativa forskningen. Att forskaren validerar sin studie betyder enligt Kvale och Brinkmann (2009) att inta en kritisk syn till sin analys. Att inta en kritisk syn är att försöka vara medveten om på vilka sätt resultaten kan påverkas av snedvridningar. Detta kan göras genom att göra ett noggrant urval och vara medveten om någon av de utvalda intervjupersonerna är avvikande från de andra, det vill säga vara medveten om någon framför extrema åsikter. Vid genomgång av mina transkriberingar finner inte jag att någon av de intervjuade skiljer ut sig nämnvärt från de andra mer än att vissa är mer målande i sina beskrivningar än andra. Urvalet representeras som tidigare nämnts av både män och kvinnor i varierande ålder, med och utan invandrarbakgrund, och med olika lång arbetslivserfarenhet.

Reliabilitet

Reliabilitet handlar inom forskningen om det är möjligt för andra forskare att upprepa en exakt variant av studien. En inte ovanlig kritik är att det inom kvalitativ forskning är svårt att bedöma intervjuers reliabilitet då olika forskare kan få olika svar på samma fråga. Om problemet är att de intervjuade svarar olika på en fråga utifrån att intervjun utförs av olika forskare anses inte materialet vara tillförlitligt. Denna studie har utifrån detta resonemang en låg reliabilitet eftersom studien är uppbyggd på halvstrukturerade intervjuer. Samtidigt är en intervju som är helt standardiserad och strukturerad och där samtliga intervjuer ser exakt likadana ut, ingen kvalitativ intervju. Den kvalitativa intervjuens starka sida är det omedelbara mötet, relationen som uppstår och samtalet som skapas (Widerberg, 2002). I min studie har jag vid varje intervju ställt samma frågor utifrån min intervjuguide även om frågorna inte har ställts i samma ordning och med exakt samma ord eller ordningsföljd. Genom att vara flexibel och följa intervjupersonerna i deras berättelse tror jag att kvalitén på själva samtalet har ökat till skillnad om jag hade gått in och styrt.

Det är inte bara frågorna som kan påverka reliabiliteten. Även forskarens kroppsspråk och olika sätt att bekräfta den intervjuade kan spela in (Kvale & Brinkmann, 2009). Vid transkribering av mina första intervjuer upptäckte jag att jag bekräftade genom olika ord såsom "mm", "ok", och "ja". När jag hade uppmärksammat detta försökte jag vara mer återhållsam i syfte att minska min egen påverkan på intervjun. Samtidigt är det i en intervjusituation, precis som i ett vanligt möte med en annan person, svårt att hålla sig helt neutral och frågan är om detta är att föredra? Kvale och Brinkmann (2009) anser att just drivkraften att öka reliabiliteten inom den kvalitativa forskningen påverkar kreativiteten och variationen negativt. Just forskarens möjligheter att utveckla sitt egna arbetssätt påverkar resultatet i en positiv riktning. Med andra ord är det viktigt att finna en balans mellan kontroll och improvisation.

Under uppsatsskrivandet har jag i olika litteratur stött på flera författare som haft åsikten att ledande frågor påverkar intervjukvaliteten negativt eftersom det kan påverka intervjupersonens svar. Vid transkribering av intervjuerna framgår att jag till viss del har använt ledande frågor. Kvale och Brinkmann (2009) menar emellertid att ledande frågor är en tillgång om det handlar om en kvalitativ studie under förutsättning att detta är ett medvetet strategival i fråga om intervjutekniken. Tillgången ligger i att de ledande frågorna säkerställer att svaren är tillförlitliga, men även att forskarens tolkning stämmer överens med vad den intervjuade vill förmedla. Kvale och Brinkmann (2009) menar alltså att ledande frågor kan öka tillförlitligheten för studien. När jag i intervjusituationerna ställde ledande frågor fick jag ibland bekräftat att jag uppfattat dem korrekt, men vid några tillfällen har intervjupersonen svarat att min tolkning varit felaktig. Särskilt vid en intervju använde jag mig vid vissa frågor av små sammanfattningar för att säkerställa att jag hade uppfattat personen korrekt. Genom de ledande frågorna har jag fått ytterligare information på mina frågor som resulterat i att studiens validitet har ökat.

Generaliserbarhet

I de studier där validiteten och reliabiliteten är hög ställs oftast frågan om resultaten är möjliga att generalisera. Inom samhällsvetenskapen har målet varit att utifrån den positivistiska visionen komma fram till lagar som förklarar anledningen till att människan beter sig på ett speciellt sätt i en viss situation. Detta sätt att tänka kan jämföras med den humanistiska som utgår från att ingen situation är den andra lik. Intervjuforskning har inte sällan kritiserats för att antalet intervjupersoner i en studie inte är tillräckliga för att det ska vara möjligt att generalisera resultaten. Kvale och Brinkmann (2009) anser att det därför är viktigt att ställa sig frågan varför det är så viktigt att kunna generalisera alla forskningsresultat? Inom samhällsvetenskapen är det starka kravet på generaliserbarhet påverkat av åsikten att slutsatserna i en studie går att applicera i alla liknande situationer och att de ska gälla för all framtid. Detta antagande står i motsatsförhållande till de inriktningar som menar att kunskap påverkas av den sociala och historiska kontexten. I mitt avsnitt, som behandlar tidigare forskning, redovisas en c-uppsats som kommer fram till en annan slutsats än min undersökning gör. Detta skulle kunna exemplifiera hur den sociala och historiska kontexten påverkar studiers slutsats även om de behandlar samma frågeställning. Denna studie kan utifrån ovanstående resonemang inte generaliseras men det har heller aldrig varit min avsikt. Intervjupersonernas upplevelse har varit mitt fokus oavsett om deras upplevelse av utomstående definieras som möjlig att generalisera eller inte.

Etiska överväganden

Denna uppsats har utgått från de forskningsetiska krav som råder inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. Deras fyra huvudkrav är *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet*, och slutligen *nyttjandekravet* (Vetenskapsrådet/HSFR).

Informations- och samtyckeskravet

Det informerade samtycket innebär att ge en övergripande information om undersökningens syfte till informanterna, samt vilka risker och fördelar som undersökningen kan resultera i. Vidare skall informanterna informeras om att de deltar frivilligt och att de när som helst kan ändra sig om att delta i studien (Kvale & Brinkmann, 2009).

I samband med att jag kontaktade informanterna skickade jag via mail ut ett informationsbrev där studiens syfte framgick. Vidare informerade jag om att studien är en del av Mastersutbildningen samt att studien är tillgänglig för allmänheten. Genom att intervjupersonerna på eget initiativ tog kontakt med mig och visade sitt intresse för att delta har jag uppfattat det som samtycke. Enligt Vetenskapsrådets forskningsetiska krav (Vetenskapsrådet/HSFR) ska informanterna på egen hand bestämma om och på vilket sätt de ska vara en del av studien. Möjligheten att kunna avbryta intervjun ska finnas utan att det ska få negativa konsekvenser för de inblandade. När intervjuerna genomfördes informerade jag åter muntligen om syfte och anledningen till undersökningen, samt att de inte behövde svara på frågorna om de kände sig besvärade. Det har varit tydligt att mitt val av ämne för flera av deltagarna har upplevts känsligt gentemot arbetsgivaren då viss kritik har framkommit om hur organisationen är uppbyggd. Utifrån flera av deltagarnas krav på anonymitet i studien är Vetenskapsrådets konfidentialitetskrav av stor relevans i undersökningen, vilket kommer att diskuteras nedan.

Konfidentialitets- och nyttjandekravet

Konfidentialitet innebär inom forskning att den information som intervjupersonerna har lämnat inte skall kunna identifiera deltagaren för läsaren. Om informationen avslöjar en intervjuperson bör detta vara godkänt av den det berör. Det är alltså av stor relevans att forskaren är noggrann i valet av vilken information som ska presenteras då informanterna har rätt till ett privatliv och att deras integritet skyddas (Kvale & Brinkmann, 2009). Detta är särskilt viktigt om intervjupersonerna är svaga eller utsatta (Vetenskapsrådet/HSFR). Det innebär att det kan uppstå en konflikt mellan kravet på konfidentialitet och den vetenskapliga princip som råder inom forskning, som innebär att ingående information samtidigt måste redovisas för att andra forskare ska kunna replikera undersökningen. Vidare ska känsligt material förvaras på ett säkert ställe som utomstående inte har tillgång till (Kvale & Brinkmann, 2009). Jag har funderat mycket på vilken information som bör utlämnas eller ändras av konfidentialitetsskäl. Jag har tyckt att det har varit svårt att göra detta urval då jag samtidigt tycker det är viktigt att beskriva dessa informanter som är så engagerade i sitt arbete och sina klienter. Det var från början min avsikt att beskriva intervjupersonerna mer detaljerat än vad som faktiskt presenteras. Men kanske behövs inte detaljerad information om dem som personer för att göra dem rättvisa. Förhoppningsvis kommer de resultat som redovisas i analysen vara tillräckliga. Viss information har utelämnats såsom vilken socialbyrå som valts ut, namn, ålder, kön och nationalitet för att säkerställa anonymiteten hos deltagarna. Enligt nyttjandekravet får informanternas uppgifter endast nyttjas i vetenskapligt syfte (Vetenskapsrådet/HSFR). Denna studie är en del av Masterutbildningen och kommer till största del läsas av studenter och lärare. Kanske kommer studien att läsas i samband med att andra studenter skall läsa in sig på vilken forskning som tidigare gjorts. Informanterna har som tidigare nämnts dock informerats om att uppsatsen finns tillgänglig för allmänheten.

Konsekvenser

Kvale och Brinkmann (2009) menar att det är viktigt att ta hänsyn till vilka negativa konsekvenser som intervjupersonerna kan utsättas för i samband med att de deltar i studien. Det är även viktigt att tänka på vilka vetenskapliga fördelar som studien bidrar till. Studien ska så långt det är möjligt undvika att skada deltagarna. Resultaten som undersökningen ger ska uppväga de eventuella negativa risker som studien kan medföra, inte bara för deltagarna men även i ett större perspektiv. Forskaren behöver vara medveten om att intervjusituationen kan medföra att intervjudeltagarna avslöjar mer än vad de hade tänkt. Jag upplever att mina informanter varit väldigt medvetna om vilken information de har valt att delge mig.

Vissa av mina intervjupersoner tror jag medvetet har varit försiktiga i sina uttalanden just för att inte behöva känna en senare ånger över sitt deltagande. Denna slutsats har jag dragit utifrån att många av deltagarna under intervjuerna använde sig av längre pauser innan de svarade på mina frågor. Svaren upplevdes som väl genomtänkta. En av de intervjuade uttryckte på ett subtilt men tydligt sätt sin oro över hur beskrivningen av chefen skulle ta sig uttryck i undersökningen och förtydligade att dennes åsikter inte nödvändigtvis var den sanna. Intervjupersonen sa även efter intervjun att den hade kunnat vara än mer kritisk i sina åsikter. Några veckor efter att intervjun genomförts framförde dock deltagaren att denne funnit intervjun givande och att jag, genom mina frågor, hade varit behjälplig i att "få ordning" på dennes tankar om arbetet. Vidare hjälpte intervjupersonen mig att finna min sista informant vilket jag tolkar som att denne hade haft en så positiv upplevelse av intervjusituationen, att den rekommenderade en av sina kollegor att delta. Som tidigare nämnts är det viktigt att fundera på vilka vetenskapliga fördelar som studien bidrar till. Det finns uppenbara fördelar med att välja det ämne min undersökning handlar om då majoriteten inte vet vad det innebär att arbeta med försörjningsstöd inom socialtjänsten. Det har varit tydligt under intervjuerna att även de som väljer att utbilda sig till socionom inte har insyn i de mångfacetterade arbetsuppgifter som utförs på försörjningsstöd och hur komplicerat det är. Att min studie fokuserar på att lyfta en grupp inom socialtjänsten som i många sammanhang får oförtjänt negativ kritik anser jag är det största förtjänsten med undersökningen. Att lyfta denna grupp tjänar alla på, såväl samhället som den enskilda socialsekreteraren.

Förförståelse

Eftersom människor lever utifrån olika förutsättningar ses också världen utifrån olika perspektiv där vissa saker upplevs som viktigare än andra. Dessa förutsättningar resulterar i att varje person har en förförståelse som man inte kan bortse från och som påverkar vår tolkning (Sohlberg, 2009). Även om jag idag inte längre arbetar med försörjningsstöd har jag arbetat inom området i sex år i två olika kommuner. Utifrån mina år inom Ekonomiskt bistånd är det därför självklart att jag har en förförståelse och en förväntan kring de resultat jag kommer att bli presenterad. Jag har funderat mycket över om min förförståelse kan påverka mitt resultat och hur jag kan gå till väga för att i största möjliga mån undvika detta. För att minimera den påverkan min förförståelse kan ha på undersökningen har jag för mig själv försökt klargöra vilka resultat jag tror undersökningen kommer att ge, och hur jag skulle hantera om mina intervjupersoner redovisar en bild som inte överensstämmer med min förförståelse. Vidare tror jag att vetskapen om att mina egna erfarenheter kan påverka tolkningen av min empiri gör att jag har försökt skilja på mina egna åsikter och de resultat som har framkommit.

Samtidigt är det viktigt att lyfta fram det positiva med att ha en viss inblick i området. Mitt val av undersökningsområde har växt fram utifrån min arbetslivserfarenhet och det är troligt att jag aldrig hade valt att skriva om socialarbetares upplevda status inom Ekonomiskt bistånd om jag inte arbetat med det själv. När jag har transkriberat intervjuerna är det tydligt att jag är väl förankrad i deras arbete när de använder vissa fackord såsom "skickperiod", "nybesök", "IFO", "vuxengruppen". I intervjusituationen har det inte behövt läggas tid på att intervjupersonerna ska behöva beskriva innebörden av dessa ord, vilket innebär att tiden har använts mer effektivt för att djupdyka i det som undersökningen verkligen vill behandla. Personligen tror jag inte att det hade varit möjligt att välja att skriva om hur socialsekreterarna upplever statusen på arbetet utan ha en förförståelse om deras arbetssituation. Jag hävdar faktiskt att min förförståelse för hur socialtjänsten fungerar är en förutsättning för att kunna genomföra undersökningen och ställa relevanta frågor.

6 RESULTAT OCH ANALYS

I detta kapitel gestaltas de beskrivningar som respondenterna ger av sin upplevda yrkesstatus inom den egna organisationen, av samarbetspartners, samt sina tankar om karriärmöjligheter inom enheten. Utifrån det empiriska materialet har analysen delats in i tre teman: *upplevd status inom egna organisationen*, *upplevd status hos utomstående* och *karriärmöjligheter*. Dessa tre teman följs av underrubriker för att tydligare lyfta fram det empiriska materialet. Eftersom det är viktigt att värna om intervjupersonernas anonymitet är de utvalda citaten anonyma. Utifrån anonymitetskravet presenteras citaten genom att socialsekreterarna har tilldelats en siffra. Det empiriska materialet kommer att analyseras utifrån valda teorier och den forskning som har presenterats i tidigare kapitel.

Upplevd status inom den egna organisationen

Ifrågasatt/låg status

En majoritet av socialsekreterarna beskriver att statusen inom den egna organisationen, upplevs vara ifrågasatt. Det finns en stor enighet bland de anställda i att de andra enheterna inom socialtjänsten inte tar deras arbete på allvar.

Ja men det är ju säkert lite... lite statusskillnad förstås. Det tror jag nog att barn och ungdomshandläggarna gärna tycker att de gör vettigare saker än vad vi gör... Och missbrukshandläggarna tycker väl att de är specialister på sitt. Det tror jag nog. Medan vi kan väl inte så mycket! ((skrattar)) Socialsekreterare 1

Jag tycker ju att vi gör ett minst lika viktigt arbete som de (andra enheterna) gör. Fast det tycker ju inte de då. Tror jag inte. Socialsekreterare 5

Statusen tycks bestämmas av de administrativa uppgifterna.

Jag menar de vuxenhandläggarna som jobbar där... Det är så tydligt hur de tycker: 'Ja men ekonomi, det är väl inget viktigt va?' /.../ Och jag tycker vad gäller missbruk... så är ekonomin en jätteviktig del i att hjälpa folk vidare /.../ Det påverkar ju om folk inte har pengar till mat. Vi ser ju jättemycket mer här än vad folk ser på de andra enheterna för att vi har den delen. Och den visar ju så jättemycket. /.../ Jag förstår liksom inte att... att det har blivit så. För jag tycker att vi gör ett väldigt viktigt jobb som inte alls är tillräckligt uppskattat. Socialsekreterare 2

Statusen på arbetsuppgifterna upplevs utifrån Dutton et al (1994) modell av socialsekreterarna som låg på grund av att de upplever att utomstående, det vill säga de andra enheterna inom socialtjänsten undervärderar dem. Verksamhetens rykte påverkar hur starkt anställda identifierar sig med arbetsplatsen. Det framgår att ingen av de två socialsekreterarna vill kännas vid den beskrivning som de upplever att de andra enheterna har tillskrivit dem och enheten som helhet. Eftersom socialsekreterarna menar att utomstående har en felaktig bild av arbetets dignitet införlivar de inte dessa egenskaper i sin uppfattning av sig själv och sin arbetsinsats.

Deras organisatoriska identifiering är i relation till *hela organisationen* alltså låg (Dutton et al, 1994).

Chefens och arbetsgivarens betydelse för yrkesstatusen

Samtliga socialsekreterare känner en övertygelse i att deras arbetsuppgifter är viktiga och komplexa, och flera nämner att de upplever att deras närmaste chef bekräftar dem i denna känsla.

Javisst, ja. Jättemycket! Vår enhetschef hon är väldigt insatt /.../ i juridiken och kring Ekonomiskt bistånd. Hon anser ju att det är navet i hela socialtjänsten. Så ja, hon tycker att det som utförs här är väldigt viktigt. Socialsekreterare 3

Ja ja. Absolut. Via lön bland annat. Det är ett sätt. Sedan via stöd. Via uppmuntran, via... Att man ibland kan höra mellan raderna vad chefen menar. När chefen tar upp saker i gruppen och så vidare. Så då förstår man egentligen att ja, man har stöd. Annars blir det inte en trevlig arbetsplats. Socialsekreterare 4

Jag tror hon tycker det. Annars skulle hon valt ((skrattar)) andra arbetsuppgifter. Men det tror jag att hon tycker. Det har hon ju hävdad hela tiden. Socialsekreterare 1

Ja, men jag tycker jag märker det under utvecklingssamtal... Och i stort också, under Arbetsplatsträffar, under... /.../ Hon ser vårt uppdrag som viktigt. Och det gjorde den andra chefen också. Eller vår tidigare chef. Det tycker jag. Socialsekreterare 5

Genom att socialsekreterarna inom den egna enheten blir bekräftade i att arbetet är av stor relevans, ökar chansen att de anställda känner att det finns utrymme att applicera den kunskap de bär på, och att arbetsinsatsen spelar roll. Denna positiva känsla av att arbetsinsatsen är av relevans och påverkar identifieringen till arbetsplatsen. Identifieringen inom *den egna enheten* kan, i jämförelse med identifieringen med hela organisationen uppfattas som högre (Dutton et al, 1994). Enligt Dutton et al (1994) påverkas den organisatoriska identiteten inte bara av chefens bemötande. Den påverkas även av i vilken grad de anställda är engagerade i sitt arbete och hur länge de arbetat i organisationen. Vid intervjutillfällena har det varit tydligt att socialsekreterarna har gjort stora känslomässiga investeringar i sitt arbete, vilket tar sig uttryck i en lojalitet gentemot organisationen, och en majoritet av de anställda har arbetat på samma arbetsplats i flera år. Identifieringen inom den egna enheten får, utifrån engagemang, antal år och känslan av att närmaste chefen bekräftar att deras arbete är viktigt, vara hög.

I likhet med vad Liljegrens (2008) intervjupersoner uppger, påverkas arbetets status enligt intervjudeltagarna av organisatoriska aspekter utifrån hur cheferna agerar i frågan. Flera berättar att enheternas chefer under flera år aktivt har fört upp arbetets status på dagordningen, genom att på Arbetsplatsträffar diskutera hur de olika grupperna ser på sitt arbete.

Ja, det är ju jättekonstigt. Vi har ju försökt nu här i flera år, och cheferna har försökt och så där och få en samsyn, och försöka höja vår status och så där. Men jag tycker inte det verkar fungera. Socialsekreterare 1

Det innebär att arbetsledningen har varit medveten om att det råder olika status mellan enheterna, och att detta är något som påverkar organisationen. Intervjudeltagarnas chef har haft uppfattningen att försörjningsstödsenhetens status är lägre än de andra enheternas, vilket har bekräftats av utomstående såsom arbetsgivaren genom exempelvis lönesiffror men även de andra cheferna (Dutton et al, 2004).

Och statusen, det är ju lönen som skapar det. Och sen synen... bland folk också. Jag menar som vår chef, hon gjorde ju någon sorts... att vi skulle beskriva vårt arbete och berätta om hur vi såg på oss själva och hur andra såg på oss. Och då konstaterades att vi också uppfattar att vi är mindre viktiga och så vidare. Det finns i alla sammanhang; hur det är organiserat, hur man ser på det. Men jag tycker ju... Jättekonstigt tycker jag. Att det är så. Jag tycker man måste se till helheten. Alltså man borde samarbeta mycket mer. Det är ju så fänigt! Jag menar: sitta på tre olika enheter med samma klient och så vi ska göra en del av delen. /.../ Och hon (chefen) gjorde en sammanställning på det. Som hon sedan presenterade för oss och blev liksom förskräckt över hur... vilken låg syn vi hade. Och hon hade som mål att vi måste höja vår status och en del i det är att göra det mer... exakt veta vad man ska göra så att man... ja att alla gör samma och att det är tydligt vad vi gör och så vidare. Att det var ett sätt att höja statusen.

Socialsekreterare 2

Det är alltså inte bara utomståendes (andra enheters) värdering av arbetet som påverkar arbetets status. Även arbetsgivarens sätt att värdera arbetet påverkar. Arbetsgivaren har genom att ge lägre lön till handläggare som arbetar med försörjningsstöd gett uttryck för att deras arbete inom organisationen är lägst värderat. Det har skapat en negativ syn hos de anställda, som tar sig uttryck i att de anställda själva nedvärderar sin arbetsinsats (Dutton et al, 1994). Genom att erbjuda en sämre löneutveckling införlivar arbetsgivaren en känsla hos arbetstagaren om att arbetet inte är viktigt. Samtidigt framgår av citatet att den närmaste chefen har förstått att statusen är ett område som påverkar arbetsgruppen, men chefen har inte förstått hur lågt arbetstagarna värderar sin arbetsinsats. Enligt Dutton et al (1994) kan en felaktig uppfattning skada organisationen om den anställda har en chefsposition genom att välja felaktiga strategier för att förbättra organisationens rykte. Det är därför möjligt att ställa sig frågan om chefens okunnighet har skadat enhetens möjlighet att hävda sig gentemot de andra enheterna. Försörjningsstödsenhetens chef har haft en strategi för hur enhetens status ska kunna höjas genom att tydliggöra arbetets kärna inte bara för utomstående enheter, utan även inom den egna enheten. Socialsekreterarna framhåller hur viktigt det är att arbetet utgår från ett helhetsperspektiv, men att det dåliga samarbetet utgör ett hinder för detta.

Känslan av att inte vara uppskattad

I Bodins (2010) material upplever socialsekreterarna att statusen på de olika enheterna inom socialtjänsten är relativt jämbördig. Resultaten skiljer sig från denna undersökning, där en majoritet av socialsekreterarna upplever att de har lägst status inom den egna organisationen.

Och sen det med att få ut folk i arbete. Den ekonomiska biten är ju oerhört viktig. Det känns som att de på konstig tradition, eller på något konstigt sätt, att de som jobbar med missbruk och med Barn och Ungdom... att det skulle vara mer värt liksom? Vi skickar ner folk till Vuxengruppen och de gör ingenting åt det för att klienterna inte söker själva. /.../ Och sen får vi tillbaka dem och så ska vi jobba med dem. De ska jobba med de som redan vill. Det är jättehög status att jobba med de som vill, medan vi ska motivera. Egentligen utför vi ett svårt arbete, men de får äran av det ((skrattar)). Och det är väldigt märkligt.

Socialsekreterare 2

Bodin (2010) drar slutsatsen att upplevelsen av jämbördighet har sin kärna i att socialsekreterarna arbetar på mindre socialkontor där varje medarbetare är viktig för att verksamheten skall fungera optimalt. Detta resonemang är intressant, då socialsekreterarna som deltagit i min studie har utgått från ett större socialkontor där uppdelningen mellan de olika enheterna skulle kunna resultera i känslan av en större distans mellan enheterna. Det skulle därmed kunna finnas ett samband mellan mina deltagares upplevelser av att det finns en okunskap från de andra enheterna om vad arbetet inom ekonomiskt bistånd innebär, och känslan av distans till varandra. Just känslan av distans kommer att diskuteras senare i analysen i det kommande temat *Upplevd status hos utomstående*.

Socialsekreterarna upplever, vilket ovanstående citat belyser, att deras arbetsuppgifter är lika svåra eller enkla som handläggares tillhörande andra områden inom socialtjänsten, vilket överensstämmer med de fynd som framkom i Bybergs (1998) undersökning. Vidare överensstämmer socialsekreterarnas upplevelse av att arbetsuppgifterna har lägre status än de andra enheterna inom socialtjänsten. Detta kan sättas i relation till att området på forskningsnivå inte tycks anses särskilt intressant då antalet studier på området är få (Bergmark & Lundström, 2008c). Kunskapen om vilken typ av arbete som bedrivs inom försörjningsstödsfrågor tycks idag fortfarande vara eftersatt som för 15 år sedan. Kunskapsläget tycks stå och stampa på samma ställe som när Bybergs undersökning gjordes. Det gör att Gross (2007) förslag att socialsekreterare med kandidatexamen måste vidareutbilda sig efter en viss tid för att kunna fortsätta sin karriär inom socialt arbete, är intressant. Genom en högre utbildning skulle socialarbetare ges möjlighet att fördjupa sina kunskaper inom flera områden vilket förhoppningsvis hade ökat kunskapen och intresset för att fördjupa sig i arbetet med försörjningsfrågor. Samtidigt skulle kravet på högre utbildning öka statusen att vidareutbilda sig.

Frågan är vad den negativa synen på arbetet med försörjningsstödsfrågor innebär för just kvalitén på arbetet. I första citatet som redovisas i analysavsnittet skrattar socialsekreteraren när hon säger att hennes enhet "kan väl inte så mycket". Detta kan tolkas som att hon är ironisk, att tanken på att hennes arbetsinsats skulle vara sämre är absurd. Det är också möjligt att det finns en viss underton av allvar, där upplevelsen av att andra enheter kritiserar arbetet just påverkar kvalitén på arbetet i en negativ riktning. Gross (2007) menar att den negativa bilden skapar ett dåligt självförtroende hos socialarbetarna vilket medför att de har sämre förutsättningar att bidra till en förbättring för sina klienter. En låg status kan så att säga generera en självuppfyllande profetia, där kvalitén på arbetsinsatsen påverkas av andras uppfattning av hur arbetet utförs.

I likhet med de fynd som redovisas i Liljegrens (2008) avhandling, framhåller socialsekreterarna, vilket belyses i det tredje citatet av analysavsnittet, att arbetet inom försörjningsstöd ger möjligheten till att inta ett helhetsperspektiv. Att just den ekonomiska biten av arbetet öppnar upp för att se fler aspekter i den hjälpsökandes livssituation. Helhetsperspektivet upplevs inte de andra enheterna ha. Det tyder på att det finns en uppfattning att de andra enheterna har ett smalare perspektiv, och att deras specialisering ur helhetssynpunkt är föga eftersträvansvärt.

Strategier för att hantera den låga yrkesstatusen

En socialsekreterare uppger att den inte vet hur försörjningsstödsenheten uppfattas på den egna arbetsplatsen, men att dennes generella uppfattning är att arbetet har lägre status i jämförelse med de andra enheterna inom socialtjänsten.

Det kan jag faktiskt inte uttala mig om. Men jag tror att inte nödvändigtvis här... på... i det här huset... Jag tror rent generellt så har ekonomiskt bistånd, handläggarna, lägre status. I jämfört med andra... delar av socialtjänsten.

Socialsekreterare 3

I citatet framgår upplevelsen av att försörjningsstödsarbetets status rent generellt är lägre i jämförelse med andra enheter tillhörande socialtjänsten, men att denna upplevelse inte kan härledas till upplevelsen av hur de andra enheterna värderar arbetet som bedrivs på försörjningsstödsenheten. Upplevelsen av arbetets status har därmed formats på annat sätt.

Upplevelsen skulle kunna härledas till den generellt negativa mediala debatten som finns, där socialtjänsten är i fokus inom det sociala arbetet. Forskaren Gross (2007) slutsatser stödjer detta antagande, och menar att den mediala rapporteringen är en stor påverkansfaktor i detta sammanhang. Samtidigt verkar det inte som att socialsekreteraren i ovanstående citat är särskilt påverkad av arbetets låga status, vilket skulle kunna förklaras av Dutton et al (1994) modell. Dutton et al (1994) menar att anställdas identifikation med organisationen den arbetar inom varierar. Variationen är beroende av i vilken utsträckning den anställda överför uppfattningen av arbetsplatsen till sin egen självbild. Att socialsekreteraren i ovanstående citat inte har någon uppfattning om hur den egna enheten statusmässigt står i förhållande de andra inom organisationen, kan vara ett resultat av att hans självbild inte är uppbyggd av den position han har i arbetslivet. I stället kan det finnas andra identiteter, som är mer framträdande än den identitet han har på sin arbetsplats, och som han använder för att beskriva sin position i livet. Hans position i arbetslivet definierar inte vem han är i förhållande till andra, då den generella synen på arbetet inte genererar en hög status. Socialsekreterarens identifikation med organisationen är alltså inte så stark att den låter arbetspositionen påverka hans syn på sig själv.

Beställningar och enkla beslut

Intervjudeltagarna ger flera exempel på situationer där de från de andra handläggarna på IFO får bekräftat att arbetet de utför inte är särskilt mycket värt. Det kan handla om att handläggarna på Barn och Familj anser att det är självklart att bevilja en viss ansökan utan att handläggaren på försörjningsstöd ska göra någon egentlig utredning eller avvägning i frågan. Vissa handläggare gör via mail ”beställningar” där de å klientens vägnar lämnar ansökningar om diverse saker som anses självklart att bevilja, vilket skapar stor frustration.

Jag tror alltså Barn- och Ungdomsenheten har ett sådant där fritt ställningstagande till att vi ska bevilja och inte tänka på det: 'Det här är givet, det här är...'((skrattar)) Men Vuxenenheten vet att vi har två olika bitar i avvägning i frågan och det är det jag försöker påverka. Men det är inte lätt. Det är inte lätt.

Socialsekreterare 4

En annan situation som beskrivs är när handläggare från andra enheter väljer att lämna gemensamma möten när klienten vill diskutera ekonomiska frågor. Återigen upplever handläggarna på försörjningsstöd att de andra enheterna saknar helhetsperspektivet och nedvärderar deras arbete.

Ja, men jag kan känna det när vi försöker samarbeta med... när vi försöker samarbeta med någon handläggare från en annan enhet, att det känns lite som de tycker: 'Ja men nu går jag för nu kan ju ni prata lite ekonomi här'. Sådär. Att det bara är det som det handlar om liksom.

Socialsekreterare 1

I likhet med tidigare forskning (Dellgran, 2008) där det framgår att det finns en ovilja från socialarbetare att överhuvudtaget ha att göra med ekonomiska frågor, visar detta citat att handläggarna på de andra enheterna till och med i ett gemensamt möte undviker kontakt med arbetsområdet. Det skulle kunna tolkas som att arbetet upplevs som "skitigt", eller icke önskvärt, vilket tycks stämma bra med Dellgrans (2008) beskrivning av att arbetet med försörjningsstödsfrågor är ett arbete med stor "Exit skylt". Detta i sig kan befästa Dellgrans (2008) slutsatser om att arbetet inom socialtjänsten anses vara ett arbete för nyexaminerade i början av sin karriär, där arbetet med försörjningsfrågor inte är ett arbete för handläggare på Barn- och Familjeenheten, som har kommit längre upp på karriärtrappan.

Flera socialsekreterare upplever att enheternas status inte borde skilja sig åt, då samtliga enheter arbetar med människor.

Nej, jag tycker att arbete med människor, oavsett vad det är för arbete, det är intressant i sig. Men det är olika bitar av det här som man arbetar med, och det ska vara lika högt värderat. Jag menar inte värdering i pengars bemärkelse, utan värdering i det här riktiga bemärkelsen. Det är människor vi arbetar med, så det är ju på samma sätt i allting. /.../ Jag värderar inte. Jag har jobbat på samtliga enheter. Men det är tråkigt alltså att liksom... de andra ska värdera ekonomin dåligt tycker jag. Det är inte bra.

Socialsekreterare 4

Socialsekreterarna som arbetar med försörjningsstödsfrågor, anser som tidigare nämnts, att statusen bör vara likvärdig inom de olika enheterna, och beskriver att de genom lägre löner "klassas som sämre" eller "befinner sig längre ner på skalan". Samtidigt tycks det finnas en viss ambivalens hos vissa av intervjudeltagarna. Det framgår att vissa intervjudeltagare ändå upplever att handläggarnas löner på Barn- och Familjeenheten bör vara högre på grund av den psykiska ansträngning som det innebär att tvingas omhänderta barn. Vidare diskuteras det ingrepp som görs i ett barns liv, och vilka konsekvenser detta kan leda till om beslutet inte är grundat på en väl avvägd bedömning. Vidareutbildning och högre kompetens lyfts emellertid fram som en förutsättning för att en skillnad i lönerna ska försvaras. Det anses fel att en nyanställd handläggare på Barn och Familj direkt ska få en markant löneförhöjning enbart utifrån att den har tillträtt en tjänst på enheten.

Jag vet ju att Barn- och Ungdomsenheten, dom har ju... Dom får ju högre lön då. /.../ Det kan jag tycka är relevant. För de har ändå svåra saker att jobba med. MEN, under förutsättning att de har vidareutbildning som gör att de då bättre klarar jobbet... så är det helt ok, men det ska krävas något extra. Det inte så att jag, om jag plötsligt börjar jobba på Barn och Ungdomsenheten, så ska jag få höjt med några tusen kanske bara för att jag jobbar där. Det är ju inte korrekt. Socialsekreterare 5

Bidragande orsaker till den låga statusen

Socialsekreterarna beskriver vad de tror är bidragande orsaker till att den interna statusen i organisationen är låg.

Gruppindelning

Som tidigare har framkommit berättar socialsekreterarna att det finns en distans mellan de olika enheterna, och att distansen dem emellan skapar svårigheter att samarbeta och förstå varandra. Det framgår att det i samband med flytt till andra lokaler skedde en försämring av samarbetet, genom att man numera är uppdelad på olika våningar.

Socialsekreteraren i nedanstående citat upplever att det har funnits en intention att få de olika enheterna att närma sig varandra, men att det i praktiken inte har skett någon större förändring. Distansen är fortfarande levande även om enskilda ärenden ibland gör att viss kontakt finns.

Ja, cheferna har ju försökt och... de har haft IFO-dagar, och de skulle... ha tillsammans och så där, men jag vet inte, det... Jag tycker inte det känns. Utan vi jobbar varje våning för sig och så i vissa ärenden då så har man möten ihop. Men det kan hända att en del här tycker nog att det funkar rätt bra. Som har gjort det länge, men jag tycker inte det funkar särskilt bra. Socialsekreterare 1

Ja, de vill väl samarbeta, men... det märks att det är ju två helt olika avdelningar och organisationer, så att säga. Och nu är det liksom nya projekt om hur man ska samarbeta och så vidare. Så det är verkligen inte ett socialkontor. Det är väldigt åtskilt. Socialsekreterare 2

Dutton et al (1994) menar att det uppstår konkurrens om statusen på en arbetsplats när de anställda delas in i grupper. När en anställd i hög grad identifierar sig med sin organisation skapas det grupper. När arbetsplatsen, som socialtjänsten i detta fall, delar in de anställda i grupper förstärks identifikationen med den grupp socialsekreteraren ingår i. Arbetsplatsen har genom de olika gruppindelningarna specificerat vad som är utmärkande med varje grupp. I detta fall tillhör socialsekreterare som arbetar inom Ekonomiskt bistånd en grupp som skiljer sig från socialsekreterarna som arbetar med Barn- och familje frågor genom att de har ansvaret för klientens ekonomiska situation. Genom de olika grupperingarna och gruppens vilja att föra arbetet i gruppen vidare, skapas en konkurrens. I ett eventuellt samarbete mellan två socialsekreterare från olika enheter inriktar sig socialsekreterarna i motsats till att samarbeta på att arbeta för att den egna gruppens mål och riktlinjer uppfylls. Denna situation kan relateras till Liljegrens (2008) diskussion om hur yrkesgrupper internt konstruerar gränser, inte bara mellan varandra utan mot varandra.

Trots att de har gemensamma intressen såsom samma klientel och att arbeta för en yrkeslegitimation, uppstår konkurrens om vilken yrkesgrupp som bör få högst lön. Denna typ av konkurrens kan lösas genom att arbetsgivaren tar ställning till vem som gör den bästa arbetsinsatsen, och därmed har högst status. I detta fall har arbetsgivaren bedömt att arbetet med försörjningsfrågor ska värderas lägst eftersom deras löner är lägst inom organisationen.

Okunskap

Deltagarna upplever att det råder en okunskap hos de andra enheterna inom IFO om vad arbetet på ekonomiskt bistånd innebär:

Jag tror inte att de vet... De som jobbat med försörjningsstöd innan vet ju vad det handlar om, men många vet nog inte det för att... Jag tror inte att de riktigt vet. En del eller man kanske... en del uttrycker också slarvigt: 'ekonomihandläggare'. Att man tror kanske att vi... Eller jag vet inte om man tror det heller, men jag tror att... Ibland tror jag att de tänker att... att det kanske bara är pengar.
Socialsekreterare 5

Ja, jag tror det beror på samma sak som varför elever på socialhögskolan inte vill arbeta med försörjningsstöd. Alltså folk vet inte vad vi gör. Jag tror inte de (de andra enheterna) vet det heller. De vet inte hur brett vi jobbar, men de tror att vi sitter och räknar kronor och ören.
Socialsekreterare 1

Jag tror inte att de förstår det än idag heller. Alltså på ett djupare plan /.../ Jag tror inte det.
Socialsekreterare 4

Socialsekreterarna upplever att de andra enheterna har liten inblick i komplexiteten i arbetet, vilket kan kopplas till andra forskare som menar att det finns en förlegad föreställning om att arbete med försörjningsstödstagare är en enkel uppgift, och att det är idealiskt att i början av socionomkarriären börja arbeta med försörjningsstödsfrågor (Bergmark, 2000; Puide, 2000). Flera intervjudeltagare diskuterar relevansen av att samarbetspartners inom enheten får en inblick i samtliga arbetsuppgifter, där fokus ligger på rehabiliterande åtgärder, inte enbart de administrativa. Känslan av okunskap bekräftar Bergmarks (2000) resultat om att det i Sverige existerar få studier inriktade på socialkontor som beskriver vilka arbetsuppgifter som utförs, och vad arbetet syftar till. Intervjudeltagarna själva anser att de har bristande kunskap om de andra enheternas arbetsuppgifter. Det finns från socialsekreterarna inom Ekonomiskt bistånd en vilja och intresse av att lära sig mer av de andra enheternas arbete. Det råder alltså en generell kunskapsbrist inom organisationen, som skulle kunna tyda på just hur komplexa arbetsuppgifterna är hos samtliga grupper. Detta stödjer åter igen bristen på evidensbaserad forskning (Bergmark, 2000) som visar på bristen av kunskap om vad det sociala arbetet innebär.

Jag tänkte när jag började här för 5 år sedan, så var det meningen att jag skulle vara ngn vecka på Barn och Ungdom, och någon vecka på Vuxenheten. Men så blev inte det av på grund av tidsbrist helt enkelt och det var jättedumt. För det tror jag hade varit väldigt bra, om man hade blivit inskolad så att man liksom gick runt och lärde känna dem och såg vad de gjorde och... liksom redan från början så att man sedan... så att man känner handläggarna på ett annat sätt. Nu har de i och för sig bytts ut flera gånger om ((skrattar)) men jag tror att det är ett bra sätt.
Socialsekreterare 1

Socialsekreterare beskriver (citat 2), i likhet med intervjudeltagarna i Liljegrens (2008) avhandling hur uppfattningen av försörjningsstödsarbetet redan under utbildningen påverkas av hur negativt man under utbildningstiden pratar om arbetet. Skolan medverkar till att den stereotypa bilden att försörjningsstödet enbart består av administrativa arbetsuppgifter befästs, utan att ha någon egentlig forskning som stöder detta påstående.

Snarare är det konstaterat att arbetsområdet är allt annat än väl beforskat (Bergmark, 2000; Bergmark & Lundström, 2008c). Skolans inställning leder till att även studenterna rankar arbetet inom försörjningsstöd som lågt medan mer behandlingsinriktade arbetsuppgifter såsom arbete som kurator ges högre status. Att socialarbetare redan under studietiden bestämmer arbetsinriktning, och ser en karriär inom mer behandlingsinriktade yrken framför försörjningsstödsfrågor liknar de resultat som framkommit från Weiss, Gal & Cnaans (2004) forskning.

Avsaknad av behandlingsarbete

Socialsekreterarna upplever att statusen på arbetet är påverkad av att det finns en övergripande åsikt i organisationen att försörjningsstödsgruppen inte är behandlingsinriktad eller har specialistkunskaper. Att deras kunskap är mer allmän. Försörjningsstödshandläggarna anser däremot att ingen av enheterna arbetar behandlande, utan att samtliga enheter utmärks av kvalificerat utredningsarbete som syftar till att bedöma vilka insatser som erbjuds klienterna.

Vår förhoppning är att det här blir ändrat. Att alla kan tänka på att... Att alla tycker att vi duger till naturligtvis. Det vore ju konstigt annars. Men alltså det som finns är att man i kulturens bemärkelse kan märka det här, alltså de som är, som tror att de är mest behandlingsinriktade, de kan bättre. De är av högre rang. Och jag tycker det är ett väldigt konstigt ställningstagande!

Socialsekreterare 4

Och sen det här med behandling, att det skulle vara fint. Någon sorts... men jag menar de jobbar ju inte med behandling på Barn och Ungdom. De har ju ännu mycket mindre kontakt (med klienterna), utan det är ju utredningar och anmälningar och insatser: kontaktpersoner och stöd och så vidare. Socialsekreterare 2

Socialsekreterarnas upplevelse av sin egen status påverkas enligt Dutton et al (1994) av hur de värderar sig själva. Den påverkas även av vilken status andra inom samma organisation tillskriver dem. Om dessa upplevelser inte överensstämmer kan socialsekreterarnas bild av sig själva bli motstridig. Upplevelsen är att handläggarna på Barn och familj och Vuxenheten uppfattar sina arbetsuppgifter som viktigare och att de har en högre status i jämförelse med handläggarna som arbetar med försörjningsstöd då de arbetar behandlingsinriktat. Dessa uttalanden kan tolkas som att socialsekreteraren uppfattar sin egen yrkesstatus som underlägsen. Samtidigt framgår att det finns en undran och oförståelse till varför arbetet som utförs på försörjningsstödsenheten har så oförtjänt dåligt rykte, då de inte tycker att arbetet är oviktigt. Diskussionen om vilka enheter som är behandlingsinriktade är ett tema som även diskuteras av intervjudeltagarna i Liljegrens (2008) avhandling. Det finns här vissa skillnader. I Liljegrens (2008) undersökning framkom en upplevelse av att samtliga grupper hade ett visst behandlingsperspektiv, om än i olika grad. I denna undersökning beskrevs en känsla av att handläggarna på de andra enheterna anser att försörjningsstödsgruppen inte alls arbetar behandlingsinriktat. Det finns emellertid inte någon ambition från försörjningsstödshandläggarna att arbeta med behandling, då de inte anser att detta är deras arbetsuppgift.

De anser inte heller att behandlingsarbete bör utföras av någon handläggare inom IFO, då deras främsta arbetsuppgift är kvalificerat utredningsarbete.

Ojämn fördelning av resurser

Enligt Carmeli & Freund (2009) finns flera möjligheter för att förbättra en verksamhets status. Detta görs bland annat genom att förbättra verksamhetens innehåll i form av att erbjuda fler resurser eller insatser. På detta sätt förstärks arbetstagarnas positiva bild av den verksamhet de arbetar i, och verksamhetens status ökar även hos allmänheten. När allmänheten värderar verksamhetens organisation högt förstärks socialarbetarens motivation, och socialarbetarens vilja att stanna kvar i organisationen ökar. På detta sätt förstärks socialarbetarens positiva syn och vilja att ytterligare förbättra verksamhetens status. Det empiriska materialet visar på en oro hos socialsekreterarna att socialtjänstens insatser och resurser ska satsas på andra enheter än deras. Exempel på upplevd felaktig resursfördelning ges i form av en högre bemanning på Vuxenenheten. Det finns en förståelse från socialsekreterarna för den stora arbetsmängden på de andra enheterna i samband med ett omhändertagande av ett barn eller en missbrukare. Samtidigt beskrivs en känsla av orättvis fördelning av bemanningen utifrån att vissa av Vuxenenhetens ärenden inte är krävande hela tiden eftersom det dagliga arbetet till stor del utförs av speciella utförare.

Socialsekreterarna menar att mindre krävande ärenden inte finns på deras enhet, utan tvärtom att arbetet inom försörjningsstöd kräver regelbundna uppföljningar och administrativt arbete i samband med de månatliga ansökningarna.

Med tanke på att socialsekreterarna utifrån enhetens låga status upplever en ojämn fördelning av resurser mellan enheterna försämras de anställdas bild av den verksamhet de arbetar i. Detta påverkar i sin tur verksamhetens status hos allmänheten eftersom de anställda överför den negativa bilden till allmänheten. Vidare påverkas socialsekreterarnas vilja att stanna kvar i organisationen (Carmeli & Freund, 2009). Socialsekreteraren i nedanstående citat bryr sig inte rent personligen om att arbetet som hon utför är lägre värderat än de andra enheternas utan vilka konsekvenser den låga statusen får för möjligheterna att utföra arbetet.

Egentligen så bryr jag... /.../ egentligen jag tror inte att jag går igång på... Jag vet att det är många andra som gör... Men, är det så att det påverkar... Det jag är rädd för det är att det (den låga yrkesstatusen) påverkar fördelning av resurser. Säg så här: man kommer till Vuxenenheten... där kan man ha ett ärende öppet. Någon ansöker om... alltså det kan se väldigt olika ut... Det kan vara LVM, det kan vara... jättemycket kontakter som... Men sedan kan det också finnas ärenden som... eller klienter som är aktuella där bara för att de ska ha ett bistånd för att de ska vara aktuell på (namnet på en insats). Då får ju de ett ärende, men de jobbar egentligen inte i ärendet så mycket. Det är så jag menar. Vi jobbar ju hela... vi är ju tvungna. Vi tar ju många beslut. Det krävs ju alltid något av oss. Vi kan ju inte säga så här: 'nej nu gör vi ingenting på 2 månader.' För ansökningar kommer in och uppföljning ska göras, om personen har rätt till försörjningsstöd. Så det är egentligen mer det, vilket jag har tagit upp tidigare men jag har aldrig fått något svar. Om fördelning av resurser mellan enheterna är... är rätt.

Socialsekreterare 5

Upplevd status hos utomstående

Jämlik status trots kunskapsbrist från utomstående

Till skillnad från när socialsekreterarna diskuterar yrkesstatusen inom den egna organisationen framgår att det finns en upplevelse av att yrkesstatusen i jämförelse med utomstående är relativt jämbördig. Upplevelsen av jämbördig status skiljer sig även från Bodins (2010) resultat som redovisade att socialsekreterarna upplevde sin yrkesstatus som lägre i kontakten med utomstående samarbetspartners. När kontakt tas med andra myndigheter såsom Försäkringskassan eller Arbetsförmedlingen ges flera beskrivningar på att socialsekreterarna tas på allvar och att de får ett respektfullt bemötande. De pratar i termer såsom att de *inte* upplever att de blir "...nonchalerade...", "...tilltalade i en nedlåtande ton...", eller att utomstående samarbetspartners inte "...ser ned på..." dem.

Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen har jag inte känt att det är... att de ser ner på oss. Socialsekreterare 1

Jag tycker nog att... det har bara varit vid ett tillfälle det har varit negativt när det gäller Arbetsförmedlingen. Annars tycker jag nog att de är bra. Men de har ju inte heller resurser kanske. Det är väl det det handlar om. De har... man kan höra just på arbetsförmedlare ((skrattar)) hur stressade de är ibland. Socialsekreterare 5

Men jag har inte upplevt hur någon har nonchalerat mig i egenskap av socialsekreterare, utan jag upplever att de vill samarbeta, olika myndigheter. Socialsekreterare 2

Vid genomgång av det empiriska materialet som helhet tycks det finnas ett samband mellan graden av upplevd jämlik status och möjligheterna att samarbeta. Även om frågorna till intervjudeltagarna inte har handlat om upplevelsen av samarbete, utan just hur de upplever sin yrkesstatus i kontakten med andra, är det just samarbetssvårigheterna eller graden av samarbete som har beskrivits. Flera av socialsekreterarna nämner svårigheter i samarbetet när de upplever att statusen inte är jämbördig. När socialsekreterarna beskriver en jämlik eller hög status i jämförelse med andra beskrivs samarbetet i positiva termer. I beskrivningarna framförs, precis som i kontakten med andra enheter inom socialtjänsten, dock upplevelsen av att utomstående inte har tillräcklig kunskap om socialsekreterarnas arbetsuppgifter.

Jag var igår i (namn på området) hos en läkare. Jag träffade en läkare där som... Hon visste väldigt lite men jag menar hon ville väldigt gärna samarbeta. Men jag menar, de vet ju väldigt lite. Hur socialtjänsten fungerar. Socialsekreterare 2

Socialsekreterarna upplever att det finns en intention från andra myndigheter att gemensamt arbeta i ärenden. Kontakten kan beskrivas som professionell utifrån att fokus ligger på uppdraget, det vill säga klientens behov. Det finns inget "vi" och "dem-tänkande" vilket är tydligt förekommande när kontakten med enheterna inom socialtjänsten beskrivs. Det kan emellertid uppstå problem på vägen utifrån att det råder okunskap om socialsekreterarnas arbetsuppgifter. Detta stödjer Dutton et al (1994) åsikt att anställda och utomstående har tillgång till olika information om arbetsplatsen, vilket innebär att arbetet bedöms utifrån skilda värderingar och mål.

Jag kan tänka mig att de helt enkelt inte vet hur det fungerar. Att vi måste också ha medicinskt underlag. Och de flesta förstår ju det, men det är inte alla. Utan en del ifrågasätter det: 'varför ska ni ha det?' och så där. Och då tror jag inte att de vet hur det funkar. Att vi måste ha det. Så det är nog en informationsbrist.

Socialsekreterare 1

Det tycks finnas en bestämd uppfattning från andra myndigheter gällande vilka arbetsuppgifter som socialsekreterarna utför. Denna uppfattning stämmer inte överens med det socialsekreterarna förmedlar när kontakt tas, och förvirring uppstår. Socialsekreterarna har därmed svårigheter att få tillgång till de utlåtanden som behövs för att klienterna skall komma vidare i arbetet mot självförsörjning och möjligheten att leva ett självständigt liv. Myndigheterna ifrågasätter den begäran socialsekreterarna har utifrån den förutfattade mening som råder gällande socialsekreterarnas arbetsuppgifter, där utlåtanden och andra intyg inte ska behövas. Detta kan liknas vid Dutton et al (1994) diskussion om att anställda och utomstående har olika tillgång till information om organisationen. På detta sätt skapar sig parterna olika bilder av socialsekreterarnas arbetsuppgifter. Socialsekreterarna har stor inblick i sina egna arbetsuppgifter och vad som krävs för att kunna bedriva ett professionellt socialt arbete.

Ryktet som beskriver socialsekreterarnas arbetsuppgifter, ett rykte som kan ha skapats av media (Gross, 2007) stämmer inte överens med den bild som andra myndigheter får i direktkontakten med socialsekreterarna. Ovanstående citat bekräftar Puides (2000) och Bergmarks (2000) uppfattning att det råder en förlegad föreställning om att arbetsuppgifterna är enkla, och där det rehabiliterande arbetet som ska syfta till självförsörjning inte är känt av utomstående. Det empiriska materialet förstärker åter igen Puides (2000) och Bergmarks (2000) bedömning att okunskapen kan vara ett resultat av att området är dåligt beforskat.

Viss statusskillnad inom sjukvården

Socialsekreterarna upplever, som tidigare nämnts, att statusen mellan deras enhet och utomstående samarbetspartners till största del är likvärdig. Några socialsekreterare nämner emellertid att en grupp som ibland kan vara svår att samarbeta med är sjukvården, där specifikt läkare nämns. Socialsekreterarna upplever att läkarna anser sig ha en högre status.

Ja, alltså läkarna tycker väl säkert det. Att det är stor skillnad statusmässigt. Det tror jag ju.

Socialsekreterare 1

Socialsekreteraren återkommer även senare under intervjun med att hon upplever statusen som jämlik de andra:

Ja, det tycker jag nog. Som sagt lite svårare med sjukvården då. Men det är ju inte alla... Vissa läkare är ju jättebra att prata med så att... Men man stöter på det ibland.

Socialsekreterare 1

Socialsekreteraren får utifrån Dutton et al (1994) teori bekräftelse från andra myndigheter såsom Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan i att hennes arbetsinsats har betydelse. Detta påverkar socialsekreterarens organisatoriska identifiering genom att den ökar.

Genom den ökande organisatoriska identifieringen påverkas socialsekreterarens engagemang i arbetet, och därmed även arbetsinsatsen. Socialsekreterarens goda arbetsinsats stärker i sin tur utomstå-

endes positiva syn på att arbetet inom ekonomiskt bistånd vilar på en professionell grund. Den organisatoriska identifieringen påverkas emellertid även av upplevelsen från sjukvården, som ger uttryck för att socialsekreterarens status skulle vara lägre. Detta innebär att socialsekreterarnas organisatoriska identifiering minskar, men utifrån den starka bekräftelse socialsekreteraren fått från andra utomstående partners är den organisatoriska identifieringen trots detta stark (Dutton et al, 1994).

Dellgran och Höjer (2008) menar att ett sätt att påverka statusen på det sociala arbetet är genom att fokusera på att professionalisera området. Ett sätt kan vara att sätta upp gränser gentemot andra yrkesgrupper genom att tydliggöra vilka arbetsuppgifter som åligger vem. Utifrån att läkarnas syn på försörjningsstödshandläggarnas status upplevs vara låg är det möjligt att dra slutsatsen att socialsekreterarna misslyckats i att få mandat att utföra vissa arbetsuppgifter. Läkarna däremot har varit framgångsrika i att utestänga socialsekreterarna. Läkarnas ovilja att skriva läkarutlåtanden kan vara ett sätt att markera att socialsekreterarna är inne och trampar på läkarnas område.

En annan socialsekreterare upplever inte någon skillnad i status, och har inte själv upplevt att utomstående tror sig ha en högre status. Det har emellertid inom arbetsgruppen nämnts att läkare kan uppvisa en nedlåtande attityd:

Jag tror att de flesta ser på oss som likvärdiga. Jag har ännu inte råkat ut för läkare som talar nedlåtande, vilket är ett sådant klassiskt exempel man brukar ta upp här. Så ja... än så länge har jag inte stött på några... något motstånd eller konflikt med andra samarbetspartners. Socialsekreterare 3

Socialsekreterarna upplever att vid problem i samarbetet med utomstående utmärker sig vid vissa tillfällen läkare. Samtidigt menar socialsekreterarna att problemet inte är särskilt stort, och att det handlar om enstaka representanter från dessa myndigheter. Det kan därför antas att då yrkesstatusen i kontakt med sjukvården vid de flesta tillfällen upplevs som jämlik, överskuggas de negativa erfarenheterna av de till antalet fler kontakter som upplevs positiva. Socialsekreterarna är i jämförelse med när den interna statusen inom den egna organisationen diskuteras, inte särskilt beskrivande gällande hur statusen upplevs från utomstående. Det är mer ett kort konstaterande att det inte upplevs finnas några större problem i kontakten. Det kan vara ett tecken på att statusbegreppet inte upplevs vara problematiskt i relation till utomstående samarbetspartners.

En socialsekreterare, som väldigt målande beskrivit yrkesstatusen inom den egna organisationen, berättar att denne inte har någon uppfattning av hur utomstående samarbetspartners ser på yrkesstatusen. Detta styrker ytterligare att yrkesstatusen i jämförelse med andra myndigheter är jämlik.

Egentligen har jag ingen uppfattning... /.../ Jag uppfattar inte att de... alltså jag tycker de är ganska bra. Nja... Jag har ingen uppfattning om hur de ser på vår status egentligen. Socialsekreterare 5

Upplevelsen av respekt påverkas av distansen eller närheten till varandra

Både i kontakten med enheter inom socialtjänsten och med utomstående samarbetspartners beskrivs som tidigare har nämnts en brist på kunskap om vilka arbetsuppgifter som utförs inom försörjningsstöd. En slående skillnad som emellertid är återkommande i intervjuerna, är i hur hög grad socialsekreterarna upplever att andra utanför den egna enheten bemöter dem med respekt. I kontakten med utomstående samarbetspartners upplever socialsekreterarna att de till största del bemöts med ömsesidig respekt. Intervjudeltagarna beskriver något helt annat i kontakten med handläggare inom den egna organisationen. I kontakten med handläggare inom socialtjänsten beskrivs istället *bristen* på respekt. Det kan tyckas vara ett ganska troligt antagande att utomstående samarbetspartners bör ha mindre kunskap om arbetet inom försörjningsstöd än vad de andra enheterna inom socialtjänsten besitter. Den fysiska närheten i att tillhöra samma organisation bör underlätta kontakten. Det i sig bör resultera i att det största problemet bör vara i kontakten med utomstående. Men så är det inte. Upplevelsen är att det största problemet går att finna inom den egna organisationen. Flera socialsekreterare uppger under intervjutillfället att när yrkesstatusen diskuteras och jämförs går det största hindret att finna inom socialtjänsten, inte hos andra myndigheter.

Intervjuare: Så man kan säga att statusen på arbetet... problemet är egentligen inom den egna organisationen?

Socialsekreterare 2: Ja, det tycker jag nog. Faktiskt. Det tycker jag nog. Det tycker jag är mer där. Ja, verkligen. Faktiskt. Det tycker jag nog. Ja, det har du nog rätt i ((skrattar)) att jag tycker. /.../ Jag tror inte att folk... andra funderar på vilken form av handläggare vi är. Jag tror att de ser oss som socialsekreterare. Det är ingen skillnad om vi är Ekonomiskt bistånd eller om vi är Vuxenheten.

Utifrån dessa resultat är det intressant att diskutera huruvida distansen dem emellan kan vara en faktor som påverkar upplevelsen av yrkesstatusen. Som tidigare nämnts i temat *Upplevd status inom egna organisationen*, framgår att försörjningsstödshandläggarna upplever en större distans än tidigare till de andra enheterna utifrån att de idag sitter på separata våningsplan. Tidigare satt de fysiskt närmare varandra. Men kanske är det just på grund av att enheterna tillhör samma organisation, och därmed är närmare varandra än utomstående partners som bristen på respekt uppstår. Hotet om vem som har högst status upplevs så att säga som större eftersom de tävlar om statusen inom den egna organisationen. Detta kan härledas till Liljegrens (2008) diskussion om gränssättningar mellan olika grupper i en organisation. Gruppernas vilja att värderas högst skapar en konkurrens mellan grupperna. På detta socialkontor verkar det som att viljan att värderas högst av arbetsgivaren, görs på bekostnad av respekten för den grupp som anses lägst värderad.

I relation till att intervjudeltagarna upplever sin yrkesstatus som jämlik utomstående samarbetspartners från andra organisationer innebär ovanstående resonemang att konkurrensen dem emellan inte upplevs lika hotfull då de har olika arbetsgivare och då distansen dem emellan är längre. Förslaget som Bergmark & Lundström (2008b) beskriver, där man på politisk nivå diskuterar möjligheten att arbetet med försörjningsstöd i framtiden skulle flyttas från socialtjänsten, blir här intressant. En eventuell omorganisation skulle kunna höja yrkesstatusen, genom att flytta försörjningsstödsarbetet till exempelvis Försäkringskassan eller Arbetsförmedlingen. Frågan är dock om en eventuell flytt påverkar det rehabiliteringsarbete som socialsekreterarna utför i skymundan, och det helhetsperspektiv som socialsekreterarna anser att de arbetar utifrån. Kanske innebär en flytt att socialsekreterarna får välja mellan att höja sin yrkesstatus mot att försaka det sociala arbete de utför, men som många har bristande kunskap om.

Upplevelsen av jämlik yrkesstatus ger positiva effekter

I nedanstående citat är det tydligt hur viktigt det är att yrkesstatusen upplevs hög av utomstående. Socialsekreteraren förknippar en hög status med hur högt arbetsinsatsen värderas. Känslan av hög status påverkar arbetets kvalitet.

Ja, jag tror alltså /.../ de ser alltså mina stora insatser väldigt väl. Och det är väldigt roligt att få bli kontaktad av en kurator eller av en läkare, psykolog som säger: `nu måste du komma och hjälpa mig`. Det är viktigt alltså. Och då har jag märkt att jag har gjort ett bättre arbete trots att jag har haft kortare tid. Och det känns roligt.

Socialsekreterare 4

I mötet mellan socialsekreterare och utomstående samarbetspartners har socialsekreteraren blivit bekräftad i att arbetsuppgifterna är väl utförda. Socialsekreteraren upplever att dennes arbetsinsats är högt värderad och drar slutsatsen att kvalitén på dennes status är hög bland utomstående. Socialsekreteraren beskriver att andra myndigheter har kontaktat denne när de har varit i behov av stöttning i ett ärende. Socialsekreteraren förmedlar vidare att den positiva återkopplingen från samarbetspartners har resulterat i förbättring av den egna arbetsinsatsen. Arbetsinsatsen har förbättrats kvalitetsmässigt samt utifrån ett tidsperspektiv. Exemplet visar tydligt att utomståendes tro på socialsekreteraren skapar ringar på vattnet i form av att det positiva gensvaret från utomstående genererar en motivation att prestera högre (Dutton et al, 1994). Socialsekreterarens självförtroende höjs vilket medför att socialsekreterarens förutsättningar att hjälpa sina klienter blir bättre än om socialsekreteraren hade upplevt att arbetsinsatsen inte hade uppskattats av utomstående (Gross, 2007). Detta resulterar i sin tur i att utomståendes uppfattning av socialsekreterarens insatser ytterligare höjer socialsekreterarens upplevelse av en jämbördig eller hög status. Genom den positiva återkopplingen från samarbetspartners växer socialsekreteraren på ett individuellt plan och införlivar utomståendes uppfattning om arbetsinsatsen i sin egen personlighet. Detta stärker socialsekreterarens identifiering med den organisation den tillhör, vilket i sig ökar chansen att socialsekreteraren stannar kvar i organisationen. Genom att utomstående har bedömt att socialsekreteraren har gjort en god arbetsinsats innebär detta att socialtjänsten som organisation ökar sin attraktion. Organisationens attraktion innebär en möjlighet att andra socialsekreterare söker sig till ett arbete inom socialtjänsten (Dutton et al (1994).

Enligt Dutton et al (1994) ställer sig anställda frågan om hur utomstående ser på dem utifrån att den anställda genom sin anställning associeras med organisationen. Om organisationen har ett gott rykte smittas detta av på den anställda. I detta fall är det rimligt att ställa sig frågan om inte socialsekreterarens goda arbetsinsats överträffar det rykte som organisationen dras med. Det kan antas att samarbetspartners upplever att den arbetsinsats som socialsekreteraren uppvisar är av högre kvalitet än vad som väntas generellt i kontakten med försörjningsstödshandläggare. Istället för att socialsekreterarens status påverkas av organisationens status, påverkar socialsekreteraren utomståendes uppfattning av statusen genom sin professionella arbetsinsats. Istället för att socialsekreteraren drar fördelar av organisationens rykte, vilket Dutton et al (1994) beskriver, är situationen omvänd; organisationen "rider" alltså på socialsekreterarens goda rykte.

Karriärmöjligheter inom enheten

Synen på arbetet vid anställning

Ingen av socialsekreterarna hade innan anställningen en utarbetad plan eller ambition att arbeta med försörjningsstödsfrågor. Flera av anställningarna skedde av en slump genom erbjudande om kortare vikariat eller efter övertalighet inom andra arbetsområden i kommunen. Drömmen att arbeta som kurator eller mer behandlingsinriktat stod högre än att arbeta med försörjningsstöd. Detta arbete sågs som ett arbete de egentligen inte var särskilt intresserade av att arbeta inom. Flera såg försörjningsstödsarbetet som en ingång i arbetslivet, i väntan på något bättre. Arbetslivserfarenheten ansågs värdefull, en grund i det sociala arbetet, men inget att satsa på karriärmässigt.

Ja, det var det jobbet som var närmast till hands.

Socialsekreterare 4

Ja, det valde jag inte egentligen utan jag blev erbjuden en tjänst, ett vikariat här genom en praktikhandledare som jag hade haft på utbildningen. Hon hörde av sig och sa att de behövde en handläggare här på Ekonomiskt bistånd. Och det var ett vik på tre månader, så jag tänkte att tre månader kan man väl stå ut! ((skrattar)) För det var inte mitt drömyrke när jag gick på utbildningen, utan det var ju så att de flesta på utbildningen sa att de i alla fall inte skulle jobba med ekonomiskt bistånd. /.../ Jag trodde det handlade mycket om att bara sitta och betala ut pengar. /.../ Då tänkte jag bli kurator.

Socialsekreterare 1

Jag tror att jag hade mer uppfattning om att det var mer... Enbart pengar. /.../ Jag visste att det var rätt viktigt ändå att jobba på socialkontor, för det var en lärare som ja... Hon ansåg att alla skulle ha den erfarenheten. Och sedan tänkte jag att: 'jag börjar med ekonomiskt bistånd... för det är rätt bra att ha'. Och sedan skulle jag gå vidare.

Socialsekreterare 5

Flera socialsekreterare berättar att de innan anställningen trodde att arbetsuppgifterna till största del bestod av administrativa uppgifter. En socialsekreterare (citat 3) uppmanades av en lärare på socio-nomprogrammet att få erfarenhet av socialt arbete genom att arbeta inom socialtjänsten. Det var enligt läraren bra att ha den erfarenheten. Återigen framgår upplevelsen av att det finns ett behov av att ha arbetat med bland annat försörjningsstödsfrågor, men det beskrivs inte som ett arbete med hög status. Detta sätt att resonera kan liknas vid den ståndpunkt som Dellgran (2008) har, om att erfarenheten av att ha arbetat inom socialtjänsten efterfrågas men det är inget område att göra karriär inom. Det fanns hos socialsekreterarna en avsikt att lämna arbetsplatsen, vilket stämmer väl överens med Dellgrans (2008) uttalande att arbetet med försörjningsfrågor är en vanlig ingång i yrket men också ett exitområde. Genom socialsekreterarnas tro att arbetet består av administrativa arbetsuppgifter indikeras även att arbetet bedöms som mindre professionaliserat och att statusen upplevs vara låg (Dellgran, 2008). Socialsekreteraren som i andra citatet berättar om ett erbjudande om vikariat inom enheten, uppger att arbetet med försörjningsstöd inte uppfattades som ett drömjobb. Handläggaren lade lite skämtsamt till att det nog skulle vara möjligt att stå ut de tre månader som vikariatet varade. Även detta uttalande styrker Dellgrans (2008) slutsats att många socionomer har för avsikt att lämna socialkontoren då de har andra drömmar som inte hör hemma inom socialtjänsten eller försörjningsstödsarbetet. Istället finns det andra arbetsuppgifter utanför socialtjänsten som i framtiden, när socialsekreteraren fått mer arbetslivserfarenhet, kan vara av större intresse.

För en majoritet av intervjupersonerna var arbetet med försörjningsstödsfrågor när de utexaminerades från socionomprogrammet inte deras förstaval, vilket stämmer väl överens med den tidigare forskning som redovisats (Weiss, Gal & Cnaan, 2004; Liljegrän, 2008; Dellgran, 2008). Det var mer en slump, än planerat att de började arbeta med försörjningsstöd. Socialsekreterarna hade innan de började sin anställning på Ekonomiskt bistånd en på förhand förutfattad uppfattning av arbetsområdet. Uppfattningen fick de från andra människor i sin närhet såsom lärare på socionomutbildningen, och som inte har direkt insyn i det dagliga arbetet. Detta resultat liknar de resultat som framkommer i Liljegrens (2008) avhandling, där skolans inställning till arbetsområdet nämns som en faktor som påverkar valet av arbetsområde. Arbetet ansågs dock vara en viktig erfarenhet att ha och en grund att stå på. En socialsekreterare uppger att kontakten med arbetet med försörjningsstödsfrågor var ett resultat av att den dåvarande chefen bedömde att socialsekreteraren behövde lära sig *grunderna* i socialt arbete. Socialsekreteraren hade under flera år arbetat inom ett annat arbetsfält inom samma kommun, men med människor.

Jag började i (namnet på kommunen) på Familjeenheten. Där fick jag jobb en kort tid. Men då tyckte de... och jag hade ju hoppats att få någon sorts extrautbildning då, eftersom jag inte hade jobbat på så många år ((skratt)). Men det fick jag ju inte. Utan... då tyckte den chefen där, att jag behövde, skulle börja från början med ekonomiskt bistånd och så. Så jag fick inte fortsätta.

Socialsekreterare 2

Valet att arbeta med försörjningsstödsfrågor var för en av socialsekreterarna mer beroende av tryggheten i att få en fast tjänst än själva arbetsuppgifterna.

Det var faktiskt trygghet, som gjorde att jag sökte mig hit. /.../ Det är främsta skälet till att jag tog jobbet här. Det var ett... en tillsvidare tjänst. Och sedan visste jag också att (området) var ett... rätt ok område jämfört med andra när det gäller Ekonomiskt bistånd. Och jag kände att det är en väldigt viktig kunskap att ha. Framför allt inför framtiden.

Socialsekreterare 3

Arbetets rykte ansågs inte vara det bästa, men arbetsområdet ansågs ändå vara tillräckligt intressant för socialsekreterarna eftersom arbetet genererade erfarenhet inom det sociala arbetet. Arbetsområdets rykte var däremot för lågt för att planera för att stanna kvar under en längre tid (Dutton et al, 1994; Gross, 2007). Kunskapen om att försörjningsstöd behövs inför framtida arbetsuppgifter indikerar att det finns en intention att lämna organisationen när behovet av erfarenhet är uppfyllt.

I brist på egen erfarenhet litade socialsekreterarna på utomståendes bedömning av arbetets status och innehåll, vilket kan skilja sig från de anställda som har en större inblick i arbetet (Dutton et al, 1994). Det framgår av det empiriska materialet att andra personer har uppmuntrat socialsekreterare till att *börja* sin karriär inom socialt arbete genom att arbeta med försörjningsstödsfrågor. I det fjärde citatet framgår att socialsekreteraren får nya arbetsuppgifter i syfte att lära sig arbetet från "grunden". Detta kan inte tolkas på annat sätt än att försörjningsstödsarbetet anses bestå av lättare arbetsuppgifter än de arbetsuppgifter som utförs på andra enheter inom socialtjänsten. Denna typ av uppfattning, att arbetet inom ekonomiskt bistånd anses vara en enkel uppgift ligger väl i linje med vad Puide (2000) diskuterar. Arbetet inom ekonomiskt bistånd beskrivs inte som en karriärmöjlighet, utan som en början på en karriär, där andra arbetsuppgifter är att föredra. Socialsekreteraren i har så att säga "degraderats" på den karriärstege som råder inom socialtjänsten genom att inte få arbeta kvar inom familjeenheten.

Det liknar det tankesätt som redovisades av intervjudeltagarna i Liljegrens (2008), där socialsekreterarna på de andra enheterna såg försörjningsstödsarbetet som en återhämtningsmöjlighet när arbetet på Familjeenheten och Vuxenenheten blev för tungt. En socialsekreterare (cit. 2) nämner arbetet som kurator som det arbete som under socionomutbildningen upplevdes intressant att arbeta som, vilket stödjer Dellgrans (2008) åsikt och det som framgick i Liljegrens (2008) empiriska material om att behandlingsarbete var ett mer eftersträvanvärt arbetsområde.

Förändrad syn efterhand

Utifrån att socialsekreterarna genom sin anställning efter hand har fått bilda sig en egen uppfattning om arbetet, framgår upplevelsen av att arbetsuppgifterna är mer komplicerade än vad de tidigare trott. Även om en del av arbetet består av administrativa arbetsuppgifter är det arbetet att få invånarna självförsörjande som är den viktigaste arbetsuppgiften. Det administrativa arbetet ska hantearas i bakgrunden av det "viktiga" arbetet att få klienterna självförsörjande.

Ja, det är ju, det är ju en ganska liten del i det hela. Just utbetalningarna. Det handlar ju om mycket annat. Stötta, och försöka få ut på arbetsmarknaden och... Hitta sysselsättningar och... Så det är mycket annat det handlar om.

Socialsekreterare 1

Det dubbla uppdraget

Fokus har efter en tid lagts på att lära sig att förhålla sig till det dubbla uppdraget vilket innebär att företräda både samhället och den enskilda individen (Lindgren, 1999). Det dubbla uppdraget påverkar en stor del av det dagliga arbetet.

Ja, javisst. Jag tänker man har mer fokus på det dubbla uppdraget, att man ska försöka få ut människor i annan försörjning vilket verkligen inte är lätt. Men det är ju vårt huvuduppdrag.

Socialsekreterare 5

Jag har ju blivit mera formad och börjat ta... mig an det perspektivet som vi har i våra riktlinjer. Om man säger så. Det behöver man ju också vara för att också förmedla besluten på ett mera... vad ska jag säga... på ett mera, säkrare sätt. Så att inte klienten hör en viss osäkerhet och börjar sätta emot fastän det är så som det står i riktlinjerna. /.../ Ja, jag tror jag har haft en ((skrattar)) annan uppfattning på så sätt att man är oerhört hård på Ekonomiskt bistånd. Det är en syn som jag fortfarande håller med om delvis fast vid, men sanningen är... Det finns ju också mjuka sidor. Det är inte bara hårt här och liksom... att man ska... Att man utgår från att avslå så mycket som möjligt. Utan det är... så ja, jag har ju fått en annan, mer realistisk bild.

Socialsekreterare 3

Socialsekreterarna beskriver ett stort fokus på det yttre uppdraget (Lindgren, 1999) i sin kontakt med klienterna, vilket innebär att ramarna för att bevilja bistånd är påverkade av socialtjänstlagen och lokala riktlinjer för det specifika socialkontoret. Det yttre uppdraget formar socialsekreterarens sätt att förhålla sig till de ansökningar som lämnas av klienter och socialsekreteraren lägger stort fokus på att förmedla besluten på ett professionella sätt.

Det inre uppdraget där fokus ligger på klientens önsknings tycks här ha en mindre roll i jämförelse med det yttre uppdraget (Lindgren, 1999). Det är organisationens underliggande mål som styr gräsrotsbyråkratens arbete mer än klienternas (Lipsky, 2010). Samtidigt beskriver socialsekreteraren i andra citatet uppfattningen av att handlingsutrymmet (Lipsky, 2010) när det handlar att bevilja bistånd är större än vad han trodde innan han blev anställd. Det tyder på att socialsekreteraren tidigare trott att socialtjänstens ambition har varit att avslå i så stor utsträckning som möjligt. En socialsekreterare upplever att arbetsgivaren ser ett samband mellan yrkesstatus och hur väl man lyckas med det yttre uppdraget.

Det enda hon mäter i är ju att vi har sänkt försörjningsstödet. Det är det som man mäter framgångarna i. I att vi har sänkt försörjningsstödet. /.../ Det är det man mäter allting i. Så att det är väl det hon säger: `ja nu när vi sänkt försörjningsstödet så har vi fått upp vår status här'. Visar att vi är duktiga. Så att det är ju det man mäter status i. Det är ju inte om det går bra för klienterna utan det är att man avslutar ärenden och får ut i självförsörjning. Att man får beröm när man liksom har fått någon som kommer till en annan stadsdel. Då kan man få beröm för att man har gjort ett bra jobb. Socialsekreterare 2

Återigen premieras det yttre uppdraget framför det inre (Lindgren, 1999), och det är organisationens underliggande mål som styr gräsrotsbyråkratens arbete mer än klienternas (Lipsky, 2010).

Det krympande handlingsutrymmet påverkar yrkesstatusen och tillgången till resurser

Socialsekreterare som har arbetat inom organisationen i flera år beskriver att handlingsutrymmet på arbetsplatsen har förändrats de senaste åren. Klimatet på arbetsplatsen har hårdnat, och det är svårt att finna ett arbetssätt som passar de egna värderingarna och tankarna om hur ett socialt förändringsarbete bör bedrivas. Arbetsgivaren arbetar mer aktivt med att hålla nere de ekonomiska utgifterna, vilket har påverkat socialsekreterarnas handlingsutrymme och tillgång till resurser.

Den här ekonomin... Handlingsfriheten som vi hade för ungefär tre år sedan, fyra år sedan, det har inte jag på samma sätt idag. Idag, liksom på något sätt, för varje bit, ska man ta upp frågan (rådfråga arbetsledare). Det är inte de här gamla goda tiderna, att man kan ha lite mer handlingsfrihet för att kunna försöka hjälpa klienten att komma vidare samtidigt, parallellt med det här att motivera. Så om jag hjälper dig, det här tar, det här säger... Om det inte blir så så hur blir det då? Och då liksom, det handlingsutrymmet är inte kvar, utan det (arbetet) är mest ett kall. Man kan inte till exempel ge någonting extra för att vara uppmuntrande, och lyfta den personen så att de hamnar i rätt kanal för att kunna gå vidare med sina liv. Socialsekreterare 4

Handlingsutrymmet handlar enligt Lipsky (2010) om att gräsrotsbyråkraterna ska förena klienternas behov med organisationens krav på att exempelvis hushålla med resurserna. Socialsekreteraren, som i detta fall är gräsrotsbyråkraten, berättar att det för flera år sedan fanns goda möjligheter att förhålla sig till det handlingsutrymme som de delegerats av arbetsgivaren. Genom ett större handlingsutrymme från arbetsgivaren fanns det möjlighet att genom olika insatser motivera klienten till en förändring. Uppdraget var fortfarande att klienterna skulle bli självförsörjande, men utrymmet att uppfylla detta uppdrag upplevdes större då friheten att vara generösare i biståndsbedömningen var en morot för klienten att påbörja en livsavgörande förändring.

Genom handlingsutrymmet hade socialsekreteraren möjlighet att skapa en förtroendefull relation, vilket enligt Lindgren (1999) är viktigt för att uppnå det yttre uppdraget.

Socialsekreteraren beskriver att det, till skillnad från förr, idag är svårt att ge klienterna utrymme och tid att motiveras till en livsavgörande förändring. Det har alltså skett en organisationsförändring som har förändrat särdrag som organisationen tidigare har vilat på. Organisationens identitet vilar inte längre på en fast grund, och socialsekreteraren upplever inte att organisationen står för samma värderingar som tidigare (Dutton et al, 1994). Det finns nu krav på att resurserna, i detta fall möjligheten att bevilja ekonomiskt bistånd, ska beviljas restriktivt. Många beslut skall diskuteras med arbetsledare. Inskränkningen i handlingsfriheten gör det enligt socialsekreteraren svårt att arbeta självständigt och motverkar enhetens huvudmål, det vill säga att arbeta för att klienterna blir självförsörjande. Socialsekreteraren menar att handlingsutrymmet är så begränsat att arbetet numera utgår mer från ett kall. Det betyder att den professionella bedömning som Lipsky (2010) pratar om ska hjälpa socialarbetaren i att knyta samman klientens behov med organisationens uppdrag inte utnyttjas i full utsträckning. Genom att socialarbetarens professionella bedömning och möjlighet att arbeta motiverande inte tas till vara i tillräcklig utsträckning, innebär att arbetet skulle kunna utföras av personal som inte har den kompetens som en socialarbetare besitter.

Det framgår av intervjuerna att socialsekreterarna officiellt, enligt delegationsförteckningen, har en högre delegation än i praktiken. Arbetsgivaren har emellertid bestämt att vissa ansökningar måste diskuteras med någon i chefsposition innan beslut fattas.

Det jag tycker är att, enligt delegationsförteckningen har vi... har jag bra handlingsutrymme men tyvärr har det petats lite i det. Det står ingenstans i delegationsförteckningen att vi inte får bevilja bistånd till matpengar. Men det har tagits ett beslut att vi måste tala med vår arbetsledare och vår 1:e innan beslut fattas. Och det blir ju rätt bökigt ibland. Sådana saker... det petas lite men enligt delegationsförteckning så har vi bra handlingsutrymme. Socialsekreterare 2

Genom att handlingsutrymmet i praktiken blir mindre skapas en osäkerhet hos socialsekreterarna som gör dem osjälvständiga i det sociala arbetet. Istället för att förlita sig på att socialsekreterarna har kompetens att avgöra i vilken situation det är försvarbart att bevilja en insats, så tar man ifrån dem detta ansvar. Det innebär att socialsekreterarna inte får möjlighet att utvecklas som socialarbetare, eller att utveckla det sociala arbetet på enheten. I ett längre perspektiv påverkar detta statusen på det sociala arbetet som bedrivs på enheten då arbetets utveckling avstannar.

Vissa socialsekreterare löser åtstramningen på så sätt att de beviljar ansökningar utan att ha diskuterat ärendet med arbetsledare.

Sen gör jag saker som jag inte säger... Jag betalar ju ut småpengar och har delegation och så där som jag... Jag gör på mitt sätt.. som jag inte... bryr mig om... som.... Jag menar jag har ju svängrum som jag... som jag tar vara på ((skrattar)). Socialsekreterare 2

Socialsekreteraren använder sitt faktiska handlingsutrymme genom den officiella delegation som finns. Besluten fattas på egen hand utan större inblick från organisationen. Socialsekreteraren använder sin kunskap som socionom för att hantera handlingsutrymmet, och finner ett sätt att knyta samman klientens behov med organisationens uppdrag genom att inte involvera organisationen mer än vad som är nödvändigt (Lipsky, 2010).

Klienternas värde påverkar yrkesstatusen och tillgången till resurser

Hasenfeld (2010) menar att Human Serviceorganisationernas syfte är att få till en förändringsprocess hos klienten, samt att det sociala arbetet utgår från att se människor som ett råmaterial. Socialsekreterarna förvandlar klienterna från försörjningsstödstagare till arbetsföra personer som är självförsörjande. Det sociala arbetet drivs av moraliska värderingar och organisationen ger ett uttalande om klientens sociala värde utifrån vilka insatser som erbjuds. Genom att socialsekreterarnas delegation och handlingsutrymme vad gäller möjligheten att bevilja de ansökningar som klienterna lämnar har minskat, ökar det administrativa arbetet. Fler avslag resulterar i överklaganden. Det innebär i praktiken mindre utrymme att arbeta motiverande, och minskar även socialsekreterarnas möjligheter att "förvandla" klienterna till självförsörjande personer. Socialsekreterarnas minskade resurser i form av möjlighet att erbjuda klienterna insatser förmedlar att organisationen värderar klientens sociala värde lågt i samhället (Hasenfeld, 2010). Det innebär vidare att organisationen värderar andra klienter högre än de klienter som tillhör enheten för försörjningsstöd (Gross, 2007; Hasenfeld, 2010). Insatserna läggs istället på någon av de andra enheterna inom socialtjänsten. Organisationen signalerar att socialbidragstagarna inte är lika mycket värda som klienter på exempelvis Barn- och Familjeenheten då de är fattiga. Utifrån ett organisationsperspektiv innebär detta att socialsekreterarna som arbetar på Försörjningsstödsenheten är mindre värda då inskränkningen i delegationen innebär att arbetsgivaren lägger sina resurser på handläggare på de andra enheterna (Hasenfeld, 2010). Genom att organisationen inte satsar sina resurser på försörjningsstödsarbetet minskar möjligheterna att bedriva ett socialt förändringsarbete, och detta påverkar enligt Carmeli och Freund (2009) arbetets status negativt. Att det sociala arbetet är starkt påverkat av de rådande politiska åsikterna och överskuggar det professionella sociala arbetet som socialarbetaren vill arbeta utifrån blir här tydligt. Genom att arbetet är så influerat av politiska drivkrafter, som indirekt propagerar för en större mängd administrativa uppgifter, ger detta allmänheten en anledning att ifrågasätta det sociala arbetets professionalitet och status (Dellgran & Höjer, 2000).

Socialsekreterarna beskriver att det allt krympande handlingsutrymmet påvisar en ändrad människosyn hos organisationen som inte överensstämmer med socialsekreterarnas.

Det jag tycker mig märka det är att... från tidigare, det är att... /.../ Människosynen kanske inte är samma som innan. Ibland under metodhandledningen så tycker jag att /.../ vår metodhandledare har svårigheter att sätta sig in i människors verklighet. Utgår man från sig själv... självklart. /.../ Men jag menar, säg nu att om min partner och jag nu skulle flytta isär, och jag skulle söka lägenhet. Jag tror inte att jag skulle få ett förstahandskontrakt direkt. Jag har fast jobb och lön. Inga betalningsanmärkningar. Och då är det ju... Ibland är det ju så lätt att säga att vi godkänner inte en högre hyra. Och det har jag svårt för. Alltså jag har svårt för vissa ord som sägs. Och vissa frågor som jag tycker att... inte hör hemma. Det har jag svårt för. Det stämmer inte överens med min människosyn. Den metodhandledning som jag har nu, har jag inte haft tidigare. /.../ Hon har inte varit min utan jag har haft en annan, som tyvärr sade upp sig utan att ha något nytt jobb vad jag förstår. För det gick inte att fortsätta menade han. /.../ Och i (där socialsekreteraren tidigare arbetat) där var det liksom väldigt strikt och så... men det fanns ändå den förståelsen för människor, på ett annat sätt. /.../ Det tycker jag är svårt. /.../ Jag vet inte, men det är en av anledningarna till att jag känner mig kräkfärdig ibland. Men som tur är kan jag ta beslut själv. Jag behöver inte så mycket handledning. Och jag är ändå strikt, och det är inte så att jag vill gulla, som vill krama om klienter. Men jag saknar förståelsen faktiskt. Det gör jag. Förståelsen även för oss. Socialsekreterare 5

Dutton et al (1994) beskriver att alla arbetsplatser utmärker sig genom centrala, specifika drag. När det sker organisationsförändringar lyfts organisationens särdrag upp till ytan och blir mer tydliga för de anställda. När organisationens särdrag kritiserar vilar inte längre organisationen på en fast grund. Det framgår av citatet att organisationen och socialsekreteraren tidigare har haft en samstämmig människosyn. Genom den samstämmiga människosynen har socialsekreteraren getts möjlighet att i det dagliga arbetet, utan någon egentlig reflektion från socialsekreterarens sida, utföra sina arbetsuppgifter. Genom den samstämmiga människosynen har socialsekreteraren känt en samhörighet med organisationen och den organisatoriska identifikationen har inte varit hotad. Socialsekreteraren beskriver emellertid att det skett en förändring inom organisationen genom att det är stort fokus på att spara pengar. När ärenden diskuteras på exempelvis metodhandledningen upplever socialsekreteraren att metodhandledarens sätt att resonera tyder på att viljan att spara pengar har skapat en förändrad människosyn. Det centrala specifika drag som organisationen tidigare haft i form av en human människosyn har ändrats, och strider mot socialsekreterarens egen uppfattning och etik. Eftersom det har skapats en skillnad i organisationens och socialsekreterarens människosyn påverkar detta socialsekreterarens anknytning till organisationen, men inte i så hög grad att hon ännu valt att lämna organisationen. Socialsekreteraren gör vad Dutton et al (1994) beskriver när organisationen upplevs agera oetiskt: socialsekreteraren löser situationen med att avskärma sig från organisationen genom att inte utnyttja metodhandledningen i den utsträckning hon tidigare har gjort. Enligt Dutton et al (1994) är människor mer intresserade av att arbeta inom organisationer där de kan uttrycka sig och sina åsikter till skillnad från arbetsplatser där de måste vara noga med hur de framställer sig. Eftersom socialsekreteraren undviker forum på arbetsplatsen som tidigare gav möjligheten att framföra sina åsikter tolkas detta som att organisationens attraktionskraft har minskat.

Att lämna organisationen - exit

Moraliska skäl till att lämna

Av de socialsekreterare som tidigare haft en ledarroll inom ekonomiskt bistånd är det ingen som vill fortsätta denna bana. En av intervjudeltagarna har tidigare haft en ledarroll som 1:e socialsekreterare på ett socialkontor. Det fanns från början en ambition att fortsätta ledarspåret och arbeta som enhetschef. Dessa planer ändrades efter ett tag då arbetet inte uppfyllde förväntningarna. Det upplevdes svårt att delegera arbetet när arbetstempot var högt och socialsekreterarna inte hann med. Socialsekreteraren upplevde att sättet att arbeta inte överensstämde med dennes moraliska principer snarare än att dennes kompetens inte räckte till.

Ja, men inte att jag var dålig, förstår du? Det är mera att det blir för tärande, det blir för mycket. Man får vara en annan, man får vara en tuffare typ tror jag. För annars blir man uppäten. Jag menar, jag kunde ta... Säg att det var... då var det ju sjukdomar, ibland längre sjukdomar, och då gjorde jag så att jag delade upp... Alltså säg att den personen hade 50 klienter. Då tog vi andra... gruppen tog ansvar för alla men jag tog också ansvar för några. /.../ Om någon var sjuk då, och de andra var väldigt uppbokade så kunde jag också ta jouten, man delar upp på dagen. /.../ Men man blev uppäten! Och då får man vara en sådan där som kan delegera och glömma av hur personen, kanske bortse från att personen har mycket och mår dåligt. Och jag kan inte det. Fasen också! ((skrattar)) Det är ingen idé! ((skrattar)) /.../ Jag tror att jag skulle ha lättare att vara en chef högre upp. Där man inte ser så mycket. Men som 1:e så ser man ju!

Socialsekreterare 5

Organisationens krav på 1:e socialsekreteraren att driva på socialsekreterarna trots att de redan hade för mycket arbetsuppgifter överensstämde inte med den egna människosynen eller synen på sig själv. Socialsekreteraren kunde inte vara delaktig i att tvinga personalen att arbeta ännu hårdare än de redan gjorde. Socialsekreteraren satte högt värde på att socialsekreterarna skulle ha en dräglig arbetssituation, något organisationen inte kunde leva upp till. Den organisatoriska identifieringen och känslan av tillförlitlighet till sin arbetsgivare var därför låg. Med anledning av att organisationen inte kunde leva upp till dessa värderingar valde socialsekreteraren att avsluta sin anställning som arbetsledare (Dutton et al, 1994). En annan anledning till att 1:e socialsekreteraren valde att sluta var då denne inte fick de resurser som behövdes för att kunna delegera arbetet och för att skapa en dräglig arbetssituation för samtliga anställda på enheten (Carmeli & Freund 2009). 1:e socialsekreteraren gavs inte tillräckligt handlingsutrymme att hantera sin arbetsgivares uppdrag, i form av att fördela sjuka socialsekreterares arbetsuppgifter till de socialsekreterare som var i tjänst, med de behov som de överarbetade socialsekreterarna hade i form av avlastning. Trots att 1:e socialsekreteraren själv försökte utföra det dagliga sociala arbetet saknades tid till att utföra samtliga arbetsuppgifter (Lipsky, 2010).

Att byta till en organisation som uppfyller de moraliska principerna

På frågan hur intervjudeltagarna ser sin framtida karriär vill samtliga intervjudeltagare lämna den organisation de idag tillhör. Alla uppger att det sociala arbetet är det önskvärda arbetsområdet då de vill arbeta med människor. De ångrar inte att de utbildade sig till socionomer. Vissa kan tänka sig att fortsätta arbeta med försörjningsstödsfrågor. Detta förutsätter enligt socialsekreterarna dock, i likhet med vad Dutton et al (1994) beskriver, att organisationens värderingar överensstämmer med den människosyn som socialsekreterarna har, att handlingsutrymmet ger dem de rätta förutsättningarna att bedriva ett professionellt socialt arbete och att organisationen ger enheten de resurser som krävs. Socialsekreterarna berättar att det som har hållit dem kvar i organisationen är den goda gemenskapen med arbetskamraterna. De beskriver en bra stämning i arbetsgruppen och en känsla av trygghet hos arbetskamraterna. De brinner för att förbättra villkoren för sina klienter, där arbetets mödor bärs upp av när klienterna blir självförsörjande och avslutas.

Egentligen ville jag inte komma tillbaka till Ekonomiskt bistånd. Jag ville stanna kvar som kurator. Men alltså nu är det väldigt svårt att gå tillbaka till kuratorsarbete. /.../ Konkurrensen är så pass hård. Ibland det är 300 personer som söker en och samma jobb, och det kan man förstå att det kan bli de som har jobbat längst och som är erfarna i den frågan får arbetet. Jag har för avsikt att komma härifrån. Hoppas jag. Jag har varit på några anställningsintervjuer.

Socialsekreterare 4

Ja... Min framtid är så nu att jag kommer att... Jag letar efter jobb. /.../ Det kanske inte är just Ekonomiskt bistånd men det är... om det jag sa förut med den här människosynen, men jag trivs ju så bra med mina arbetskamrater. Och Ekonomiskt bistånd. De arbetsuppgifterna är ju inte annorlunda på ett annat kontor, men då skulle jag leta efter något där jag upplever att människosynen är likadan som... Mer motsvarar den som jag har.

Socialsekreterare 5

Jag har som sagt sökt lite andra jobb....

Socialsekreterare 2

Ja, alltså jag har hittat rätt område. Att jag vill jobba med människor. Men jag kanske inte tänker att jag jobbar med försörjningsstöd om 5 år. Det kanske jag inte tänker. Jag har varit här i fem år så jag hoppas verkligen att jag flyttar på mig ngn gång! ((skrattar)) Fast det är liksom, jag trivs ändå så pass bra så att det är lite... trögt att ta steget att söka ett annat jobb. Men ibland så tänker man att man borde ju göra det. Någon gång!

Socialsekreterare 1

Som beskrivits tidigare av socialsekreteraren som arbetat som 1:e socialsekreterare är den höga arbetsbelastningen och känslan av stress även på handläggarnivå ett motiv till att byta arbetsplats och arbetsuppgifter. Det råder en känsla av att hela tiden behöva anpassa ambitionen på arbetet utifrån avsaknaden av tillräcklig tid. Just stressen i arbetet ligger i linje med vad behandlingsgrupperna i Liljegrens (2008) undersökning hävdade var en anledning till att statusen på arbetet var så låg. Vem vill arbeta på en enhet där ledningen av arbetet är så undermålig att det inte ges utrymme för det sociala förändringsarbetet? Särskilt om stressen påverkar fritiden. Socialsekreterarna beskriver att de för att klara av att arbeta på enheten en längre tid måste förlika sig med att man inte hinner allt. I det fall man inte klarar att förlika sig med denna tanke, påverkas fritiden. När detta händer finns det inget annat alternativ än att se sig efter en annan anställning (Dutton et al, 1994).

Jag tror att min tid här kommer att bli kortvarig faktiskt. Det är min spontana känsla. /.../ Sedan jag kom hit så kände jag ju den här stresskänslan. Och jag lät inte den få överhanden i och med att jag visste att jag var ny på jobbet, och alla nya jobb medför en sådan stresskänsla. Men i och med att det inte har släppt och att jag känner också att det är något som påverkar utanför arbetstiden, så har jag också börjat se mig om gällande andra tjänster. Socialsekreterare 3

Dutton et al (1994) teori om att anställda som stannar i en organisation under en längre tid anammar de värderingar som finns kollektivt i organisationen stämmer inte överens med de resultat som redovisas här. Samtliga socialsekreterare avser att lämna organisationen om tillfälle ges oavsett om de arbetat inom organisationen en kort period eller under många år.

Det finns ingen tanke om att påbörja en karriär inom den privata sektorn utifrån syftet att höja sin lön eller få högre status och erkännande från allmänheten, vilket Dellgran (2008) beskriver. Flertalet socialsekreterare uppger emellertid, i likhet med Dellgran & Höjer (2000), att de önskar lämna socialtjänsten för andra utmaningar. Det som dock skiljer sig mot Dellgran & Höjers (2000) och Weiss et al (2004) resultat är att de fortfarande vill arbeta med vill fortsätta kämpa för de grupper som är mest utsatta i samhället. De önskar en mer stöttande och hjälpanande roll, men där myndighetsutövning spelar en mindre roll i arbetet.

Arbetet med försörjningsstöd rekommenderas trots allt

Socialsekreterarna rekommenderar andra socionomer att arbeta med försörjningsstödsfrågor, men endast under en begränsad tid.

Jag kan rekommendera det under en tidsbegränsad tid. Socialsekreterare 3

Ja, faktiskt /.../ Ja, du möter ju människor. Du möter ju väldigt många olika människor. Det är det jag tycker är kul alltså. Det är att möta människor i olika situationer och olika livsöden. Du kan faktiskt göra skillnad genom att hjälpa folk till rätt instans och sen påverka folk. Och jag känner ju att jag påverkar folk till att ändra inställning. Att tycka att det är viktigt att klara sig själv. Att inte ha den där: 'Utnyttja samhället.' /.../ Jag känner att min påverkan har fått folk att ändra sig. Det känner jag. Genom samtal, genom tjat, genom att vara morsa eller genom att vara... ja ligga på. Jag känner att det jag gör faktiskt påverkar folk ganska mycket. Jag menar just värdigheten att ta ansvar för sitt eget liv tycker jag... och uppmuntra folk till det. Där har man en jätteviktig roll alltså. Som känns meningsfull. Väldigt meningsfull. Socialsekreterare 2

Ja, egentligen, i princip vill jag rekommendera alla att pröva Ekonomiskt bistånd för det är mycket mångfacetterat i den bemärkelsen att man kan uppleva alla bitar i ett och samma paket. Och det är en väldigt stark bas för att gå vidare och tänka friskare även på andra moment. Socialsekreterare 4

Det skulle jag väl göra (rekommendera) om de.. hur ska jag säga... Jag har en brorsdotter som är runt 20, och som frågade mig: `jag funderar på att bli socio-
nom. Vad tycker du?` `-Ja, det är mycket slit för lite pengar!` ((skrattar)) sade
jag till henne. `Det ska du bara veta att de flesta hamnar också på socialkontor.
Bara så du vet det.` `Jaha`. Så jag vet inte. Jag uppmuntrade henne kanske inte
så jättemycket. För att det är ju så. Det är ju mycket slit, och låg lön. Det ska
man ju veta när man väljer det. Även om jag inte alls är missnöjd över att jag
valde det. Men jag tror det kan vara tufft också för en ung tjej. Komma direkt
till ett socialkontor, det tror jag inte att jag skulle fixat när jag var strax över 20.
Socialsekreterare 1

Erfarenheten upplevs vara viktig eftersom kollegorna besitter stor kunskap inom området, och är så kallade "kunskapsdatabaser". En intervjudeltagare utropade under intervjun att "alla borde uppleva det för att kalla sig för socialarbetare!" Arbetet rekommenderas då arbetet är mångfacetterat och ger en unik möjlighet att göra skillnad i andra människors liv. Om man klarar av arbetet på försörjningsstöd, finns det inget arbete man inte klarar av.

Jag tror att erfarenheten här är så himla viktig. Kunskapen som finns här är väldigt stor, och det är därför också som jag anser att de som kan jobba här länge... De är ju sådana läskiga kunskapsdatabaser! ((skrattar)) Och jag anser definitivt att de är värda betydligt mer än det de har idag. Så ja, jag kan definitivt tycka att ekonomiskt bistånd är det som alla borde... Att alla borde uppleva det för att kalla sig för socialarbetare! ((skrattar))
Socialsekreterare 3

7 SAMMANFATTNING OCH AVSLUTANDE DISKUSSION

I detta avslutande kapitel förtydligas de resultat som framkommit i föregående kapitel genom att en återknytning görs till undersökningens syfte och frågeställningar. Svar ges på om frågeställningarna har besvarats och om syftet har uppnåtts. Kapitlet avslutas med förslag till vidare forskning.

Ja, hur upplever socialsekreterarna som arbetar inom Ekonomiskt bistånd/försörjningsstöd att andra uppfattar deras yrkesstatus? Socialsekreterarna har, i enlighet med syftet, med målande beskrivningar och med ett stort engagemang beskrivit hur den egna yrkesstatusen upplevs i kontakten med socialsekreterare på andra enheter, den egna organisationen och utomstående. Vidare har det i enlighet med studiens syfte blivit tydligt att finns skillnader mellan dem och andra yrkesgrupper i relation till begreppet yrkesstatus. Utifrån min studie är det möjligt att dra slutsatsen att socialsekreterarnas upplevelse av yrkesstatusen har stor betydelse i det dagliga sociala arbetet men också när det gäller beslutet att stanna eller lämna arbetsplatsen. Socialsekreterarna upplever att handläggarna på andra enheter i den egna organisationen värderar deras yrkesstatus lågt, och att det råder en avsaknad av respekt för deras arbete. Socialsekreterarna upplever att handläggare på andra enheter inom den egna organisationen inte har någon inblick i det professionella sociala arbetet som bedrivs på försörjningsstödsenheten, där de administrativa arbetsuppgifterna i motsats till vad andra tror bara är en del av deras arbete. Upplevelsen av nonchalans från de andra handläggarna är stark. I kontakten med andra myndigheter är upplevelsen en annan. Yrkesstatusen upplevs som mer jämlik, även om det finns vissa läkare som ibland utmärker sig. Socialsekreterarna upplever att det finns en ömsesidig respekt i kontakten med utomstående samarbetspartners, och att det finns ett intresse av att samarbeta i gemensamma ärenden. Socialsekreterarnas arbetsinsatser uppskattas, och varken nonchaleras eller negligeras. I likhet med kontakten med de andra enheterna inom socialtjänsten upplevs en kunskapsbrist om socialsekreterarnas arbetsuppgifter.

Socialsekreterarna har i enlighet med syftet och frågeställningen beskrivit vilka karriärmöjligheter de ser inom den egna enheten. Studien visar att handlingsutrymmet är väsentligt att diskutera när statusbegreppet inom socialtjänsten är i fokus. Detta då socialsekreterarnas handlingsutrymme är starkt förknippat med organisationens människosyn. Det empiriska materialet visar att graden av upplevt handlingsutrymme påverkar om socialsekreterarna väljer att stanna kvar på arbetsplatsen. I studien framgår vidare att de har en önskan att lämna den organisation de idag tillhör för en organisation som bättre överensstämmer med deras människosyn. Intervjupersonerna upplever att deras handlingsutrymme är så begränsat att det påverkar deras möjligheter att göra individuella bedömningar. När möjligheterna att göra individuella bedömningar begränsas, påverkas socialsekreterarnas möjligheter att kunna utöva ett professionellt socialt förändringsarbete. Om arbetet till slut bara består av att bedöma om en klient är berättigad till bistånd eller inte finns det inget socialt förändringsarbete att tala om. Detta leder till att statusen på arbetet som bedrivs påverkas negativt genom att personalen vill lämna organisationen. Vem vill arbeta på en arbetsplats en längre tid, om det ständigt är hög personalomsättning och bristen på erfarna socialsekreterare påverkar kvalitén på arbetet i arbetsgruppen? Det är med andra ord svårt att höja "ribban" i en grupp som aldrig är stabil.

Med tanke på min egen erfarenhet av att arbeta med försörjningsstöd förvånades jag inte av att socialsekreterarna upplever att de som enhet har lägst status inom socialtjänsten. Dessutom styrker även tidigare forskning denna slutsats. Det som förvånar mig är att det finns en så stark upplevelse hos socialsekreterarna av respektlöshet från de andra enheterna inom socialtjänsten. Respektlösheten visar sig när de i gemensamma ärenden förutsätts samarbeta. Jag är positivt överraskad över att socialsekreterarna upplever att statusen mellan dem och utomstående partners upplevs som relativt jämlik. Det bådar positivt för framtida samarbete, möjligheten att arbeta professionellt, och möjligheten att hjälpa klienterna att i framtiden leva ett självständigt liv utan inverkan från socialtjänst och andra myndigheter. Problemet ligger enligt socialsekreterarna inte i hur yrkesstatusen upplevs i kontakten med samarbetspartners, utan inom den egna organisationen.

Att som socialsekreterare förhålla sig till myndighetsutövningen i arbetet kan vara svårt. Jag har sett flera kollegor kämpa med denna del av arbetet, men svårigheten har då varit att hantera de konflikter som uppstår i kontakten med klienter när avslag fattas. Det är jobbigt att vara i konflikt med andra. Svårigheten har inte, vilket i denna studie har varit tydligt, legat i frågan om besluten rent moraliskt eller etiskt är korrekt, eller om organisationens människosyn överensstämmer med den enskilda socialsekreterarens. Det tycks alltså vara än svårare att vara i konflikt med sig själv och de egna värderingarna än med en enskild klient. Det empiriska materialet visar just hur viktigt det är att organisationen, genom den delegation de tilldelar socialsekreterare, ger möjlighet till visst handlingsutrymme. Om inte, ställs socialsekreteraren inför ett moraliskt dilemma, där konsekvensen kan bli att lämna organisationen för en som arbetar utifrån en människosyn som överensstämmer med den som socialsekreteraren har. Just valet att lämna organisationen påverkar försörjningsstödsarbetets yrkesstatus utifrån att värdefull kompetens försvinner.

De empiriska resultaten visar att ämnet är av stor relevans. Undersökningen visar att det inte är känslan av att ha lägre status, eller bristen på erkännande från sina kollegor som påverkar socialsekreterarna i högsta grad. Istället är det hur den lägre statusen påverkar det dagliga arbetet i form av brist på resurser, där klienterna och organisationens människosyn blir lidande framför organisationens intresse att spara pengar. Socialsekreterarna var sannolikt, i samband med att de valde yrke, väl medvetna om att det sociala arbetet som sådant inte genererar särskilt mycket i lön eller i jämförelse med andra yrken har hög status. Men det var nog säkerligen en överraskning att kollegor inom den egna organisationen är ointresserade av deras arbetsområde.

Arbetet med enhetens status inom organisationen bör prioriteras, inte bara av arbetsgivaren utan även av de anställda. Det som i denna uppsats blir tydligt är att samarbetet mellan de olika enheterna inom socialtjänsten blir lidande av att enheterna har olika status. Finns det en upplevelse av jämbördighet i yrkesstatusen upplevs samarbetet fungera, vilket exemplifieras i kontakten med utomstående partners. Om inte samarbetet fungerar resulterar detta i att den enskilde klienten hamnar i kläm. Det professionella mötet blir kanske inte så professionellt och klienten kanske inte heller erbjuds de insatser som finns att tillgå. Att arbeta med yrkesstatusen inom de olika enheterna i socialtjänsten bör prioriteras då det empiriska materialet visar att upplevelsen av att vara uppskattad gör de anställda mer effektiva och ökar kvalitén på arbetsinsatsen.

Vad krävs för att höja yrkesstatusen för de socialsekreterare som arbetar med försörjningsstödsfrågor? I första hand ställer det krav på att den egna organisationen tar sitt ansvar och på olika sätt för upp enhetens status på dagordningen. Detta kan göras genom

- att på alla nivåer inom den egna organisationen öka kunskapen om vilken typ av arbete som utförs på Försörjningsstödsenheten. Rent generellt behöver samtliga enheter mer inblick i respektive enhets arbetsuppgifter.
- att på alla nivåer inom den egna organisationen föra en levande diskussion huruvida det är möjligt att arbeta professionellt om organisationen minskar socialsekreterarnas handlingsutrymme.
- att i arbetsgruppen fokusera mer på specifika arbetsmetoder som inriktar sig på rehabilitering för att på så vis göra arbetsområdet mer tydligt inte bara för de enskilda socialsekreterarna på enheten, utan även för utomstående enheter inom socialtjänsten.
- att i enlighet med vad Gross (2007) föreslår höja statusen på arbetet genom att vissa områden såsom arbetsledar- och chefspositioner endast görs tillgängliga för personer med magister- och mastersutbildning. Detta ökar möjligheterna för socialsekreterarna att få kompetent vägledning i det dagliga arbetet samt ökar möjligheten att arbeta utifrån specifika metoder. Detta krav kan redan nu, även om det är relativt ovanligt, skönjas i form av krav på mastersutbildning vid tillsättning av metodhandledare.
- att ändra fokus från försörjningsarbetets administrativa uppgifter genom att ändra enhetens namn. Det är inte konstigt att individer som står utanför enheten drar slutsatsen att arbetet handlar om att administrera ansökningar om försörjningsstöd om enheten har namn som syftar på pengar i något hänseende. Varför inte gå ifrån namnen "Försörjningsstödsenheten" och "Enheten för Ekonomiskt bistånd" till exempelvis namnet "Rehabiliteringsgruppen"? För är det inte det socialsekreterarna säger, att de genom olika insatser rehabiliterar klienterna mot arbetsmarknaden?

Utifrån att socialsekreterarna upplever att statusbegreppet är ett problem i den egna organisationen är förslag på fortsatt forskning att skifta fokus från socialsekreterarnas syn på sin yrkesstatus till arbetsgivaren. Hur ser arbetsgivaren inom socialtjänsten på statusbegreppet inom de olika enheterna, och upplever de att statusen påverkar det sociala arbetet och samarbetet mellan enheterna? Frågan skulle kunna utforskas genom att göra en kvalitativ undersökning i form av intervjuer med arbetsledare och chefer som arbetar inom socialtjänsten. Denna frågeställning anser jag är av stor relevans i arbetet med att förbättra det sociala arbetets status, där mitt fokus ligger på arbetet inom ekonomiskt bistånd.

KÄLLFÖRTECKNING

- Abrahamsson, B. (2000). Organisationsteori. *Moderna och klassiska perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.
- Backman, J. (2008). *Rapporter och uppsatser (2 uppl)*. Lund: Studentlitteratur.
- Bastoe, P. O., & Dahl, K. (1995). *Organisationsutveckling i offentlig verksamhet*. Lund: Studentlitteratur.
- Bergmark, Å. (2000). Med vilken måttstock? Om valet av kriterier vid utvärderingar av arbete med socialbidrag s. 187-204 I: Puide, A (red.). *Socialbidrag i forskning och praktik*. Stockholm: Centrum för utvärdering av socialt arbete.
- Bergmark, Å., & Lundström, T. (2008a). Det socialtjänstbaserade sociala arbetets organisering. I Bergmark, Å., Lundström, T., Minas, R., & Wiklund, S. (red.), *Socialtjänsten i blickfånget* (s.35-64). Stockholm: Natur och kultur.
- Bergmark, Å., & Lundström, T. (2008b). Framtida utmaningar för det sociala arbetet. I Bergmark, Å., Lundström, T., Minas, R., & Wiklund, S. (red.), *Socialtjänsten i blickfånget* (s.229-240). Stockholm: Natur och kultur.
- Bergmark, Å., & Lundström, T. (2008c). Socialtjänstens Individ- och Familjeomsorg - om det sociala arbetet och dess förutsättningar. I Bergmark, Å., Lundström, T., Minas, R., & Wiklund, S. (red.). *Socialtjänsten i Blickfånget* (s.17-30). Stockholm: Natur och Kultur.
- Bodin, L-K. (2010). *En kvalitativ studie om socialsekreterares syn på sin yrkesstatus*. (C-uppsats från Socionomprogrammet). Mittuniversitetet, Institutionen för socialt arbete, 831 25 Östersund.
- Brinkmann, S., & Kvale, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun (2a uppl)*. Lund: Studentlitteratur.
- Byberg, I. (1998). *Arbetsmetoder och socialbidrag*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Carmeli, A., & Freund, A. (2009). Linking perceived external prestige and intentions to leave the organization: the mediating role of jobsatisfaction and affective commitment. *Journal of social service research*. 35:3, 236-250.
- Dellgran, P. (2008). Fattigdomens professionalisering och flykten från myndighetsövning. s 231-242 I: Swärd, H, Egerö, M-A (red.). *Villkorandets politik. Fattigdomens premisser och samhällets åtgärder - då och nu*. Borås: Egalité förlag.
- Dellgran, P., & Höjer, S. (2000). *Kunskapsbildning, akademisering och professionalisering i socialt arbete*. Göteborgs universitet.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239-263.

- Gross, G. D. (2007). Social work: A profession in search of sign value och positively Queen Jane. *Journal of progressive human services*. 18:1, 5-23.
- Hasenfeld, Y. (2010). *Human services as complex organizations (2nd ed)*. Californien: SAGE publications.
- Holme, I. M., & Solvang, B. K. (1997). *Forskningsmetodik (2 uppl)*. Om kvalitativa och kvantitativa metoder. Lund: studentlitteratur.
- Hydén, L-C. (2000). Att samtala om socialbidrag. s. 224-243 I: Puide, A (red.). *Socialbidrag i forskning och praktik*. Stockholm: Centrum för utvärdering av socialt arbete.
- Liljegren, A. (2008). *Professionellt gränsarbete - socionomexemplet*. Göteborg: Göteborgs universitet, Sociologiska institutionen.
- Lindgren, H. (1999). Det dubbla uppdraget. s 105-114 I: Bernler, G., Cajvert, L., Johnsson, L., & Lindgren, H (red). *Psykosocialt arbete - Idéer och metoder*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Lipsky, M. (2010). *Street-level Bueaucracy-Dilemmas of the individual i public service (Rev)*. New York: Russel Sage Foundation.
- Minas, R. (2008). Arbete med Ekonomiskt bistånd II. Exemplet mottagning av nya socialbidragsklienter. I Bergmark, Å., Lundström, T., Minas, R., & Wiklund, S. (red.), *Socialtjänsten i blickfånget* (s.173-204). Stockholm: Natur och kultur.
- Pettersson, U. (2009). *Socialt arbete, politik och professionalisering. Den historiska utvecklingen i USA och Sverige*. Natur och Kultur: Stockholm.
- Puide, A. (2000). *Socialbidrag i forskning och praktik*. Stockholm: Centrum för utvärdering av socialt arbete.
- Socialstyrelsen. (2010a). *Handläggning och dokumentation inom socialtjänsten*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen. (2010b). *Lägesrapport 2010*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen. (2011). *Ekonomiskt bistånd kvartal 1-4, år 2010. Läns- och kommunvis redovisning av utbetalt ekonomiskt bistånd*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen. (2012). *Ekonomiskt bistånd kvartal 1-4, år 2011. Läns- och kommunvis redovisning av utbetalt ekonomiskt bistånd*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Sohlberg, P., & Sohlberg, B-M. (2009). *Kunskapens former. Vetenskapsteori och forskningsmetod*. Malmö: Liber AB.
- Soydan, H. (2001). From vocational to knowledge-based education-an account of Swedish social work education. *Social work education*. 20:1, 111-121.

Svensk ordbok och svensk uppslagsbok. (1997). Göteborg: Norstedts Förlag AB.

Svensson, L.G. (1998). *Professionalism och politisk decentralisering - en sociologisk studie av skolan och socialtjänsten i en kommunalsreform.* Research report nr 122 from the Department of Sociology, Göteborgs Universitet.

Svensson, L.G. (2003). Yrkes- och professions sociologi. I Blomsterberg., M, & Soidre, T. (red). *Reflektioner. Perspektiv om arbetsliv och arbetsmarknad* (s 27-44). Göteborg: Intellecta DocuSys AB.

Trost, J. (2008). *Att skriva med akribi.* Lund: Studentlitteratur.

Ulfsson, Y. (2006). *Yrke, Status & Genus. En sociologisk studie om yrken på en segregerad arbetsmarknad.* Göteborg: Göteborgs Universitet, Sociologiska institutionen.

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

Wennerström, U-B. (2003). *Den kvinnliga klassresan.* Göteborg: Göteborgs Universitet, Sociologiska institutionen.

Widerberg, K. (2002). *Kvalitativ forskning i praktiken.* Lund: Studentlitteratur.

Wies, I., Gal, J., & Cnaan, R. (2004). Social work education as professional socialization: a study of the impact of social work education upon student's professional preferences. *Journal of social service research.* 31:1, 13-31.

Wingfors, S. (2004). *Socionomyrkets professionalisering.* Sociologiska institutionen, Göteborgs Universitet.

BILAGA 1

BREV TILL SOCIALSEKRETERARE

Hej!

Jag studerar på Mastersutbildningen vid Göteborgs Universitet, och har nu påbörjat min D-uppsats. Syftet med min uppsats är att undersöka hur socialsekreterare med socionomutbildning, som arbetar inom Ekonomiskt bistånd, upplever sin arbetssituation, och hur statusen på arbetet påverkar hur socialsekreterare tänker om sina karriärmöjligheter. Jag skulle vara väldigt tacksam om du vill dela med dig av dina erfarenheter och din tid genom att ställa upp på en intervju.

Intervjuerna planeras tidsmässigt att ta ca en timme i anspråk. Intervjuerna kommer att spelas in på bandspelare så att jag har möjlighet att transkribera materialet i samband med analysen. Godkänd uppsats kommer att publiceras digitalt via Institutionen för Socialt arbete på Göteborgs Universitet. Det innebär att allmänheten kommer att ta del av uppsatsen. De uppgifter som framkommer under intervjun kommer att avidentifieras, och det är min intention att i största möjliga mån undvika att använda information som på något sätt kan härledas till enskild informant. Om intresse finns skickar jag gärna den färdiga uppsatsen till dig.

Jag hoppas att du finner ämnet intressant, och att du kan tänka dig att medverka i min undersökning. Jag skulle uppskatta om du snarast vill kontakta mig, och meddela när det passar dig att genomföra intervjun.

Tack!

Med vänlig hälsning

Helena Lave

e-post: [REDACTED]
tel: [REDACTED]

BILAGA 2

INTERVJUGUIDE

Inledningsfrågor

Vilken utbildningsbakgrund har du?

Hur länge har du arbetat inom Ekonomiskt bistånd?

Har du tidigare erfarenhet av att arbeta inom socialtjänsten? Vad?

Vad är anledningen till att du valde att arbeta inom Ekonomiskt bistånd?

Vilka ärendetyper innehåller din tjänst?

Hur ser en typisk dag ut?

Hur ser arbetsbelastningen ut? Om den är hög hur hanteras detta och de känslor detta skapar? Vilka strategier finns för att hinna? Kompromisser?

Vad var din syn på att arbeta med Ekonomiskt bistånd innan du började?

Har din syn på arbetet förändrats sedan dess?

Ser du arbetet som ett kall eller en karriärmöjlighet?

Vad är det bästa med ditt arbete respektive det sämsta?

Handlingsutrymme

Hur ser du på det handlingsutrymme du har när det gäller att fatta beslut?

Hur ser du på det handlingsutrymme du har när det gäller att arbeta med socialt förändringsarbete?

Upplever du att din arbetsgivare litar på din bedömning?

Finns det tillfällen när du upplever dig styrd i arbetet?

Finns det tillfällen när du upplever att det hade varit önskvärt att handlingsutrymmet borde vara mindre?

Finns det delar av organisationen/styrningen som du upplever hindrar dig från att utföra ett professionellt socialt arbete? Om så är fallet, får du gehör för dina professionella bedömningar?

Mål

Vad är arbetsgivarens mål med det arbete du utför?

Hur vet du vilka mål arbetsgivaren har med ditt arbete?

Stämmer målen överens med ramar och riktlinjerna?

Finns det tillfällen när dina mål inte överensstämmer med arbetsgivarens? Hur hanterar du i så fall denna situation?

Upplever du att din arbetsgivare ger dig förutsättningar för att uppnå dessa mål?

Lyssnar arbetsgivaren om du kommer med förslag på hur arbetet kan förbättras?

Status

Upplever du att det arbete du utför är viktigt? Om ja varför är det viktigt? För vem?

Hur upplever du att arbetsgivaren ser på dina arbetsuppgifter?

Hur ser du på ditt arbete i jämförelse med de andra enheterna inom socialtjänsten?

Upplever du att det är möjligt att gradera de olika enheterna inom socialtjänsten i olika svårighetsgrader?

Hur upplever du att de andra enheterna inom socialtjänsten ser på ditt arbete?

Hur upplever du att samarbetspartners utanför socialtjänsten ser på ditt arbete?

Vad tror du är anledningen till att andra ser på ditt arbete på detta sätt?

Upplever du att andra tar ditt arbete på allvar?

Hur ser du på statusen gällande Ekonomiskt bistånd? Varför tror du att man ser på Ekonomiskt bistånd på detta sätt?

Vad upplever du behövs för att höja statusen på arbetet inom Ekonomiskt bistånd?

Upplever du att din lön står i rätt proportion med det arbete du utför?

Ger organisationen och arbetsgivaren de rätta förutsättningarna för att bedriva ett effektivt kvalitativt förändringsarbete?

Hur ser du på ditt val av yrke idag efter den arbetslivserfarenhet som du nu har? Fortfarande valt att utbilda dig till socionom?

Ser du en framtid inom Ekonomiskt bistånd? Om ja eller nej, vad baserar du det på?

Skulle du rekommendera andra att ta chansen att arbeta med Ekonomiskt bistånd? Varför?/varför inte?

Vad arbetar du med om fem år?