



GÖTEBORGS UNIVERSITET  
INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

# “Vi kommer ut som nya små socionomarméer”

en fokusgruppsstudie om socionomers konstruerande av yrkesidentitet

SQ4562, Vetenskapligt arbete i socialt arbete, 15 hp

Scientific Work in Social Work, 15 higher education credits

Kandidatnivå

Termin: HT15

Författare: Karin Olovson och Mikaela Persson

Handledare: Zulmir Becevic

## Abstract

Titel: "Vi kommer ut som nya små socionomarmeér" - en fokusgruppsstudie om socionomers konstruerande av yrkesidentitet

Författare: Mikaela Persson och Karin Olovson

Handledare: Zulmir Becevic

Nyckelord: Yrkesidentitet, Yrkesroll, Fokusgrupp, Socionomer, Värdegrund

Syftet med studien är att undersöka hur socionomer, utifrån den kunskap de får med sig från socionomutbildningen, skapar sin yrkesidentitet. Detta görs genom fokusgruppsintervjuer med yrkesverksamma socionomer som arbetar som socialsekreterare, kuratorer eller chefer inom socialt arbete. Analysen som görs i studien är tematisk och tar sitt avstamp i en socialkonstruktionistisk tradition. De resultat som lyfts fram i studien är att en gemensam värdegrund formas under utbildningen och sätter grunden för den yrkesidentitet som utvecklas i de olika yrkesroller som väntar efter examen. De olika rollerna har olika förutsättningar och påverkar därför identitetsskapandet på olika sätt vilket skapar en splittring mellan de olika grupperna. Denna splittring tydliggörs genom hur de olika grupperna pratar om varandra.

**Tack!**

Vi vill först och främst tacka alla de socionomer som medverkat i studien. De har generöst delat med sig av både tid och erfarenheter. Utan dem hade inte vår uppsats varit möjlig att genomföra. Vi vill även rikta ett stort tack till vår handledare Zulmir Becevic för konkreta råd som hjälpt oss när det har stormat. Vidare vill vi tacka alla socionomstudenter som skrivit sin uppsats under samma period som oss. Vi har delat denna ambivalenta process och ni har gett oss många skratt längs vägen. Särskilt vill vi tacka våra opponenter Linus och Thomas som har gett oss hjälpsamma råd och kommentarer vilka har bidragit till denna studies slutresultat. Tack!

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>1 INLEDANDE PROBLEMFÖRMULERING</b> .....	<b>1</b>
1.2 BAKGRUND .....	2
1.3 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR .....	3
1.4 KOPPLING TILL SOCIALT ARBETE .....	4
1.5 AVGRÄNSNINGAR .....	4
1.6 UPPSATSENS DISPOSITION.....	5
<b>2 TIDIGARE FORSKNING</b> .....	<b>6</b>
2.1 NATIONELLA STUDIER.....	6
2.2 INTERNATIONELLA STUDIER.....	9
2.3 SAMMANFATTANDE KOMMENTARER.....	12
<b>3 TEORI</b> .....	<b>13</b>
3.1 YRKESIDENTITET .....	13
3.2 GOFFMANS DRAMATURGISKA ROLLTEORI .....	15
3.2.1 ROLLKONFLIKTER OCH ATT TVIVLA PÅ SIN ROLL .....	16
3.2.2 KRITIK MOT DEN DRAMATURGISKA ROLLTEORIN.....	17
3.3 SOCIALISERINGSPROCESSER OCH ORGANISATIONSKULTUR .....	18
3.4 SAMMANFATTANDE KOMMENTARER .....	20
<b>4 METOD</b> .....	<b>21</b>
4.1 METODVAL .....	21
4.2 URVAL .....	22
4.3 FOKUSGRUPPERNA.....	24
4.3.1 PROBLEMATISERING AV FOKUSGRUPPSSAMMANSÄTTNINGARNA.....	25
4.4 INTERVJUGUIDE .....	26
4.5 DATAINSAMLING .....	27
4.6 BEARBETNING AV MATERIALET.....	29
4.7 RELIABILITET, VALIDITET, GENERALISERBARHET.....	30
4.8 METODREFLEKTION .....	31
4.8.1 REFLEKTION KRING FOKUSGRUPPER SOM METOD .....	32
4.8.2 REFLEKTION KRING VÅR ROLL.....	33
4.9 ETISKA ASPEKTER .....	34
4.10 ARBETSFÖRDELNING .....	35
4.11 LITTERATURSÖKNING.....	36
<b>5 RESULTAT OCH ANALYS</b> .....	<b>37</b>
5.1 YRKESIDENTITET OCH GEMENSAM VÄRDEGRUND .....	37
5.2 YRKESROLLER.....	40
5.2.1 YRKESROLL OCH UTBILDNING.....	41
5.2.2 YRKESROLL OCH RELATIONER.....	43
5.2.3 YRKESROLL OCH GRÄNSSÄTTNING .....	46
5.2.4 YRKESROLL OCH PRIVATLIV.....	52
5.3 YRKESIDENTITET OCH SPLITTRING.....	55
5.3.2 YRKESIDENTITET OCH ANDRAS FÖRVÄNTNINGAR .....	56
5.3.3 YRKESIDENTITET OCH "DOM ANDRA" .....	59
5.4 SAMMANFATTANDE KOMMENTARER .....	63

<b>6 SLUTSATSER</b> .....	<b>64</b>
6.1 "HUR TALAR INTERVJUPERSONERNA OM SIN YRKESIDENTITET I RELATION TILL UTBILDNING OCH ARBETSLIV?" .....	64
6.2 "HUR PÅVERKAR OLIKA YRKESROLLER KONSTRUKTIONEN AV YRKESIDENTITETEN?" .....	66
<b>7 AVSLUTANDE DISKUSSION</b> .....	<b>69</b>
<b>8 FÖRSLAG TILL VIDARE FORSKNING</b> .....	<b>71</b>
<b>REFERENSLISTA</b> .....	<b>72</b>
<b><i>BILAGA 1- INFORMATIONSBREV</i></b> .....	<b>76</b>
<b><i>BILAGA 2 - SAMTYCKESBLANKETT</i></b> .....	<b>77</b>
<b><i>BILAGA 3- INTERVJUGUIDE</i></b> .....	<b>78</b>

# 1 Inledande problemformulering

Socionomprogrammet är en generalistutbildning och med det kommer både för- och nackdelar (Högskoleverket, 2009:26-27). På tre och ett halvt år ska bred vetenskaplig kunskap och praktisk kunskap läras ut. Utbildningen innehåller dessutom en mångvetenskaplig grund, där juridik, psykologi och sociologi är några av de ämnen som avhandlas. Tillslut utmynnar denna utbildning i en yrkesexamen men att bli socionom innebär inte att examineras för att arbeta inom ett specifikt yrke (Kejerfors & Alexius 2012:429-430). Socionomstudenter har helt skilda föreställningar kring vad de skulle vilja arbeta med efter examen. Dessa socionomstudenter skulle kunna arbeta som kuratorer, enhetschefer, kriminalvårdare, socialsekreterare, frivårdsinspektörer, behandlare inom institutionsvården och mycket mer (ibid.).

När vi för några månader sedan skulle bestämma uppsatsämne insåg vi hur många skilda områden som det fanns att välja kring. Vi utformade en lång lista och denna långa lista kom att symbolisera, inte enbart vår beslutsångest över att välja uppsatsämne, utan även hur mycket den breda socionomutbildningen faktiskt inbegriper. Tillsammans började vi diskutera just faktumet att socionomutbildningen är en generalistutbildning. I diskussionen uppkom även funderingar över hur det faktiskt är att efter denna socionomexamen, som en person med generalistkunskap, gå vidare till arbetslivet och in i en specifik yrkesroll. Arbetsuppgifterna för kuratorer, socialsekreterare och chefer inom socialt arbete ser helt olika ut men ändå har de som innehar dessa positioner gått samma socionomutbildning. Det är just detta som vår uppsats kommer att handla om. Genom denna uppsats kommer vi belysa hur ett antal socionomer upplevt socionomutbildningen i relation till mötet med arbetslivet med fokus på hur de talar om sig själva utifrån skapandet av yrkesidentitet och deras nuvarande yrkesroll.

## 1.2 Bakgrund

Då uppsatsen tar avstamp från socionomutbildningen och socionomers yrkesliv vill vi i detta avsnitt delge en bakgrundsöversikt för detta. De första utbildningarna som inriktade sig mot socialt arbete i Sverige startade i Stockholm 1921 (Meeuwisse & Swärd 2006:44). I nutida Sverige styrs och regleras all universitetsutbildning av högskolelagen och högskoleförordningen. Genom dessa framgår att de gemensamma mål som satts upp för socionomutbildarna runt om i landet är att studenten ska kunna “visa sådan kunskap och förmåga som krävs för självständigt socialt arbete på individ- grupp och samhällsnivå” (Kejerfors & Alexius 2012:430-431). Utifrån den proposition som lades fram i Europeiska Unionen i den så kallade “Bologna-processen” år 2004 ställdes det krav på att studenten ska vara “anställningsbar” efter examen och att utbildningen ska fylla en funktion på arbetsmarknaden samt vara relevant för arbetsmarknadens krav (ibid.). Vad som egentligen menas med “anställningsbar” är inte riktigt tydligt. Det finns de som menar att det skulle kunna räcka med den gemensamma värdegrund som socionomer får med sig från utbildningen men det finns även de som menar att mer specifika kunskaper är önskvärt att få med sig (Kejerfors & Alexius 2012). År 2007 trädde en ny examensordning i kraft i Sverige vilket innebar att det som tidigare kallats för omsorgsexamen togs bort och kom att innefattas i den nya socionomexamen. Utbildningen omfattar fortfarande 210 högskolepoäng. Dock efterfrågar arbetsgivare även idag en del specialistkunskaper inom särskilt äldreomsorg och funktionshinder. Huruvida studenter utbildas specifikt i dessa kompetensområden varierar mellan olika lärosäten. Vissa menar att det är av vikt att ha inriktningar mot dessa områden. Detta för att ta tillvara på den specifika kompetens lärarna som tidigare utbildat på omsorgsprogrammet har men även för att tillgodose arbetsgivarnas behov (Högskoleverket 2009). Eftersom att utbildningarna har slagits ihop innebär det att mer och bredare kunskap ska läras ut under samma tid som tidigare och här kan vi fråga oss om det går att urskilja en samlad profession i denna breda kunskapsbas.

Dellgran och Höjer (2000:28) belyser att professionalisering kan förstås som en organisering på kollektiv nivå där samspel med stat, andra professioner och

allmänhet ska arrangeras. De sociala professionerna har lyckats få expertstatus inom några specifika yrkesområden (exempelvis socialtjänstens myndighetsutövande enheter) där enbart socionomer anses vara kapabla att utföra dessa samhällstjänster. Därigenom har socionomer uppnått viss autonomitet gentemot staten och samhället i stort (ibid.). Det är dock politiska mål och beslut som sätter ramarna för vilket socialt arbete som ska utföras. Därigenom visar socionomers möjligheter att driva klienters intressen gentemot kommunen/arbetsgivare på vilken legitimitet de egentligen har att utföra sina arbetsuppgifter (Lundström & Sunesson, 2006:187-188). Socionomer klassas därför av många som en semiprofession. Semiprofessionerna (exempelvis lärare och sjuksköterskor) anses ha vissa av de attribut som de klassiska professionerna (exempelvis läkare och domare) har men inte alla (Brante 2009:16). Eftersom att socialt arbete styrs av politiska/organisatoriska mål saknar det den individuella självständighet som krävs för att anses vara en så kallad "klassisk profession" (ibid.).

### 1.3 Syfte och frågeställningar

Syftet med vår studie är att undersöka hur socionomer, utifrån den kunskap de får med sig från socionomutbildningen, skapar sin yrkesidentitet. Mer ingående avser vi att belysa hur yrkesverksamma socionomer själva upplever att deras känsla av yrkesidentitet påverkats av utbildning och yrkesliv.

Följande frågeställningar aktualiseras:

- Hur talar intervjupersonerna om sin yrkesidentitet i relation till utbildning och arbetsliv?
- Hur påverkar olika yrkesroller konstruktionen av yrkesidentiteten?



## 1.4 Koppling till socialt arbete

Uppsatsen undersöker hur socionomer som är yrkesverksamma inom fältet socialt arbete reflekterar kring sin yrkesroll och yrkesidentitet. Uppsatsens direkta koppling till socialt arbete är således att den söker information från några av de yrkesverksamma inom fältet. Genom studien hörs socialsekreterare, kuratorer och chefer inom socialt arbete vilka är de yrkeskategorier som flest socionomer arbetar inom efter examen (Saco 2015). Vidare diskuteras socionomutbildningen i relation till yrkeslivet. Genom detta delges viktiga reflektioner rörande såväl utbildning som yrkesliv för fältet. Slutligen är vår förhoppning att uppsatsen ska bidra till en ökad förståelse för hur de yrkesverksamma inom det sociala arbetets fält konstruerar sin yrkesidentitet.

## 1.5 Avgränsningar

Uppsatsen avgränsar sig till att beröra socionomers utveckling av yrkesidentitet. Av denna anledning har enbart personer med socionomexamen deltagit i studien. De tre yrkeskategorier som representeras i undersökningen är socialsekreterare, kuratorer och chefer inom socialt arbete. En av anledningarna till valet av yrkeskategorier är att de arbetsuppgifter som följer med respektive kategori innebär att yrkesrollerna skiljer sig mycket åt ifrån varandra. Detta ger således olika infallsvinklar till processen av identitetsskapande. En ytterligare anledning till att studien avgränsat sig till att beröra just dessa yrkeskategorier är att de representerar de största fälten som socionomer arbetar med efter examen (Saco,2015). En diskussion har förts mellan oss som författande studenter om huruvida en omsorgsexamen och en socionomexamen bör ses som likvärdiga eller ej i studien. Eftersom studien syftar till att undersöka hur socionomer skapar sin yrkesidentitet utifrån den kunskap de får med sig från socionomutbildningen valdes deltagare med omsorgsexamen bort. Det har under studiens gång även förts en diskussion rörande huruvida det ska finnas restriktioner baserat på examensår för deltagare. Dock har beslut tagits att det inte ska finnas några sådana

restriktioner. Det har ansetts fördelaktigt att ha med personer som tagit examen vid olika tidpunkter då detta bidrar till ett bredare perspektiv på diskussioner rörande yrkesidentitet. Slutligen har studien avgränsats till att enbart rikta sig till yrkesverksamma inom Göteborg med omnejd framförallt på grund av den tidsbegränsning som varit rådande i samband med dess framställning.

## 1.6 Uppsatsens disposition

Efter detta inledande kapitel presenteras den nationella och internationella tidigare forskning som har relevans med hänvisning till studiens syfte. Kapitel 3 belyser uppsatsens teoretiska utgångspunkter som rör yrkesidentitet, Goffmans dramaturgiska rollteori, socialisationsprocesser och organisationskultur. I kapitel 4 redogörs för vad studiens metodval i form av kvalitativa fokusgruppsintervjuer innebär med fokus på tillvägagångssätt vid datainsamling. I Kapitel 5 lyfts uppsatsens resultat med en integrerad analys utifrån tidigare forskning och teori fram. Kapitel 6 ger en sammanfattning av de slutsatser som har kunnat dras av resultatet med återkoppling till uppsatsens syfte och frågeställningar. En avslutande diskussion med fokus på uppsatsförfattarnas reflektioner ges i kapitel 7 och därefter avslutas uppsatsen med att kapitel 8 ger förslag till vidare forskning.

## 2 Tidigare forskning

I detta avsnitt kommer det redogöras för de nationella och internationella studier som är relevanta med hänsyn till det uppsatsen avser att behandla. Det samtliga studier har gemensamt är att de på ett eller annat vis utgår från socionomers egna tankar kring deras yrkesidentitet och yrkesroll. Vi har således valt bort den tidigare forskning som berör hur professionella inom andra yrken konstruerar sina yrkesidentiteter samt studier som rör socionomprofessionen mer generellt men inte tar upp konstruktionen av yrkesidentitet eller yrkesroll. Den tidigare forskning som presenteras nedan redogör för yrkesutövares reflektioner över sina yrkesroller inom socialt arbete och hur arbetet påverkar dem. Vi menar att denna tidigare forskning på så sätt bidrar till en mer komplex bild av vårt uppsatsämne och kommer därför även att återkoppla till forskningen i vårt senare resultat och analys.

### 2.1 Nationella studier

Karin Kullbergs avhandling ”*Socionomkarriärer*” (2011) är baserad på en enkätundersökning som riktats till socionomstudenter från Lunds universitet. Syftet med studien är, i enlighet med dess titel, att undersöka socionomers karriärer. Studien är relevant som tidigare forskning i vår uppsats eftersom den knyter samman den gemensamma värdegrund som socionomer har med vilka yrkesval de gör vilket är återkommande i vårt resultat. Till exempel lyfter Kullberg (2011:53-54) fram att en anledning till att socionomer inte eftersträvar att bli chefer är för att deras värdegrund inte överensstämmer med att prioritera en budget framför människans bästa vilket hon menar är en nödvändighet i chefsrollen.

Det som socionomer anser viktigt i valet av yrke är enligt Kullberg (2011:55) handlingsutrymme, självständighet, autonomi, möjlighet att förändra och påverka,

samt att utvecklas personligt. Socionomerna i studien vill ha ett fritt och utvecklande arbete utan allt för mycket inblandning av chefer och politiker. De vill ha möjlighet att både förvärvsarbeta och ta hand om sina barn. Vidare menar Kullberg (ibid.) att socionomer väljer karriär efter möjligheten till självförverkligande vilket förutsätter en självmedvetenhet. Hon menar även att socionomerna vill kombinera sin yrkesroll med andra roller i livet. Tillexempel föräldraskapsrollen. Hon resonerar också kring socialsekreterarrollen som en ingångsport för socionomer och lyfter upp problemet med att så få socionomer väljer att stanna inom myndighetsutövningen (Kullberg 2011:57). Detta innebär enligt henne att socionomer lämnar deras största arbetsområde, där arbetet grundas på deras kunskapsbas och där de arbetar med de mest utsatta grupperna.

Spridning över ett stort arbetsfält innebär enligt Kullberg (2011:58) att professionen blir svagare eftersom socionomernas kunskapsbas blir allt för bred och därför också urvattnad. Att socionomer arbetar inom ett brett yrkesfält kan ses som en nackdel för den professionella sammanhållningen och identiteten. Ett brett och oklart yrkesfält kan dock gynna den individuella professionen (ibid.). Om socionomyrket skulle legitimeras inom flera av de områden som socionomer arbetar med skulle statusen för just det yrket öka och fler socionomer skulle söka sig till dessa områden. Kullberg (2011) refererar till behörighetsutredningen ”SOU 2010” som säger att handlingsutrymmet för den enskilda tjänstemannen inom myndighetsutövning är stort inom de givna ramarna, fastän socialnämnden har den formella beslutande rätten. Dock upplever många socionomer ett bristande handlingsutrymme. En förklaring till detta menar Kullberg skulle kunna vara att den politiska styrningen är påtaglig inom socialtjänsten. En annan anledning kan vara att arbetsuppgifterna inom socialtjänsten i större utsträckning är fastlagda i lagar och regler. Socionomer söker sig enligt Kullberg (2011:61) till arenor inom det sociala arbetet där det finns svårigheter att hävda sig som profession, där arbetsuppgifterna är oklara och de måste kämpa för resurser och revir.

”Att rusta socionomer” är en rapport som även den är skriven av Karin Kullberg (2014:6). Rapporten utvärderar pilotprojektet ”Teoretisk och Praktisk yrkesintroduktion” för socionomer i Göteborgs Stad. Projektet innebar att fem

nyutexaminerade socionomstudenter under handledning skulle arbeta fyra dagar i veckan inom socialtjänsten samtidigt som de gjorde magisterutbildningen på halvfart. Detta skulle rusta socionomerna för arbete inom socialtjänstens myndighetsutövning. De områden som studenterna skulle introduceras till var individ- och familjeomsorg, funktionshinder och äldre- hemsjukvård. Denna utvärdering är viktig att presentera i samband med vår undersökning eftersom det ger en förståelse för vilken roll introduktionen har för socionomers arbetssituation och hur denna introduktion kan vara en del av skapandet av yrkesidentiteten. Denna koppling mellan introduktion och yrkesidentitet kommer vi att bygga vidare på genom diskussionerna som förts under fokusgruppsintervjuerna i vår studie. Kullberg (2014:33) menar att socionomutbildningen är en viktig del av formandet av en yrkesidentitet, men att den inte är tillräcklig utan att det även krävs praktisk erfarenhet för att skapa en identitet som socialarbetare. Hon menar även att en medveten reflektion över det arbetet som utförs är nödvändig för att utveckla sin kompetens inom yrket. Detta kan ske genom handledning. Deltagarna i projektet tyckte att de genom att få se olika sätt att arbeta som socionom utvecklades både som personer och som socionomer. Efter introduktionen var de mer säkra i socionomrollen.

*”Socionomens yrkesroll ur olika perspektiv”* är en nationell utvärdering från Högskoleverket skriven av Monica Wåglund (1999:3-5) som syftar till att ge en bild av socionomers arbetssituation. Utvärderingen syftar även till att beskriva politikernas, chefernas, studenternas och klienternas förväntningar på en socionom. Utvärderingen baseras på intervjuer från representanter från varje grupp och är relevant i vår studie eftersom den sätter ord på egenskaper och kunskaper som socionomer förväntas ha både från andra aktörer i samhället och enligt dem själva. Detta har en koppling till hur yrkesidentiteten konstrueras hos en socionom. Resultat från utvärderingen visar på att socionomer förväntas kunna se hur samhället i stort påverkar individen och familjer. Socionomen bör enligt respondenterna vara klar med sig själv och får inte låta egna behov styra arbetet. Vidare framkommer från utvärderingen att socionomutbildningen borde ta större ansvar över att inte släppa igenom studenter som inte är lämpliga som socionomer. Universitetet bör dessutom hjälpa studenter att öka sin självkänedom (Wåglund 1999:21) Socionomerna anser själva att de har svårt att

sätta gränser mot sig själva. De menar även att det är svårt att veta vad de är bra på eftersom utbildningen är så generell. De anser att utbildningen borde förmedla en mer positiv syn på socialsekreteraryrket där stolthet över yrket och socionomidentiteten sprids (ibid.). Nödvändiga egenskaper som respondenterna anser att socionomer bör ha är empati, förmåga att lyssna, lyhördhet, erfarenhet och självkänedom. Nödvändiga kunskaper som socionomer enligt respondenterna bör ha är kunskap om samhället, lagstiftning och förmåga att uttrycka sig i tal och skrift. Vidare anser socionomerna själva att de har ett fantastiskt yrke där de belönas genom att kunna hjälpa människor ur problemsituationer och till självständighet. De yrkesverksamma socionomerna som deltog i studien kände sig oftast trygga i sin roll, men många klienter gav uttryck för en kritisk syn på socionomen och ansåg att de var för lydiga mot chefer och mot lagen (Wåglund 1999:21-22).

## 2.2 Internationella studier

I artikeln ”*Reflections on social work's identity*” refererar Silvia Fargion (2008) till en studie som gjorts i Italien där socialarbetares syn på socialt arbete som profession är i centrum. Vi har valt att lyfta fram denna studie i samband med vår undersökning då de teman som berörs visar hur socialarbetare ser på sin yrkesroll och yrkesidentitet. Vidare liknar studien även vår undersökning i metodval då den utfördes i form av kvalitativa fokusgruppsintervjuer där deltagarna representerade olika sektorer av socialt arbete. Studien berörde följande tre teman; kampen att balansera individuella och sociala aspekter av socialt arbete, konflikten mellan en vetenskaplig och en humanistisk syn på socialt arbete samt synen på professionen som en teori-genererande praktik eller en praktik som applicerar redan existerande teorier. Av studien framgår att italienska socialarbetare karaktäriserar socialt arbete som ett hjälpande på en individuell nivå i en relation mellan socialarbetare och klient. Dock definierar socialarbetarna även sig själva som de som kan mobilisera och tillföra resurser. Fargion understryker att samtliga grupper talade om att socialarbetare har en helhetssyn vilket de menade var något som krävdes för att hantera komplexa situationer. Grupperna menade även att det sociala

arbetet fokuserade på sociala mål och handlade om att hantera relationer och system. I diskussionerna rörande konflikten mellan vetenskaplig och humanistisk syn på socialt arbete skiljde sig fokusgruppsdiskussionerna åt. Vissa ansåg att det sociala arbetet borde baseras på vetenskapliga grunder i större utsträckning än vad det gör medan andra ansåg att det inte var möjligt att basera det på vetenskapliga grunder då arbetet krävde fokus på klientrelationen. Det slutgiltiga temat rörande teori och praktik belystes ur olika perspektiv där några refererade till teori i form av flexibilitet, anpassningsförmåga och fantasi. En del fokusgruppsdeltagare ansåg att teorierna för socialt arbete var av stor vikt i konkurrensen med andra professionella medan andra uttryckte det som svårt att applicera teoretiska metoder i socialt arbete då arbetet kräver tvärvetenskapliga infallsvinklar.

I artikeln "*Identity Politics in Multiprofessional Teams*" belyser Malcolm Payne (2006) hur en post-modern och social konstruktivistisk syn på identitet möjliggör en ny förståelse för identitetskapande inom socialt arbete. Genom exempel från tvärprofessionella team inom den palliativa vården argumenterar Payne för att den professionella identiteten skapas tillsammans med de andra professionerna i teamen och att det sker en förhandling om vad de olika professionerna kan bidra med i dessa team. Denna studie är relevant för vår undersökning framförallt med hänsyn till hur kuratorerna i fokusgrupperna konstruerar yrkesidentitet då de precis som i denna studie ofta arbetar i tvärprofessionella team. Paynes slutsats är att professionella identiteter, eftersom att de är komplexa, otydliga och föränderliga kommer att uppstå i olika miljöer där var och en definierar egna uppfattningar om sina yrkesroller. För socialarbetare inom tvärprofessionella team i palliativ vård är det, istället för att ta till sig en etablerad professionell definition av sin roll, mer lämpligt att arbeta tillsammans med kollegor från andra professioner och därigenom definiera sin kunskap, demonstrera sin effektivitet och finna sitt värde.

I artikeln "*A Who doing a What?*" skriver Tanya Mackay och Carole Zufferey (2014) om vilka diskurser de som utbildar i socialt arbete på två universitet i södra Australien använder i konstruktionen av yrkesidentitet för socialarbetare. Denna studie menar vi är relevant för vår undersökning eftersom att den, liksom vår, redogör för konstruktioner av socialarbetares yrkesidentitet. Olika aspekter av

yrkesidentiteten tas upp vilket är förenligt med hur vi avser att belysa yrkesidentiteten. Mackay och Zufferey skriver att legitimiteten för socialt arbete som en profession har varit och är än idag omtvistad. Genom kvalitativa intervjuer med 12 utbildare för socialt arbete framkom diskurser om professionella, hjälpare och social kontroll då frågan om ”vem som gör vad” inom socialt arbete berördes. Av studien framgick att de som utbildar inom socialt arbete definierar yrket och yrkesidentiteten på diffusa och motstridiga vis. De konstruerade socialt arbete som en profession med professionell hjälpkompetens och eklektisk kunskapsbas i samspel med personliga kvaliteter så som att vara omtänksam. De positionerade sig själva som förespråkare för det individuella såväl som det kollektiva. Vidare beskrivs de etiska dilemman i det sociala arbetet och de facto att arbetet utförs i ojämlika maktförhållanden. Mackay och Zufferey diskuterar genom studien den maktposition utbildarna på universitetet besitter då de för studenterna definierar socialt arbete och yrkesidentitet såväl som vem som är mottagare/brukare/klient.

I artikeln ”*The process of professionalisation*” skriver Jadwiga Teresa Leigh (2014) om att medias negativa framställning av socialarbetare påverkat hur det sociala arbetet har kommit att utföras såväl som hur socialarbetare konstruerar sin yrkesidentitet. I våra fokusgruppsintervjuer berörs deltagarnas tankar om samhällets syn på dem som yrkesutövare och vi ser att detta påverkar hur yrkesidentiteten konstrueras i samtalen. Med anledningen av detta är denna studie relevant för vår undersökning. Leigh utgår i artikeln från 8 narrativa intervjuer som gjorts med socialarbetare som arbetar med social barnavård. I diskussioner rörande varför personerna har velat bli socialarbetare framkommer en önskan om att påverka och förbättra barns liv. Karriärvalet är inte drivet av ekonomiska mål utan snarare kulturella, sociala och psykologiska. Vidare talade intervjupersonerna om hur de fått försvara sig mot omgivningens negativa föreställningar om yrket. Vissa undvek att berätta vad de arbetade med medan andra försökte förklara för omgivningen vad det faktiskt innebar. Några av intervjupersonerna var tydliga med att separera arbete och privatliv medan andra talar om hur den personliga och professionella identiteten förenas och hur det sociala arbetet förändrar även din personliga identitet. Medias framställning av socialarbetare och omgivningens tankar påverkade personernas skapade av en yrkesidentitet då de hamnade i en position där de fick förklara eller försvara sitt



yrke. De talade om sig själva utifrån en vilja att hjälpa och bidra till positiv förändring i motsats till medias framställning.

## 2.3 Samanfattande kommentarer

I detta kapitel har de nationella och internationella studier som vi funnit mest relevanta för uppsatsens syfte, *att undersöka socionomers upplevelse av att forma sin yrkesidentitet*, lyfts fram. Flera av studierna visar på att socionomer anser sig ha en gemensam kunskapsbas och värdegrund som de får med sig från utbildningen. Denna värdegrund beskrivs påverka det senare yrkesvalet då några slutsatser som dras visar på att socionomer inte väljer yrke av ekonomiska skäl utan snarare gör sitt val baserat på sociala skäl med förhoppningar om självförverkligande. Vidare visar den tidigare forskningen på att en introduktion till yrkesrollen kan bidra till att den professionella upplever en säker yrkesidentitet. Dock beskrivs även tvärprofessionella team bidra till att den professionella tydligare ser vad denne har för kunskap och då demonstrerar sitt värde. Flera av studierna berör även de egenskaper som socionomer utifrån sina yrkesroller förväntas ha vilka bland annat är empati och förmåga att lyssna. Vidare slutsatser som dras utifrån den tidigare forskningen är att socionomer har en eklektisk kunskapsbas och därför bär med sig en helhetssyn på sociala problem. Det beskrivs också att socionomer sällan väljer att stanna kvar inom socialtjänstens myndighetsutövande organ vilket beskrivs som problematiskt för hela det sociala arbetet. Vi har inte funnit någon tidigare forskning som är helt förenlig med vår studies syfte. Detta menar vi visar på att vi valt ett relativt outforskat område även om den tidigare forskningen som redogjorts för i detta kapitel på olika vis tangerar detta område.

## 3 Teori

I detta kapitel redogörs för de teorier och begrepp som utifrån uppsatsens syfte är av störst relevans. Studien tar avstamp i en socialkonstruktionistisk tradition vilket innebär att förståelsen av verkligheten är konstruerad (Thomassen 2007:205). Socialkonstruktionism betyder att människan förstår sig själv i relation till andra och sin sociala omgivning (ibid.). Detta är något som blir särskilt relevant att ha med sig i fokusgruppsstudier där deltagarna tillsammans konstruerar en ram för erfarenhets- och kunskapsutbyte (Dahlin-Ivanoff, 2011:72-73). Genom uppsatsen avser vi att belysa hur olika personer som arbetar med socialt arbete på olika vis konstruerar sin yrkesidentitet utifrån den yrkesroll de har idag och de tidigare yrkesroller de haft. För att tydliggöra hur begreppen yrkesidentitet och yrkesroll används i studien vill vi redogöra för vår förståelse av dessa. Vår förståelse är att en roll är något som en person kan gå in och ur i medan personens identitet, om än föränderlig, är dennes trogna följeslagare. En roll kan bli en del av personens identitet men identiteten är alltid på ett djupare plan av de båda. Identiteten som yrkesutövare påverkas således av de olika yrkesrollerna som intas och kan konstrueras på olika sätt utifrån olika roller. Yrkeslivserfarenheter är del av den resa det innebär att utveckla en identitet som yrkesutövare. Denna resa ser vi på som en utvecklande process utan slutdestination. Nedan kommer teorier kring de båda begreppen att förklaras mer utförligt.

### 3.1 Yrkesidentitet

Jacobsson, Thelander och Wästerfors (2010:103) skriver att den vardagliga förståelsen av begreppet identitet är en persons uppfattning om sig själv. Vidare menar de att den sociologiska traditionen har en djupare förståelse av identitetsbegreppet där identiteten anses vara en produkt av en människa i samspel med dess sociala omgivning (ibid.). Den teoretiska utgångspunkt för begreppet yrkesidentitet som uppsatsen antar utgår från att identiteten är en produkt av

samspelet mellan människan och dess omgivning samt att identiteten illustreras genom hur personen uppfattar sig själv. Hammarén och Johansson (2009:11) belyser att det finns olika sätt att se på identiteten som antingen något vi föds med och som är oföränderligt eller något som skapas med vår omvärld och är föränderlig. I vår uppsats utgår vi från att identiteten är föränderlig och att denna skapas i relation till andra. Genom fokusgruppsdeltagarnas samtal kring hur de ser på sig själva som yrkespersoner och hur de ser på sig själva i relation till andra ser vi att identitetsbegreppet är av stor vikt i vårt senare resultat och analys. Jenkins (2004:6) anser vi beskriver identitetsbegreppet mycket väl genom att säga att identitet inte är något som en människa *har* eller ej utan det är någonting en människa *gör*.

Svensson, Johnsson och Laanemets (2008:101) menar att yrkesidentiteten börjar ta form redan under socionomutbildningen när svar som att "vilja hjälpa människor" ges på frågan om varför studenten gjort sitt yrkesval. Det talas ofta om att socialarbetare arbetar med sig själva som verktyg vilket visar på att personlighet och egenskaper är väl förankrade i yrkesvalet. Vidare skriver de att en socialarbetarens yrkesidentitet, till skillnad från dennes yrkesroll, inte är beroende av vilken organisation denne arbetar på även om yrkesidentiteten kan påverkas av yrkeslivserfarenheter (ibid.). Jenkins (2004:112) skriver om Turners sociala identitetsteori där en persons sociala identitet grundar sig på kollektiva uppfattningar om denne. Vidare beskrivs hur ett gruppmedlemskap är viktigt för individer då det innebär en gemensam identitet delad med varandra och avskild från "dom andra". Sociala kategoriseringar skapar således den sociala identiteten. Jenkins (2004:108-110) menar att gruppidentifiering går hand i hand med kategorisering. De som blir kategoriserade behöver dock inte vara medvetna om att kategoriseringen sker men så fort de erkänner varandra som en kategori påbörjas en gruppidentifikation. Jenkins (2004:13) argumenterar vidare för varför identitet är viktigt att diskutera och lyfter fram att den är grundläggande för människors sätt att identifiera och sortera sig själva såväl som sin omgivning.

Jenkins (2004:102) menar att människor genom att definiera vad de själva är säger något om "dom andra". När människor kategoriserar och talar om "dom andra" säger de i undermeningen ofta något om sig själva (ibid.). Hammarén och

Johansson (2009:11) anser att antaganden som att identiteten skapas genom att människan definierar vad denne inte är skulle kunna ses som en förenkling av identitetsbegreppet. Vi har dock valt att ha Jenkins tankar kring identifikation och identitet med oss i vår undersökning då vi anser att en människa genom att ge uttryck för vad denne inte är ändå uttrycker något om vad personen i fråga anser sig själv vara. Detta är något som vi har uppmärksammat att det givits uttryck för bland fokusgruppsdeltagarna i vår studie genom att de i samtal om andra yrkesgrupper/professioner visat vad de inte vill förknippa sig själva eller sin egen yrkesidentitet med dessa. Jenkins (2004:24) uttrycker det som att en av sakerna som personer i en grupp har gemensamt är erkännandet av de grupper som de skiljer sig från.

### 3.2 Goffmans dramaturgiska rollteori

I uppsatsen kommer Goffmans dramaturgiska teori att användas när vi talar om roll och yrkesroll och hur denna roll påverkar skapandet av yrkesidentiteten. Vi anser att hans teori och illustration av rollbegreppet är väl applicerbart på de fokusgruppsdiskussioner rörande deltagarnas olika yrkesroller som uppstått under vår datainsamling. Begreppet roll kom till inom den sociologiska traditionen symbolisk interaktionism (Hammarén & Johansson, 2009:27). Jacobsson, Thelander och Wästerfors (2010:59) beskriver symbolisk interaktionism som att denna teori, istället för att anta att människor har ett jag, menar att en människas jag uppstår i mötet med andra människor. En roll innebär att det finns förväntningar på ens agerande utifrån samhällets normer kring den specifika sociala positionen personen iklädd rollen befinner sig i (Jacobsson, Thelander & Wästerfors, 2010:55; Repstad, 2005:55; Axelsson & Thylefors 2005:88).

Goffmans dramaturgiska teori härstammar från symbolisk interaktionism och hanterar rollbegreppet (Hammarén & Johansson 2009:27). Genom den dramaturgiska rollteorin menar Goffman att vi i mötet med andra människor både medvetet och omedvetet försöker kontrollera vad dessa får för bild av oss. I alldagliga samspel människor emellan visar vi upp oss för varandra och utgör på

så vis även varandras granskande publik (Heidegren och Wästerfors, 2008:61). Giddens och Sutton (2013:211) beskriver att Goffman genom sin dramaturgiska teori avsåg att belysa hur människor som på en scen tenderar att träda in i olika roller. När personen befinner sig på scen, i den främre regionen, agerar denne utifrån den roll som personen innehar och det som publiken förväntar sig av rollen i fråga. På så vis finns det uppfattningar om hur en person bör agera i den specifika rollen denne intar och detta påverkar hur personen faktiskt agerar på scenen i rollen. Personen försöker alltså läsa av publiken och göra dem nöjda. När samma person befinner sig bakom scen kan denne slappna av, förbereda sig och inte behöva ta hänsyn till vad andra personer förväntar sig av dem (ibid.). Utifrån vår studie kommer vi att använda detta i vår analys av hur fokusgruppsdeltagarna konstruerar sina egna yrkesroller i samtalen och hur de talar om andras förväntningar på dem.

### 3.2.1 Rollkonflikter och att tvivla på sin roll

Heidegren och Wästerfors (2008:65) menar att vi växlar mellan att tro och tvivla på våra roller. De beskriver detta genom hur vi exempelvis kan uppleva att vi gjort bort oss i någon situation, kanske på jobbet, och då inte längre känt oss säkra i vår roll (ibid.). Hammarén och Johansson (2009:27) skriver att en person kan ha flera olika roller utifrån olika kontexter och dessutom byta roller. Repstad (2005:60-61) reflekterar kring att tanken om ett liv där ingen förväntar sig någonting av en gör det tydligt att rollförväntningar kan vara bra. Om en människa intar en roll som denne känner att den kontrollerar och är trygg i kan detta vara något som bidrar till välmående. Är förväntningarna på en roll inte klargjorda och rollen som sådan otydligt definierad så drar sig människor från att gå in rollen (ibid.). Detta resonemang menar vi är väl applicerbart på just yrkesroll där det finns formella såväl som informella förväntningar på en person som yrkesutövare och om dessa inte är tydliga kan yrkesrollen som sådan upplevas betydligt mer krävande.

Repstad (2005:55) beskriver även hur yrkesrollen innebär formella såväl som informella regler knutna till uppförande. Axelsson & Thylefors (2005:84) menar att yrkesutbildningen främst ger information om den formella yrkesrollen men att de informella förväntningarna även de är en stor del av yrkesrollen. Svensson, Johnsson och Laanemets (2008:102) beskriver på liknande vis att det finns en formell del av yrkesrollen som definieras med hjälp av tjänstebeskrivning men att socialarbetaren har utrymme att tolka sin roll utifrån de normer som råder. Repstad (2005:64-65) diskuterar även begreppet rollkonflikt och delar upp detta i intrarollkonflikt och interrollkonflikt där intrarollkonflikter innebär att olika förväntningar riktas mot en och samma roll. Intrarollkonflikt blir användbart i relation till vår studie där deltagarna beskriver motstridiga krav som kan ställas på dem i deras yrkesroll. Repstad (ibid.) beskriver interrollkonflikt som att det finns motstridiga förväntningar på en rollinnehavare när två roller kolliderar med varandra. Detta kan exempelvis röra en persons yrkesroll och personens roll som privatperson vilket går att knyta an till vår studie där fokusgruppsdeltagarna diskuterar arbete i relation till privatliv. Heidegren och Wästerfors (2008:67) menar att människor försöker undvika rollkonflikter genom att hålla isär olika scener med olika publik. Repstad (2005:64-65) belyser även hur en person när rollkonflikter uppstår kan komma att prioritera en viss publik förväntningar framför en annans.

### 3.2.2 Kritik mot den dramaturgiska rollteorin

Hammarén och Johansson (2009:28) menar att det finns negativa aspekter med att applicera den dramaturgiska rollteorin idag när positioner är mer flytande och rollavgränsningar inte ser ut på samma vis som när teorin tog form. De utvecklar detta genom att förklara att teorin utformades då det fanns tydligare avgränsningar mellan män och kvinnor, arbetare och tjänstemän, ungdomar och vuxna. Då avgränsningarna mellan dessa roller blivit mindre tydliga anser de att teorin förlorar en del av sin trovärdighet. De argumenterar vidare för att rollteorin idag på många vis inte längre är aktuell eftersom att det har riktats mycket kritik mot

kategoriseringar och stereotypa beskrivningar av människor (ibid.). Vi har valt att lyfta fram denna kritik av rollteorin för att visa på att rollbegreppet som sådant kan ses utifrån olika synvinklar. Vi har förståelse för de delar av Hammarens och Johanssons resonemang som rör att roller är mer flytande idag vilket är något som vi även valt att ta in i analysen av vår empiri. Dock vill vi rikta kritik mot deras reflektioner rörande att de flytande rollerna skulle medföra att rollteorin förlorat sin relevans. Genom detta vill vi tydliggöra att vår ståndpunkt rörande rollteorin är att den definitivt är av stor relevans än idag. Även om rollerna vi ser idag går in i varandra och ser annorlunda ut från de rolldefinitioner som fanns när teorin etablerades menar vi att det fortfarande finns, och kanske alltid kommer finnas, förväntningar på hur en människa skall uppträda när denna intar scenen och en viss roll.

### 3.3 Socialiseringsprocesser och organisationskultur

För att reflektera vidare kring rollbegreppet såväl som begreppet yrkesidentitet krävs även en förståelse för att det pågår socialisationsprocesser som är delar i en persons anpassning in i en roll. Jacobsson, Thelander och Wästerfors (2013:89) beskriver att socialisation innebär de processer en person genomgår för att utvecklas till en interagerande medlem av det rådande samhället. Primär socialisation syftar till den socialisation som sker under de tidiga delarna av en människas liv. Detta brukar beskrivas som att ett barns medvetande skapas i interaktion med omgivande sociala relationer vilka bidrar till en socialisering in i en roll anpassad till de samhällsnormer som gäller (ibid.). Således kommer vår studie inte att fokusera på denna primära socialisation utan vi avser istället att utgå från det som brukar kallas för sekundär socialisation. Sekundär socialisation sker efter att den primära socialisationen ägt rum och innebär de processer som uppstår när en människa träder in i nya sociala sammanhang (Jacobsson, Thelander & Wästerfors, 2013:89). Repstad (2005:57-58) beskriver det som att sekundär socialisering sker inom vissa avgränsade områden och att socialiseringen av exempelvis en nykomling på en arbetsplats kan ske genom tydliga instruktioner

för hur denne bör agera men även genom implicita sanktioner. Socialisation utifrån en mer organisationsspecifik ansats innebär att en person lär sig hur denne bör vara för att erkännas som en del av gruppen/organisationen (Jacobsen & Thorsvik 2014:133). Socialisationsprocessen sker genom att den nyanställda interagerar med de personer som arbetat inom organisation under en längre tid och denne tar på så vis till sig gruppens förhållningssätt och identifierar sig med gruppen (ibid.). Dellgran och Höjer (2000:29-30) belyser professionalisering utifrån att varje profession har sin världsbild och sin värdegrund som studenter under utbildningar socialiseras in i. Vi avser att analysera vår empiri utifrån de socialiseringsprocesser fokusgruppsdeltagarna berör i samtal både gällande socionomutbildning och deras nuvarande yrkesliv.

Jacobsen och Thorsvik (2014:112-113) beskriver hur ett kulturellt perspektiv på organisationer ger en inblick i hur människorna inom organisationerna utvecklar gemensamma mönster och hur organisationskulturen påverkar medlemmarnas beteenden. Eftersom att vår undersökning berör personer som tillhör mycket olika organisationer menar vi att det är relevant att urskilja hur organisationskulturen genomsyrar diskussionerna. Jacobsen och Thorsvik (2014:113-115) beskriver fem effekter som organisationskulturen tycks ha på beteendet. Till att börja med så kan organisationskulturen bidra till en känsla av tillhörighet och gemenskap hos yrkesutövaren. Att personen i fråga upplever sig vara en del av en grupp där människor tänker och handlar relativt lika kan göra att denne känner sig säker och trygg. Organisationskulturen kan då komma att definiera den egna identiteten, den som personen upplever sig vara. För det andra kan en stark organisationskultur bidra till en ökad motivation då en social gemenskap kan fungera ångestdämpande. För det tredje så bidrar en stark kultur till en stark tillit mellan ledare och anställda vilket innebär att mindre övervakning krävs. Vidare belyser Jacobsen och Thorsvik hur en stark organisationskultur bidrar till ett bättre samarbete och att medlemmarna tenderar att utveckla ett gemensamt sätt att kommunicera på. Slutligen, som femte punkt, belyser de att kultur kan ge en struktur på så vis att den kan ge vägledning för hur yrkesutövarna bör agera i vissa situationer (ibid.).



### 3.4 Sammanfattande kommentarer

I detta kapitel har de teorier och begrepp som kommer att användas i analysen av studiens empiriska material redogjorts för. Inledningsvis har begreppet yrkesidentitet beskrivits där framförallt Jenkins (2004) tankar om att identiteten är något som en människa gör med andra och som påverkas av gruppstillhörighet tas upp. En ytterligare aspekt som berörs är att en person när denne talar om andra i undermeningen säger något om hur denne identifierar sig själv. Vidare har Goffmans dramaturgiska rollteori beskrivits utifrån att människor intar roller likt en teaterscen och försöker uppfylla publikens (andra människors) förväntningar. Vi har lyft fram att motstridiga förväntningar från publiken kan leda till rollkonflikter som i sin tur kan utgöra en osäkerhet för rollinnehavaren. Därefter har socialiseringsprocesser och organisationskultur beskrivits där vi valt att utgå från det som brukar kallas för sekundär socialisation. Socialisationsprocessen i en organisationsspecifik kontext har beskrivits som en persons anpassning in i rådande normer på arbetsplatsen. Slutligen har organisationskulturens påverkan på individen lyfts fram där en stark organisationskultur antas bidra till att en person känner sig trygg i sin roll och identitet. Dessa teorier har strategiskt valts ut eftersom de bidrar till en intressant analys av det insamlade materialet i studien.

## 4 Metod

I detta kapitel kommer vi att gå igenom vilken metod vi valt för studien och varför vi anser att den passar just vår undersökning. Studien är baserad på empiri inhämtad från sex fokusgruppsintervjuer med totalt 21 yrkesverksamma socionomer i Göteborg. Tre av fokusgrupperna bestod av socialsekreterare, två av kuratorer och en av chefer inom socialt arbete. Totalt deltog 11 socialsekreterare, 6 kuratorer och 4 chefer verksamma inom socialt arbete. Vi kommer vidare att beskriva hur deltagarna till våra fokusgrupper rekryterats och hur vi sedan gått tillväga när materialet från informanterna inhämtats. Därefter kommer vi redogöra för hur vår intervjuguide utvecklats och använts samt hur den insamlade empirin bearbetats. Vi kommer även att diskutera för- och nackdelar med vårt tillvägagångssätt, reflektera över våra roller i studien samt belysa de etiska överväganden som gjorts. Slutligen beskrivs arbetsfördelningen emellan oss som uppsatsförfattare samt vårt tillvägagångssätt i sökning av tidigare forskning.

### 4.1 Metodval

Då studiens syfte varit att undersöka hur socionomer själva upplever att deras känsla av yrkesidentitet påverkats av utbildning och yrkesliv valde vi att använda oss av en kvalitativ metod. Ahrne och Svensson (2011:10) menar att kvalitativa metoder är lämpliga tillvägagångssätt för att undersöka samhällliga fenomen som formar människors relationer med varandra och de roller som människor intar. Vi menar således att en kvalitativ metod väl lämpat sig till vårt syfte.

Empirinsamlingen skedde via sex fokusgruppsintervjuer med socialsekreterare, kuratorer och chefer inom socialt arbete. Valet att använda fokusgruppsintervjuer vid insamlandet av empirin gjordes framförallt på grund av att vi var intresserade av hur deltagarna i respektive grupp tillsammans skulle tala om och konstruera mening kring sina yrkesroller. Fokusgrupper är en form av gruppintervju, däremot är inte alla gruppintervjuer fokusgrupper. Fokusgrupper används i forskningsändamål och forskaren styr intervjun med ett på förhand bestämt ämne eller fokus, därav namnet fokusgrupp (Wibeck 2010:25-26). När en grupp träffas

och delar med sig av sina erfarenheter inom samma område uppstår en dynamik (Wibeck 2010:7). Det var denna dynamik vi eftersökte genom att använda fokusgrupper som metod.

När fokusgrupper används i forskningssyfte läggs fokus på hur gruppen tänker istället för de enskilda individerna (Wibeck 2010:53-54). Eftersom deltagarna i gruppen är fler än de som forskar förskjuts makten från forskarna till fokusgruppsdeltagarna (ibid.). Vi valde att ha relativt ostrukturerade intervjuer eftersom vi ville minska risken för att vår förförståelse och våra föreställningar skulle påverka gruppen. Detta kommer vi att reflektera ytterligare kring i avsnittet "*Metodreflektion*". Att ha ostrukturerade intervjuer har sina för- och nackdelar. Dels kan det innebära att deltagarna får diskutera det de finner intressant, dels kan det innebära att resultatet blir irrelevant och svårhanterligt (Wibeck 2010:56-57). För att främja ett för studien så relevant resultat som möjligt utvecklade vi en intervjuguide med olika teman utformad med hänvisning till uppsatsens syfte. Utvecklandet av intervjuguiden kommer beskrivas ingående längre fram i kapitlet.

## 4.2 Urval

I början av vår planering av fokusgruppsintervjuerna var vår tanke att tre grupper skulle medverka i studien. Dessa skulle på så vis representera yrkeskategorierna; socialsekreterare, kuratorer och chefer. Det finns flera anledningar till att vi valt just de yrkesgrupperna. En av anledningarna är att de praktiska arbetsuppgifter som innehavarna av dessa yrkesroller utför skiljer sig mycket åt ifrån varandra. Detta var något som vi hoppades skulle kunna ge olika infallsvinklar till processen av yrkesidentitetskapande för socionomer. En annan anledning till valet av yrkesgrupper var att dessa grupper kan anses ha olika ställning i samhället vilket, utifrån vår förförståelse, skulle göra att de även kunde prata om varandra på ett för studien intressant sätt.

Totalt kontaktades 224 yrkesverksamma personer i Göteborgsområdet via mailutskick och därefter gjordes uppföljande samtal till närmare hälften av dessa. Anledningen till att så många personer kontaktades var för att få ett så brett intresse som möjligt för att sedan kunna sätta ihop fokusgrupper. Det visade sig då att betydligt fler än vi hade räknat med var intresserade av att delta. Detta gjorde att vi utökade antalet grupper till sex stycken; tre grupper med socialsekreterare, två grupper med kuratorer och en grupp med chefer. Urvalet kan anses vara strategiskt eftersom deltagarna valdes ut efter studiens syfte och mål (Wibeck 2010:66). Detta urval kan även ses som målinriktat eftersom överensstämmelsen mellan forskningsfrågorna och urvalet har prioriterats (Bryman 2008:434). När vi fick kontakt med eventuella deltagare var vi noga med att de skulle vara utbildade socionomer för att få vara med i studien.

De 224 yrkesverksamma socionomer som vi skickade ut informationsbrev till fick vi kontaktuppgifter till via vänner, andra socionomstudenter eller organisationernas hemsidor (för informationsbrev se *bilaga 1*). Således skickade vi inte ut informationsbrev till alla yrkesverksamma inom dessa fält i Göteborgs stad. Av de 224 utskick som gjordes skickades informationsbrev till 76 kuratorer, 110 chefer och 74 socialsekreterare. När intresseanmälningar från deltagarna kom in försökte vi planera in tider som skulle passa så många deltagare som möjligt. Vissa yrkesverksamma som visat intresse för att delta i studien föll då olyckligtvis bort då den tid som sattes upp inte passade för dem. De grupper som slutligen träffades bestod av 21 socionomer som tagit socionomexamen mellan 1980 och 2014. Av deltagarna var 3 män och 18 var kvinnor vilket speglar fördelningen mellan könen på socionomprogrammet mycket väl (Universitets- och högskolerådets antagningsstatistik 2015-04-22). Åldersspannet var mellan 25-63 år. Deltagarna hade olika lång erfarenhet av socionomyrket. Vissa hade arbetat inom socialt arbete sedan examen medan andra har arbetat med andra saker emellan. Alla deltagare arbetade med socialt arbete, antingen i en ledarskapsposition, som kurator eller som socialsekreterare vid det tillfället då intervjuerna hölls. Totalt har 4 ledare, 6 kuratorer och 11 socialsekreterare deltagit. Nedan beskriver vi deltagarna i respektive grupp närmare.

## 4.3 Fokusgrupperna

Vi kommer nedan beskriva vilka personer de olika fokusgrupperna bestod av. Deltagarna i fokusgrupperna benämns i studien som informanter, fokusgruppsdeltagare eller deltagare, men alla benämningar syftar på de deltagare som beskrivs nedan. Då samtliga informanter är anonyma i studien är namnen nedan fiktiva och deras arbetsuppdrag beskrivit i generella drag. I den samtyckesblankett rörande studien som deltagarna skrev på fyllde de själva i vilket kön de identifierade sig som vilket är det vi utgår från i nedanstående beskrivningar.

### Socialtjänstgrupp 1

*Socialtjänstgrupp 1* bestod av tre deltagare, en man och två kvinnor, Niclas, Emma och Jasmina. Deltagarna i gruppen var mellan 25 och 31 år och tog examen mellan 2010 och 2014. De arbetade alla inom socialtjänsten på samma arbetsplats för unga och vuxna missbrukare.

### Socialtjänstgrupp 2

*Socialtjänstgrupp 2* bestod av tre kvinnliga deltagare, Matilda, Lena och Kajsa. Deltagarna i gruppen var mellan 27 och 46 år gamla och tog examen mellan 2005 och 2014. Alla arbetade med utredningar för barn och unga på samma arbetsplats i utkanten av Göteborg. Lena är Kajsas mentor eftersom Kajsa nyligen börjat arbeta på enheten.

### Socialtjänstgrupp 3

*Socialtjänstgrupp 3* bestod av fem kvinnliga deltagare Berit, Carina, Janelyn, Annelie och Sara. Deltagarna i gruppen var mellan 42 och 63 år gamla och tog examen mellan 1991 och 2011. Berit arbetar som förste socialsekreterare, Carina och Janelyn som barnsekreterare och Annelie och Sara som familjehemssekreterare. Alla deltagare arbetar på samma arbetsplats.

### Kuratorsgrupp 1

*Kuratorsgrupp 1* bestod av tre deltagare, en man och två kvinnor, Johan, Minna och Patricia. Deltagarna i gruppen var mellan 26 och 56 år gamla och tog examen

mellan 2001 och 2013. Alla deltagare arbetade som skolkuratorer men på olika skolor. Minna och Johan har läst socionomutbildningen tillsammans.

#### Kuratorsgrupp 2

*Kuratorsgrupp 2* bestod av tre kvinnliga deltagare, Nanna, Camilla och Sofia. Deltagarna i gruppen var mellan 26 och 53 år gamla och tog examen mellan 2004 och 2014. Nanna och Sofia arbetar som skolkuratorer på olika skolor och Camilla arbetar som kurator inom hälso- och sjukvården. Nanna och Sofia känner igen varandra när de träffas, men har ingen nära relation till varandra.

#### Ledarskapsgrupp

*Ledarskapsgruppen* bestod av fyra deltagare, en man och tre kvinnor, Göran, Gunilla, Frida och Eva. Deltagarna i gruppen var mellan 36 och 57 år gamla och tog examen mellan 1980 och 2013. Göran och Frida arbetar som enhetschefer inom äldreomsorgen, Eva som enhetschef inom funktionshinder och Gunilla som verksamhetschef för en psykoterapeutisk verksamhet.

### 4.3.1 Problematisering av fokusgruppssammansättningarna

Hur många deltagare som är att föredra i en fokusgrupp är oklart och olika diskussioner förs i litteraturen. Allt från 3-9 personer anses vara lämpligt (Wibeck 2010:61-62, Bryman 2008:451). Vissa menar att tre personer inte är tillräckligt för en fokusgrupp då en person kan komma agera medlare mellan de två andra personerna (Wibeck 2010:61-62). Å andra sidan ger en liten grupp utrymme för varje person att ta plats och möjlighet till att ha ögonkontakt med samtliga deltagare vilket kan bidra till en intimare känsla i gruppen (ibid.). Vi har anpassat oss till det intresse som har visats för vår studie och skapat grupper utifrån när våra informanter haft möjlighet att delta. Vår ambition har varit att ha minst 4 personer i varje fokusgrupp. Dock har så inte varit fallet för alla fokusgrupper då förhinder har uppstått föra vissa deltagare i sista stund. Grupperna har därför bestått av 3-5 personer. Varje fokusgrupp har bestått av deltagare från samma

yrkesgrupp (kuratorer, socialsekreterare och chefer) eftersom det kan göra att det finns ett samförstånd gruppmedlemmar emellan. Detta samförstånd har setts som positivt för att kunna undersöka den specifika gruppens resonemang kring yrkesidentitet och kunna jämföra med andra fokusgrupper. Människor som har gemensamma erfarenheter och känner samhörighet med varandra delar lättare med sig av sina tankar och känslor till varandra (Wibeck 2010:63). Det faktum att vi har åkt ut till redan befintliga arbetsgrupper menar vi kan ses som en fördel eftersom personerna redan innan känner varandra. Det skulle även kunna ses som en nackdel eftersom personer intar de roller som de har haft tidigare i en redan befintlig grupp. Dessa befintliga roller är svårt för en utomstående att på kort tid identifiera.

## 4.4 Intervjuguide

I förberedelserna av fokusgruppsträffarna utvecklades en intervjuguide. När denna utvecklades utgick vi från en ambition att få till relativt ostrukturerade fokusgruppsintervjuer. Intervjuguiden innehöll teman som vi ville att gruppen skulle diskutera och lades upp efter ett antal frågetyper. Öppningsfrågor, Introduktionsfrågor, Övergångsfrågor, Nyckelfrågor och Avslutande frågor (Wibeck 2010:73-74). Dessa frågor låg som grund för de intervjuer som sedan hölls med de olika grupperna, men anpassades också till varje grupp. Det syfte intervjuguiden hade i studien var att guida samtalet så att fem teman (Kunskapsbas, Yrkesidentitet, Status, Handlingsutrymme och Makt) på något sätt berördes under diskussionen. På detta sätt skulle intervjuerna ha den struktur som var nödvändig för att kunna knytas till varandra i studien, men samtidigt ge utrymme för en fri diskussion mellan deltagarna. *Öppningsfrågorna* i en intervjuguide bör vara frågor som besvaras enkelt och snabbt av samtliga deltagare (ibid.). Under våra öppningsfrågor ville vi att deltagarna skulle presentera sig med namn och information kring deras aktuella arbetssituation. *Introduktionsfrågorna* som följer öppningsfrågorna ska introducera ämnet som ska behandlas under intervjun. Frågorna ska bidra till att informanterna reflekterar över sina erfarenheter av ämnet samt uppmuntra till interaktion i gruppen (Wibeck

2010:73-74). Under denna fas bad vi informanterna att svara på vad de har gjort efter examen. Vi ville för studiens syfte få en bild av intervjupersonernas resa och erfarenhet av socialt arbete och samtidigt starta igång tankar kring hur den egna upplevelsen av hur vägen från examen sett ut.

*Övergångsfrågor* används i fokusgrupper för att föra fram diskussionen mot *nyckelfrågorna* som är de frågor som bör påbörjas ungefär när halva tiden har gått. Nyckelfrågorna är de viktigaste frågorna för analysen i studien och ska vara 2-5 i antalet (Wibeck 2010:73-74). Vi bedömde utifrån vår studie att övergångsfrågor inte var nödvändiga utan vi gick efter introduktionsfrågorna till de nyckelfrågor som var mest relevanta för studien. I diskussionerna kring nyckelfrågorna fick deltagarna tala väldigt fritt om hur deras erfarenheter av ämnet förhöll sig till varandra utifrån de fem teman som nämndes ovan. Vi avslutade varje fokusgruppsdiskussion med en sammanfattning av det deltagarna hade pratat om och frågade i samband med det om de kände att de fått säga det de ville. De *avslutande frågorna* ska ge deltagarna möjlighet att reflektera över vad som sagts under diskussionen och utrymme att uttrycka hur samtalet har upplevts (Wibeck 2010:73-74). När intervjuguidens nyckelfrågor utvecklades togs det i beaktande vilka teorier som skulle kunna vara relevanta för att uppnå studiens syfte. För att få en bred förståelse kring förhållandet av yrkesidentiteten valdes fem teman (Kunskapsbas, Yrkesidentitet, Status, Handlingsutrymme och Makt) ut från den teoretiska förståelse som de författande studenterna hade vid detta tillfälle.

## 4.5 Databeskrivning

Fokusgruppsintervjuerna genomfördes under dagtid och kvällstid och planerades utifrån deltagarnas tillgänglighet. Fokusgruppsträffarna hölls på olika platser för att ett så stort antal informanter som möjligt skulle kunna delta i studien. Detta har inneburit att vi, i de fall som det har underlättat för gruppdeltagarna, åkt ut till deras arbetsplats och haft intervjun där. Det har även inneburit att det var möjligt att genomföra sex stycken fokusgruppsintervjuer istället för de först tilltänkta tre. Färre grupper med fler deltagare hade inte varit möjligt då genomförandet



inneburit att vi delat upp grupperna utifrån deltagarnas tillgänglighet samt varit på vissa deltagares arbetsplatser. Alla fokusgrupper med socialsekreterare genomfördes på respektive fokusgrupps arbetsplats. Kuratorsgrupperna och ledarskapsgruppen träffades istället i Göteborgs Universitets lokaler. Träffarna skedde då i bokade grupprum för att vi inte skulle bli störda under intervjuerna. På arbetsplatserna satt vi också avskilt för att inte bli störda under samtalet. Under fokusgruppstillfällena spelades samtalen in med alla deltagares godkännande. Detta gjordes för att möjliggöra transkribering och analys av materialet. Intervjuerna var mellan 40 och 90 minuter långa och i början av varje tillfälle har vi klargjort studiens syfte samt vilka ämnesområden som kommer tas upp.

De teman som berörts under intervjuerna har varit; kunskapsgrund från utbildningen, yrkesidentitet, makt, handlingsutrymme och status. I vissa intervjuer talade informanterna själva om de ämnen och begrepp som vi avsett beröra utan att vi behövde presentera dem för gruppen. I andra grupper har vi lagt fram begreppen under diskussionens gång när samtalet antingen svävat ut och frångått studien eller när samtalet stannat av och behövt ny tillförsel i form av frågor från oss som samtalsledare. Diskussionerna rörande kunskapsgrund från utbildningen har rört huruvida deltagarna känt sig förberedda för yrket efter utbildningen. Under diskussionerna rörande yrkesidentitet talade deltagarna om hur denne utformades och om de upplevde sig säkra i sin yrkesidentitet. Begrepp som ibland kom in i denna diskussion var handlingsutrymme, makt och status. Dessa begrepp används inte i analysen av studien då mer intressanta teman framkom genom bearbetningen av materialet, men vi väljer ändå att presentera vad utgångspunkten i intervjuerna var. Deltagarna har utifrån dessa begrepp diskuterat sin syn på sitt handlingsutrymme samt makt och status i relation till samhället i stort såväl som andra yrkesutövare. I vissa grupper har det varit större fokus på vilken kunskapsgrund som utbildningen gav. I andra grupper har stort fokus legat på vilken status det innebär att arbeta som socionom beroende på vilken yrkesroll eller position den yrkesverksamme har. I samtliga grupper har alla dessa områden berörts, men i olika stor utsträckning. Vi ser det som ett intressant resultat i sig att grupperna hamnar i olika diskussioner och väljer att prata längre om vissa resonemang och återkommer till vissa teman oftare än andra. Vi anser att detta

speglar vad grupperna finner intressant att prata om vilket bidrar till vår analys av resultatet.

## 4.6 Bearbetning av materialet

Vi har utfört en tematisk analys av materialet vilket innebär att vi, efter noggrann läsning, har identifierat centrala teman och subteman som återkommer med fokus på vilka likheter och skillnader det finns i diskussionerna kring dessa (Bryman, 2008:528-529). Tanken från början var att de teman som skulle beröras i resultatet var Kunskapsgrund från socionomutbildningen, Yrkesidentitet, Status, Makt och Handlingsutrymme. De teman som senare av oss som uppsatsförfattare ansågs vara de mest intressanta och som av den anledningen också kommer att presenteras i resultatet och analysen är: Yrkesidentitet och värdegrund, Yrkesroller utifrån utbildning, relationer på arbetsplatsen, gränssättning, privatliv, samt Yrkesidentitet och splittring utifrån andras förväntningar och splittringen mellan ”vi” och ”dom” där kuratorerna utgör ett ”vi” och socialsekreterarna ett ”dom”. För att bearbeta materialet från fokusgrupperna har transkribering av samtliga intervjuer gjorts. Vi har delat upp arbetet lika mellan oss vilket inneburit att vi transkriberat tre intervjuer var. Kvale och Brinkmann (2014:221) belyser att samma material kan tolkas på olika sätt under transkribering och vi har därför försökt ha en kontinuerlig diskussion kring hur vi uppfattat fokusgruppsintervjuerna. Utöver detta sattes en tydlig mall för hur transkriberingarna skulle ske upp innan de påbörjades. I denna bestämde vi oss för att inte skriva ut hummanden och andra icke fullständiga ord så som “ööh”, ”erhm”, “eeh” etc. Utfyllningsord så som “liksom”, “typ” och “alltså” beslutade vi oss även för att ta bort när de inte hade betydelse för samtalet. Detta gjordes främst för läsbarhetens skull. Vidare bestämde vi oss för att transkribera hela fokusgruppsintervjuerna bortsett från det som kan anses vara “småprat” i början och slutet av samtalen. Efter det att transkriberingarna av materialet sammanställts utfördes genomläsningar av allt material av oss båda för att vi skulle få en tydlig bild av vårt resultat.

Kvale och Brinkmann (2014:238-259) belyser hur forskning som är induktiv innebär att forskaren berör sitt ämne med fokus på att låta det insamlade materialet avgöra vilka frågor som bör ställas. Forskning som är deduktiv tar istället sin utgångspunkt ur teorier vid insamlandet av material (*ibid.*).

Undersökningen har en induktiv ansats trots att vi utformade vår intervjuguide med utgångspunkt från teoretiska begrepp som vi innan intervjuerna fördjupade vår kunskap i. Studien har inte som syfte att se om tidigare teorier stämmer utan vill genom intervjupersonernas erfarenheter hävda ett samband (Alvesson & Sköldbäck 2008:54-55). Detta för att sedan göra en mer djupgående analys av det insamlade materialet och applicera nya frågor och teorier. Materialet har varit stort och otympligt vilket Bryman (2008:510) menar att kvalitativa forskningar ofta genererar. Av den anledningen ansåg vi att materialet behövde minskas ner för att göras hanterbart och begripligt. Materialet delades därför till att börja med in i de ämnen vi använt oss av i intervjuguiden; kunskapsgrund, yrkesidentitet, makt, handlingsutrymme och status. Denna bearbetning gjordes genom urklipp från det utskrivna materialet där svar på de olika ämnena gick att hitta. Från detta har sedan de mest relevanta trådarna plockats ut och en sammanfattning gjorts av studiens viktigaste fynd. Vidare genomläsning utifrån denna uppdelning ledde till en möjlighet att urskilja de slutgiltiga teman som symboliserar studiens viktigaste fynd. Dessa berör vad informanterna sagt om; Yrkesidentitet och gemensam värdegrund, Yrkesroller utifrån utbildning, relationer på arbetsplatsen, gränssättning, privatliv, samt Yrkesidentitet i relation till andras förväntningar och vilka som i samtalen beskrivs som ”dom andra”.

## 4.7 Reliabilitet, validitet, generaliserbarhet

Alla de sex fokusgruppsintervjuer som har genomförts i studien har letts av de båda författande studenterna vilket Wibeck (2010:143) menar ökar reliabiliteten i studien. Reliabilitet innebär att olika forskare oberoende av varandra kommer fram till likvärdiga resultat när de undersöker ett material (*ibid.*). Trovärdighet eller validitet som det ofta kallas i forskningssammanhang innebär att studien ska undersöka det den utger sig för att undersöka. Det finns vissa risker med att ha

fokusgrupper i relation till trovärdighetsaspekten. Bland annat kan grupsammansättningen påverka individerna i form av gruppsyck och att deltagarna då kan komma att överdriva för att göra intryck på varandra (Wibeck 2010:144). Det är omöjligt för oss att veta om gruppmedlemmarna har känt av någon form av gruppsyck under intervjun, men vi har inte reagerat på att deltagarna överdriver sina upplevelser för att göra intryck inför varandra. Andra problem under fokusgruppsintervjuer i relation till trovärdighet kan vara att grupperna känner sig obekväma i de lokaler som används för samtalen (Wibeck 2010:144). Tre av fokusgruppsintervjuerna genomfördes i de lokaler där de arbetar dagligen. Vi upplevde inte att detta var något problem för deltagarna, men det kan vi inte med säkerhet veta. De resterande tre intervjuerna genomfördes i seminarierum på Göteborgs Universitet. Flera av deltagarna hade gjort sin utbildning på just detta universitet och vi upplevde att vissa fick en nostalgisk känsla av att vara tillbaka i samma lokaler som varit så välkända för dem tidigare. Om detta stämmer och om det i så fall påverkar resultatet i studien vet vi inte med säkerhet, men vi tror inte att platsen för fokusgrupperna ska spela någon roll för vårt resultat i studien. Gällande huruvida studien är generaliserbar eller inte vill vi helt enkelt uttrycka liksom Wibeck (2010:147) att denna typ av studie inte syftar till att dra generella slutsatser i den traditionella förståelsen av begreppet som ofta utgår från den kvantitativa forskningen. Istället avser vi att fördjupa förståelsen för våra deltagares tolkningar av utvecklingen av deras yrkesidentitet. Vi vill påstå att vår studie har relevans för socionomer och även andra yrkesgrupper idag, men även 10 år framåt i tiden. På detta sätt är den till viss del generaliserbar. Studien lyfter också upp diskussioner som förs mellan deltagarna genom att befästa begrepp på diskussionen och därigenom generalisera kunskapen. På detta sätt blir kunskapen i studien generaliserbar eftersom den går att applicera på andra yrkesgrupper och i andra kontexter.

## 4.8 Metodreflektion

Vi kommer påbörja vår metodreflektion nedan i reflektioner kring fokusgrupperna för att därefter reflektera vidare kring metoden utifrån vår roll.

#### 4.8.1 Reflektion kring fokusgrupper som metod

Det finns vissa nackdelar med att använda sig av fokusgrupper som tillvägagångssätt. Det tar exempelvis längre tid att transkribera fokusgruppsamtal än enskilda intervjuer. Det kan även vara svårt att höra vad personer säger om de pratar lågt medan andra pratar högt, särskilt om de pratar i munnen på varandra (Bryman 2008:463). När vi spelade in samtalet placerade vi en telefon med inspelningsfunktion i mitten av bordet. Vid ett fåtal tillfällen uppfattade vi att det var svårt att på inspelningen höra vad personer sade när de sänkte rösten. Bryman (2008:463) menar på att gruppdynamiken påverkar människorna i rummet på det sättet att de känner sig blyga och av den anledningen sänker rösten. Gruppen kan även fungera som en påverkansfaktor på medlemmarna på andra sätt. Exempel på gruppeffekter som Bryman ger är att tystlåtna deltagare inte får så mycket utrymme och att de deltagare som ofta tar ordet har en förmåga att styra samtalet. Detta reflekterade vi över i de fokusgrupper som vi hade. Under respektive fokusgruppstillfälle fanns det ofta en och samma person som tog ordet först när en fråga ställdes och samtalet rörde sig därefter ofta kring det ämne som just denna person hade börjat prata om. När en ny fråga lyftes tenderade samma person att vara snabb med att börja diskussionen. I vår reflektion över vilka som tenderade att först ta ordet uppmärksammade vi att det ofta var män, personer som bar på mer erfarenhet än de andra eller personer som stod i en direkt maktposition över de andra i gruppen genom sin ställning på arbetsplatsen. Detta är inget vi kommer att göra en djupare analys av men något som vi anser är viktigt att uppmärksamma i samband med studien.

Reflektion över hur det påverkar gruppen att medlemmarna känner varandra sedan tidigare eller inte är något som vi har fört under studiens gång. Vissa fokusgruppsträffar har som tidigare nämnts hållits ute på en arbetsplats där alla deltagarna arbetar tillsammans. Detta innebär att vi "dyker in i" en gruppdynamik som redan finns och som vi inte har redskap att förstå eftersom vi inte har tillbringat någon tid med deltagarna. Ett problem med vårt metodval kan vara att

det är svårt att organisera fokusgrupperna och få deltagarna att faktiskt dyka upp (Bryman 2008:464). Vi har fått lägga ner väldigt mycket tid på att få tag på alla deltagare och att sedan ordna så att alla kan vara med vid samma tidpunkt. Däremot har vi med stor glädje haft väldigt få avhopp i fokusgrupperna som vi arrangerade. Sammanlagt har tre personer som egentligen hade tänkt vara med av olika anledningar varit tvungna att lämna återbud. Däremot har ingen grupp behövt ställas in på grund av att vi haft för få medlemmar i gruppen. Vi anser dock att det är viktigt att i denna studie ställa sig frågan om vilka röster det är som vi inte hör? Det var flera av de som fick våra ursprungliga mailutskick som tackade nej på grund av tidsbrist och alltför hög arbetsbelastning. Vi menar att dessa om de hade medverkat säkerligen hade kunnat delge vidare analyser kring yrkesrollen i relation till detta.

#### 4.8.2 Reflektion kring vår roll

Eftersom att vi läser på socionomprogrammet så har vi mycket god förförståelse kring utbildningen och det väntande yrkeslivet. Våra tankar kring för- och nackdelarna gällande just detta har präglat flera diskussioner kring uppsatsen. Vi har själva upplevt en ambivalens kring att socionomutbildningen täcker in så många olika yrkesområden och denna upplevelse har speglats i uppsatsens syfte. Vidare har vi även börjat blicka framåt mot vår kommande yrkesroll. Utifrån detta så har vi en högst personlig koppling till uppsatsämnet och har på många vis sett fokusgruppstillfällena som ett sätt för att få en ökad förståelse för det yrkesliv som väntar oss. Det faktum att vi läser samma utbildning som den våra informanter har med sig menar vi även har påverkat deras förhållningssätt gentemot oss. Vid vissa tillfällen har vi uppmärksammat att deltagare har antagit en form av mentorsroll gentemot oss i diskussionerna kring yrkesrollen.

I början av respektive fokusgruppstillfälle har vi haft en genomgång av hur metoden med fokusgrupper fungerar för att göra samtliga deltagare medvetna om att fokus under intervjun ligger på diskussionen dem emellan och inte på oss som

samtalsledare. Detta menar vi har gjort att diskussionerna flutit på och att vi i väldigt liten utsträckning behövt bryta in med nya frågor. Något som bidrog till detta tror vi också var att vi i början av varje intervju presenterade vad vi skulle gå igenom under samtalets gång vilket förberedde deltagarna på vilka ämnen som vi ville beröra under träffen. Bryman (2008:464) menar fortsättningsvis att moderatör/erna ibland behöver gå in i samtalet och styra för att "bjuda in" deltagare i samtalet som inte annars är delaktiga. Detta var något som vi gjorde vid flera tillfällen. Vi upplevde dock svårigheter i detta då vi inte ville peka ut någon eller ge en känsla av att just den personen behövde "hjälp" in i samtalet. Ibland lämnade medlemmarna i gruppen själva över ordet till den person som inte pratat på länge vilket fick en mycket naturligare effekt i gruppen eftersom samtalet annars rörde sig mellan deltagarna och inte mellan moderatorerna och deltagarna. Vi anser även att det är av vikt att resonera kring vad vi bär med oss in i rummet när intervjun ska hållas. Det var särskilt vid ett tillfälle som vi reflekterade över detta när en deltagare innan intervjun sade att de letade efter vikarier inför sommaren och hintade om att vi kanske skulle vara intresserade. Detta ställde oss i en position som eventuella arbetsökande. Efter intervjun diskuterade vi detta och kom fram till att det hade påverkat oss båda två under intervjun. En slags maktställning hade skapats där vi var i underordnad ställning gentemot deltagaren som eventuell arbetsgivare. De andra deltagarna i gruppen kan också påverkas av detta och därför inte vilja prata negativt om den arbetsplats de idag arbetar på.

## 4.9 Etiska aspekter

I samband med vår uppsats har vi gjort ett forskningsetiskt övervägande och därigenom beaktat samtliga av vetenskapsrådets riktlinjer. De fyra allmänna kraven som finns på forskning är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet 2013). Informationskravet innebär att forskaren bör informera de som deltar i undersökningen om villkoren för deltagande där det bör framgå att detta är frivilligt och att de kan avbryta sin medverkan (ibid.). Vi har uppnått

informationskravet genom att i början av respektive fokusgruppsstillfälle tydliggöra det samma. Samtyckeskravet innebär att forskaren bör inhämta samtycke från de som medverkar i undersökningen (Vetenskapsrådet 2013). Detta har uppfyllts genom att samtliga deltagare har fyllt i en samtyckesblankett med information om vad detta samtycke innebär, se *bilaga 2*. Konfidentialitetskravet innebär att deltagarna i studien skall anonymiseras på så vis att de inte kan identifieras av utomstående vilket i synnerhet gäller uppgifter som är särskilt känsliga (Vetenskapsrådet 2013). Trots att de ämnen studien berör inte uppfattas som särskilt känsliga har deltagarna anonymiserats och information om dessa hållits mellan oss som är uppsatsförfattare. I samband med detta vill vi dock lyfta att vi även om vi tydliggjort för samtliga grupper att det som sägs under diskussionen eller vilka som säger det inte får föras vidare inte kan garantera för att fokusgruppsdeltagarna följt detta. Wibeck (2010:140) belyser detta som det största etiska problemet med fokusgrupper då forskarna aldrig kan lova att deltagarna inte för vidare information om andra deltagare. Nyttjandekravet innebär att uppgifter om informanterna inte får användas till något annat syfte än studien, vilket de inte har gjorts (Vetenskapsrådet 2013).

## 4.10 Arbetsfördelning

Arbetet för uppsatsen har fördelats lika emellan oss som uppsatsförfattare. Vi har tillsammans skrivit det Inledande kapitlet av uppsatsen. I kapitlet rörande tidigare forskning delade vi upp de olika studierna mellan oss där Karin läste och skrev om de nationella studierna och Mikaela läste och skrev om de internationella studierna. Teorikapitlet har till störst del skrivits av Mikaela medan Karin har haft ett större ansvar för metodkapitlet. Vidare har kapitlen rörande resultat och analys samt slutdiskussion producerats gemensamt. Även om vi under uppsatsens gång har haft huvudansvar för olika delar har det skett en kontinuerlig dialog oss emellan och vi har på så vis båda reflekterat kring och varit inne och skrivit på samtliga kapitel av uppsatsen.



## 4.11 Litteratursökning

För att hitta relevant litteratur kring vårt ämnesområde har en litteratursökning gjorts. De databaser som har använts i litteratursökningen är GUNDA, Libris och Google scholar. För att hitta relevanta studier har följande sökord använts i olika kombinationer; yrkesroll, yrkesidentitet, identitet, roll, profession, socionom, socialarbetare, identity, role, social worker. Vissa sökningar har gett irrelevanta resultat, medan andra har bidragit med artiklar och avhandlingar som har fört oss vidare till mer relevant forskning.

## 5 Resultat och analys

Utifrån studiens syfte har vi undersökt hur socionomer skapar sin yrkesidentitet i relation till utbildning och yrkesliv. I detta kapitel presenteras uppsatsens resultat integrerat med en genomgående analys utifrån de teorier och begrepp samt den tidigare forskning som presenterats tidigare. Resultatet är indelat i tre delar. Det första avsnittet belyser en gemensam värdegrund som studiens informanter talar om att de får med sig från utbildningen och hur denna värdegrund påverkat utvecklandet av yrkesidentiteten. Den andra delen av resultatet beskriver hur informanterna på olika sätt förhåller sig till sin yrkesidentitet genom de olika yrkesroller som de intar efter examen. Denna del av resultatet innehåller fyra teman; utbildning, relationer på arbetsplatsen, gränssättningar och privatliv. Dessa teman har valts ut med hänvisning till att det är de som tydligast genomsyrat fokusgruppsdiskussionerna som förts rörande yrkesrollen. Således bidrar de till en förståelse för hur informanternas yrkesroller påverkas av olika aspekter vilket i sin tur kan ha inverkan på utvecklandet av yrkesidentiteten. Resultatets sista del visar på hur informanternas inträde i en yrkesroll till viss del splittrat den gemensamma värdegrund som beskrivits i den första delen av resultatet. Detta är något som kan utläsas av hur de olika yrkeskategorierna talar om varandra. Den splittring som beskrivs analyseras utifrån att denna är påverkad av hur deltagarna upplever att omgivningen ser på deras respektive yrkesroller.

### 5.1 Yrkesidentitet och gemensam värdegrund

Samtliga fokusgruppsdeltagare talar på ett eller annat vis om en gemensam värdegrund som de fått med sig från utbildningen. Vi vill inleda vårt resultat med att presentera detta då denna värdegrund kan ses som en stor del i konstruerandet av yrkesidentiteten. Värdegrunden beskrivs som någonting som alltid finns med fokusgruppsdeltagarna och som har format dem som personer. Nedanstående utdrag från diskussionen i socialtjänstgrupp 1 illustrerar detta:

*Niclas: Men det där att man har det i bakhuvudet, vi formas ju ändå, det är som en liten soldatskola, vi kommer ut som nya små socionomarméer. (...) Alltså ett förhållningssätt där man tror på förändring hos människor och synen på kriminalitet och utsatthet och sådana här grejer som är jätteviktig tror jag. Sådär tror jag, även om jag personligen inte såg den resan medan jag gjorde utbildningen så hände det nog ganska mycket.*

*Jasmina – Men det är ju en viss typ av människor som väljer socionomyrket tänker jag också. Man kanske är mer medveten om det nu när man har läst allt. Hur ens kompisar tänker liksom (...) Man måste ha empati i alla fall.*

*Emma – Intresse av andra människor, att man är intresserad.*

Ovanstående samtal sätter ord på något som samtliga fokusgrupper är inne på, nämligen att de formas till en viss typ av personer med visst typ av förhållningssätt och värdegrund inom ramen för socionomutbildningen. Med utgångspunkt från Jenkins (2004:102) antagande om att människor genom att definiera sig själva även säger något om "dom andra" så kan vi utifrån detta samtal utläsa att det finns ett "vi" bland informanterna i relation till socionomutbildningen. De bekräftar detta "vi" genom att säga att det är vissa typer av människor med vissa typer av egenskaper som söker sig till utbildningen. Detta går till stor del hand i hand med det Wåglund (1999:21) kommer fram till i sin utvärdering gällande nödvändiga egenskaper hos socionomer som enligt studiens deltagare anses vara empati, förmåga att lyssna, lyhördhet, erfarenhet och självkänedom. Svensson, Johnsson och Laanemets (2008:101) menar att studenter motiverar sitt yrkesval med att de "vill hjälpa människor". Således skulle en reflektion kunna vara att socionomerna redan innan utbildningen har en del av denna empatiska värdegrund med sig. Kuratorsgrupp 2 beskriver utifrån nedanstående samtal hur kunskapen blir svår att ta på då den är en så stor del av ens identitet som socionom:

*Sofia: Jag tänker att det är så mycket saker som man har med sig från utbildningen som man tar för givet. Jag tänker att normkritiskt tänkande, analys, alltså det som man har fått med sig och blivit tränad i kanske inte går att säga att jag gör exakt såhär men det är ett tankesätt, ett förhållningssätt som blir mindre konkret.*

*Nanna: Det går inte att ta på.*

Jenkins (2004:6) menar att identitet inte är någonting som en människa har utan är någonting som en människa gör. Detta ger oss en förståelse för den process som fokusgrupperna beskriver att de genomgått under utbildningen där de har konstruerat sin identitet som socionomer. De uttrycker det som att de får med sig ett förhållningssätt som socionomer vilket utifrån vår reflektion är ett uttryck för att de under utbildningen *gör* sin identitet som socionomer. Eftersom att det blir en så tydlig del av yrkesidentiteten kan det således utifrån ovanstående reflektion bli svårt att ta på eftersom att värdegrunden görs till en del av dem. Ledarskapsgruppen belyser även genom nedanstående diskussion det som de anser är en stor del av den gemensamma identiteten som socionomer:

*Gunilla: Så att känslan av att vara lite jurist och lite sociolog, lite samhällsvetare, lite psykolog och vi hade mycket samhällsarbete som du är inne på*

*Eva: Mmh, precis.*

*Gunilla: Väldigt viktig och det var bra, det var jättebra. Så det jag fick med mig var någon slags, bredden av utbildningen plus detta med individ, grupp organisation, eller individ, grupp, samhälle att självklart åka hiss emellan de här nivåerna. Nu när jag sitter och lyssnar på er så tänker jag så här, när har jag fått syn på min utbildning och då det är ju rätt många år nu som jag har arbetat nära andra professioner, nära psykologer, nära sjuksköterskor och nära lärare och det är i mötet med dom jag upptäcker att jag generellt sätt har väldigt lätt för att åka hiss. Individ, grupp och samhälle/organisation.*

Samtliga av våra fokusgrupper berör det som Gunilla i ovanstående citat lyfter fram som en förmåga att få en helhetsbild över en situation. Detta bekräftar även det Fargion (2008) belyser utifrån sin studie där socionomernas helhetssyn framställs som en förutsättning för att kunna hantera komplexa situationer. Utifrån samtalet konstrueras även ett tydligt ”dom andra” i form av psykologerna, sjuksköterskorna och lärarna. Utifrån Jenkins (2004:102) reflektioner kring identitetsskapande går det att urskilja ett tydligt ”vi” i att vara socionomer. Vår slutsats kring detta är att det således går att utläsa hur studiens fokusgruppsdeltagare konstruerar en gemenskap socionomer emellan och en tydlig yrkesidentitet. Deras yrkesidentitet illustreras dock inte enbart i hur de reflekterar över sig själva och sin värdegrund utifrån socionomutbildningen utan även i hur de reflekterar över sig själva i relation till sin yrkesroll. Vi menar att deras yrkesroller och reflektioner kring sina nuvarande positioner visar på hur yrkesidentiteten består av flera delar och är föränderlig. Detta kommer vi belysa vidare under nästa avsnitt.

## 5.2 Yrkesroller

Vi kommer i detta avsnitt att belysa forandet av yrkesrollen utifrån flera olika infallsvinklar som kommit fram genom fokusgruppsdiskussionerna. Denna del av resultatet är uppdelad i fyra teman; utbildning, relationer på arbetsplatsen, gränssättningar och privatliv. Dessa fyra teman har valts ut på grund av att det är dem som genomsyrat diskussionerna rörande yrkesroll och yrkesidentitet i fokusgrupperna. Vår studie har syftat till att undersöka hur socionomer skapar sin yrkesidentitet. Genom de fyra teman som tas upp i det resultat som följer går det att utläsa olika påverkansfaktorer för informanternas yrkesroller vilket i sin tur har inverkan på konstruerandet av yrkesidentiteten. Hur fokusgruppsdeltagarna talar om sina yrkesroller utifrån diskussioner rörande utbildning, relationer på arbetsplatsen, gränssättningar och privatliv kommer att analyseras med hjälp av

den dramaturgiska rollteorin, rollkonflikter, socialisationsprocesser och organisationskultur.

### 5.2.1 Yrkesroll och utbildning

“*Det var ju ett avgrundsdjup!*” Så beskrivs glappet mellan socionomutbildningen och yrkeslivet av Eva i ledarskapsgruppen. Att konstatera att deltagarna upplevde en stor skillnad mellan det som lärdes ut på utbildningen och vad som sedan väntade dem i yrkeslivet kan knappast ses som en överdrift. Flera av våra fokusgruppsdeltagare beskriver det som att utbildningen lärde ut en vision av vad socialt arbete skulle kunna vara och att de blev besvikna över vad de mötte när de kom ut i verkligheten. Socialtjänstgrupp 1 diskuterade glappet mellan utbildningen och yrkeslivet som att en helt ny utbildning krävdes när de kom till arbetsplatsen. Jasmina från denna grupp uttryckte det som att ha “*pluggat i tre ett halvt år och sen kommer man ut och känner att man inte kan någonting*”. I alla tre socialtjänstgrupper så talade deltagarna om att socionomutbildningen inte förberedda dem på att arbeta inom socialtjänsten. Nedanstående diskussion mellan Matilda och Kajsa från socialtjänstgrupp 2 illustrerar upplevelsen av att inte känna sig rustad för det kommande yrkeslivet:

*Matilda: Jag trodde ju aldrig, över min döda kropp, att jag skulle hamna här och jobba här så länge. För det var det ju ingen som ville. Det var ju ingen på hela socionomutbildningen som ville bli socialsekreterare. (...) Men ändå är det ju så många som hamnar här någon gång. Antingen tänker man att det är en bra start men sen vill jag inte fortsätta eller så alltså någon gång så hamnar man. Och det är lite dumt tycker jag att man inte pratar om det på socialhögskolan för då är man kanske inte riktigt rustad för att jobba som socialsekreterare. Jag tänker bara som sagt när jag läste då, alla ville ju bli kuratorer men hur många blir det då alltså lite verklighetsförankrat.*

**Kajsa:** Och då tycker jag det är konstigt också för jag upplevde att vi hade lite fokus på samtal och sådant. Alltså hur man ska samtala med barn. Den kan jag ju känna, den kursen eller vad vi hade, då var det, ja den var en väldigt lärorik kurs men jag känner att många också vill. För det var ju så när jag också läste då var det många som ville bli kuratorer i samtal och då är man ju inte riktigt rustad för det.

**Matilda:** Nej just det vad är man rustad för?

Med hänsyn till den dramaturgiska rollteorin skulle detta kunna analyseras vidare då den roll en person intar är beroende av publikens förväntningar på denna roll (Giddens & Sutton, 2013:211). Vår reflektion är att Matilda och Kajsa uttrycker att socionomutbildningen inte rustade dem för de verkliga förväntningar som den publik de skulle komma att möta i yrkeslivet hade. Utifrån detta resonemang går det vidare att illustrera det som att socionomerna efter examen gick upp på scenen för att spela en roll som tillhörde en helt annan föreställning än den som publiken kommit för att se. Därigenom uttrycker de känslan av att inte vara rustade för yrkeslivet. I samband med att flera av fokusgrupperna beskriver att de inte upplever sig vara rustade för yrkeslivet diskuteras även vikten av att få en introduktion till arbetet och att de i början framförallt upplevde ett stort behov av en mentor och handledare. Nedanstående konversation från ledarskapsgruppen belyser deras reflektioner kring vad som skulle kunna bidra till att rusta socionomerna:

**Göran:** Hur man rustar någon för den verklighet som man möter.

**Eva:** Fast kan man rusta för det? Jag vet inte.

**Göran:** Nej men lite mer praktik, lite mer fältförlagt, lite mer i kontakt med kommuner och olika privata aktörer och sådant för det var ju inte.

**Frida:** Mer praktik kanske för du kan inte förbereda någon för vissa saker, jag tror att du måste. Jag hade nog trygghet i att ha jobbat som undersköterska så många år innan, men när man väl kommer ut till ett

*HVB-hem och man möter traumatiserade krigsdrabbade barn som skär sig och så. Jag tror att det kan nog skrämja livet ur vem som helst om man inte har en egen trygghet. Så hur rustar man för det? Det är nog svårt. Men en introduktion.*

Giddens och Sutton (2013:211) belyser med hjälp av den dramaturgiska rollteorin hur personen i rollen försöker läsa av publiken och göra dem nöjda. I diskussionen ovan menar Frida att det inte helt går att förbereda sig på vad som kommer möta en i yrkeslivet. Detta anser vi visar på ett antagande om att det inte går att rusta socionomen genom att teoretisera kring vad som kanske kommer förväntas av denne på scenen i yrkesrollen. Istället föreslås att yrkesrollen konstrueras under utbildningens gång med publiken genom praktik och att någon förbereder socionomen via en introduktion innan denna kliver in i yrkesrollen. I Kullbergs (2014:33) rapport ”Att rusta socionomer” beskrivs att socionomutbildningen är en viktig del i formandet av en identitet som socialarbetare men att det även krävs praktisk erfarenhet och att informanterna i hennes studie känt sig säkrare i socionomrollen efter den gedigna introduktionen. Det våra deltagare belyser bekräftar Kullbergs studie och visar på att de skulle önska en tydligare introduktion och rustning för yrkesrollen. Den slutsats som kan dras av fokusgruppsdeltagarnas diskussioner rörande utbildningen i relation till yrkeslivet är att de inte känner sig rustade vilket leder till en osäkerhet i yrkesrollen. Detta bekräftar även det Kullberg kommer fram till i sin undersökning. Utifrån vår analys av detta genom den dramaturgiska rollteorin kan vi konstatera att informanterna inte känner sig trygga i den roll som väntar på scenen då de framförallt inte vet vad publiken förväntar sig av dem efter socionomutbildning.

### 5.2.2 Yrkesroll och relationer

Utifrån diskussionerna rörande yrkesroll och utbildning framgår det ett behov av att ha en mentor eller någon som introducerar en till arbetet. Med avstamp ur de diskussioner som skett i socialtjänstgrupperna och kuratorsgrupperna har vi



kunnat urskilja att socialtjänstgrupperna i större utsträckning talar om kollegornas vikt i konstruerandet av en yrkesroll medan kuratorerna ger uttryck för en ensamhet i rollen. Samtliga socialtjänstgrupper talar om vikten av att ha kollegor som de kan dela erfarenheter med och ta hjälp av när arbetet känns tungt och svårt att hantera på egen hand. De beskriver det som att lärandet av de mer erfarna kollegorna är en viktig del av introduktionen till yrkesrollen. Utifrån Jacobsen och Thorsvik (2014:133) kan detta analyseras med hjälp av socialisationsprocessen där nyanställda behöver interagera med de som varit anställda sedan tidigare för att komma in i yrkesrollen och bli trygg i gruppen. Socialtjänstgrupp 1 beskriver även det kollegiala på socialkontoret som mycket bättre än andra vänners arbetsplatser och att de aldrig tidigare varit bortskämda med så bra kollegor. Nedanstående utdrag från diskussionen rörande yrkesidentitet i socialtjänstgrupp 3 speglar väl hur viktiga kollegorna anses vara:

***Berit:** Den utvecklas väl rätt mycket ihop med sina kollegor tänker jag. Eller vad säger ni?*

***Carina:** Ja och i förhållande till hur man då hanterar olika personer och situationer. Och blir mer som vi säger medveten och trygg och säker i sig själv.*

***Berit:** Jag tänker också att just att man jobbar på ett socialkontor tänker jag. Där alla har lika utbildning och man jobbar med ungefär samma sak. När man till exempel jobbar på sjukhus som sjukhuskurator då kanske det bara är du som är socionom sen är det andra det är fler läkare, sköterskor och undersköterskor men bara en kurator. Det blir på ett annat sätt. Här är det ju väldigt starkt så. Skola är man ju kanske också ensam.*

***Sara:** Och det är ju många som tycker att det är jobbigt har jag förstått. Jag har en kompis som är skolkurator och hon tycker det är jättejobbigt att inte ha en kollega. Så jag tror att vi har det bra på så sätt.*

Analyserar vi ovan diskussion utifrån det Jacobsen och Thorsvik (2014:113-115) beskriver rörande hur en stark organisationskultur påverkar de anställda kan vi se att diskussionen illustrerar en känsla av gruppgemenskap hos informanterna. I jämförelsen med kuratorer lyser det igenom att de anser sig vara mer trygga i sin yrkesidentitet då de har kollegor. Vår reflektion kring detta är att deras dialog visar på en tydlig organisationskultur där de definierar sig själva i relation till andra. Således skapar de sin yrkesidentitet i relation till arbetsplatsen på det sätt som Jacobsen och Thorsvik (2014:113-115) menar att en stark organisationskultur kan bidra till.

I de båda kuratorsgrupperna reflekterade deltagarna även över att en i arbetet som kurator ofta är ensam i sin yrkesroll på arbetsplatsen. Nanna från kuratorsgrupp 2 har tidigare arbetat inom socialtjänsten och nedanstående citat visar på hennes jämförelse av hur yrkesrollen påverkas av att inte ha kollegor i samma position:

*Nanna: Det är totalt olika yrkesidentiteter på arbetsplatsen. På socialtjänsten kände jag en slags allians med mina kollegor. Då skapar man en gemensam yrkesidentitet, vi på socialtjänsten eller vi socialarbetare vi har ju det här tänket. Det handlar mycket om samsynen på något sätt. Medan när jag kom till skolan så var det också såhär som en helt ny värld (...) Jag har försökt att stå på mig inombords att det är det här jag är duktig på, det här är min roll på skolan, det är relationer det handlar om. För det är svårt att ta på ibland när alla andra svänger med sina begrepp. (...) För hade det varit tydligt, etablerat att kuratorn gör det här och fler vet vad kuratorn gör på skolan då hade yrkesidentiteten varit tydligare och jag hade känt mig mer trygg i det. Det är väl positivt, att man reflekterar över sin yrkesroll. Vad är mitt syfte? Vad är det jag ska göra här?*

*Camilla: Och vad är förväntningarna?*

*Nanna: Och vad är förväntningarna ja.*

*Camilla: Jag tänker som du säger där att man är ny länge. Jag upplevde också det där och det var ganska nyligen som jag kände det där att man kan ju faktiskt en hel del här. Då hade jag ändå kanske jobbat. Jag har jobbat i tio år nu. Ja det tog nog ganska lång tid innan jag kunde känna att jag kan nog faktiskt det här ganska bra, ja jag känner ändå att jag vet vad en sjukhuskurator gör.*

Det Nanna beskriver i inledningen av ovanstående samtal visar på att yrkesrollen hon intar påverkar hennes känsla av yrkesidentitet. Vi tolkar det som att hon upplevde en tydlig yrkesidentitet inom socialtjänstgruppen och att hon nu börjat tvivla på sin yrkesidentitet. Jacobsen och Thorsvik (2014:113-115) menar att en stark organisationskultur ger yrkesutövaren en struktur för hur denne förväntas agera utifrån sin yrkesroll. De slutsatser som Payne (2006) drar av sin studie är att professionella identiteter då de är komplexa, otydliga och föränderliga uppstår i olika sammanhang där socialarbetarna själva får definiera uppfattningen om deras yrkesroller. I samtalet mellan Nanna och Camilla lyser det igenom att det tar tid innan det växer fram en säkerhet i rollen som kurator och att det är upp till kuratorn själv att sätta upp sina ramar. Vår analys är att detta tyder på att organisationskulturen på arbetsplatsen, utifrån den specifika yrkesrollen, inte är så stark. Socialiseringsprocessen sker enligt Jacobsen och Thorsvik (2014:133) genom att den nyanställda interagerar med de som varit anställda sedan tidigare. I motsats till den socialiseringsprocess som sker i socialtjänstgrupperna där de har kollegor som befinner sig i samma yrkesroller står kuratorerna ensamma i sina yrkesroller på arbetsplatsen. Vår slutsats är således att socialiseringsprocessen för kuratorerna in i yrkesrollen blir betydligt svårare och tar längre tid. Detta menar vi påverkar deras upplevelse av en trygg yrkesidentitet.

### 5.2.3 Yrkesroll och gränssättning

Diskussionen ovan gällande att vara ensam i sin roll på arbetsplatsen eller ha kollegor med samma yrkesroll för oss vidare in på vilka gränser och ramar yrkesutövaren sätter för sin yrkesroll. Samtliga fokusgrupper berörde detta ämne

på ett eller annat vis. Det handlar enligt många om att våga ta steget in i rollen och ge uttryck för vad som är din uppgift på arbetsplatsen. I ledarskapsgruppen beskrivs ägandet av den egna rollen på följande sätt:

*Eva: Men sen så som chef då den var ju noll, det var ju liksom, vem är chef här, va (tittar sig omkring) va, nej inte jag, det tror jag inte. Det tog lång tid innan jag kunde säga såhär, nej men jag är chef. Så att jag växer in i den, nu kan jag känna att nu är den en del av min identitet.*

Eva beskriver ovan hur känslan förändras från att vara osäker i sin roll till att tryggt iklä sig rollen och äga den. Hon uttrycker det som att det var en roll hon växte in i. Utifrån att en nyanställd socialiseras in i yrkesrollen via interagerande med mer erfarna kollegor (Jacobsen & Thorsvik, 2014:133) menar vi att detta går att problematisera vidare när den nyanställda är i chefsposition. Vår reflektion kring detta är att socialiseringsprocessen i denna position kan bli påverkad och kanske försvåras av att du som chef förväntas agera ledare och inte på samma vis är likställd med övriga anställda.

Båda kuratorsgrupperna talade mycket om att själva skapa sin yrkesroll och, som vi nämnde i föregående avsnitt, tydliggöra ramarna för denna. Minna från kuratorsgrupp 1 uttrycker det som att *“jag har möjlighet att göra egentligen precis vad jag vill, jag har jättemycket tid och jättemycket resurser”*. Denna frihet innebär också en osäkerhet. Några skolkuratorer menar att de önskar att rektorn vore mer involverad och hade koll på vad de faktiskt gjorde under dagarna. De menar att de skulle kunna göra vad som helst inne på sitt rum med barnen. Deras önskan om att rektorn tittar in ibland och kollar vad de har för agenda för dagen ger också uttryck för osäkerheten i att inte veta vad det är som förväntas av en. Att de inte har någon som kontrollerar vad de gör skulle å ena sidan kunna analyseras som något positivt där kuratorn har stor frihet. Analyserar vi det utifrån Repstads (2005:60-61) reflektion kring att rollförväntningar kan vara positiva för den enskilda och att personen, om denne upplever sig uppfylla förväntningarna, känner trygghet i detta kan vi dock dra slutsatsen att den stora friheten kan bidra

till en osäkerhet i yrkesrollen. Osäkerheten kan vara större när du är ny i din yrkesroll. Detta ger Sofia från kuratorsgrupp 2 uttryck för nedan:

*Camilla: Att kunna bestämma själv, lite.*

*Nanna: Annars får dom ju sätta in fler resurser. Jag är sådan. Jag blir så. Nej jag hinner inte det här. Hur är det för dig?*

*Sofia: Så har det väl landat lite för mig också. Absolut inte i början då köpte jag gymnastikskor och bara sprang. Vilket var sådär att någon kom och skrek "en kurator, vi behöver en kurator" och så hade man inte någon relation till det här stackars barnet och ja han har slagit sönder saker i klassrummet och så stod det lärare utanför och vågade inte gå in. Mig skulle dom släppa in för jag var expert på relationer och så gjorde man det utan att reflektera. Ja vad var jag 24 år eller något så jag tänker att jag hade väl inte så mycket att sätta emot. Men idag ser det lite annorlunda ut. Det hade jag ju aldrig gjort idag (...) Alltså hela tiden så säger folk till mig; Varför gör du inte det? Varför är du inte där? Varför är du inte i förberedelseklass? Varför jobbar man inte med trauma? Varför är ni inte ute på rasterna och leker? Varför är ni inte mer i klass? Varför gör ni inte detta? Och visst man blir ju tuff tillslut och säger att nej men det fungerar inte så ni får ta det med ledningen.*

Av samtalet ovan går det att urskilja att en kurator behöver sätta sina gränser. Sofia uttrycker det som att hon med tiden har blivit tuff och börjat sätta mer ramar mot de andra professionerna. Flera andra kuratorer beskriver detta behov av gränssättning för att göra ramarna tydliga mot andra professioner. Johan i kuratorsgrupp 1 visar i en tydlig metaforisk gest hur han sätter sina ramar på arbetsplatsen:

*Johan: Jag kör ju mycket den här just nu (visar långfingret som "fuck you"), det gäller att sätta ramar, just för att det är inte eran tid att fördela. Det jobbar jag mycket med.*

De informella förväntningarna är en stor del av yrkesrollen (Axelsson & Thylefors 2005:84). Detta blir särskilt tydligt i kuratorernas beskrivning kring hur de behöver avgränsa sig gentemot övriga professioners förväntningar på dem. Utifrån Kullbergs (2011:61) studie rörande socionomkarriärer dras slutsatsen att socionomer söker sig till arenor där det är svårare att hävda sig som profession och där arbetsuppgifterna är oklara. Kuratorerna kan ses som ett exempel på detta då de ger uttryck för att de måste hävda sin kompetens och vad just de är bra på. Andra menar dock att deras kunskap väger tungt och att de känner sig värdefulla. Analyserar vi det vidare utifrån det som Jacobsen och Thorsvik (2014:112-113) beskriver är en stark organisationskultur skulle en hypotes kunna vara att de som känner sig värdefulla befinner sig i organisationer med stark kultur medan de som upplever att de behöver hävda sin kompetens befinner sig i organisationer med svag gemensam kultur. Dock kan vi inte dra några slutsatser kring detta baserat på det som sägs i vår studie.

När grupperna från socialtjänsten talade om behovet av att sätta ramar diskuterade de andra påverkansfaktorer än kuratorerna. De ramar som de gav uttryck för att behöva tydliggöra var dem gentemot andra enheters förväntningar på vilka ärenden som de skulle hantera. Vissa deltagare i socialtjänstgrupperna talade om att de ibland kan ses som en "slasktratt" som ska ta de ärenden som ingen annan vet var de hör hemma. Utifrån nedanstående utdrag från diskussionen i socialtjänstgrupp 2 beskrivs hur det i en yrkesroll med generalistkunskap kan vara svårt att tydliggöra ramarna:

*Matilda: För det kan jag ibland tycka är lite intressant att om man möter någon som jobbar som kurator på bup så kan jag ibland känna såhär att shit liksom så känns det som att den personen kanske utstrålar någon slags kompetens som vi kanske inte alltid går in i. (...) Att man ibland vankas in i det där att vad kan vi? Kan vi nått? Och det klart att det vi*

*jobbar med, vi kan ju hur mycket som helst men att ja men det klart att det måste vara någonting som gör att man vankas in i den bilden av att.*

***Lena:** Jag vet inte om det har med det att göra, att vi inte är några specialister, utan vi är generalister.*

***Matilda:** Nej det alltså det kanske är svårt just det där. Det är kanske svårt att hitta den.*

***Kajsa:** Det är ingen tydlig roll så.*

***Matilda:** Nej precis. Vi ska kunna lite om det mesta och så ja blir det svårt att uttala sig jätteskarpt om någonting ibland.*

I ovanstående diskussion talar deltagarna om att de ibland kan uppleva en osäkerhet utifrån att de är generalister och inte specialister. Detta bekräftar det Wåglund (1999:21) kommer fram till i sin studie där socionomerna själva anser att det kan vara svårt att veta vad de är bra på eftersom att de är generalister. Analyseras detta utifrån det Heidegren och Wästerfors (2008:65) skriver om att vi växlar mellan att tro och tvivla på våra roller skulle vi kunna dra slutsatsen att många rollinnehavare upplever den känsla som Matilda beskriver. Denna upplevelse behöver således inte enbart vara ett resultat av att de innehar en generalistkunskap utan skulle även kunna ses som en nödvändig process i utvecklandet av yrkesidentiteten. Kajsa poängterar att de inte har en tydlig roll vilket kopplat till Repstads (2005:60-61) reflektion kring förväntningarnas vikt bidrar till att personer drar sig för att gå in i odefinierade roller.

Flera av deltagarna i socialtjänstgrupperna pratar om att det kan göra skillnad om de själva i sin yrkesroll sträcker på sig och visar att de är experter på sitt område. Utifrån Goffmans dramaturgiska rollteori är det publiken som påverkar rollen (Giddens & Sutton, 2013:211) men genom det socialtjänstgrupperna uttrycker går det att analysera vidare kring huruvida det inte också är rollinnehavaren som genom att "sträcka på sig" påverkar publiken och dess förväntningar. Heidegren och Wästerfors (2008:61) beskriver utifrån den dramaturgiska rollteorin hur

människor är varandras granskande publik. Det går således att reflektera över huruvida socialsekreteraren om denne spelar rollen väl och utstrålar en säkerhet påverkar publikens granskande och i interagerandet med sin publik bidrar till att de får en ny bild av "socialsekreterarrollen". Vi menar dock att denna reflektion lägger stort ansvar på att individerna skall spela rollen väl och på så vis kanske förenklar de strukturer som bidragit till publikens förväntningar. Utifrån detta blir vår slutsats att en väl agerad roll säkerligen påverkar omgivningens intryck av personen i yrkesrollen men att det fortfarande finns mycket annat i vårt samhälle som påverkar människors förväntningar där medias framställning av olika roller skulle kunna vara ett tydligt exempel på detta. I och med detta frågar vi oss hur väl yrkesutövaren faktiskt kan spela rollen om de hela tiden möts av motstridiga förväntningar. Nedanstående citat från socialtjänstgrupp 3 exemplifierar vidare hur diskussionen rörande ramar har sett ut i socialtjänstgrupperna:

*Berit: Ja man ska ju ha en sak klart för sig iallafall när man ska ut i det här och det är att man kan aldrig göra det så bra som man vill. För det handlar mycket om pengar, resurser och så överhuvudtaget. Man har kanske någon bild av att nu ska det här bli perfekt. Det blir det inte. Man gör sin lilla del.*

Analyseras Berits ovanstående citat utifrån det Repstad (2005:64-65) benämner som intrarollkonflikt som innebär att motstridiga förväntningar riktas mot en och samma roll anser vi att det blir tydligt att det är just detta som skett. Mackay och Zufferey (2014) belyste utifrån sin studie hur de som utbildar i socialt arbete konstruerade bilden av socialarbetaren på motstridiga vis där professionalitet och personliga egenskaper betonades med etiska dilemman som upplevdes vara en del av yrkesrollen. Berit uttrycker det etiska dilemman som att det aldrig går att utföra arbetet så bra som man skulle önska på grund av begränsade resurser. Analyseras detta vidare skulle vi kunna dra slutsatsen av det som sägs att vissa förväntningar, såsom de i form av resurser, prioriteras högre och att klienternas förväntningar således kommer i kläm. För att sammanfatta några av de slutsatser som dragits kan vi konstatera att chefsrollen kan vara svår att socialiseras in i då mer erfarna



kollegor har förväntningar på ens agerande utifrån att en är chef. Vidare kan vi genom analysen dra slutsatsen att rollförväntningar i många fall är positiva vilket speglas i socialtjänstens såväl som kuratorernas diskussion. Kuratorernas diskussion visar även på att det finns informella förväntningar på deras yrkesroll vilket skapar en osäkerhet. Av analysen i relation till socialtjänstens samtal ser vi hur de utifrån att ha en generalistkunskap upplever en försvåring av gränssättandet. Slutligen visar vår analys att rollinnehavaren själv kan påverka publikens förväntningar men enbart till en viss del samt att det kan komma att uppstå en intrarollkonflikt i relation till olika parter förväntningar av ens roll.

#### 5.2.4 Yrkesroll och privatliv

I ovanstående analys diskuteras förväntningar av olika slag. När det gäller att få ihop sitt privatliv med yrkesliv kan vi inte urskilja några motstridiga åsikter mellan de olika fokusgrupperna. Däremot finns det olika tankar inom de olika grupperna kring hur de hanterar den professionella rollen med sin roll som privatperson. Nedanstående diskussion från kuratorsgrupp 1 speglar väl de olika ståndpunkter som kommer fram i samtalen kring detta:

***Patricia:** I den bästa av världar så går den ihop, yrkesidentiteten och personligheten (...) Det finns inte dom här tydliga gränserna. Det är precis dit jag ville komma och det tycker jag är så skönt för att jag har inte det här liksom att nu slutar jag på det här jobbet som när jag jobbade på Vasa sjukhus en gång i tiden. Då hängde man rocken i skåpet och sen gick man hem och då var det definitivt över med jobbet, så känner jag inte alls (...) Det är lite gränslöst och på sitt sätt kan det vara negativt, men på det stora hela så tycker jag att det är bra. Så jag tycker den yrkesidentiteten den handlar ju om mognad, kunskaper, att man känner sig själv.*

***Johan:** Så sant. Ja, jag kan säga att jag är ju där som, jobbet finns ju inte när jag går därifrån.*

**Patricia:** Okej

**Johan:** Eller nej men sådan har jag varit, för det har varit ett sätt att skydda mig själv för att psykiatrin tärde så mycket.

I samtalet mellan Patricia och Johan framgår att Patricia inte vill ha några avgränsningar mellan privatliv och yrkesliv medan Johan säger sig ha en tydlig gräns däremellan. Dessa tankar är båda förenliga med det Leigh (2014) fick fram genom sin studie där vissa socialarbetare var tydliga med att separera arbete och privatliv. Medan andra socialarbetare menade att den personliga och professionella identiteten förenades och beskrev det som att det sociala arbetet förändrade deras privata identitet. I diskussionen avslutar Johan dock med att berätta att det inte är så för honom längre men att han kände sig tvungen att ha en tydlig avgränsning när han arbetade som sjukhuskurator och uppdraget tärde mycket. Utifrån den dramaturgiska rollteorin behövs en bakre del av scenen för att rollinnehavaren ska få möjlighet att återhämta sig och förbereda sitt framträdande (Giddens & Sutton, 2013:211). I vår reflektion kring ovanstående samtal menar vi att Johans avgränsning mellan privatliv och yrkesliv visar på ett sätt att återhämta sig och förbereda sig på yrkesrollen. Patricia som däremot talar om en mer flytande enhetlig roll visar således inget behov för återhämtning. Analyserar vi detta vidare med hänvisning till den kritik Hammarén och Johansson (2009:28) lyft fram gällande svårigheterna att applicera rollteorin idag kan Patricias uttalande visa på just ett exempel där rollen inte är tydligt avgränsad. Det finns dock flera andra resonemang från fokusgruppsdiskussionerna som tyder på mer tydliga avgränsningar mellan personernas olika roller. I socialtjänstgrupp 1 talas det om att informanterna inte säger att de arbetar som socialsekreterare på en fest eftersom personer på festen då delar med sig av problem och att de då måste vara tydliga med att de inte är på jobbet just nu. Socialtjänstgrupp 2 diskuterar det som att det är eftersträvänsvärt att koppla bort arbetslivet men att det är något som tar tid att lära sig:

**Kajsa:** Jag trivs ju väldigt bra med det här yrket det är ju väldigt roligt också och jag tycker att det är väldigt intressant att jobba med människor.

*Det gör ju också att jag säkert tar med mig mer hem eller i mig eller liksom så processer.*

***Matilda:** Ja fast man utvecklas också på ett positivt sätt, jag utvecklas säkert som min privatperson på grund av vad jag gör i mitt jobb. Då utvecklas ens personliga identitet också, på ett positivt sätt.*

***Lena:** Det har hjälpt det tycker jag, speciellt när man tittar på sin egen familj, som har hjälpt mig i att faktiskt hålla tillbaka mig. Ifrån mamma du är inte socionom när du är hemma. (...) Man reflekterar över saker och ting. Det kan jag ju tycka är både positivt och negativt med det här jobbet. Det är klart att själv utvecklas man men det gör ju också någonting med omgivningen man befinner sig i som inte är socionomer. Man kan ju liksom inte bråka på socionomiska. Hur gör man det? Det gör ju någonting med en kan jag känna kanske. Där har jag haft hjälpt. Dom har sagt till mig var inte socionom. Det är lättare sagt än gjort.*

Utifrån det Kajsa reflekterar kring i ovanstående citat urskiljer vi att hon tar hem mer av jobbet i processer eftersom att hon trivs så bra med sitt jobb. Kullbergs studie (2014:33) belyste hur deltagarna upplevde att de utvecklades både som socionomer och personer vilket bekräftar det som sägs i samtalet. Att personligheten utvecklas på ett *positivt sätt* med arbetet som Matilda belyser skulle kunna analyseras vidare utifrån att det har skett en tydlig socialisering in i yrkesrollen enligt det Jacobsen och Thorsvik (2014:133) lyfter fram. Detta då arbetsgruppens värderingar anses vara positivt utvecklande för ens identitet. Eftersom att socialarbetare ofta arbetar med sig själv som verktyg (Svensson, Johnsson & Laanemets 2008:101), vilket är något våra informanter även uttrycker, kan det bidra till en svårighet att skilja på privatliv och yrkesliv.

Det Lena påpekar ovan ger en bild över hur hon upplever att hon själv utvecklas i yrkesidentiteten som socionom men att det är viktigt att få hjälp från omgivningen utanför arbetet att avgränsa yrkesrollen mot rollen som privatperson. Analyseras detta utifrån det Repstad (2005:64-65) benämner som interrollkonflikt menar vi att det visar på att det finns en yrkesroll med en tillhörande publik och en privat

roll med en tillhörande publik och att rollerna med dess förväntningar ibland kolliderar med varandra. Det kan således uppdagas att det finns en svårighet med att arbeta med något som så tydligt kommer att påverka ens förhållningssätt och yrkesidentitet att de påverkar även andra roller personen i fråga antar. På så vis kan socionomen komma att agera som socionom i sammanhang där denne förväntas agera som privatperson. Analyserar vi vidare den del av citatet där Lena talar om att *bråka på socionomiska* blir detta väldigt tydligt i relation till organisationskulturens påverkan. Jacobsen och Thorsvik (2014:113-115) belyser hur en stark organisationskultur bidrar till ett bättre samarbete med ett gemensamt synsätt, kultur och ett gemensamt språk. Detta gemensamma språk är således svårt att förena med livet utanför arbetsplatsen och i Lenas beskrivning kan vi nästan se en kulturkrock där språket som hon bär med sig som socionom inte alltid går att använda sig av i den kultur privatrollen verkar. De slutsatser vi drar av ovanstående analys är att det kan vara svårt att dra en tydlig gräns mellan yrkesliv och privatliv i arbetet som socionom. Genom diskussionerna framgår att yrkesidentiteten blir så stark att den påverkar din personliga identitet och livet utanför.

### 5.3 Yrkesidentitet och splittring

Utifrån olika aspekter så som utbildning, relationer på arbetsplatsen, gränssättningar och privatliv har vi kunnat dra slutsatser kring att tryggheten i yrkesrollen påverkar utvecklandet av yrkesidentiteten. I detta sista kapitel av resultatet vill vi knyta ihop dessa olika yrkesroller med en utökad förståelse för vad yrkesidentiteten kan innebära. Vi avser att göra detta genom att ta avstamp från den gemensamma värdegrund som diskuterades i resultatets första del i relation till det som framgår i fokusgruppernas diskussion om varandra. I diskussionerna nedan kommer det illustreras hur det har formats ett tydligt “vi” och “dom”. De som i denna kontext blir “dom” är inte några andra professioner så som psykologer, lärare eller sjuksköterskor. Istället framställer ledarskapsgruppen och kuratorsgrupperna ett “vi” gentemot ett “dom” som i detta fall är socialtjänsten. Vi kommer inleda detta avslutande kapitel med att belysa hur

socialtjänstgrupperna förhåller sig till att bli kategoriserade som “dom”, inte bara av andra socionomer utan även i den bild de upplever att allmänheten har av dem. Därefter lyfter vi upp det kuratorsgrupperna diskuterar i relation till socialtjänsten för att avsluta med vår analys kring varför den gemensamma yrkesidentiteten splittras när socionomerna intar olika yrkesroller.

### 5.3.2 Yrkesidentitet och andras förväntningar

De förväntningar som finns från andra personer på yrkesrollen påverkar hur du utvecklar dels en trygghet i rollen, dels hur din yrkesidentitet skapas. Giddens och Sutton (2013:211) beskriver att Goffman genom sin dramaturgiska rollteori menar att en person agerar utifrån de förväntningar som finns på dennes roll.

Socialtjänstgrupperna är de som i störst utsträckning talar om allmänhetens bild av vad de förväntas prestera och vilka de förväntas vara. Många av grupperna även ledarskap- och kuratorsgrupperna beskriver andras bild av deras arbete som svårt, tungt och krävande. Dock sker den största reflektionen kring andras bild i socialtjänstgrupperna där de upplever sig ha svårt att förena omgivningens förväntningar på vilka de är med deras egen uppfattning om sin yrkesidentitet.

Nedanstående citat från socialtjänstgrupp 1 illustrerar detta väl:

*Emma: Alla har vi ju föreställningar och på något sätt så hänger det ju kvar det där med ”soctant-föreställningen”, den där sura som bara säger nej, nej, nej. Alltså den associerar man ju inte sig själv med alls, utan jag valde ju detta för att jag vill ju hjälpa människor, jag är ju intresserad av människor och vill förstå och liksom (...) Ja och då blir det väldigt speciellt när man träffar klienter som har den inställningen att man ska vara det och så ser dom mig då som är 26 och kommer hit och blir väldigt förvånade (...) Jag vet inte om det har varit så tidigare eller vad det grundar sig i men, de blir väldigt förvånade ibland att man faktiskt lyssnar och visar empati eller förståelse.*

Emma menar att det finns förväntningar på hennes roll som socialsekreterare som hon själv inte känner igen sig i. Jenkins (2004:13) resonemang belyser hur identiteten är grundad i hur vi kategoriserar oss själva och hur andra kategoriserar oss. Vi grundar vår analys av att Emma således behöver förhålla sig till sin bild av sin yrkesidentitet i relation till andras förväntningar av henne iklädd denna yrkesroll. Att bli sedd som en person som du inte själv identifierar dig med menar vi skapar en osäkerhet och frustration i konstruerandet av yrkesidentiteten. Socialtjänstgrupp 1 diskuterar även hur de ibland kan hålla tillbaka med att säga vad det arbetar med i samtal med utomstående:

***Jasmina:** Jag fick en sån tankeställare en gång när jag var med bekanta sådär och de bara, men vad jobbar du med nu och jag bara ja jag är socialsekreterare. Varför, det låter som att du skäms över det. Och jag bara liksom så där, men det gör jag ju inte. Jag vill inte bara kasta ut det så, jag vet inte, men jag fick en tankeställare, om jag skäms över att vara det. Nej det gör jag ju inte liksom.*

***Emma:** Men jag känner igen mig, det är sådär att man håller tillbaka lite innan man säger det så att man inte sådär, det känns som att man slänger ur ett svar som man inte vet hur det studsar tillbaka.*

***Niclas:** Neh just det, det är väldigt laddat, konstigt nog, jag känner faktiskt igen det ni säger också. Konstigt att det är sådär men.*

***Emma:** Det har du rätt i.*

***Niclas:** Jag tror att, ja men precis, ja socionom är inte alls lika laddat, men säger man att man är socialsekreterare är laddat, alla har synpunkter kring det och så där.*

***Jasmina:** Men det är ju ingenting att skämmas för liksom.*

Att socialsekreterare måste värja sig mot omgivningens negativa bild av deras yrke bekräftar Leigh (2014) i sin studie. Hon menar att de antingen undviker att

berätta om vad de arbetar med eller försöker att förklara vad det egentligen innebär. Ovanstående diskussion visar även på att det finns en skillnad mellan att säga att du arbetar som socialsekreterare eller som socionom, där socionom är mer accepterat än socialsekreterare. Publikens förväntningar på socionomrollen skulle utifrån det som sägs upplevas som mer positiva än förväntningarna på socialsekreterarrollen. Repstad (2005:60-61) menar att förväntningar kan vara bra men utifrån vår reflektion av de negativa förväntningar som socialtjänstgrupperna talar om skapar dessa snarare en osäkerhet i deras yrkesidentitet. Med hänvisning till det vi belyste under avsnittet ”Yrkesroller och relationer på arbetsplatsen” kan vi dock reflektera vidare kring huruvida den starka organisationskulturen och grupp känslan i socialtjänstgrupperna väger upp andras negativa bild av dem och ändå ger dem en trygghet i yrkesidentiteten. Vår reflektion är att förväntningarna även bidrar till den starka gruppidentiteten.

När socialtjänstgrupp 2 talar om andras förväntningar på deras yrkesroll beskrivs det som att höga förväntningar finns på den kompetens de bör ha och att den bristande kompetensen lyfts fram genom media samtidigt som arbetsvillkor och löner inte är förenliga med vad som förväntas av dem:

*Lena: Ska man se samhällsmässigt på det så har det ju diskuterats vår utsatta position och hur det ser ut i socialtjänsten. Hur det speglas i media och allting. Så tycker jag det är väldigt märkligt att man inte gör mer och att det går så trögt i att utveckla bättre arbetsvillkor och det här med status allting. Om dom vill ha upp det här yrket på det sättet som dom säger. Det ska inte behöva ta 25 år.*

*Matilda: Nej för det är lite dubbla budskap för å ena sidan, så pratas det om i vissa sammanhang att vi ska vara så kompetenta och i viss mån att vi är det. Att vi ska bedöma barns behov. Men på många andra sätt så märks det ju inte liksom.*

*Lena: Nej det händer inte så mycket.*

Detta kan förstås som en intrarollkonflikt eftersom det finns olika förväntningar på en och samma roll. Socialsekreterarna menar att de dels ska vara kompetenta och klara av att göra svåra bedömningar om barns behov, dels anser de sig ha låg status med låg lön och högt arbetstryck. Socialsekreterares utsatta arbetssituation bekräftar andra tidigare studier (Kullberg 2011, Leigh 2014). I Wåglunds utvärdering (1999:21) framkommer det att en mer positiv syn på socialsekreteraryrket måste spridas på socionomutbildningen för att skapa en stolthet i yrket. Kullberg (2011:57) lyfter i sin studie upp socialsekreterarrollen som en ingångsport för socionomer vilket är problematiskt eftersom det innebär att omsättningen inom socialtjänsten därför blir väldigt hög. Av det som framgår i ovanstående resultat kan vi utifrån den dramaturgiska rollteorin dra slutsatsen att socialsekreterare i sin roll behöver förhålla sig till andras ofta negativa föreställningar och förväntningar på dem. Dessa förväntningar går inte ihop med hur de identifierar sig själva vilket bildar en konflikt i deras identitetsskapande.

### 5.3.3 Yrkesidentitet och “dom andra”

Utifrån ovanstående analys rörande socialsekreterarnas yrkesidentitet i relation till andras föreställningar har vi diskuterat att det skapas en slags splittring genom en intrarollkonflikt och andras negativa förväntningar som inte är förenliga med den egna synen på yrkesidentiteten. Vi kommer nedan belysa hur kuratorsgrupperna förhåller sig till socialsekreterarrollen och hur de talar om denna. Anledningen till att vi denna del inte tar med ledarskapsgruppens diskussion är att de mindre utsträckning än kuratorerna talar om socialsekreterare. Det som framgår av diskussionen rörande socialsekreteraryrket i kuratorsgrupp 1 visar tydligt på att de inte ser någon gemensam yrkesidentitet med de som arbetar med myndighetsutövning:

*Patricia: Jag hade känt mig helt hygglös förmodligen (...) jag har ju aldrig önskat att jobba inom soc på det sättet, men tänk om jag hade fått ett vik eller om jag hade känt mig tvungen att ta något. Jag hade nog inte*



*vetat hur jag skulle hantera det för då skulle det krävas av mig att jag skulle försöka pracka på människor att dom ska leva på pengar som inte jag kan leva på (...) Så jag tycker att det är ganska konstigt yrke som en del har när dom har gått socionomutbildningen. Jag tycker att det är väldigt knepigt, men det kan hända att jag känner till soc för lite. Det kan ju bero på det.*

**Johan** – *Mmm det fanns ju en anledning till att jag bara var där fem månader inom socialtjänsten, just för att jag kände att fan det här kan inte jag stå för, den myndighetsutövningen och man gör bedömningar som jag upplever att man faktiskt inte har kompetens eller kunskap till. (...) För att det kände jag att visst det finns mycket lagstyrt inom vad man har rätt och inte rätt till, sen finns det ju den där gråzonen där man gör bedömningar som är väldigt knepigt.*

Jenkins (2004:102) menar att människor när de kategoriserar och talar om ”dom andra” i undermeningen ofta säger något om sig själva. Analyserar vi detta i relation till det som sägs i samtalet ovan är vår reflektion att kuratorerna försöker stärka sin egen yrkesidentitet genom att tala om vad de inte vill identifiera sig med. Deltagarna i kuratorsgrupp 2 pratar på liknande sätt om samspelet med socialtjänsten och att det ibland kan kännas som att de inte har läst samma utbildning eftersom de inte har samma tänk.

**Camilla:** *Men det tänker jag ibland när jag pratar med socialtjänst så undrar jag om vi har gått samma utbildning. Så kan jag ju tänka eftersom när jag möter biståndsbedömare och så är det verkligen att vänta lite nu det är väl ändå så att vi har gått samma utbildning så vi har väl ändå samma tänk brukar jag säga ibland. Eftersom att jag jobbar bara med frivilliga insatser. Jag försöker ibland vädja till det. Men det är verkligen ja fast nu är det ju såhär. Ja fast så ska det ju inte vara. Så jag känner att jag skulle nog inte fixa socialtjänsten så.*

**Nanna:** *Nej det gjorde ju inte jag heller så att nu är jag ju kurator.*

*Camilla: Jag är jätteglad att slippa myndighetsutövandet.*

*Nanna: Ja för det var jätte.*

*Camilla: Det låter fruktansvärt ibland.*

*Nanna: Det var jättespeciellt.*

Den gemensamma värdegrund och yrkesidentitet som vi belyste i början av vårt resultat verkar utifrån samtalen mellan kuratorerna inte längre existera i relation till socialtjänsten. När det som inledningsvis konstruerade ett "vi" i socionomrollen var det som konstruerades som ett "dom" förknippat med andra professioner. Detta visar vi på förändrades under samtalens gång. I samband med reflektionerna kring yrkesrollen hände något och "dom" konstruerades som socialtjänsten. Jenkins (2004:24) uttrycker det som att en av sakerna som personer i en grupp har gemensamt är erkännandet av de grupper som de skiljer sig från. Kuratorerna konstruerar i samtalet ett "vi" genom att identifiera vilken grupp de alla anser att de skiljer sig från. I relation till det som nämndes tidigare i resultatet under yrkesrollen och relationer kunde vi se att det inte fanns någon stark organisationskultur som kuratorerna kunde skapa en gruppidentitet genom. Att skapa ett "dom" menar vi således skulle kunna anses vara särskilt viktigt för just kuratorerna då de inte kan konstruera sin yrkesidentitet med andra människor i samma yrkesroll. En annan analys av varför kuratorerna talar på det sättet de gör om socialtjänsten skulle kunna vara de vill avskilja sig från socialtjänstrollen då de upplever att denna yrkesroll bär med sig många negativa förväntningar. Precis som vi reflekterade kring rörande hur socialtjänstgrupperna förhåller sig till andras negativa förväntningar på deras yrkesroll skulle således avståndstagandet som kuratorerna gör spegla ett sätt att förhålla sig till negativa förväntningar som förknippas med dem då de har samma examen som socialsekreterare.

Det går att se en tydlig skillnad mellan hur socialsekreterarna och kuratorerna talar om varandra. Socialsekreterarna formar en grupp av socionomer där alla är inkluderade medan kuratorerna pratar mer utifrån sin yrkesroll som kurator och exkluderar tydligt "de andra" socialsekreterarna.

När vi i socialtjänstgrupp 1 frågade om det finns några statuskillnader inom socionomgruppen fick vi följande svar:

**Emma:** Jag tänkte att det var så lite när jag gick socionomprogrammet, men i realiteten tycker jag inte att det är så. Jag tycker inte, med öppenvård, kuratorer på öppenvård, jag tycker att vi är lika. I så fall är det dom där jäkla läkarna... Dom tycker att dom är lite bättre, så här (...) men inom socionomgruppen, nej.

**Jasmina:** Nej jag tycker inte det heller, nej alla är liksom på samma. Sen är det mer på liksom hur länge du har jobbat inom det liksom, hur kunnig du är (...)

Socialtjänstgrupperna förnekar till viss del att det finns en hierarki inom socionomgruppen och utgår på så vis fortfarande från den gemensamma värdegrunden och yrkesidentiteten de fått med sig från utbildningen. Socialtjänstgrupperna vi träffat har samtliga uttryckt en stolthet över alla socionomer vilket tydligast illustreras genom citatet från socialtjänstgrupp 1:

*Niclas: Jag vet bara att jag är otroligt stolt över min yrkeskår, över dom som gör det här och gör det bra liksom (...) Jag har träffat så otroligt fina kollegor, jag har aldrig varit så bortskämd med kollegor som de senaste tre åren, som alla har vart på socialkontor.*

Denna stolthet lyser igenom i många andra diskussioner som förts under fokusgruppsintervjuerna. Cheferna talar även de om denna stolthet över socionomer som en gemensam grupp, medan kuratorerna talar om en stolthet över gruppen socionomer, men tar avstånd från de mindre glamorösa yrkesgrupperna inom denna gemenskap. Med ovanstående citat om stoltheten över socialarbetarna vill vi nu avsluta kapitlet för resultat och analys.

## 5.4 Sammanfattande kommentarer

Genom resultatet har vi analyserat hur yrkesidentiteten kan konstrueras för socionomer som arbetar som socialsekreterare, kuratorer och chefer inom socialt arbete. Resultatet har delats in i tre delar. Den första delen belyste hur den gemensamma värdegrund socionomer får med sig från utbildningen påverkade deras yrkesidentitet. Den andra delen belyste hur informanternas yrkesidentitet påverkades av de olika yrkesroller de intagit efter examen. De olika yrkesrollerna analyserades i denna del utifrån utbildning, relationer på arbetsplatsen, gränssättningar och privatliv. Den tredje och sista delen av resultatet visade på hur informanternas inträde i en yrkesroll till viss del splittrat den gemensamma yrkesidentiteten i form av gemensam värdegrund som beskrivits i resultatets första del. I kapitlet som följer redogör vi för de slutsatser som vi har kunnat dra av resultatet och analysen.

## 6 Slutsatser

Studiens syfte har varit att undersöka hur socionomer, utifrån den kunskap de får med sig från socionomutbildningen, skapar sin yrkesidentitet. Mer ingående har studien avsett att belysa hur yrkesverksamma socionomer själva upplever att deras känsla av yrkesidentitet påverkats av utbildning och yrkesliv. Genom detta kapitel vill vi tydliggöra de slutsatser som vi kan dra av resultatet och analysen. De frågeställningar som har aktualiserats i studien är: *”Hur talar intervjupersonerna om sin yrkesidentitet i relation till utbildning och arbetsliv?”* och *”Hur påverkar olika yrkesroller konstruktionen av yrkesidentiteten?”*. Genom att i detta kapitel utgå från dessa frågeställningar avser vi att förtydliga hur uppsatsen med dess slutsatser besvarar dem.

### 6.1 ”Hur talar intervjupersonerna om sin yrkesidentitet i relation till utbildning och arbetsliv?”

Genom resultatet och analysen kan vi dra flera slutsatser rörande frågeställning om hur intervjupersonerna talar om sin yrkesidentitet i relation till utbildning och arbetsliv. I resultatets första del *”Yrkesidentitet och gemensam värdegrund”* framgår det hur deltagarna upplever att de fått med sig en gemensam värdegrund som socionomer efter examen. Detta illustrerar i sin tur hur de talar om sin yrkesidentitet i relation till socionomutbildningen. Deltagarnas upplevelser kring hur deras yrkesidentitet utvecklats har kretsats kring den gemensamma värdegrund som samtliga av studiens informanter är ense om att utbildningen har givit. Genom Jenkins (2014:102) teori kring identitetsskapande har vi kunnat se hur det finns ett tydligt ”vi” i att vara socionomer när informanterna talat om den gemensamma värdegrunden. Vår analys har visat på att denna gemensamma värdegrund ligger som bas för konstruktionen av deltagarnas yrkesidentitet. Denna bas beskrivs som någonting som alltid finns med fokusgruppsdeltagarna och som med tiden blivit en viktig del av deras personliga identitet. Värdegrunden

väver med andra ord samman den professionella och privata identiteten och påverkar på fler plan än rent kunskapsmässigt. En talande beskrivning av detta gjordes av en socialsekreterare i en av grupperna som menade att de efter examen kommer ut som små socionomarméer med ett gemensamt förhållningssätt som innebär en tro på förändring hos människor. Denna värdegrund bidrar till en känsla av gemenskap socionomer emellan och utifrån informanternas utsagor blir den särskilt tydlig i relation till andra professioner. Utifrån Jenkins (2014:102) identitetsteori har vi genom analysen kunnat utläsa att det även finns ett ”dom” som motsvarar andra professioner. Särskilt en deltagare i studien pekar på att det är i relation till andra professioner som den egna kunskapen blir synlig och stoltheten över den egna professionen växer.

I resultatets andra del ”*Yrkesroller*” analyseras hur yrkesrollen utifrån olika perspektiv påverkat informanternas yrkesidentitet. I återknytning till hur informanterna talar om sin yrkesidentitet i relation till utbildning och arbetsliv ser vi hur avsnitten ”*Yrkesroll och utbildning*” samt ”*Yrkesroll och gränssättning*” särskilt besvarar denna. Utbildningen beskrivs av alla deltagare som bred och generell vilket skapar en stor osäkerhet när socionomerna ska ut i yrkeslivet. Vissa deltagare i studien tror inte ens att det går att rusta socionomer för den verklighet som väntar. Utifrån Goffmans dramaturgiska rollteori (Giddens & Sutton 2013:211) har det varit möjligt att analysera detta i relation till de förväntningar som en publik har på en roll. Informanternas upplevelser av att inte vara rustade för arbetslivet har särskilt speglat hur de inte varit förberedda på det publiken skulle förvänta sig av dem utifrån sin yrkesroll. Denna typ av rollförvirring har således bidragit till en osäkerhet i deras yrkesidentitet som de på så vis har behövt omförhandla utefter rollen de intagit.

Eftersom kunskapen från socionomutbildningen är så generell och bred är det svårt att bli förberedd på vad som komma skall och flera deltagare menar att det är av stor vikt att få hjälp genom introduktion, handledning och/eller mentorskap från andra personer på arbetsplatsen för att känna sig trygg och utveckla sin yrkesidentitet. Av fokusgruppsdiskussionerna har det även framgått att det i yrkesrollen är viktigt men svårt att sätta gränser och tydliggöra sin roll gentemot kollegor eller andra professioner. Kuratorerna är de som i vår undersökning talar

mest om behovet av att själva sätta gränser för den egna yrkesrollen på arbetsplatsen. Genom Repstads (2005:60-61) reflektioner rörande rollförväntningarnas vikt för en person går det att dra slutsatser rörande hur de otydliga förväntningarna på framförallt kuratorerna i studien kan utgöra en osäkerhet som påverkar deras yrkesidentitet. Dock upplever även cheferna i studien att de inte är självklart att förhålla sig till sin roll men att det är något som en växer in i. Vidare upplever socialsekreterarna i studien att de behöver tydliggöra gränser för deras yrkesroll gentemot andra professioner utanför kontoret. Där går det att utläsa hur publikens förväntningar och krav kan utgöra en osäkerhet i den egna yrkesrollen. Informanterna lyfter då upp att de även kan påverka publikens förväntningar genom att försöka utstråla en säkerhet. I relation till arbetslivet och de förväntningar som ställs på samtliga av studiens informanter har vi således kunnat dra slutsatserna att de rollförväntningar och rollkonflikter som kan komma att uppstå påverkar deras yrkesidentitet.

## 6.2 ”Hur påverkar olika yrkesroller konstruktionen av yrkesidentiteten?”

Utifrån resultatet och analysen har vi kunnat se hur informanternas olika yrkesroller påverkar hur de konstruerar sin yrkesidentitet. I resultatet andra del visar avsnittet ”*Yrkesroller och relationer på arbetsplatsen*” hur de olika informanterna socialiseras in i deras yrkesroller och den organisationskultur som är rådande på arbetsplatsen. Detta påverkar hur de konstruerar sin yrkesidentitet. Flera av informanterna talar om hur kollegor, introduktion och handledning är till stor hjälp vid inträdet i den nya yrkesrollen. Utifrån den socialisationsprocess som Jacobsen och Thorsvik (2014:133) redogör för är det viktigt att interagera med kollegor som varit anställda sedan tidigare för att en god socialisering in i rollen ska ske. Av den anledningen är vår slutsats att kuratorer och chefer är mer utsatta eftersom de inte har lika självklara relationer att söka sig till för stöd och utbyte av kunskap. Socionomerna som arbetar på socialkontor lyfter upp den kollegiala gemenskapen på kontoret som en stor tillgång och kuratorerna i studien uttrycker

tydligast avsaknaden av kollegor med samma utbildning och uppdrag. Den slutsats som har kunnat dras av detta är att socialtjänstgrupperna i studien har visat på en tydligare organisationskultur vilket är något som enligt Jacobsen och Thorsvik (2014:113-115) bidrar till en tydlig yrkesidentitet. Genom avsnittet *”Yrkesroll och privatliv”* går det att dra slutsatser rörande hur konflikten mellan informanternas privata identitet i relation till yrkesrollen påverkar deras konstruerande av yrkesidentiteten. En socialsekreterare i en av grupperna uttryckte detta på ett väldigt tydligt sätt när hon beskrev att det inte går att ”bråka på socionomiska” och att hennes barn påminde henne om att hon inte är socionom när hon är hemma. Jacobsens och Thorsviks (2014:113-115) beskrev hur en stark organisationskultur bidrar till ett gemensamt synsätt och språk för de anställda. Den slutsats som vi har kunnat dra av detta är att konstruerandet av yrkesidentiteten kan komma i konflikt med den privata identiteten där språket ”socionomiska” inte alltid förstås. Dock gavs även uttryck för hur privatlivet kan utgöra den bakre del av scenen som Giddens och Sutton (2013:211) skriver kan möjliggöra återhämtning och förberedelse för framträdandet i rollen. Vissa av informanterna upplevde här att det var viktigt för återhämtning att ha en tydlig skiljelinje mellan privatliv och arbetsliv. Andra upplevde att den bakre delen av scenen inte var lika nödvändig för återhämtning då privatliv och arbetsliv var förenliga. Det går således att se hur informanternas förhållande till sitt privatliv och arbetsliv speglar deras yrkesidentitet.

Utifrån resultatet tredje del *”Yrkesidentitet och splittring”* har vi kunnat dra slutsatsen att yrkesrollen påverkar konstruerande av yrkesidentitet. När socionomen intar mer specifika yrkesroller så som socialsekreterare, kurator och chef händer någonting med yrkesidentiteten. I avsnittet *”Yrkesidentitet och andras förväntningar”* framgår hur fokusgruppsdeltagarna i konstruerandet av yrkesidentiteten behöver förhålla sig till sin upplevelse av hur andra människor ser på deras yrkesroll. Flera deltagare vittnar om att den negativa bilden av särskilt socialsekreterarrollen inte stämmer överens med den egna upplevelsen av yrkesrollen. Genom Repstads(2005:60-61) resonemang om rollförväntningarnas vikt drögs slutsatsen här att andras negativa förväntningar av ens yrkesroll skapar en osäkerhet i yrkesidentiteten. Det framkommer att socialsekreterare i vår studie ibland drar sig från att säga vad de arbetar med. Hur socialsekreterarna i studien



menar att andra ser på dem bekräftas av det som framkommer i resultatets avslutande avsnitt *”Yrkesidentitet och dom andra”*. Vår slutsats utifrån detta avsnitt är att den yrkesroll deltagarna intar påverkar vilka de väljer att konstruera som ”dom andra” vilket enligt Jenkins identitetsteori (2004:24) starkt bidrar till hur en grupp och dess medlemmar identifierar sig. Utifrån resultatet kan vi dra slutsatsen att den gemensamma värdegrunden och yrkesidentiteten som socionomer till viss del splittras vid inträdandet i de olika yrkesrollerna. Kuratorerna i detta avsnitt talar om socialsekreterarrollen som en position som de inte vill inta och är glada att slippa. Genom att prata om ”dom andra” i form av socialsekreterarna säger kuratorerna på så vis något om sig själva. Vår slutsats är att kuratorerna utifrån yrkesrollen försöker ta avstånd från socialtjänsten för att stärka den egen yrkesidentitet. Socialtjänsten, med sin starka organisationskultur, visar i sin tur istället på en stolthet över alla socionomer och anser att det inte finns några hierarkier socionomer emellan. De olika yrkesroller (med de tillhörande organisationskulturerna och relationerna på arbetsplatsen) som intas efter socionomexamen påverkar hur deltagarna identifierar sig själva. Yrkesidentitetens konstruerande är således djupt rotat i och beroende av yrkesrollen.

## 7 Avslutande diskussion

Syftet med vår uppsats har varit att undersöka hur socionomer, utifrån den kunskap de får med sig från socionomutbildningen, skapar sin yrkesidentitet. Vi har mer ingående avsett att belysa hur yrkesverksamma socionomer själva upplever att deras känsla av yrkesidentitet påverkats av utbildning och yrkesliv. Genom föregående kapitel rörande slutsatser har vi tydliggjort hur vår uppsats uppnår studiens syfte och besvarar dess frågeställningar. Genom detta kapitel och denna avslutande diskussion vill vi lyfta fram oss själva och våra tankar kring uppsatsens resultat. Vi anser att det är av stor vikt att avslutningsvis visa på vår medvetenhet över faktumet att vi själva tillhör den grupp vi undersöker. Som socionomstudenter känner vi igen oss i det våra informanter talar om. Deras reflektioner kring utbildning i relation till yrkesliv samt värdegrund är i många fall förenliga med våra egna. Vi är blivande socionomer och blir glada över att se den stolthet som speglas i det många av våra informanter berättar om. Vår förförståelse innebär inte bara att vi har en god förståelse av den utbildning som informanterna har genomgått utan också att vi är del av den gemenskap som utbildningen med dess värdegrund utgör. Det är även viktigt att vara medveten om hur informanterna har sett på oss som blivande socionomer. Vi kan inte veta hur vi med våra roller som socionomstudenter påverkat informanternas utsagor. Det vi dock kan reflektera över är hur informanterna har påverkat oss.

För oss har den här uppsatsen uppfyllt betydligt mycket mer än dess syfte. Vi har genom uppsatsen fått en inblick i det yrkesfält där vi efter vår examen kommer att befinna oss. Informanterna har med sina tankar kring socionomers styrkor och svagheter inspirerat oss. Deras tankar har fått oss att reflektera över våra kommande yrkesroller och över hur vi är mitt inne i att konstruera vår yrkesidentitet. Vi har fått en ökad förståelse för de förutsättningar som socionomer i Göteborg inom socialtjänsten, som kuratorer och chefer inom socialt arbete har. Detta menar vi har gett oss en ökad trygghet eftersom att vi fått insyn till det vi kommer att möta som examinerade socionomer. Vi har alltså under hela

vår uppsats haft ett eget intresse av det som fokusgrupperna i vår studie har talat om. På så vis menar vi att uppsatsen även kommer att vara intressant att ta del av för andra blivande socionomer som är på väg ut i arbetslivet. Att känna till att det finns ett glapp mellan utbildning och arbetsliv kan underlätta hanterandet av detsamma och förbereda för vad som komma skall. Denna studie har gett oss en ökad nyfikenhet på det område som socionomer verkar inom och vi är ivriga att fortsätta utveckla vår yrkesidentitet utifrån den värdegrund som är så stark socionomer emellan.

Den stolthet som uttrycks i slutet av uppsatsens resultat speglades också i en känsla av stolthet som vi kände påverkade oss under fokusgruppsträffarna. När vi reflekterat över vad vi tagit med oss från samtalen har vi känt oss glada, upprymda och upplevt en nyfikenhet inför att prova att arbeta inom flera olika fält inom det sociala arbetet. Framförallt har vår syn på hur det är att arbeta inom socialtjänsten förändrats till en mer positiv sådan. Vår reflektion kring detta är att vi innan träffarna med socialtjänstgrupperna i studien hade varit en del av den publik med de negativa förväntningar som skapat "soc-tant"-föreställning. Först när vi fick se och höra den uppriktiga stolthet över sig själva som socialsekreterare, men även det arbete som andra socialsekreterare utför ändrades denna bild. Vi kan inte annat än stolt sträcka på oss efter att ha fått inblick de olika yrkesroller som socionomer kan inta och vara uppriktigt nöjda med den framtid som kommer oss till mötes.

## 8 Förslag till vidare forskning

Något vi har reflekterat kring under studiens gång är att det hade varit intressant att göra fokusgruppssammansättningar med olika yrkeskategorier i en och samma grupp och diskutera liknande frågor som vår studie berör. Ett annat förslag till vidare forskning som vi har är att denna studerar hur socionomer i andra yrkesroller inom socionomyrket reflekterar kring våra frågeställningar. Vi menar att det skulle vara spännande att ta del av hur andra professioner reflekterar kring våra frågeställningar. Genom framtida forskning anser vi att det även skulle vara intressant att göra en jämförande studie av nyexaminerade i relation till de som arbetet inom en längre tid på fältet.

# Referenslista

- Ahrne, Göran & Svensson, Peter (2011). "Kvalitativa metoder i samhällsvetenskapen". I Ahrne, Göran & Svensson, Peter, (red.): *Handbok för kvalitativa metoder*. Malmö: Liber.
- Alvesson & Sköldberg (2008). *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur AB
- Brante, Thomas. (2009). "Vad är en profession? – Teoretiska ansatser och definitioner.". I Lindh, Maria. (Red.): Vetenskap för profession. Rapport 8, Borås: Högskolan i Borås.
- Bryman, Allan. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber
- Dahlin-Ivanoff, Synneve (2011) "Fokusgruppsdiskussioner". I Ahrne, Göran & Svensson, Peter, (red.): *Handbok för kvalitativa metoder*. Malmö: Liber.
- Dellgran, Peter & Höjer, Staffan (2000) *Kunskapsbildning, akademisering och professionalisering i socialt arbete*. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Fargion, Silvia (2008) *Reflections on social work's identity. International themes in Italian practitioners representation of social work*. Trento: University of Trento
- Giddens, Anthony, Sutton, Philip W. (2013) *Sociologi*, Lund: Studentlitteratur AB
- Hammarén, Nils & Johansson, Thomas (2009) *Identitet*. Malmö: Liber
- Heidegren, Carl-Göran & Wästerfors, David (2008) *Den integrerande människan*. Malmö: Gleerups utbildning AB.

Högskoleverket (2009) "Universitet & Högskolor. Högskoleverkets Årsrapport 2009. Rapport 2009:12 R" (elektronisk) *Högskoleverkets officiella hemsida* <<https://www.uk-ambetet.se/download/18.197eccc1140ee238b58f8d/1403093622262/0912R.pdf>> (2015-04-01)

Jacobsson, Katarina, Thelander, Joakim och Wästerfors, David (2010) *Sociologi för socionomer*. Malmö: Gleerups utbildning AB.

Jacobsson, Dag Ingvar & Thorsvik, Jan (2014) *Hur moderna organisationer fungerar*. Lund: Studentlitteratur AB

Jenkins, Richard (2004) *Social Identity*. Oxon: Routledge.

Kejerfors, Johan & Alexis, Katarina (2012) *Vad kan socionomer? Något om förväntningarna på socionomers kunskaper och yrkeskompetens*. Stockholm: Norstedts Juridik AB.

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

Kullberg, Karin (2014) *Att rusta socionomer. Utvärdering av pilotprojektet "Teoretisk och praktisk Yrkesintroduktion (TPY) för socionomer i Göteborgs Stad"* Göteborg: FoU i väst GR

Kvale, Steinar & Brinkman, Svend (2014) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur AB

Leigh, Jadwiga Teresa (2014) *The process of professionalisation*. Edge Hill University: Journal of social work.

Lenéer-Axelsson, Barbro & Thylefors, Ingela (2005) *Arbetsgruppens psykologi*. Stockholm: Natur och Kultur Akademisk.

- Lundström, Tommy och Sunesson, Sune (2006) "Socialt arbete utförs i organisationer". I Meeuwisse, Anna, Sunesson, Sune & Swärd, Hans, (red.): *Socialt arbete. En grundbok*. Stockholm: Natur och Kultur
- Mackay, Tanya & Zufferey, Carole (2014) *A Who doing a What? Identity, practice and social work education*. Adelaide: Journal of social work
- Meeuwisse, Anna & Swärd, Hans (2006) "Vad är socialt arbete?". I Meeuwisse, Anna, Sunesson, Sune & Swärd, Hans, (red.): *Socialt arbete. En grundbok*. Stockholm: Natur och Kultur
- Payne, Malcolm (2006) *Identity politics in multiprofessional teams. Palliative care Social work*. Journal of Social work
- Repstad, Pål (2005) *Sociologiska perspektiv i vård, omsorg och socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur AB
- SACO (2015) *Officiella hemsidan för Sveriges akademikers central organisation* Sveriges akademikers central organisation <<http://www.saco.se/studieval--karriar/studieval/yrkesextra/socionom/vad-gor-socionomer/>>
- Svensson, Kerstin, Johnsson, Eva och Laanemets, Leili (2008) *Handlingsutrymme: utmaningar i socialt arbete*. Stockholm: Natur Kultur Akademisk
- Thomassen, Magdalena (2007) *Vetenskap, kunskap och praxis. Introduktion i vetenskapsfilosofi*. Malmö: Gleerups utbildning AB.
- Universitets- och högskolerådets (UHR) antagningsstatistik (2015) *Officiella hemsidan för Universitets- och högskolerådets antagningsstatistik* <<http://statistik.uhr.se>> (2015-04-22)

Vetenskapsrådet (2013) "Forskningsetiska principer inom humanistisk -  
samhällsvetenskaplig forskning". (elektronisk) *Vetenskapsrådet*  
<<http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>> (2015-04-22)

Wibeck, Victoria (2010) *Fokusgrupper. Om fokuserade gruppintervjuer som  
undersökningsmetod*. Lund: Studentlitteratur AB

Wåglund, Monica (1999) *Socionomens yrkesroll ur olika perspektiv. Utvärdering  
av socionomprogrammen. Rapport nr 1*. Stockholm: Högskoleverket





## GÖTEBORGS UNIVERSITET

Hej!

Vi är två studenter som går termin 6 på socionomprogrammet på Göteborgs Universitet. Under våren kommer vi skriva vår C-uppsats och vi är intresserade av att undersöka hur socionomer upplever att den kunskapsgrund de fått med sig från socionomutbildningen är till hjälp i deras vardagliga arbete. Mer specifikt vill vi ta del av hur en socionoms resa från nyexaminerad till professionell yrkesutövare kan se ut. Vi hoppas att genom fokusgrupper på 3-4 personer få möjlighet att ta del av yrkesverksamma socionomers erfarenheter och tankar kring sitt vardagliga arbete.

I fokusgrupperna kommer deltagarna att föra diskussionen framåt och fokusgruppsledaren agerar moderator och håller i de övergripande trådarna. På så vis hoppas vi att denna metod, där flera yrkesverksamma socionomer möts och delar erfarenheter, kommer att innebära ett reflektionstillfälle och kunskapsutbyte även för fokusgruppsdeltagarna. Utifrån de intresseanmälningar vi får in kommer vi att sätta ihop fokusgrupper. Varje fokusgrupp kommer att ses vid ett tillfälle under ca. en timme. Vi ser det som möjligt att både möta flera yrkesverksamma från samma arbetsplats eller samla yrkesverksamma från olika arbetsplatser. Därmed är vi flexibla gällande datum, tid och mötesplats och kan anpassa detta utifrån de intresseanmälningar vi får in.

Om du är intresserad av att medverka i fokusgruppen är du välkommen att kontakta oss senast 150304 antingen per telefon eller per mejl. Vi skulle verkligen uppskatta om några med socionomutbildning från er organisation har möjlighet att medverka i fokusgrupper och på så vis hjälpa oss med vår uppsats!

Socionomstudenter:  
Mikaela Persson (tel: 0704-546967)  
Karin Olovson (tel: 0736-561572)  
Mail: olovson.karin@gmail.com

Handledare:  
Zulmir Becevic  
Mail: zulmir.becevic@socwork.gu.se

# SAMTYCKESBLANKETT

Jag har tagit del av informationsbrevet om undersökningen "Socionomers erfarenheter". Härmed ger jag mitt samtycke till att delta i fokusgruppsdiskussion. Samtycket innebär också att mitt deltagande i studien kommer att anonymiseras, samt att allt jag säger endast kommer att användas i forskningssyfte.

Namn:

---

Ålder:

---

Kön:

---

Examensår:

---

Nuvarande yrkesroll:

---

Telefon (Dagtid och E-mail):

---

Underskrift, ort och Datum:

---



GÖTEBORGS UNIVERSITET

# Frågeguide Fokusgruppstillfälle

## INLEDNING

- Presentation om oss och studien
- Info om samtyckesblankett och "faktafråge-formulär"
- Anonymitet/sekretess - det som sägs stannar i rummet
- Ramar för diskussionen - tid, moderatorrollen, gruppen styr diskussionen, upplägg
- Introduktion till teman som kommer behandlas

## INTRODUKTIONSRUNDA

Namn

Vad arbetar ni med idag?

Vad har ni för tankar kring det här tillfället?

## INLEDANDE FRÅGA

Skulle ni var och en också i korta drag kunna berätta om vad ni gjort sedan examen fram till det arbetet ni har i dag?

## TEMA 1 > KUNSKAPSGRUND FRÅN UTBILDNINGEN

På vilket sätt har socionomutbildningen varit användbar under ert yrkesliv? Finns det något ni känner att utbildningen inte har, men borde ha bidragit med?

- *Arbetslivserfarenhet*
- *Bra/dålig grund?*
- *Utrustad för arbetslivet?*
- *Generalistutbildning / Bred utbildning*

## TEMA 2 > YRKESIDENTITET

Vad är yrkesidentitet för er och hur upplever ni att den har utvecklats efter examen?

- *Professionell identitet?!*
- *Personlig identitet?*
- *Viktiga erfarenheter*

### TEMA 3 > NYCKELORD

Vad tänker ni om dessa begrepp utifrån er yrkesroll?

#### 3.1 Status

- *Allmänhetens syn på socionomen*
- *Status olika socionomyrken*
- *Status socionomyrken VS andra yrken*

#### 3.2 Makt

- *Makt som yrkesutövare*
- *Makt inom arbetsgrupp*
- *Positiv/Negativ makt*

#### 3.3 Handlingsutrymme

- *Egna värderingars inverkan vid bedömning*
- *Teorier? Metoder? Blanketter? Modeller?*
- *Intuition*