



AKADEMIN FÖR UTBILDNING OCH EKONOMI
Avdelningen för kultur-, religions- och utbildningsvetenskap

Hur uppfattar socialarbetare sin yrkesroll?

Emma Fransson & Ida Skiöld

2011

Examensarbete, kandidatnivå, 15 hp
Pedagogik
Pedagogik C
Hälsopedagogiska programmet

Handledare: Åsa Carlsson
Examinator: Peter Gill

Abstract

Emma, F. & Ida, S. (2011). *Hur uppfattar socialarbetaren sin yrkesroll? C-uppsats i pedagogik*. Akademin för utbildning och ekonomi.

Människan har i sitt arbete en yrkesroll oavsett yrkestitel, arbetsområde eller arbetsuppgifter. En yrkesroll är något en människa socialiseras in i och det kan ske omedvetet samt medvetet. **Syftet** med studien var att undersöka fyra socialarbetares uppfattningar av deras yrkesroll med inslag av genusrelaterade skillnader i uppfattningarna. För att få svar på syftet har vi genomfört kvalitativa intervjuer som **metod** utifrån inspiration från den fenomenografiska ansatsen. Vid bearbetning och analys av data har fenomenografi använts som inspiration för att kategorisera socialarbetarnas uppfattningar. Valet av fenomenografi som analysmetod var för att vi sökte efter variationer i uppfattningarna så som likheter och olikheter. **I resultatet** framkommer det ett flertal uppfattningar som finns hos socialarbetarna angående deras yrkesroll. De tre teman som synliggjorts är; att vara engagerade, att kunna förhålla sig till förväntningar samt att vara en förebild i yrkesrollen. Vidare finns det gemensamma uppfattningar om ”typiskt kvinnligt” och ”typiskt manligt” samt ”mammaroller och papparoller”. Enbart en kvinnlig och en manlig socialarbetare uppfattar att beroende på kön skapas olika former av förutsättningar i yrkesrollen. **Slutsatsen** är att socialarbetarna förhåller sig i sin yrkesroll, oavsett om aspekterna är av positiv eller negativ karaktär, vilket bidrar till att de lär sig att anpassa sin yrkesidentitet utifrån situation. Socialarbetarnas uppfattningar av yrkesrollen har formats av individens uppväxt, utbildning, tidigare yrken samt kön. Det har inte påträffats några större genusrelaterade skillnader i uppfattningarna av yrkesrollen. Dock gällande genus i förhållande till yrkesrollen framkommer gemensamma uppfattningar om att män och kvinnor har olika betydelse i yrkesrollen som socialarbetare.

Nyckelord: genus, pedagogik, socialarbetare, yrkesroll, yrkesidentitet, uppfattningar.

Keyword: gender, education, social workers, professional role, professional identity, perceptions.

Förord

Studien har varit både intressant och berikande att genomföra. Det har även varit en stor utmaning där vi har varit med om både motgångar och framgångar. Vi vill påstå att under arbetets gång har vi försökt simmat runt ett isberg och klättrat upp för det men fallit ner i vattnet igen. Men med hjälp av vår handledare har vi kunnat komma upp från vattnet och bestigit isberget, genom henne har vi gått vidare i arbete och utveckla våra tankebanor. Ett stort tack till dig! Vidare vill inte minst tacka de fyra respondenterna som gjorde studien möjlig.

Tack även alla andra som läst materialet, gett oss kommentarer och stöttat oss genom denna arbetsprocess.

Juni 2011

Emma Fransson & Ida Skiöld

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	5
2. Syfte	6
2.1. Forskningsfrågor	6
3. Bakgrund	7
3.1. Begrepp och teorier	7
3.1.1. Hem för vård eller boende.....	7
3.1.2. Socialt arbete och socialarbetare	7
3.1.3. Yrkesroll.....	7
3.1.4. Identitet och yrkesidentitet	8
3.1.5. Profession och professionell.....	9
3.1.6. Sociokulturellt perspektiv på lärande	10
3.1.7. Tyst kunskap	10
3.2. Tidigare forskning	11
3.3. Genus.....	12
3.3.1. Identitet, roll och kön	12
4. Metod	13
4.1. Ansats	13
4.1.1. Fenomenografi	13
4.1.2. Kvalitativa intervjuer.....	14
4.2. Val av deltagare.....	14
4.3. Övervägande inför intervju	15
4.3.1. Informationsbrev och intervjuguide	15
4.3.2. Respondent och intervjuare	15
4.3.3. Etiska överväganden.....	16
4.4. Studiens genomförande	17
4.4.1. Genomförande av intervjuer.....	17
4.4.2. Bearbetning av data.....	18
4.5. Validitet och reliabilitet.....	19
5. Resultat.....	19
5.1. Hur uppfattar de fyra yrkesverksamma inom HVB-hem sin yrkesroll?	20
5.1.1. Att vara engagerad	20
5.1.1.1. Genom att vara delaktig	20
5.1.1.2. Genom att vara vuxen.....	21
5.1.2. Att kunna förhålla sig till förväntningar.....	22
5.1.2.1. Till krav och förväntningar från omgivningen	22

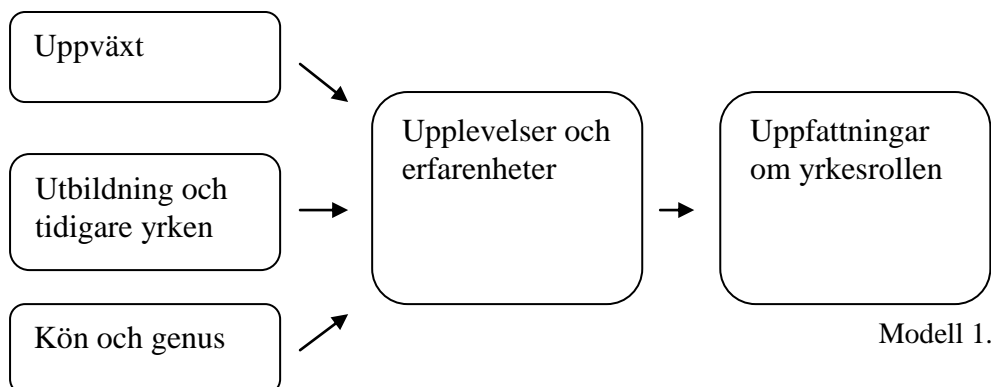
5.1.2.2. Till fördomar	23
5.1.3. Att vara en förebild	24
5.1.3.1. Genom medveten och omedveten påverkan.....	24
5.1.4. Sammanfattning	25
5.2. Hur uppfattas genus i förhållande till yrkesrollen?	25
5.2.1. Män är händiga och kvinnor är kramiga	25
5.2.2. Kvinnor har en ”mammaroll” och män en ”papparoll”	26
5.2.3. Förtroende pågrund av kön	26
5.2.4. Sammanfattning	27
6. Diskussion	27
6.1. Resultatdiskussion.....	27
6.2. Metoddiskussion.....	30
6.3. Fortsatt forskning	32
7. Slutsats	32
Referenslista	33
Bilaga 1. Informationsbrev	
Bilaga 2. Intervjuguide	

1. Inledning

Tidigt på våren under den sista terminen på det Hälso pedagogiska programmet började vi fundera på forskningsområden inför C-uppsatsen. Med tidens gång och överväganden av flertal intressanta områden kom vi fram till att vi ville genomföra en undersökning med fokus på begreppet yrkesroll. Hur uppfattar människor sin yrkesroll? Vad är det som påverkar uppfattningarna? Dessa frågor blev vi intresserade av och tyckte det var ett angeläget ämne att fördjupa sig i. För att genomföra en studie med pedagogisk förankring ansåg vi detta område som möjligt. Varje människa som arbetar, oavsett yrkestitel, arbetsområde eller arbetsuppgifter har en yrkesroll och praktiserar den dagligen. Vi ser därmed att det ständigt sker ett lärande i yrkesrollen. Genom att synliggöra olika individers uppfattningar om sin yrkesroll var våra förhoppningar att denna studie skulle kunna bidra till kunskapsutveckling om beteenden och förhållningssätt i en yrkesroll. Även skapa goda förutsättningar och möjligheter till nya insikter hos den yrkesverksamme människan i hennes yrke. Därmed såg vi möjligheten att fördjupa oss i HVB-personal, och uppfattningar av deras yrkesroll då vi båda är intresserade av arbetsområdet. HVB är en förkortning av *hem för vård eller boende* som vänder sig till barn och ungdomar med olika former av problematik (Socialstyrelsen, 2011). Inom HVB-verksamhet arbetar personal med flera olika yrkestitlar, därför kommer vi att använda oss av begreppet socialarbetare i denna studie.

Hos oss har även intresse funnits på att synliggöra skillnader mellan män och kvinnors uppfattningar av yrkesrollen. Därför deltar två kvinnor samt två män i studien för att tydliggöra genusrelaterade skillnader i uppfattningarna. I undersökningen av socialarbetares uppfattningar av yrkesrollen har vi inspirerats av den fenomenografiska ansatsen som innebär att synliggöra ett fenomen och se hur det uppfattas av människan. Vi söker efter variationer i form av olikheter samt likheter i uppfattningarna. I studien utgår vi ifrån att uppfattningar är en människas föreställningar om någonting, vilka grundar sig på tidigare upplevelser samt erfarenheter. Vi ser även att uppfattningar är dynamiska vilket innebär att de ständigt skapas och förändras i den omgivning som människan verkar i (Alexanderson, 1994). I undersökningen är socialarbetarens yrkesroll fenomenet som vi studerar. En yrkesroll kan förklaras som något en individ socialiseras in i och det kan ske omedvetet men även medvetet. Yrkesrollen bygger på ett flertal normer och förväntningar på hur en individ skall vara samt bete sig i sitt arbete (Angelöw & Jonsson, 2000).

Modell 1 är konstruerad av oss då vi vill tydliggöra de faktorer som vi valt att utgå från och som vi anser formar socialarbetarens uppfattningar av en yrkesroll. Vi antar att individens uppväxt, utbildning, tidigare yrken, kön samt genus spelar in på hur vi upplever saker, vilket i sin tur skapar uppfattningar av yrkesrollen. Genom att utgå från dessa faktorer tror vi att studien kommer att ge en fördjupad förståelse till socialarbetarnas uppfattningar av sin yrkesroll.



2. Syfte

Studiens syfte är att undersöka fyra socialarbetares uppfattningar av deras yrkesroll med inslag av genusrelaterade skillnader i uppfattningarna.

2.1. Forskningsfrågor

1. Hur uppfattar de fyra yrkesverksamma inom HVB-hem sin yrkesroll?
2. Hur uppfattas genus i förhållande till yrkesrollen?
3. Hur formas uppfattningarna om yrkesrollen?

3. Bakgrund

Nedan presenteras centrala begrepp och teorier som vi anser är av vikt att tydliggöra för läsaren. För att ta reda på hur socialarbetare inom HVB-hem uppfattar sin yrkesroll belyses begrepp och teorier som används i studien samt i analysen av resultatet som presenteras i resultatdiskussionen. Centrala begrepp är yrkesroll, identitet, yrkesidentitet, professioner, professionell, sociokulturellt lärande och tyst kunskap. Slutligen presenteras tidigare forskning om socialarbetare med fokus på yrkesroll och yrkesidentitet följt av ett avsnitt om genus.

3.1. Begrepp och teorier

Nedan presenteras betydelsefulla begrepp och teorier för studien.

3.1.1. Hem för vård eller boende

HVB är en förkortning av *Hem för vård eller boende*, en benämning som började användas år 1982 när socialtjänstlagen (2001:453, SoL) trädde i kraft. Dessa HVB-hem är institutioner inom socialtjänsten och vänder sig till barn och ungdomar med olika former av problematik, exempelvis utsatta hemförhållanden eller missbruk. HVB-hem kan bedrivas av stat, landsting, kommun och vårdföretagare (Socialstyrelsen, 2011).

3.1.2. Socialt arbete och socialarbetare

I studien benämner vi undersökningsdeltagarna som socialarbetare då de har olika arbets- och utbildningstitlar. Socialarbetare förklarar Aurell (2001) som ett samlingsnamn vilket kan beteckna varierande yrken, arbetsplatser och arbetsområden. Detta styrker Meeuwisse och Swärd (2006) då de anser att en socialarbetare kan arbeta med olika människor som lever i riskutsatta situationer och som har problem med att anpassa sig till samhället. Författarna anser att socialt arbete är en svår definition, det är ett ord som har funnits under en längre tid och ändrat betydelse under åren. Idag används ordet som en världsomfattande verksamhet där det kan vara allt ifrån att hjälpa riskutsatta länder där fattigdom och sjukdomsfrågor är i fokus till den enskilda individen. En socialarbetare har för det mesta fått sin titel genom högskoleutbildningar för att sedan arbeta inom den sociala verksamheten (Meeuwisse & Swärd, 2006).

3.1.3. Yrkesroll

En yrkesroll är något som en individ socialiseras in i (Angelöw & Jonsson, 2000). Detta kan ske både omedvetet och medvetet genom att det finns ett flertal förväntningar, normer samt värderingar i samhället och hos den egna individen. Denna socialisering av yrkesrollen grundar sig på att det finns flertal förväntningar på en individs specifika roll på arbetet, i samband med arbetets uppgifter eller arbetets position. Därmed bildar individen föreställningar av sin egen yrkesroll och om hur personen bör vara och bete sig. Men en yrkesroll kan även vara en förvärvad roll, då en individ självmant utbildar sig och skaffar sig ett yrke (ibid.). Olsson och Gullberg (1986) menar att en yrkesroll handlar om teknisk kunskap, värderingar, attityder och intressen.

Vidare förklarar Olsson och Gullberg (1986) en yrkesroll utifrån två skilda aspekter av rollinläring, den instrumentella samt den ideologiska. Dessa aspekter ser vi ger en fördjupad inblick i hur en individ formas in i en yrkesroll. Den instrumentella aspekten grundar sig ofta på organisationens förväntningar av en persons yrkesroll. Den ideologiska aspekten grundar sig på personens eget val av yrke men kan även bero på ett samspel mellan arbetskamraterna på utbildningen eller arbetsplatsen. Författarna framför en modell om olika förutsättningar för

en individs yrkesroll, hur den kan utvecklas och förändras. Dessa förutsättningar kan generellt delas in i *samhälleliga*, *organisatoriska* och *individuella*. De *samhälleliga* förutsättningarna grundar sig främst på samhällets lagar och avtal. Men även på utveckling och förändring, exempelvis politiska eller ekonomiska beslut påverkar dessa förutsättningar. De *organisatoriska* kopplas till mer närliggande bestämmelser och avtal. De *individuella* förutsättningarna grundar sig på attityder, föreställningar och förväntningar. Författarna skriver att "Hur vi som individuella människor ska kunna utveckla och förändra våra yrkesroller beror på det sätt vi använder och tillämpar kunskaperna, färdigheterna och attityderna" (Olsson & Gullberg, 1986, s.13). Dessa förutsättningar styrks av Sandström (2010). Författaren menar att bland annat riksdagsbeslut, avtal, lagstiftning, organisationskultur, synsätt och förhållningssätt har inverkan på yrkesrollen.

Två sociologiska rollteorier presenteras av Olsson och Gullberg (1986). Den första teorin är uppbyggd på tre olika synsätt liksom Angelöw och Jonsson (2000) förklarar. Det vill säga att en roll skapas utifrån förväntningar och normer av omgivningen men även av individen själv. Den andra teorin refererar Olsson och Gullberg (1986) till rollretoriken Giner. Enligt Giner finns det inom en roll så kallade "delroller", vilket innebär olika roller i förhållande till olika kategorier. Enkelt förklarat bidrar dessa olika delroller till att skapa en total yrkesroll. Vidare kan dessa delroller i sin tur bestå av olika sektioner, det vill säga beteendeförväntningar mot den specifika delrollen. Till dessa delroller kopplas även ett antal dimensioner, exempelvis tydliggörs innebörden av "åldersdimension" och "viktighetsdimensionen". Åldersdimensionen innebär att en persons ålder har betydelse för ens delroll. Viktighetsdimensionen står för vad som en människa anser är viktigt, vilket ger betydelse för delrollen.

Sammanfattningsvis menar vi i fortsättningen att yrkesroll är något människan socialiseras in i och det kan ske både medvetet och omedvetet. Vi anser att denna socialisering sker på grund av att det finns ett flertal förväntningar, normer samt värderingar i samhället och hos den egna individen. Vi ser att alla yrkesverksamma människor har en yrkesroll i deras arbete och att den ständigt formas utifrån olika förutsättningar. Genom att vi ovan tydliggör om hur en yrkesroll uppkommer och dess förutsättningar, kommer vi att utgå från det för att skapa en förståelse om hur socialarbetarna uppfattar sin yrkesroll och hur den kommer att formas. Även utifrån de två sociologiska rollteorierna så kommer socialarbetarnas uppfattningar av yrkesrollen diskuteras.

3.1.4. Identitet och yrkesidentitet

Asplund (2010) ser identitet som något som vi skapar under hela livet, han förklarar identitet som en livslång process. Människan har från början ingen identitet utan den formas genom våra sociala kontakter och samspel med andra människor. Hon kan därför ändra sin identitet under livets gång samt utifrån vilken situation som hon befinner sig i. Som individer behöver vi skapa oss nya identiteter hela tiden för att vi ska kunna anpassa oss till omgivningen.

Angelöw och Jonsson (2000) bidrar till en djupare förståelse av hur identitet kan skapas. De förklarar att människor har egna tankar och känslor vilket frambringar människans upplevelser. Detta i sin tur visar sig genom vårt beteende och hur vi kommunicerar med andra människor, dessa upplevelser bildar *jaget*. Jaget kan förändras beroende på vilken situation vi befinner oss i, det finns bland annat "mitt sociala jag [...] och mitt kontrollerade jag" (ibid. s.105). Det här gör att vi kan kontrollera oss själva vilket innebär att vi som individer har kontroll över våra känslor och tankar. Därmed kan människan använda sig av ett professionellt beteende beroende på den situation hon befinner sig i, en identitet kan formas.

Erikson (1971) anser att identitet är något människan söker efter och skapar genom livets gång. Då individen känner ”det här är mitt verkliga jag” (ibid. s.16) har vi skapat oss en identitet. Med det menar författaren att vi slutar att anstränga oss att finna nya saker, det nya som upptäcks kommer som en överraskning, det är alltså ingenting som hon ansträngt sig för att hitta. När individen slutat anstränga sig försvinner kraven, vilket leder till harmoni och hon har fått en identitet. För att finna sin identitet har människan genomgått olika identitetskriser. Med det menar författaren att människan går igenom faser i livet, exempelvis sjukdom, skolåldern eller puberteten. De här faserna är ofta förvirrande och i vissa fall negativa för individen. Men för att få en identitet behöver människan gå igenom negativa stadier i livet. När vi sett det negativa behöver människan ändra det så att det blir till en positiv handling. För att göra det behöver alla individer ändra sig och skapa en verkande värld som fungerar för alla människor. Om vi använder det negativa och sätter det mot en medveten handling kan detta skapas en positiv identitet vilket gör att individen skapar stabilitet. Detta kan bidra till något positivt och hållbart hela livet då individen hittat sig själv och sin identitet.

Alvesson och Billing (1999) kopplar ihop yrkesidentiteten med känslor och tankar för att skapa personliga värderingar och hur vi handlar i en situation. Självkänsla kan också vara en aspekt som påverkar hur vi hanterar problem i en viss situation som uppstår på arbetsplatsen. De menar att identiteten skapas genom oss själva och utifrån vilken situation vi befinner oss i. Vi ändrar vår identitet beroende på vilka vi samtalar med och våra sociala relationer. Som individ skapar vi en känsla av vilken identitet vi bör använda oss av för att klara av uppgiften vi står inför, det kan vara familjerelaterat eller hur vi är på arbetet. Vi skiljer alltså på vår privata identitet och vår identitet som är relaterad till arbetet. Aurell (2001) anser att yrkesidentiteterna är människans sociala identitet som bildas genom samspel mellan människor. Det är den sociala identiteten som formas på vår arbetsplats tillsammans med andra kollegor.

För att synliggöra socialarbetarnas uppfattningar av yrkesrollen ser vi att identitet och yrkesidentitet är av betydelse i studien. Identitet utgår vi från att det är en del av människans personlighet. Identiteten skapas under hela livet samt att den formas genom våra sociala kontakter och samspel med andra människor. Människan behöver ständigt skapa nya identiteter för att hon ska kunna anpassa till omgivningen. Yrkesidentitet är en personlighet som individen i yrket skapar samt träder in i. Identiteten och yrkesidentitetens förhållande till yrkesrollen ser vi därmed ha ett samband genom att de formas i ett samspel.

3.1.5. Profession och professionell

Ordet profession förklarar Johansson och Lindgren (2008) samt Egidius (2011) som att yrkesverksamma behöver en längre utbildning för att klara av sitt arbete mot ”amatören”. Det leder till att personerna blir professionella och att människor utanför yrket inte får vara aktiva inom professionen. Detta anser Johansson och Lindgren (2008) kan medföra att professionen bildar en maktposition, vilket skapar en ökad professionalisering där inflytande och makt är det människor strävar efter. Det kan innebära positiva förutsättningar för den enskilda individen men även framkalla negativa konflikter i samhället. Professionalisering betyder därmed att människan skapar sig kunskap för att nå vissa positioner. Egidius (2011) menar att ordet professionell har fått en ny betydelse mot vad det hade förr. I dagens samhälle används ordet i flera olika sammanhang så som idrottsgrenar, exempelvis har ishockeyspelare blivit ett yrke och inom alla yrken kan vi bli professionella bara vi utför det på ett kunnigt och trovärdigt tillvägagångssätt. Men inom den samhällsvetenskapliga forskningen betyder professionell att ”utöva ett yrke för yrkets egen skull” (ibid. s.29).

För att uppnå professionalitet inom ett yrke måste en individ gå igenom sex steg skriver Johnsson och Lindgren (2008). Dessa steg presenteras nedan;

1. *Integrerande värderingar*
 2. *Reflekterande yrkesutövning*
 3. *Tydlig yrkesidentitet*
 4. *Automatikfunktion*
 5. *Generell och specifik kompetens*
 6. *Samverkan i samhället*
- (Johnsson & Lidgren, 2008, s.19)

De *integrerande värderingarna* går ut på att vi har ett sunt förhållande till våra arbetskolligor och de som finns i vår omgivning. Etiska regler, värderingar och normer utvecklas samt skapas av de professionella, vilket gör att de formar en kultur inom professionen. *Reflekterande yrkesutövning* betyder att individen ska behärska de problem som uppstår och uppträda självständigt. Detta skapar en *tydlig yrkesidentitet* vilket leder till självförtroende och förmågan att kunna se yrkets potentialer och begränsningar. När en individ har arbetat en längre tid skapas rutin vilket gör att personen arbetar på *automatik*. *Generell och specifik kompetens* har vi när vi kan se mönster och metoder inom yrket, vi skapar även en *samverkan* med andra människor samt vårt samhälle. De olika positionerna är svåra att uppnå och det kan ta lång tid att utveckla alla sex stegen vilket gör att yrket kan kännas otydligt och svårt (Johnsson & Lindgren, 2008).

Följande i studien utgår vi från Johnsson och Lindgren (2008) sex steg till att bli professionell. Vi anser att genom att belysa dessa steg kan det bidra till förståelse om uppfattningar av en yrkesroll då professionalitet handlar om beteenden och förhållningssätt i yrket.

3.1.6. Sociokulturellt perspektiv på lärande

Säljö (2005) förklarar att ”Som art är människan lärlaktig. Faktum är att detta är ett av hennes mest utmärkande drag” (ibid. s.13). Med det menas att människan har en möjlighet att utveckla kunskap och en ständig vilja att lära sig nya saker. Lärande är inte något ”homogent eller endimensionell företeelse eller process” (ibid. s.13) utan lärande sker ständigt i människans omvärld oavsett individ-, organisations eller samhällsnivå. Den kunskap som människan lär sig och bedöms som praktisk samt funktionell är den som kommer att fortsätta att utvecklas utefter de villkor som finns i omvärlden. Det människan lär sig har samband med hur människan tänker och förhåller sig, detta benämns som ett sociokulturellt perspektiv på lärande. Utgångspunkten för perspektivet förklarar författaren som ”människan är en biologisk varelse med en uppsättning fysiska och mentala resurser som är mer eller mindre givna av naturen och bestämda av den art vi tillhör” (ibid. s.18). Vidare är det genom uppfattningar och tidigare kunskaper som människan skapar hennes handlingar menar Säljö (2005). Östergaard Andersen (2000) styrker detta då han beskriver att människan lär sig under livets gång, det skapas erfarenheter och uppfattningar, vilket i sin tur bildar praktikernas handlingar.

3.1.7. Tyst kunskap

Tyst kunskap är en kunskap som inte endast verbalt kan uttryckas, utan är något som man även praktiskt kan utföra. Östergaard Andersen (2000) förklarar att när det är problematiskt för en människa att uttrycka hela sin handling i ord kan det bidra till att hon utför det praktiskt istället. Författaren menar att det är i den praktiska handlingen som styrkan inom pedagogiken

ligger (Östergaard Andersen, 2000). Det här förespråkar även Gustavsson (2000) om då han förklarar tyst kunskap som något en människa har kunskap om men inte kan uttrycka verbalt. Författaren anser att det inte finns ord för allt människan ser eller gör. Viss kunskap som är tyst kan dock uppmärksammas genom handling vilket gör den praktisk lämpad. Mylov (2000) skriver om hur det i de flesta yrken inte räcker med en högskole- eller universitetsutbildning utan man måste även ha en praktisk kännedom för att kunna utföra dem. För att till exempel ta körkort behöver man både teori och sedan utöva detta i praktiken. Om människan utför en uppgift flera gånger så blir hennes handling mer förfinad.

3.2. Tidigare forskning

Det är svårt att finna tidigare forskning om socialarbetares uppfattningar av sin yrkesroll. Det finns dock forskning inom närliggande områden som berör ämnet socialarbetare, deras yrkesroll samt identitet vilket kommer få betydelse i resultatdiskussionen.

Goldstein (2009) har forskat om socialarbetares psykosociala roller. Författaren har undersökt om en socialarbetare kan behålla sin tidigare identitet i och med att han anser att arbeten som socialarbetare har kommit att bli mer psykiskt utmanande än det var tidigare. Författaren anser att den psykosociala rollen har en stor inverkan på en socialarbetare, vilket gör att hon får ta ett stort ansvar i yrket. Bland annat har många barn och ungdomar svåra uppväxtförhållanden och lever under riskutsatta förhållanden, vilket kan leda till psykiska svårigheter för socialarbetarna. Författaren ställer sig frågan om det verkligen finns en speciell identitet bland socialarbetare och om de har bättre vetskap om värderingar, kunskap och färdigheter än en vanlig person. Många socialarbetare söker sig snabb kunskap inom området psykosociala problem för att klara av den snabba utvecklingen som sker. Författaren anser då att det kan leda till en för snabb teoretisk inläring som blir problematisk att utföra i praktiken. Författaren menar även att en identitet aldrig kan uppnås helt om vi avbildar andra människor eller om vi håller med andra personers åsikter och värderingar. En identitet handlar om att individen har egna tankar och värderingar och känner sig trygg i den roll hon har. Det går alltså inte att uppnå en identitet genom att bara utgå ifrån kollegornas eller klientens uppfattningar (Goldstein, 2009).

Timma (2007) undersöker i sin studie om hur identiteter formas och omformas på arbetsplatsen. Hon beskriver identitet som något som formas genom självkänsla, erfarenheter, lärande och det sociala samspelet. Identiteten kan alltså formas genom deras arbetsuppgifter som finns inom yrket samt vilka kollegor som finns i deras omgivning.

I en annan studie fokuserar Möller (2006) på hur upplevelser och erfarenheter från tidigare yrkesroller kan ha påverkat människors identiteter som de har idag inom sitt arbete. Han anser att yrkesidentiteten och den personliga identiteten flyter samman. Genom att se tillbaka på tidigare erfarenheter kan det upptäckas förklaringar till hur saker har artat sig till nutid. Ofta kan samband mellan sociala och personliga egenskaper ge en insikt i varför personerna valt sitt yrke som de har idag. Om människan har en positiv barndom, skapar detta troligtvis en bra ontologisk grund längre fram i livet. Det kan påverka hur den sociala aspekten blir och hur individer ser på olika relationer mellan människor. Genom uppfattningar och tidigare erfarenheter av olika yrkesroller lär sig individen att hantera problem på olika tillvägagångssätt. Sådant som tidigare i livet kunde vara tidskrävande och påfrestande är ofta inte det senare i livet, då de har lärt sig att hantera situationen och kan handskas med problemen på ett sundare sätt.

Vidare har Möller (2006) kommit fram till att yrkesidentiteten även kan påverkas av det postmoderna samhället som vi lever i. Författaren belyser miljön som en större påverkan på vår identitetsroll som vi har i yrket. Med det menas att dagens samhälle ställer krav på människan, vilket leder till att vi själva som individer behöver behärska relationerna som uppkommer på arbetsplatsen. Detta för att kunna hantera vad som händer och vad som finns tillgängligt för att vi ska kunna utvecklas. Författaren diskuterar om att samhället kan ha en större inverkan på människan än familjrelationen. Detta kan kopplas till det Timma (2007) framför, att identiteten kan formas genom arbetsuppgifter som finns inom yrket samt kollegor.

3.3. Genus

Eftersom studien avser att undersöka genusrelaterade skillnader i uppfattningarna av yrkesrollen anser vi att en förförståelse om genus är av betydelse. Begreppet genus handlar om vilka föreställningar människor har om vad som är manligt respektive kvinnligt (Hedlin, 2004). Historikern och genusforskaren Yvonne Hirdman ger en enkel förklaring av genusbegreppet då hon menar att det är ”tidsbundna föreställningar om kvinnligt och manligt” (Hirdman, 2001, s.13). Aurell (2001) presenterar forskning av Holmer-Nadesan som menar att ”att genus är nått vi gör och nått vi blir. [...] för att kunna hantera vår omgivning” (ibid. s.71). Författaren menar även att människor kan anpassa sig lättare samt att olika situationer kan göras mer okomplicerade om det finns en given identitet av genus. Genus kan därmed ses som en process då det ständigt pågår och återskapas (Aurell, 2001; Ambjörnsson, 2004; Hirdman, 2001). Med det menar hon att föreställningar om kvinnligt och manligt kan bero på den tidsperiod som människan lever i och föreställningarna kan förändras genom åren. Vidare menar författaren att genom begreppet genus går det att synliggöra hur människor talar om vad som är manligt och kvinnligt. Genus ger förutsättningar till att förstå ”hur kön görs, hur deras relationer ser ut, vad det spelar för roll och hur vi ska kunna göra oss lite friare gentemot den gamla tankefiguren, Man och Kvinna” (Hirdman, 2001, s.16).

Genus handlar inte enbart om människor och föreställningen om dem enligt Hirdman (2001), utan ”genus är något som häftar inte bara vid kroppar, utan vid allt: tankar om manligt/kvinnligt, man/kvinna genomsyrar världen omkring oss och fyller platser, situationer, tyg, mat, politik, arbete” (Hirdman, 2001, s.16). Detta resonemang styrks av Thurén (2003) som menar att genus innebär att kroppen är i fokus men är kopplad till samhället, exempelvis arbetsmarknaden, politiken, sexualiteten, relationer och familjen. Genus är ett komplext fenomen och handlar om hela det mänskliga livet. Hedlin (2004) påpekar likaså att genus inte bara är föreställningar om manligt respektive kvinnligt, utan att det handlar även om värderingar och makt.

3.3.1. Identitet, roll och kön

Människans identitet har en stark koppling till hennes biologiska könstillhörighet. I enlighet med könet gör människan sin egen självdefinition, det vill säga jag är man respektive jag är kvinna. Även andra människor bedömer henne utifrån könet och placerar henne i en så kallad social kategori, enligt Alvesson och Billing (1999). Hedlin (2004) poängterar att när ett nyfött barn har definierats som pojke respektive flicka så kommer barnet även att behandlas efter denna definition. Detta vidareutvecklas genom Angelöw och Johnsson (2000) som förklarar att beroende på individens biologiska könstillhörighet så föds människan in i en könsroll. Denna könsroll bygger på ett flertal rollförväntningar vilka har skapats utifrån ett samspel mellan människan och hennes omgivning. Det vill säga att könsroller konstrueras utifrån socialpsykologiska processer. Angelöw och Johnsson (2000) presenterar en studie genomförd av Margret Mead som karakteriserat typiskt manligt respektive kvinnligt rollbeteende. Bland annat framkom det i denna studie att männen ses som den dominerande och självständiga

samt den mer okänsliga som använder ett friare och råare språk. Kvinnan är istället mer lydaktig och undergiven som ska vara mer finkänsliga och använda sig av mjukt språkbruk när hon samtalar.

4. Metod

Under denna rubrik presenteras undersökningens tillvägagångsätt i form av ansats, metod samt val av deltagare. Övervägande av deltagare inför intervjuerna, informationsbrev, intervjuguide och etiska övervägande redogörs. Därefter beskrivs genomförandet av intervjuerna och bearbetningen av den insamlade data. Slutligen diskuteras undersökningens validitet och reliabilitet.

4.1. Ansats

Vi har inspirerats av den fenomenografiska ansatsen som går ut på att undersöka hur ett fenomen uppfattas av människor. I och med att vi är intresserad av att synliggöra skillnader i uppfattningar bland män och kvinnor ser vi denna ansats som användbar. Fenomenet i undersökningen är socialarbetarens yrkesroll. Genom enskilda kvalitativa intervjuer med fyra socialarbetare som arbetar på ett HVB-hem synliggörs uppfattningarna av fenomenet. För att analysera intervjuerna ser vi oss inspirerade av den fenomenografiska ansatsen för att hitta variationer i form av olikheter och likheter i socialarbetarnas uppfattningar.

4.1.1. Fenomenografi

I undersökningen har intresset varit att synliggöra fyra socialarbeters uppfattning av sin yrkesroll. Vi har utgått från Alexandersson (1994) som förklarar att den fenomenografiska ansatsen innebär att "beskriva hur fenomen- företeelser eller objekt- i omvärlden uppfattas av människor" (ibid. s.112). Fokus ligger på undersökningspersonens uppfattningar genom att ta reda på variationer i form av olikheter och likheter. Centrala delar i ansatsen är att man anser att "människans aktivitet står i ett beroendeförhållande till det kunskapsobjekt som aktiviteten riktas mot" (ibid. s.115). Med det menas att hur en människas aktivitet, det vill säga hur hon gör något, grundar sig på hennes kunskap vilket i sin tur är eller beror på hennes uppfattningar om något, kallat "kunskapsobjektet". Om uppfattningar ändras så förändras även individens beteende och om världen förändras så ändras uppfattningarna och beteendet. Detta tydliggör Alexandersson (1994) när han säger att uppfattningar ses som en "relation mellan människan och hennes omvärld" och på så sätt är den "dynamisk", vilket innebär att uppfattningar förändras alltefter som människans omgivning och situationer förändras (ibid. s.117). Därmed utgår vi i studien efter Alexandersson (1994) att uppfattningar är något som ständigt förändras i relation till hennes omgivning. Omgivning i denna studie relaterar vi till samhället, föräldrar, barn och ungdomar.

Vi anser även att Larsson (1986) bidrar med ett betydelsefullt perspektiv då han ser uppfattningar som något människan tar som självklarheter, det är alltså ingen åsikt vi har. Med det menar författaren att människan väljer de vägar som hon anser är bäst lämpade för sitt uppdrag. I relation till vår undersökning tolkar vi detta på så sätt att de uppfattningar som en människa har "idag" är grundade på tidigare upplevelser och erfarenheter. Vi menar att socialarbetarnas tidigare upplevelser och erfarenheter påverkar deras uppfattning om fenomenet socialarbeters yrkesroll. Detta styrks av Dahlgren och Johansson (2009) som fastslår att "vårt sätt att förstå omvärlden är ett resultat av lärande som fortgår hela livet och som leder till att vi då och då kommer att förändra innebörden i hur vi förstår den" (ibid. s.122).

Som fenomenografer anser vi att människors sätt att uppfatta något inte är samma sak som att uppleva något. Däremot har det ett samband på så sätt att upplevelser påverkar uppfattningarna som i sin tur leder till en världsbild. Detta är underökningens utgångspunkt och vi gör en avsmalning genom att ta reda på ett fenomen som undersökningsdeltagarna arbetar med. Alexandersson (1994) förklarar detta som att fenomenografen då söker efter ”kunskap om den egna praktiken” (ibid. s.114).

4.1.2. Kvalitativa intervjuer

För att undersöka socialarbetares uppfattningar av yrkesrollen är kvalitativa intervjuer den lämpligaste metoden enligt Rosenqvist och André (2006). I enlighet med Larsson (1986) betyder kvalitativa intervjuer att vi vill karaktärisera och synliggöra ett fenomen, i vårt fall yrkesrollen. Därför har vi utgått från en kvalitativ metod för att insamla material till den fenomenografiskt inspirerade undersökningen som avser att ta reda på socialarbetares uppfattningar av deras yrkesroll. Dahlgren och Johansson (2009) förklarar att när forskare undersöker uppfattningar kommer de troligtvis fram till olika svar på grund av att människor tolkar fenomenet olika. Det blir då svårt att få fram något generellt svar, det som istället framkommer är individernas olika uppfattningar. Detta går därmed i enlighet med det vi i denna studie avser att undersöka, nämligen socialarbetares olika uppfattningar av sin yrkesroll.

Det finns olika tillvägagångssätt när frågorna skrivs till en intervju, dessa benämns som strukturerade, halvstrukturerade och ostrukturerade. Strukturerade intervjuer går ut på att svarsalternativ redan finns, medan ostrukturerade använder sig av öppna frågor och den som blir intervjuad får bestämma svaret själv (Trost, 2010). Vi har valt att använda oss av halvstrukturerade frågor som innehåller delar om deras uppväxt, utbildningar samt tidigare yrken för att få fram svaren. Undersökningsfrågor som är av halvstrukturerad form beskriver och tolkar fenomenet samt inspekterar intervjupersonens livsvärld (Kvale, 1997). Med det menar författaren att genom intervjun får vi som intervjuare reda på hur socialarbetarna uppfattar sin yrkesroll.

4.2. Val av deltagare

Genom datasökning fann vi flera olika HVB-hem och genom noggrann läsning på olika hemsidor valdes ett specifikt HVB-hem. Motiveringen var att vi uppfattade att verksamheten och personalen tycktes ha en god förståelse för pedagogiskt arbete. Det gick att läsa på hemsidan att de har ett eklektiskt perspektiv i sin verksamhet, vilket i praktiken innebär att man använder sig av en bred kompetens i personalen. Vi kontaktade då HVB-hemmet som var positiva till att delta i studien. Genom kontakt med en ansvarig person utsågs fyra anställda personer, två kvinnor och två män.

Våra kriterier som var nödvändiga för studien var att det arbetade både kvinnor och män på arbetsplatsen samt att de varit yrkesverksamma på HVB-hemmet minst ett år. Vi ansåg att efter ett år inom yrkesverksamheten har personalen hunnit få erfarenhet och upplevelser av yrkesrollen. Ett ytterligare kriterium var att HVB-hemmet tar emot barn och ungdomar. Något som också hade kunnat vara intressant var kriteriet, en specifik utbildning. Dock kom vi fram till att syftet med undersökningen var att se olikheter och likheter i uppfattningar och såg därmed en fördel med att personalen hade olika utbildningar. Dessutom hade det troligen varit svårt att hitta två män och två kvinnor med likadana utbildningar. Efter övervägande ansåg vi att samtliga kriterier för undersökningsdeltagarna var lämpliga. Undersökningsdeltagarna har både erfarenheter och upplevelser av yrkesrollen. Rosenqvist och André (2006) benämner detta urval med begreppet *fruktbarhetsprincipen*. Begreppet innebär att forskaren utser undersökningsdeltagare som troligtvis har kunskap inom ett valt område. Vi anser att

undersökningsdeltagarna hade denna kunskap då de under minst ett år fått erfarenheter och upplevelser av yrket. Därmed anser vi att de utvalda personerna på HVB-hemmet är representativa för studien.

4.3. Övervägande inför intervju

Det fanns ett flertal olika övervägande att ta ställning till innan intervjuerna, vilket presenteras nedan. Dessa överväganden var gällande informationsbrev och intervjuguide samt vårt deltagande som intervjuare. Slutligen har etiska överväganden behandlats.

4.3.1. Informationsbrev och intervjuguide

För att informera undersökningsdeltagarna om studien valde vi att använda oss av ett informationsbrev (se bilaga 1). I informationsbrevet informerades om studiens syfte, våra namn, vad vi studerar till samt hur intervjuerna skulle gå till. Det framkom även att det var frivilligt deltagande och att de fick dra sig ur när de ville fram till att uppsatsen lämnats in. Förutom praktisk information var anledningen till informationsbrevet att vi ville att undersökningsdeltagarna i studien skulle börja tänka på sin yrkesroll, det så kallade fenomenet. Alexandersson (1994) förklarar att det kan vara en fördel då fenomenet tydliggörs för respondenterna. Vårt informationsbrev kan ha påverkat till att validiteten höjts, eftersom de i förväg började fundera på fenomenet. I informationsbrevet presenterades även att frågorna skulle involvera deras uppväxt och tidigare erfarenheter, för att vi senare i resultatet skulle kunna se om detta hade påverkat deras uppfattningar som de har idag.

Innan intervjuerna genomfördes tillverkades en intervjuguide (se bilaga 2) att utgå från vid intervjuerna. Intervjuguiden skapades i halvstrukturerad form genom att det fanns huvudfrågor samt förslag på ett flertal följdfrågor utifrån studiens syfte. Vi utgick från den så kallade trattmodellen enligt Kylén (2004). Denna modell ger en struktur om hur en intervju kan läggas upp. Därmed planerade vi att intervjuerna skulle inledas med en öppning i form av att vi som intervjuare presenterade oss. Därefter konstruerade vi öppna frågor där intervjupersonen hade möjlighet till så kallad, fri berättelse. Exempelvis valde vi att ha en fråga där vi bad respondenten att berätta om vilka utbildningar personen gått från gymnasiet samt tidigare yrkeserfarenheter. Vi fokuserade på att precisera intervjufrågorna för att få mer konkreta svar samt för att få fakta om det fenomen som studien avsåg att undersöka. Intervjuerna avslutades med en öppen fråga, genom att fråga om personen ville tillägga något. Fördelarna med att konstruera en intervjuguide var att det gav möjlighet för oss att använda likadana frågor till alla fyra personerna. Vi ansåg att denna intervjuguide var lämplig att ge till undersökningsdeltagarna precis innan intervjuerna inleddes på grund av att frågorna var långa, dock var inte underfrågorna med. På så sätt kunde deltagarna själva följa med i guiden när vi ställde frågorna. Detta gjordes även för att alla deltagare skulle vara medvetna om vilka frågor som skulle komma att ställas samt hur lång tid intervjuerna skulle ta. Därmed såg vi fördelar med att ge en intervjuguide till varje deltagare.

4.3.2. Respondent och intervjuare

Fyra personer deltog i den kvalitativa undersökningen, två män respektive två kvinnor. Detta val grundade sig på att vi sökte efter genusskillnader, det vill säga mäns och kvinnors uppfattningar av yrkesrollen. I vissa fall kan det vara negativt att respondenter och intervjuare är av olika kön enligt Trost (2010). Han menar att på grund av kön kan en del ämnen vara känsliga att samtala om. Kön kan även bidra till att både respondenten och intervjuaren känner sig obekväma i sin roll under intervjun. Genom att vi var medvetna om detta försökte vi anpassa och förhålla oss på bästa möjliga sätt genom att vara så neutrala som möjligt. Dessutom bedömde vi att intervjufrågorna inte fick påverka undersökningspersonerna känslomässigt, vilket skulle kunna bidra till negativa konsekvenser på grund av kön.

Vid tre av fyra intervjuer var vi två personer som utförde intervjuerna vilket Trost (2010) anser positivt då han påpekar att den som blir intervjuad kan känna sig bekvämare i sin situation. Vid den sista intervjun deltog endast en intervjuperson på grund av framflyttad intervju. Vi valde att genomföra en intervju i taget, då vi ville få fram individernas egna uppfattningar om sin yrkesroll. Om samtliga undersökningsspersoner deltar vid samma tillfälle kan det uppstå gemensamma normer och synpunkter. På så sätt kan osanningar skapas angående uppfattningar om yrkesrollen (ibid. 2010). Kylén (2004) belyser även att det kan vara positivt att det är två eller flera som intervjuar, en så kallad *panelintervju*. Fördelar som vi ser skapades då vi var två intervjupersoner var att båda blev delaktiga i intervjun och att vi lyssnade på svaren vilket kan ha minimerat missförstånd. Vi såg det även positivt för respondenten då båda kunde ställa frågorna och att vi kunde förtydliga åt varandra om någon fråga var missvisande eller otydlig. På så vis bidrog det till fördelar för undersökningssdeltagaren att förstår en fråga på rätt sätt.

Intervjuerna pågick under knappt en timme, vilket Kylén (2004) anser är positivt för att komma in på djupet i samtalsämnet och prata om det som är mest intressant och relevant för forskningen. Som pedagogiskt hjälpmedel använde vi oss av diktafon vilket Trost (2010) anser vara både negativt och positivt. Negativt då det tar lång tid att bearbeta materialet samt att mimik och gester inte syns. Vi anser dock att detta var nödvändigt då vi inspirerats av den fenomenografiska ansatsen och valde att transkribera samtliga intervjuer för att sedan kategorisera texterna. Det positiva med att spela in samtalen var att vi inte behöver anteckna allt som undersökningssdeltagarna sa under intervjuerna. Det gav även fördelar att vi kunde gå tillbaka och lyssna på bandet flera gånger för att beakta svaren som sades samt tonfall och val av ord.

4.3.3. Etiska överväganden

I undersökningen har vi utgått från Vetenskapsrådets (2002) fyra riktlinjer, *informationskravet*, *samtlyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet*. Som utgångspunkt övervägdes forskningens kvalitet och vikten av moraliskt godtagbarhet, vilket vi anser uppnåddes då avsikten med undersökningen var att skapa en ökad kunskap inom området. Därmed hade studien inte avsikt att på något vis upplevas som kränkande, diskriminerande eller sexuellt trakasserande.

I enlighet med *informationskravet* gavs vid första kontakt med ansvarig på HVB-hemmet information om undersökningens ämne och syfte. Därefter gavs återigen samma information i både informationsbrevet och innan varje enskild intervju. Aspekter som togs upp var undersökningssdeltagarens rättigheter, om frivilligt deltagande och rätten till att avbryta sitt deltagande när som helst. Dessutom informerades undersökningssdeltagarna om att det insamlade datamaterialet enbart kommer att användas i denna undersökning. Specifik information för informationsbrev var att vi angav institutionsanknytning och kontaktuppgifter i form av telefonnummer och mailadresser. Informationsbrev skickades ut i god tid innan intervjuerna och där framkom samtlig information som var av vikt för undersökningssdeltagarna. Detta för att minimera riskerna för negativa konsekvenser för deltagarna och undersökningen. Återigen informerades undersökningssdeltagarna om frivilligt deltagande och rätten till att avbryta sitt deltagande.

Samtlyckeskravet handlar om att undersökningssdeltagaren har rättigheter att själva avgöra och bestämma angående sin medverkan (Vetenskapsrådet, 2002). Detta uppnåddes då samtliga deltagare gav både sitt godkännande vid förfrågan om medverkan, innan varje intervju samt att de genomförde intervjuerna. *Konfidentialitetskravet* innebär att det inte ska gå att

identifiera deltagarna, vilket har efterföljts genom att varken HVB-hemmet eller deltagarna namngivits. Det insamlade datamaterialet kommer att bevaras på Högskolan i Gävle under ett år, därefter förstöras. Med tanke på *Nyttjandekravet* har vi ingen avsikt med att använda det insamlade materialet till andra ändamål mot denna undersökning. På så sätt kommer det inte att lånas ut eller ändvändas i annan forskning.

Vetenskapsrådet (2002) rekommenderar utöver de fyra riktlinjerna om vad forskare bör tänka på vid forskning. Utefter dessa ytterligare rekommendationer erbjöd undersökningsdeltagarna och andra berörda personer forskningsresultaten. Fördelar med att fråga om de vill ta del av resultatet kan medföra att undersökningsdeltagarna upplever en större meningsfullhet i sin medverkan. För forskning i stort bidrar det även till att forskning sprids samt att det kan bidra att fler medborgare väljer att ställa upp i framtida forskningsundersökningar.

4.4. Studiens genomförande

Nedan presenteras studiens genomförande i form av kvalitativa intervjuer och bearbetning av data.

4.4.1. Genomförande av intervjuer

Undersökningens samtliga intervjuer genomfördes på HVB-hemmet. Från början var tanken att intervjuerna skulle utföras under två dagar efter varandra. Men på grund av deltagarnas möjligheter till medverkan genomfördes intervjuerna istället under tre dagar, den sista intervjun gjordes en vecka efter de andra. Det var även meningen att undersökningsdeltagarna skulle ha läst informationsbrevet då vi skickat det till dem i god tid innan intervjudagarna. Men när vi kom till den första intervjun så visade det sig att de inte läst brevet. Dock hade vi förberett oss väl och tagit med en kopia av informationsbrevet och samtliga deltagarna kunde läsa brevet innan intervjuerna. Detta bidrog till att den sista deltagaren som intervjuades en vecka senare hade läst brevet innan på grund av att deltagaren blev påmind av brevet.

Vid varje intervju satt vi i samma rum som var lugnt, hemtrevligt och avskilt från resten av personerna i huset. Därför förekom inga anmärkningsvärda störningsmoment. Vi stängde dörren och mobiltelefoner valde vi att inte ta med in i rummet. Dock vid två av intervjutillfällena kom en arbetskollega in med kaffe under samtalen, men det upplevdes inte som störande utan tvärt om, trevligt och avslappnande. Vid en intervju är det enligt Trost (2010) viktigt att det är en bekväm och lugn atmosfär vilket vi ansåg uppfylldes. I intervjurummet fanns ett flertal stora bekväma fåtöljer utplacerade kring ett runt bord. Vi som intervjuare placerade oss bredvid varandra och därefter fick respondenter själv bestämma plats. Detta uppfattades av oss passande i och med att det åter igen skapade en trygg och bekväm stämning i rummet. Det gav även goda förutsättningar för ögonkontakt mellan alla tre personer, vilket bidrog till ett avslappnande möte. När vi satt oss ner i fåtöljerna presenterade vi oss och informerade ännu en gång om undersökningens syfte, hur lång tid det skulle ta, de rättigheter de har som deltagare och om att intervjun skulle spelas in. Efter godkännande placerades en diktafon mitt på bordet som kopplades ihop med en mikrofon som fästes på respondenternas tröjor. Ett papper med intervjuguiden gavs även till respondenterna så att de kunde läsa vilka övergripande huvudfrågor vi skulle komma att ställa. Redan uttänkta följdfrågor fanns inte med i denna intervjuguide utan enbart huvudfrågorna. Vi utgick från huvudfrågorna i intervjuguiden dock blev följdfrågorna olika på grund av vad respondenterna svarade och vad som diskuterades. Några av de redan uttänkta följdfrågorna användes inte alls eller omformulerades för att vi skulle få ut så mycket som möjligt av intervjuerna.

Både Trost (2010) samt Kvale och Brinkmann (2009) belyser att den första intervjufrågan är en av de mest betydelsefulla. Därför ställde vi en enkel och formell första fråga som inte

krävde större reflektioner. Samtliga frågor försökte vi ställa på ett så neutralt sätt som möjligt genom att prata klart och tydligt. Om inte respondenterna förstod en följdfråga försökte vi att omformulera, dock inträffade detta endast någon enstaka gång. Innan intervjuerna började hade vi kommit överens om att dela upp huvudfrågorna mellan oss, vilket vi tycker bidrog till en öppnare dialog mellan alla tre personerna i rummet. Det skapade även en fördel, båda kunde ställa följdfrågor om det var något vi ansåg som intressant som vi borde fördjupa oss i. Under intervjuerna förde vi anteckningar och i och med att vi delade upp frågorna skrev den ena medan den andre ställde frågor och tvärt om. Under samtliga intervjuer tänkte vi även på att ha ett neutralt kroppsspråk genom att inte sitta med armarna i kors, att stirra eller att titta ner i golvet. Vi tänkte även på att låta respondenterna ta god tid på sig att fundera på sina svar och prata till punkt. För att visa respondenterna att vi lyssnade och var med i deras diskussion uppmuntrade vi dem att genom att ge bekräftande nickar och genom att säga "mm". Varje intervju tog i genomsnitt 45 minuter. Kylén (2004) föreslår att en intervju bör ta ungefär 60 minuter, dock anser vi att 45 minuter var tillräckligt då svaren var innehållsrika och relevanta. Orsaken till att intervjuerna blev 45 minuter kan ha varit att vi hade för få följdfrågor eller att vi som intervjuare inte var tillräckligt förberedda att ställa följdfrågor så att respondenternas svar kunde utvecklas.

Vi valde att inte sammanfatta intervjun då Trost (2010) menar att det kan leda till problematik om respondenten inte håller med intervjupersonens sammanfattning. Därmed utgick vi från Kvale och Brinkmann (2009) rekommendationer och avslutande istället genom att fråga om personen ville tillägga något. Detta upplevdes positivt av deltagarna då samtliga delade med sig av några sammanfattande tankar och reflektioner av ämnet och intervjuerna i helhet vilket var positivt.

4.4.2. Bearbetning av data

Med inspiration från den fenomenografiska ansatsen genomfördes bearbetning och analys av de kvalitativa intervjuerna. Vi utgick från Alexandersson (1994) som förklarar att denna analysprocess kan delas in i fyra olika faser samt Dahlgren och Johansson (2009) som illustrerar en analysmodell i sju steg. Valet av att utgå från två analysmetoder var för att de kompletterade varandra på ett lämpligt sätt. Detta resulterade i att vi utgick från Alexandersson (1994) fyra faser och kompletterat analysen med råd av Dahlgren och Johansson (2010). Transkriberingen genomfördes av samtliga intervjuer. Vi transkriberade de tre första kvalitativa intervjuerna innan den sista intervjun var genomförd, vilket Kvale (2007) anser är godtagbart. Vi lyssnade på intervjuerna och skrev ned allt som sagts, inkluderat suckar och bekräftelseord. För att säkerställa att vi inte gått miste om information, lyssnade vi sedan båda på intervjuerna och läste samtidigt den transkriberade texten.

När samtliga intervjuer var transkriberade skrev vi ut texterna i pappersform för att möjliggöra kategorisering och för att synliggöra variationer i uppfattningarna i form av olikheter och likheter. Att göra sig bekanta med datan från intervjuerna och dess helhet är det första fasen enligt Alexandersson (1994). Vid fas två genomfördes en mer systematisk bearbetning för att se variationerna i svaren. Med inspiration av Dahlgren och Johansson (2010) använde vi understrykningspennor samt klippte ut stycken i materialet för att separera betydelsefulla meningar och citat.

Under den tredje fasen började vi att beskriva de kategorier som synliggjordes. Det som vi var särskilt uppmärksamma på var att dessa beskrivningskategorier skiljde sig tydligt från varandra. Detta utmynnade i sammanställningar under varje beskrivningskategori där undersökningspersonernas olika uppfattningar om samma område presenterades. Därmed hade undersökningspersonernas uppfattningar placerats i beskrivningskategorier för att i sista

fasen kunna samordnas i en ett så kallat ”utfallsrum”. Detta utfallsrum är huvudresultatet i en fenomenografiskt inspirerad undersökning och utifrån råd av Dahlgren och Johansson (2010) gjordes dessa beskrivningskategorier så korta och konkreta som möjligt. För att analysera materialet vidare fokuserade vi i den sista fasen på att finna den underliggande strukturen och utgick från att ingen uppfattning är viktigare än någon annan. Ständigt under kategoriseringsprocess säkerhetsställde vi bearbetningen genom att diskutera så att vi uppfattade och tolkade materialet på liknande sätt.

4.5. Validitet och reliabilitet

Enligt Trost (2010) handlar reliabilitet om hur tillförlitliga intervjuerna är. Det innebär att intervjuerna är genomförda på samma sätt samt att det går att återskapa en likande undersökning igen. För att få studien så tillförlitlig som möjligt använde vi en intervjuguide. Det kunde dock skilja sig mellan följdfrågorna då vi använde oss av en halvstrukturerad form. Frågorna var öppna vilket bidrog till att deltagarna svarade på olika sätt. Trots att intervjuerna kunde bestå av olika frågor så avsåg vi att undersöka samma ämne.

För att skapa en hög reliabilitet bör studien mäta något och ange olika värden samt ha en hög grad av standardisering enligt Trost (2010). Utifrån detta kan reliabiliteten i undersökningen bli svår att få hög då vi söker efter uppfattningar om ett fenomen vilket inte går att mäta. För att få upp tillförlitligheten har det förekommit två intervjuare under tre av fyra intervjuer. Anledningen är att tiden för den sista intervjun blev ändrad, vilket bidrog till att en av oss inte hade möjlighet att delta. Vidare har vi spelat in intervjuerna för att kunna transkribera texten samt kunna gå tillbaka för att inte missförstå svaren. Det kan även vara bra att höra tonläget på personen som talar. I och med att vi har varit två personer som både läst den transkriberat texterna samt varit delaktiga i intervjuerna anser vi att reliabiliteten höjs. Kvale (1997) anser annars att det kan vara svårt att få ett tillförlitligt resultat om det är olika personer som intervjuar och skriver ner den i textform. Kvale och Brinkmann (2009) förklarar att för att få en hög reliabilitet så bör andra forskare kunna använda sig utav samma frågor och få ut liknande svar. Utifrån detta använde vi oss av en intervjuguide med huvud- samt underfrågor. På så sätt kan andra forskare genomföra vår studie.

Enligt Kvale och Brinkmann (2009) samt Trost (2010) går validiteten ut på att studien ska undersöka det studien avser att undersöka, vilket var att ta reda på socialarbetares uppfattningar av yrkesrollen. Då vi var ute efter deras uppfattningar samt att se om det fanns genusrelaterade skillnader mellan männen och kvinnorna utgick intervjufrågorna från detta. Det har vi haft i åtanke under studiens gång och tittat tillbaka på frågorna samt texten under uppsatsens förlopp. Detta för att kontrollera att vi tar reda på socialarbetares uppfattningar av yrkesrollen vilket är syftet. Kvale (1997) anser det väsentligt för att få en hög validitet.

Som intervjuare försökte vi att inte påverka svaren med våra egna värderingar och åsikter, utan var neutrala i vår roll. Dock ansåg vi att på ett eller annat sätt påverkades respondenterna av att vi var utomstående och att vi aldrig har träffat varandra tidigare. Vi har även presenterat oss som studerande hälsopedagoger, vilket kan ha bidragit till att respondenten förhåller sig på ett specifikt sätt. Trots detta ansåg vi att intervjuer har varit den bästa metoden då vi valt att använda oss av en fenomenografisk ansats som inspirationskälla.

5. Resultat

Nedan presenteras studiens resultat i två kategorier utifrån studiens forskningsfrågor. Vilket var; *Hur uppfattar de fyra yrkesverksamma inom HVB-hem sin yrkesroll? Hur uppfattas*

genus i förhållande till yrkesrollen? Hur formas uppfattningarna om yrkesrollen? I undersökningen har det framkommit ett flertal uppfattningar om yrkesrollen hos respondenterna, vilket synliggörs med inspiration av den fenomenografiska ansatsen då vi sökt efter likheter samt olikheter. Innan resultatet presenteras en bakgrund om socialarbetarnas uppväxt, utbildningar och tidigare yrken för att läsaren ska få en insikt i deras tidigare erfarenheter. För att tydliggöra vem som har vilka uppfattningar namnger vi respondenterna som kvinna 1 och 2 samt man 1 och 2.

Socialarbetarna har alla olika bakgrund men det visade sig även finnas likheter. Den likhet som kan urskiljas är att samtliga respondenter har arbetat med människor innan de började på HVB-hemmet. Man 1 i studien har arbetat med allt från fritidsgårdar och skolor till socialtjänst. Han har studerat idrottspsykologi och mental träning samt läst mycket i böcker inom yrkesområdet. Man 2 har tidigare arbetat på utredningshem och inom familjebehandling, han är utbildad behandlingsassistent samt gestaltterapeut. Båda kvinnorna har levt och arbetat utomlands men har olika utbildningar. Kvinna 1 är utbildad behandlingspedagog. Kvinna 2 har en behandlingsassistentutbildning och hon har även läst en kurs i ämnet psykologi.

Genom respondenternas utbildningar och yrkeserfarenheter kan samtliga se kopplingar till att de har hamnat där de är idag. Kvinnan 2 anser att hennes familjeförhållanden kan ha påverkat den roll som hon har. Hon är uppvuxen i en stor familj där mamman i hemmet var dagbarnvårdare, vilket har lett till att kvinnan har haft många barn- och ungdomar runt sig under sin uppväxt. Männerna däremot kan se sina tidigare arbeten som den främsta förklaringen till att de är där de är idag. Man 2 förklarar att han har arbetat inom liknande yrken tidigare. Han har då insett att den största drivkraften är att få möjlighet att vara med om förändringar i andras liv.

5.1. Hur uppfattar de fyra yrkesverksamma inom HVB-hem sin yrkesroll

En yrkesroll är något en människa socialiseras in i och det kan ske både omedvetet och medvetet genom att det finns ett flertal förväntningar, normer samt värderingar i samhället och hos den egna individen. I och med detta bildar människan föreställningar om sin egen yrkesroll, det vill säga om hur hon bör vara och bete sig i arbetet (Angelöw & Jonsson, 2000). Vi har sett tre olika teman: *att vara engagerad, att kunna förhålla sig till förväntningar* samt *att vara en förebild*. Under dessa teman följer ett antal underkategorier.

5.1.1. Att vara engagerad

Att vara engagerad är en uppfattning om yrkesrollen hos socialarbetarna som innebär att de bör känna glädje till sitt yrke och arbetsuppgifter. Då undersökningspersonerna talar om att vara engagerad i yrkesrollen betyder det att vara delaktiga både med barnen och med kollegorna för att skapa goda förutsättningar i arbetet. Delaktighet är att vara ett stöd, finnas där och lyssna på barn och ungdomarna. Det finns även en norm att vara vuxen vilket socialarbetarna diskuterar om.

5.1.1.1. Genom att vara delaktig

När man jobbar på andra ställen kan det, vad ska man säga, de kanske jobbar för egna behov mycket att de vill ha bekräftelse att de är duktiga.

Med det här uttalandet menar man 1 att när personal arbetar på ett HVB-hem behöver de få insikt i att de inte arbetar för sig själva utan är där som ett stöd för ungdomarna. Han har tidigare arbetat med barn och insåg att han hade lätt att skapa kontakter med dem. Detta resulterade i att han ville utveckla och göra någonting mer med sina kunskaper vilket

troligtvis är en grund till att han har dessa känslor att han arbetar för barnen och inte sig själv. Man 2 menar också att det är viktigt att *känna lust för jobbet*. För att kunna ge ungdomarna stöd är det viktigt att tycka att det är roligt att arbeta inom yrkesområdet. Han anser även att det är viktigt att vara uppdaterad och ha koll på vad som händer i barnens liv samt ha en god kontakt med deras föräldrar. Då personalen arbetar skift kan situationen på HVB-hemmet förändras fort. Han anser också att en viktig egenskap är att vara nyfiken och lyhörd. Vilket förhoppningsvis leder till att barnen känner sig trygga och kan vara avslappnade i hans närvaro. Han menar även på att det är viktigt att inte glömma bort saker som de har pratat om tidigare, han säger:

Det handlar om finkänslighet på något sätt, att lägga märke till nyanser och även lägga märke till ungdomarnas mönster och så vidare.

Med uttalandet tydliggörs att man 2 tycker att det är av vikt att vara uppmärksam på olika handlingssätt och beteenden som ungdomarna har eller gör för att vara beredd om det uppstår igen. Han anser även att han inte ska bli för påverkad av barnens eller deras föräldrars berättelser. Vidare förklarar han att det är lätt att bli berörd och känslomässigt inblandad men att genom utbildning och flera års erfarenhet har han lärt sig att hantera detta. Han anser att han bör klara av att inte bli involverad i barnens känslor eftersom han ska hjälpa dem på pedagogiska och bra tillvägagångssätt. Kvinna 1 tycker att det är viktigt att lyssna och prata med tjejerna. Att ta dem på allvar, även om de pratar om sådant som inte har betydelse för andra kan det ha en stor roll i deras liv. Hon förklarar att det är något hon kunde sakna som barn, då föräldrarna inte lyssnade eller lade uppmärksamhet på de små detaljerna som kunde ske i ens liv. Hon försöker därför ha detta i åtanke i sin yrkesroll och försöka ge barnen på HVB-hemmet den uppmärksamhet som hon anser saknades i hennes barndom. I likhet resonerar även kvinna 2 om detta då hon påpekar att det är de små sakerna som är värda något, vilket kommer fram i följande uttalande;

Alltså i början var att jag ska praktiskt, att jag ska slutföra de här journalerna eller den här rapporten å sådant. Nu är det så här att, aaa det är viktigt men skit samma för det är bra mycket mer värt att hänga med dem liksom.

I sammanhanget talar även kvinna 2 om att personalen inte alltid behöver tillämpa avancerade övningar med barnen, utan ibland bara sitta och prata, ägna lite tid åt dem. Det här diskuterar även man 1 men tillägger, att det är viktigt att se till att tjejerna inte blir beroende av personalen utan att de lär sig att klara av problem på egen hand. Om personalen hjälper till för mycket kan det bli problematiskt när barnen sedan flyttar ifrån hemmet. Det är därför betydelsefullt att få barnen att förstå att det klarar av saker genom att tona ner sin egen betydelse. Man 1 menar att personalens arbete är att hjälpa till och pusha tjejerna i rätt riktning genom att vara delaktiga.

5.1.1.2. Genom att vara vuxen

Kvinna 1 pratar om att sätta gränser på ett vuxet sätt och att det kan vara bra för ungdomarna att personalen säger nej. Kvinnan reflekterar tillbaka på sin egen barndom när vuxna sade nej till henne och att hon inte förstod varför och inte fick någon förklaring. Detta ansåg hon som jobbigt och ser därför att det är viktigt att som socialarbetare förklara varför hon gör på ett visst sätt. Även att hålla fast vid saker som sägs och vara strukturerad, vilket annars kan bidra till otydlighet hos barn och ungdomarna.

Man 2 uppfattar att det är viktigt att visa att han är vuxen för barnen. Det visar han genom att sätta gränser eller utsätta barnen för vissa lämpliga påfrestningar. Han uppfattar det som något

positivt vilket kan leda till att barnen får bättre självförtroende och vågar tro på sig själva genom att klara av problem som uppstår. Då ungdomarna märker att vuxna kan lita på dem och att de klarar av hindren så menar han att de växer som individer. Det är däremot viktigt att förväntningarna är rimliga så att socialarbetarna inte sätter för höga krav på barnen och det istället blir en negativ effekt. Hans mål är att få barnen att klara av sin situation och få ett bra liv efter tiden på HVB- hemmet. Att kunna sätta en bra nivå som vuxen förklarar även kvinna 1 är att anpassa sig efter barnens behov och att alla är olika individer och klarar av olika mycket. Ibland behöver personalen ha väldigt låga krav då barnen inte har haft någon vuxen i hemmet som har förklarat och lärt hur de ska göra för att klara av sin vardag.

Det kommer hit barn som inte borstar tänderna, som inte kan tvätta håret som inte vet när man ska byta trosor.

Kvinna 1 anser med det här uttalande att det är viktigt att se vad som bör prioriteras då omgivningens förväntningar kan vara att få barnen att klara av skolan eller få vissa betyg, medan personalen anser att det viktiga är att lära barnen små saker som att borsta tänderna. Genom att hon arbetat på HVB-hemmet en längre tid har hon lärt sig var hon ska lägga nivån så att den inte är för hög.

Men mycket är ju bara att finnas där, att vara vuxen. Det är nog det viktigaste för dem än att man lär dem något annat.

Med det här yttrandet förklarar kvinna 2 att det har stor betydelse att vara vuxen och att hon uppfattar att det är förväntningar barnen har på socialarbetarna. Det viktigaste är att finnas där för tjejerna och låta dem vara barn. Många av ungdomarna har tagit stort ansvar hemma och har inte fått den trygghet som de behövt. Kvinna 2 försöker därför ge dem trygghet genom att ha koll och vara vuxen. Det kan vara små saker som att berätta när det är mat eller när de ska gå till skolan. Detta tror hon är nödvändigt för att lättare föra över trygghet till barnen.

5.1.2. Att kunna förhålla sig till förväntningar

En uppfattning är att socialarbetaren bör klara av att förhålla sig till de förväntningar och krav som finns på yrkesrollen, speciellt från samhället och föräldrar. Det finns även fördomar om yrkesrollen vilket även finns hos barnen och ungdomarna. För att socialarbetarna skall kunna utföra ett bra arbete behöver de ha förmågan att koppla bort den kritik som förekommer.

5.1.2.1. Till krav och förväntningar från omgivningen

Kvinna 1 uppfattar att samhället har höga krav på ett behandlingshem. När ett barn hamnar på ett HVB-hem anser hon att det finns en föreställning om att barnet skall bli ”helt återställt” och kunna leva ett liv som ”normala” barn gör. De som lever under riskutsatta förhållanden har oftare högre krav på HVB-hem än övriga. Med det menar kvinna 1 att de som är insatta och arbetar inom behandlingshem inte har lika höga krav. Dessa människor är ofta medvetna om att det inte går att hjälpa alla barn och även de som får behandling kanske fortfarande behöver hjälp när de kommer ut. Medan de som inte arbetar inom behandlingshem eller har egna problem tror att det är lätt att få barnen att känna välbefinnande under en kort tid, vilket kvinna 1 anser omöjligt. Kvinna 2 säger att hon tycker att samhället tror att personalen har haft en komplicerad bakgrund och att det är därför de arbetar inom behandlingshem, vilket personen i fråga inte har haft. Kvinna 2 förklarar att hennes föräldrar har arbetat med liknande yrken och tror att det kan ha påverkat att hon är där hon är idag. Hon menar dock på att det finns många som haft en problematisk bakgrund vilket även kvinna 1 styrker då hon säger; ”Ja, jag har haft det lite struligt med föräldrarna och så vidare, det har ju alla, eller i alla fall

de flesta som arbetar här”. Hon menar ändå inte att det är det som har gjort att hon arbetar med det hon gör, utan att det är viljan att arbeta och hjälpa andra människor.

Man 2 uppfattar att samhället förväntar sig att personalen är professionell och hjälper ungdomarna som kommer till hemmet, vilket han anser är rimliga förväntningar och att personalen ska kunna anpassa sig efter dessa krav. Detta skulle kunna bli en press hos personalen då omgivningen har höga förväntningar. Men man 2 vänder det till något positivt och menar att omgivningen litar på att han klarar av sitt arbete. Han anser dock att vissa föräldrar har för höga förväntningar. De kan förvänta sig att barnen ska ha ändrat sina åsikter och genomgått en personlighetsförändring under sin tid på hemmet. Det här poängterar även kvinna 1 då hon säger;

Många tror att jag har någon magisk kraft som ska förvandla dem till några helt andra människor vilket inte sker, vilket inte är möjligt. Så de tror att man ska uträtta några slags underverk.

Kvinna 1 uppfattar också dessa förväntningar från föräldrarna, vilket båda anser vara orealistiska mål för dem själva som socialarbetare samt för ungdomarna. Men det finns även realistiska föräldrar som själva vill få en förståelse för situationen som har uppstått. De vill ha hjälp med att få barnen att känna välbefinnande igen då de själva känner sig maktlösa och ledsna över situationen förklarar kvinna 1 samt man 2. Kvinna 2 uppfattar att föräldrar vill att personalen ska vara ett stöd för deras barn. Hon anser att föräldrar litar på att hon klarar av sitt arbete. Kvinna 2 reflekterar över att hon var runt 27 år när hon började arbeta inom yrket vilket var något yngre än de övriga. Till en början upplevde hon att det skulle leda till att föräldrarna inte skulle lyssna eller anförtro sig till henne på grund av hennes ålder. Men hon märkte tidigt att det inte blev så, hon insåg att bara genom att arbeta som socialarbetare inom HVB-verksamhet skapades det ett förtroende hos föräldrarna.

5.1.2.2. Till fördomar

Man 1 uppfattar att barnen har fördomar om hur det är på behandlingshem, de flesta tror att man mestadels samtalar om sådant som har varit besvärligt under deras uppväxt. Han förklarar att visst pratar de mycket med varandra, men det är inte det som är det primära i arbetet. Dock ser mannen kopplingar till när han själv började arbeta på HVB-hemmet, då hade han själv hade liknande fördomar.

När man började här då var det lite förväntningar, att man ville att tjejerna skulle berätta lite saker det var liksom det som gav en status eller då hade man gjort ett bra jobb.

Det här är fördomar som han själv haft till en början men som försvunnit under tidens gång. Han förklarar att de arbetar mycket med att hemmet ska ha en VI-känsla där både ungdomarna och personalen arbetar tillsammans. Personalen ska inte vara några som ”jagar dem” hela tiden vilket ungdomarna får insikt i efter ett tag på hemmet utan de arbetar bäst när de samarbetar. Kvinna 2 hade också fördomar innan hon började på behandlingshemmet. Hon uppfattade att personalen var väldigt hårda och strikta och barnen misskötte sig genom att slåss och dricka alkohol. Men den uppfattningen har förändrats, nu ser hon ungdomarna som små barn som behöver kärlek. Hon förklarar att ungdomarna har vuxit upp alldeles för fort och missat sin tid som barn, vilket många av dem får uppleva nu på HVB-hemmet. Kvinna 1 hade också fördomar innan hon började sitt arbete och trodde att det skulle vara ett ”hårt” jobb. Hon förklarar att det var svårt att veta om hon skulle klara av yrket eller inte då det kunde vara psykiska svårigheter.

Jag tänkte: Men gud, hur ska jag kunna göra någonting, man vet ju inte. Tänk om de springer och skär sig hela tiden, ätstörningar och så där, jag kan väl inget om sådant där.

Men under sin utbildning som behandlingspedagog fick hon insikten att hon skulle klara av sitt yrke inom HVB-verksamhet då de arbetade mycket med självkänsla. Hon fick då förståelse för vad som var betydelsefullt och hon anser att alla har brister och svaga punkter men att det inte ska behöva styra människors liv. Detta samt praktikplatsen, studiebesök och studier av olika behandlingsmetoder ledde till ökat självförtroende och en stabilitet i hennes kommande yrkesroll.

5.1.3. Att vara en förebild

En förebild kan åskådliggöras på flera olika sätt. Det kan vara att finnas som stöd men också att påverka både omedvetet samt medvetet. Ungdomarna ser personalen som förebilder vilket kan påverka deras framtid eftersom de tar efter socialarbetarnas personlighet och deras sätt att vara.

5.1.3.1. Genom medveten och omedveten påverkan

Genom att arbeta med ungdomar dagligen anser alla fyra respondenterna att de påverkar, men på olika sätt.

Jag tänker så här, att jag påverkar dem medvetet alltså att jag vill påverka. Och så tror jag att jag påverkar omedvetet också.

Med den här formuleringen förklarar man 2 att det finns två olika sätt att påverka barnen. Det finns gånger då han vet hur han ska göra både teoretiskt och praktiskt för att få fram sitt budskap. Men i och med att socialarbetarna arbetar flera dagar i sträck anser han att det inte går att vara strukturerad och pedagogisk hela tiden. Det finns även de gånger då han bara är sig själv. Men han anser också att; ”Ibland så är inte pedagogiken att vara pedagogisk”. Han förklarar att genom att vara förebilder för barnen så tar de efter olika saker av personalen, exempelvis beteenden, värderingar eller åsikter. Det här förklarar även kvinna 1 då hon säger:

Det roligaste som jag blir jätte glad av och överraskad över som även alla i personalgruppen blir. Det är när man påverkat dem fast man inte vet om det att man har påverkat dem med sin personlighet, det är ganska fantastiskt.

Något som kvinna 1 har ett extra intresse för är miljön och här märker hon tydligt att barnen tar efter hennes intresse. Det kan vara små saker som att de källsorterar extra noga när hon är i närheten till att hon kan få sms när de inte är på hemmet om de ser något som är positivt för miljön. Hon uppfattar att alla i personalen har sina egna personliga intressen som barnen tar efter, vilket hon tycker är roligt. Hon märker även att barnen upprepar ord och fraser som hon sagt tidigare när hon inte alls trodde att de lyssnade på henne. Men då kan de komma flera dagar senare och börja prata om det. Både kvinna 1 och 2 har även märkt att tjejerna kan ta efter dem när det handlar om utseende och kläder.

Man påverkar ju mycket mer än det som man säger och gör, man påverkar ju med hela sitt sätt och hur man är.

I det här uttalandet förklarar kvinna 2 att hon inte bara påverkar med det hon säger utan att hon ser ut på ett visst sätt, hon uppfattar att tjejerna tar efter ”tjej saker” mer hos kvinnorna än vad de gör hos männen. Kvinna 1 anser dock att männen kan påverka mer om de pratar om kläder med tjejerna. Om ungdomarna ska gå ut på disco och har klätt upp sig blir tjejerna gladare om männen säger att det ser bra ut än om kvinnorna gör det. Männen har även större inflytande om de anser att de är opassande klädda till exempel om de har mjukisbyxor när de

ska gå på disco. Man 1 berättar att de brukar titta på reklam. Han anser att media är duktiga på att få människor att vilja köpa saker, han tycker inte alltid att reklamen säljer bra produkter men att deras metoder ofta fungerar. Det här brukar personalen ta med i deras arbete för att skapa förutsättningar för barnen då socialarbetarna vill försöka få barnen att vilja ha saker och välja bra val. Det här menar han också med terapimetoderna som används, kan de som personal inte ”sälja” in metoden så kommer det aldrig att fungera. Han anser att de arbetar mer med indirekt påverkan än att berätta svaren eller vad som är rätt och fel. Man 1 uppfattar att han har lärt sig hur han ska arbeta på ett bra sätt under sina år på HVB-hemmet. Han menar på att han lär sig hela tiden.

5.1.4. Sammanfattning

Tre kategorier har synliggjorts från socialarbetarnas uppfattningar om hur de bör vara och bete sig i sin yrkesroll. Det första samtliga respondenterna pratar om är vikten av att vara engagerad i yrkesrollen. Att vara engagerad uppfattar respondenterna som att vara delaktig och att vara vuxen. Gemensamma uppfattningar som finns hos samtliga respondenter är delaktighet, vilket innebär att vara ett stöd, att finnas där samt att lyssna på barn och ungdomarna. Man 1 menar, för att vara delaktig så gäller det att vara medveten om att de arbetar för ungdomarna och inte sig själv. Man 2 anser att delaktighet grundas på att det bör finnas en lust för jobbet. Gällande att vara vuxen diskuterar båda kvinnorna och männen att det handlar om att vara strukturerad sätta gränser, att få ungdomarna att förstå varför. Det finns uppfattningar från kvinna 2 om att hon ska vara vuxen och ha koll för att ge ungdomarna den trygghet som de behöver. Man 2 urskiljer sig och säger att som vuxen ska han utsätta barnen för vissa lämpliga påfrestningar. På så sätt anser han att det kan ge positiva effekter vilket kan leda till att barnen får bättre självförtroende och vågar tro på sig själva.

Det andra är att förhålla sig till förväntningar, vilket är en ytterligare uppfattning om yrkesrollen. Socialarbetarna bör klara av att förhålla sig till de krav och förväntningar som finns från omgivningen på yrkesrollen. Det finns även fördomar att förhålla sig till, dessa kommer främst från barn och ungdomarna. För att socialarbetarna skall kunna utföra ett bra arbete så bör de ha förmågan att koppla bort de förväntningar som finns. Man 2 menar även på att det finns rimliga förväntningar och dessa ska även finnas och personalen bör förhålla sig till dem.

Den sista och tredje kategorin som har synliggjorts är socialarbetarnas uppfattningar om att vara en förebild. Att vara en förebild är att man kan vara ett föredöme på olika sätt. När socialarbetarna pratar om förebild är det genom medveten och omedveten påverkan. Båda kvinnorna diskuterar bland annat om hur ungdomarna tar efter deras kläder, värderingar och åsikter. Man 2 förklarar att ibland vet han hur han ska göra både teoretiskt och praktiskt för att få fram sitt budskap. Men ibland går det inte och han säger; ”Ibland så är inte pedagogiken att vara pedagogisk”. Man 1 ger en parallell till att de arbetar medvetet med påverkan i form av att titta på reklam och diskutera kring dess budskap.

5.2. Hur uppfattas genus i förhållande till yrkesrollen?

Nedan presenteras tre kategorier angående socialarbetarnas uppfattningar om genus i förhållande till yrkesrollen. Med genus menar vi föreställningar människor har om vad som är manligt respektive kvinnligt (Hedlin, 2004).

5.2.1. Män är händiga och kvinnor är kramiga

Respondenterna har alla liknande uppfattningar då de resonerar om vad som är ”typiskt manligt” respektive ”typiskt kvinnligt”. Kvinna 1 uppfattar att männen är mer praktiska och utmanande än kvinnorna. De ordnar med cyklarna och bilarna vilket hon uppfattar som

aktiviteter som männen ofta ansvarar för. Detta överensstämmer med man 2 då även han reflekterar över dessa sysslor som ”typiskt manligt”. Kvinnorna är mer varma och omhändertagande vilket både kvinna 1, 2 och man 2 är överens om. Man 2 säger: ”de hämtar ett glas vatten och frågar hur det är”. Kvinna 1 styrker detta då hon säger; ”Ja jag är nog mer kramig och så där vi är nog mer de mjuka och varma, det tror jag”.

Kvinna 1 kan även se skillnader mellan könen då kvinnorna ofta är mer strukturerade än männen. Kvinnorna har ofta flera saker i tankarna samtidigt, vilket hon kan se som negativt då hon anser sig som mer stressad än männen då de har lättare att koppla bort saker och finnas i nuet. Hon förklarar att hon inte vet om det är på grund av att det finns skillnader mellan könen eller om det handlar om deras personligheter. Man 1 uppfattar inte skillnaden på samma sätt mellan männen och kvinnorna. Han anser att alla i personalen har olika påverkan och att vissa är bättre på att trösta medan andra kan säga till på skarpen. Han gör dock inga genuskillnader utan uppfattar att människor naturligt har vissa förmågor.

5.2.2. Kvinnor har en ”mammaroll” och män en ”papparoll”

De fyra respondenterna kan se att det finns ”mamma” och ”pappa” roller i deras yrkesroller. Kvinna 1 berättar att hon själv och övrig personal brukar kalla sig ”mammut och papput”. Hon anser att det finns positiva delar i att det finns sådana roller, några barn har inte en pappa i sina liv och kan då behöva en fadersfigur att anförtro sig till medan andra inte behöver det utan är i behov av en moder. Hon anser att alla barnen behöver både män och kvinnor i sina liv men att vissa anförtro mer till männen och andra till kvinnorna. Det här styrker man 2 då han säger;

Det är många som inte har haft någon far hemma liksom. Det är många som inte har haft en pappa och jag tar förgivet, ja jag är helt övertygad att jag påverkar dem som man också. Det skulle också kunna vara som fadersfigur men även som en man i samhället.

Han uppfattar att det behövs både män och kvinnor i barnens liv, och det kan vara en anledning till att personalen består av både kvinnor och män. Man 1 uppfattar att männen har en fördel i sitt arbete då han säger; ”Kvinnliga får nog ta lite mer skit än vad vi får” Med det menar han att många ungdomar ofta har en problematisk relation till sina mödrar och kan då anförtro sig mer åt en man. Detta styrker kvinnan 2 då hon säger; ”det är många av tjejerna som är sjukt svikna av sina mammor så då är det mammorna som får ta mest skit liksom”. Med det menar hon att de kvinnor som har egna barn inom personalgruppen automatiskt intar en mammaroll. Även om det inte är medvetet så hamnar de lätt i den positionen även på arbetet, vilket kan leda till att de får ta mycket negativa kommentarer av tjejerna. Hon anser därmed att det skiljer sig mellan kvinnorna som har egna barn mot de som inte har det. Hon uppfattar även likhet med man 1 att killarna oftast har det lättare än kvinnorna. Hon tror att det kan bero på att de flesta av ungdomarna inte har någon pappa i sitt liv och därför blir männen mer populära än kvinnorna, då tjejerna behöver en manlig förebild. Men hon anser även att det kan vara tvärt om, att kvinnorna behövs mer än männen vilket även kvinna 1 uppfattade.

5.2.3. Förtroende på grund av kön

Den psykiska påverkan som sker i könsrollerna visar sig i hur ungdomarna anförtro sig till den manliga respektive kvinnliga personalen. Här handlar det om ett omedvetet förtroende på grund av könstillhörigheten. Kvinna 2 förklarar följande;

Det är ju inte alla som vill komma in på kontoret, knacka på och be om tamponger av killarna, de skulle aldrig liksom, det handlar om såklart påverkan i det sättet men det blir ju så att de kan identifiera sig med en kvinna liksom. De gör de inte med min manliga kollega.

Kvinna 2 uppfattar att vissa tjejer anförtror sig mer åt den kvinnliga personalen då det handlar om hygien för att de känner mer samhörighet med kvinnorna. Hon kan även uppfatta att vissa tjejer anförtror sig mer åt henne om de har kärleksbekymmer, hon vet dock inte om det är för att hon är kvinna eller om det har med att göra att hon är lite yngre då ungdomarna kanske mer ser henne som en ”kompis” istället för ”mamma”. Man 2 kan dock se att männen har en positiv roll då tjejerna kan se hur killar kan vara och bete sig. Många ungdomar har många gånger ett tilltrasslat hem och vet därför inte hur män och kvinnor ska förhålla sig mot varandra. Han anser därför att det är positivt att båda könen är representerade som personal då de är förebilder för ungdomarna.

Vilka förväntningar borde man ha på en kille, vad ska jag förvänta mig av en kille, hur borde han behandla mig?

Det här är frågor som man 2 uppfattar att många av tjejerna kan ha. Genom att det arbetar män på hemmet så kan det visa hur män och kvinnor bör behandla varandra vilket kan skapa förväntningar och få ungdomarna att välja bra val i framtiden och att dem förstår att dem är värda något bra.

5.2.4. Sammanfattning

Respondenterna har uppfattningar om genus i förhållande till yrkesrollen, dessa uppfattningar skiljer sig enbart på ett fåtal områden. Tre respondenter, kvinnorna 1, 2 och man 2 anser att det finns ”typiskt manliga” och ”typiskt kvinnliga” sysslor eller förhållningssätt hos personalen på HVB-hemmet. Det framkommer att männen ses som de mer ”händig” och kvinnorna som de mer ”kramiga”. Man 1 avviker från detta och vill inte peka på att det är genusskillnad utan han uppfattar att människor har vissa förmågor naturligt. I och med detta anser han att personalen har olika förhållningssätt och påverkan på olika vis. Vidare anser samtliga respondenterna att det finns ”mamma” och ”pappa” roller i deras yrkesroll. Respondenterna är överens om att det är positivt och att ungdomarna behöver få ta del av båda dessa ”roller”. Däremot förklarar man 1 och kvinna 2 att de uppfattar att kvinnorna får utstå mer negativa kommentarer och attityder i mammarollen. Detta anser båda har med att ungdomarna är framförallt svikna av sina egna mammor. Dock uppfattar kvinna 1 att de kvinnor som är mödrar mot de som inte har barn får ta emot dessa negativa kommentarer och attityder i olika grad, mödrarna får ta mer ”skit”. Ytterligare går det att urskilja en gemensam uppfattning från kvinna 2 och man 2 som inte resterande respondenter berör. Personerna uttrycker att beroende på kön så skapas specifika förtroenden.

6. Diskussion

I detta avsnitt diskuterar vi resultatet för att ge en fördjupad analys av det som framkommit ur intervjuerna. Detta följs av metoddiskussion samt fortsatt forskning och sammanfattning i form av en slutsats.

6.1. Resultatdiskussion

Ur resultatet har det framkommit ett flertal uppfattningar om socialarbetarnas yrkesroll. Genom kategorisering har vi synliggjort gemensamma uppfattningar i form av teman. Dock skiljer det sig i hur de uppfattar dess innehåll, det vill säga hur socialarbetarna bör vara och bete sig i yrkesrollen. Vi synliggör även genusrelaterade skillnader samt hur de själva uppfattar genus i sin yrkesroll.

Ett tema som synliggjorts är att samtliga respondenter diskuterar vikten av engagemang i yrkesrollen. Respondenterna pratar om att vara delaktiga och att vara vuxna i yrkesrollen men på olika vis. Man 1 menar på att det är viktigt att vara medveten om att man arbetar för ungdomarna och inte sig själv, vilket han anser är engagemang. Detta till skillnad från man 2 som förklarar att det bör finnas en lust för jobbet för att kunna vara engagerad. Därmed ser vi att männen utgår från deras värderingar och attityder vilket Olsson och Gullberg (1986) menar är faktorer till att en människa väljer en yrkesroll. Samtliga respondenter tycker även att de i yrkesrollen ska vara strukturerade och sätta gränser för ungdomarna. Kvinna 1 reflekterar till skillnad ifrån övriga respondenter att hon inte fick saker förklarade för henne själv när hon var liten, vilket bidragit till att hon anser detta som viktigt. Detta resonemang tyder på att det finns en attityd om yrkesrollen utifrån tidigare erfarenheter och upplevelser. Det här kan också kopplas till Eriksson (1971) då han beskriver att en människa behöver gå igenom negativa faser i livet. Genom att vara med om negativa företeelser för att senare sätta det i en positiv handling kan bidra till att en persons identitet blir stabil och hållbar. Detta tolkas som när kvinna 1 växte upp skapades det negativa konsekvenser då hon inte förstod olika företeelser. Men nu som vuxen använder hon denna lärdom i en positiv handling. Hon är tydlig med att förklara för barnen som bor på HVB-hemmet varför hon förhåller sig och gör på ett visst sätt. Det kan dock inte hittas flera sådana kopplingar att socialarbetarna har behövt genomgå negativa stadier i sitt liv för att få den yrkesidentitet som de har idag. Därför ställer vi oss kritiska till Eriksson (1971), då vi anser att det finns många flera faktorer som spelar in för att skapa oss en identitet. Man 2 anser att det är betydelsefullt att inte bli för känslomässigt involverad i barnens berättelser. Genom flera års erfarenheter och upplevelser har han lärt sig att kontrollera detta. Det här förklarar Angelöw och Johnsson (2000), då de beskriver att upplevelser skapas genom tankar och känslor som i sin tur bildar jaget. Genom att man 2 har erfarenheter av sitt arbete kan han kontrollera sitt ”jag”. Vidare leder det till att han har skapat en identitet som han har kontroll och kan styra över. Det är endast man 2 som diskuterar betydelsen om att kunna kontrollera sina känslor, detta kan bero på hans tidigare utbildning som gestaltterapeut då han troligtvis har även fått lärdom om hur han ska kunna hantera problemen som uppstår i hans yrke.

Ett ytterligare tema är att socialarbetare skall förhålla sig till förväntningar i form av krav och fördomar från omgivningen. Genom att socialarbetarna säger att de bör förhålla sig är det en form av sociokulturellt lärande som sker. Säljö (2005) förklarar att det sker ett lärande då människan förhåller sig till de villkor som finns i deras omgivning, så kallat sociokulturellt lärande. Kvinna 1 uppfattar att samhället har alltför ofta höga krav på ett behandlingshem och personalen. Hon förklarar att det finns en föreställning om att barnen skall bli ”helt återställda” och att hon ska kunna ”uträtta några slags underverk”. Till skillnad ser man 2 flera positiva saker av förväntningar, bland annat att han som personal är professionell och hjälper ungdomarna som kommer till hemmet. Det här tycker han är rimliga förväntningar och att personalen ska kunna anpassa sig efter dessa krav. Här anser vi att socialarbetarna formar och lär sig deras yrkesroll i och med att de kan anpassa sig till förväntningarna. Samtidigt ser vi att yrkesidentiteten formas i samspel med yrkesrollen.

Asplund (2010) och Timma (2007) ser identitet som något som vi skapar genom våra sociala kontakter och samspel med andra människor. Vi kan därför ändra vår identitet under livets gång samt vilken situation vi befinner oss i. Som individer behöver vi skapa oss nya identiteter hela tiden för att vi ska kunna anpassa oss till omgivningen. Vi menar på att yrkesrollen och yrkesidentiteten har ett samband till varandra. Då det finns förväntningar på yrkesrollen måste socialarbetarna förhålla sig till dem och det gör de genom att anpassa deras yrkesidentitet. Vi kan se att både kvinna 1 och man 2 förhåller sig till de yttre förväntningar

som finns på dem genom att de kan förändra sin yrkesidentitet, de klarar av att förhålla sig till dessa förväntningar.

Kvinna 2 berättade att föräldrar litar på att hon klarar av sitt arbete trots sin unga ålder. Det här tror vi beror på att hon har titeln socialarbetare. I och med titeln så har hon utbildat sig vilket direkt leder till förtroende från omgivningen. Johnsson och Lindgren (2008) skriver att genom att utbilda sig och skaffa kunskap inom området kan vissa positioner uppnås. Därmed ser vi att kvinnan pratar om en sorts ”maktposition” men som hon själv inte var medveten om i och med att hon tvekade på sin förmåga. Men efter att hon arbetat inom yrket upptäckte hon att hon fick de förtroende hon behövde för att klara av sitt arbete och vara i sin yrkesroll. Ohlsson och Gullberg (1986) hänvisar till Giners rollteori då hon förklarar att åldern spelar in på sin yrkesroll som hon har. Här påvisas att åldern inte har betydelse i yrket utan genom en utbildning samt tidigare erfarenheter så klarar hon av sin yrkesroll. Vidare ställer vi oss frågan om detta tankesätt hos kvinnan kan vara könsrelaterat. Om det hade varit en 27 årig man hade kanske dessa funderingar inte funnits. Angelöw och Johnsson (2000) förklarar att männen ses som dominerande medan kvinnorna är de undergivna. Kan det vara så att kvinnor har lärt sig under sin uppväxt att tvivla på sina kunskaper, då de sägs vara de undergivna? Även kvinna 1 berättar att hon tvivlade på sina kunskaper innan hon började arbeta då det fanns psykiska svårigheter med arbetet. Man 1 klargör istället att han ville utveckla sina kunskaper då han ansåg att han hade lätt att skapa kontakt med barn och ungdomar. Han menar på att genom att läsa böcker om det som har betydelse i arbetet skapar det kunskap på de områden han anser ha betydelse i sitt yrke som socialarbetare. Så istället för att man 1 tvivlade på sin förmåga som kvinnorna gjorde så läste han in sig på kunskap som han insåg att han behövde mer lärdom av. Genom att läsa sig till kunskap förklarar Goldstein (2009) kan skapa problematik då socialarbetare får snabb kunskap men som är svår att sätta i praktiken. Då HVB-verksamhet går ut på att hjälpa barn och ungdomar som har exempelvis dåliga hemförhållanden eller missbruk förklarar författaren att en för snabb inläring inom psykologiska metoder kan ge negativa komplikationer. Det här kan vi hålla med om till viss del, vi tror dock att genom teoretisk inläring, så skapas det förutsättningar för att sätta olika metoder i praktiken. Det vi kommit fram till i resultatet är att de flesta socialarbetare arbetar och tänker på liknande vis trots att vissa uppfattningar skiljer dem åt. Vi ser att detta kan bero på att de har socialiserats in i rollen tillsammans i och med att de arbetar på samma arbetsplats under flera år. En faktor som även kan bidra till de gemensamma uppfattningarna är att de är en liten arbetsgrupp på HVB-hemmet och vi tror att det kan påverka till gemensamma normer, föreställningar och värderingar. Johnsson och Lindgren (2008) förklarar att när man är professionell i sitt yrke skapar man gemensamt etiska regler, värderingar och normer vilket gör att de formar en kultur inom yrkesgruppen, även kallat profession.

När respondenterna diskuterar om hur de är förebilder för ungdomarna reflekterar de kring att de påverkar på olika sätt. Båda kvinnorna säger att de observerar hur ungdomarna tar efter deras kläder, värderingar och åsikter. Dessa tankar framkommer inte hos de två manliga deltagarna. Vi ser att detta kan vara en genusrelaterad uppfattning, då vi anser att det är kvinnligt att prata om utseende i form av kläder. Man 2 förklarar att han ibland vet hur han ska göra både teoretiskt och praktiskt för att få fram sitt budskap i yrkesrollen. Men ibland går det inte och han säger; ”Ibland så är inte pedagogiken att vara pedagogisk”. Här tolkas att i yrkesrollen som mannen har kan han förmedla kunskap, vilket kan ses som tyst kunskap (Gustavsson, 2001). Östergaard Andersson (2000) menar att tyst kunskap kan vara svårt att uttrycka sina handlingar i form av ord och därför ligger den pedagogiska styrkan i våra praktiska handlingar. Man 1 ger en parallell till att de arbetar medvetet med påverkan i form av att titta på reklam och diskutera kring dess budskap. Alvesson och Billing (1999) kopplar ihop yrkesidentiteten med känslor och tankar för att skapa personliga värderingar och hur vi

handlar i en situation. Det här kan vara en koppling som vi ser då socialarbetarnas värderingar om vad de anser vara bra påverkan kopplas ihop med deras identitet som de har inom sitt yrke. De handlar utifrån deras egna tankar för att påverka barnen på ett pedagogiskt tillvägagångssätt. Alvesson och Billing (1999) menar att identiteten skapas genom oss själva och vilken situation vi befinner oss i. Vi ändrar vår identitet beroende på vilka vi samtalar med och våra sociala relationer. Som individ skapar vi en känsla av vilken identitet vi bör använda oss av för att klara av uppgiften vi står inför. Här kan kopplingar dras till att socialarbetarna berättar att de påverkar hela tiden både medvetet och omedvetet. Genom att de samtalar med kollegorna och barnen på skilda vis så leder det till att de påverkar på olika sätt. Då personalen har en omedveten påverkan kan det bero på att de är professionella, vilket har gjort att de skapat en tydlig identitet. Johnsson och Lindgren (2008) skriver i det tredje och fjärde steget i deras modell att bli professionell är när personalen har skapat självförtroende och att de arbetar på automatik, vilket troligtvis influerar i den omedvetna handlingen som skapar en påverkan på barnen men även kollegorna.

Uppfattningar som delas av samtliga respondenter gällande genus i förhållande till yrkesrollen är att de anser att det finns ”typiskt manliga” och ”typiskt kvinnliga” sysslor eller förhållningssätt hos personalen på HVB-hemmet. Exempel på typiskt manligt är att de har hand om cyklarna, här ser vi ett materiellt ting som förknippas med manligt, vilket påpekas av Hirdman (2001). Typiskt kvinnligt är att de är varma och kramiga, vilket kan bero på som Hedlin (2004) skriver då pojkar samt flickor blir behandlade efter den definitionen som de föds in i. Det här tror vi kan ha en koppling till att kvinnor bör vara mera ödmjuka och kramiga i sin roll och att de har formats in i det under sin uppväxt. Det här styrker Möller (2006) då han anser att våra yrkesroller och identiteter formas genom tidigare uppfattningar och erfarenheter vilket visar sig i vår nutid. Vi kan inte se några samband om detta stämmer i vår forskning då vi inte fått reda på hur socialarbetarnas hemförhållanden har sett ut. Vi får mer utgå ifrån föreställningar som finns i vårt samhälle då kvinnor ”bör” vara de kramiga och männen de händiga. Eller så är det som Man 1 säger då han inte tror att det finns genusrelaterade skillnader utan att människan besitter olika förmågor.

På liknande sätt kan vi se att deltagarnas uppfattningar om ”mammaroll” och ”papparoll” handlar i grunden om identitet och att de har formats in i dessa roller. Alvesson och Billing (1999) menar att en individ själv utifrån sin könstillhörighet avgör sin egen självdefinition, det vill säga jag är man respektive jag är kvinna. Detta sker även genom att andra människor bedömer henne utifrån könet och placerar henne i en så kallad social kategori. Vi anser att detta överensstämmer med det deltagarna diskuterar, att de har tagit dessa roller i ett samspel med dem själva och deras omgivning. Detta styrks av Angelöw och Johnsson (2000) som menar att könsroller konstrueras utifrån socialpsykologiska processer.

6.2. Metoddiskussion

Utifrån studiens syfte anser vi att valet av kvalitativa intervjuer som metod för datainsamling var bäst lämpad. Genom halvstrukturerade intervjufrågor kunde vi ta reda på socialarbetarnas uppfattningar av fenomenet. Fördelen med det här var att deltagarna kunde på ett omfattande sätt prata om sina uppfattningar av yrkesrollen, de kunde även reflektera kring det i och med att intervjufrågorna var öppna samt breda. I efterhand lade vi dock märke till att bredden på frågorna skapade vissa svårigheter i och med att deltagarna kom att diskutera om irrelevanta saker som studien inte avsåg att undersöka. Ett exempel är fråga fyra, där vi ville att deltagarna skulle berätta om hur de tror att omgivningen förväntar sig att de ska vara i yrkesrollen. Vi hade på denna fråga kunnat skriva samhället, föräldrar och barnen istället för omgivningen, då respondenterna fått en mer konkret fråga. Det här bidrog till att vi fick ställa

flera följdfrågor, samt att det uppstod svårigheter vid bearbetningen av det insamlade datamaterialet. Det som vi även reflekterat över som kunde ha gjorts bättre är att vi behövt vara mer inlästa på ämnet. Vi anser att några av intervjufrågorna hade kunnat omformuleras för att precisera mot det studien avsåg att undersöka. Ytterligare bedömdes att vi kunnat använda oss av mer specifika följdfrågor för att specificera och tydliggöra uppfattningarna. Vid ett enstaka tillfälle anser vi även att intervjuguiden var bristande i och med att deltagaren inte förstod frågan. Då fick vi omformulera oss och ställa frågan på ett mer konkret tillvägagångssätt. Detta medför att reliabiliteten kan vara förhållandevis låg i och med att det kan bli svårt att ställa exakt lika frågor som vi gjorde. Vi var dock väl insatta med att inte ställa ledande frågor vilket vi upplever kan vara lätt då en fråga måste omformuleras.

Vid kvalitativa intervjuer är det viktigt att de som intervjuar är medvetna om sitt förhållningssätt i form av kroppsspråk och bekräftande gester, vilket vi anser uppfylldes på ett godtagbart sätt. I och med att undersökningsspersonerna pratade och reflekterade på ett omfattande sätt anser vi att det tydde på att vi förhållit oss neutralt under intervjuerna. Det gav dessutom indikationer på att stämningen under intervjusituationen var avslappnad och trevlig. Vid varje intervju valde vi att ge deltagarna en intervjuguide där samtliga huvudfrågor fanns med. Detta anser vi även gav positiv inverkan på intervjuerna eftersom deltagarna själva kunde läsa frågorna eller gå tillbaka om de kände att de "svävade" ifrån ursprungsfrågan. I urvalssynpunkt anser vi att valet av två kvinnor och två män var det enda självklara i och med att vi ville synliggöra genusrelaterade uppfattningar av yrkesrollen. Till följd av detta var det mest lämpligt att det förekom ett jämnt antal representanter från båda könen. Dock hade det varit intressant att intervjuat personal från ytterligare HVB-hem för att möjligtvis bredda uppfattningarna av yrkesrollen. När det gäller antalet personer anser vi att ytterligare två personer hade varit passande i undersökningen, totalt hade sex undersökningsspersoner varit lämpligt. Men efter tidsmässiga aspekter ser vi att fyra personer var tillräckligt och vi stödjer oss på Trost (2010) som menar att det är bättre att genomföra färre men väl genomförda intervjuer mot att genomföra fler och sämre utförda intervjuer.

Vi anser att vi fick ut många intressanta svar som kan bidra till att människor får upp ögonen för hur en yrkesroll kan uppfattas. Under intervjuerna fick vi indikationer på detta då flera av respondenterna kommenterade detta och att de ansåg att det var ett nytt och intressant ämne för dem. Vidare ställer vi oss frågan om vi påverkade intervjupersonerna på grund att vi är dem vi är. Vårt svar är att vi påverkade dem i och med att vi var två helt nya ansikten för dem. I och med att intervjuerna genomfördes på HVB-hemmet tror vi att detta mildrades på grund av att de fick vara i en miljö som de är vana med. Ytterligare funderar vi över om vi kan ha påverkat respondenterna utifrån de frågor som vi ställde under intervjuerna. Det vi kan efterhand reflektera till är att vi omedvetet fått igång tankar om omgivningens förväntningar som det kanske egentligen ursprungligen inte hade. Dock hade respondenterna kunnat svara att de inte kände eller upplevde några förväntningar. Gällande de forskningsetiska riktlinjerna utifrån Vetenskapsrådet (2002) anser vi att samtliga punkter har efterföljts. Intervjupersonerna har fått rikligt med information om studien, deras rättigheter samt att inga namn har angetts. Det transkriberade materialet och samtliga ljudfiler kommer att bevaras på Högskolan i Gävle under ett år, därefter kommer det att förstöras. Ur forskningsetiska synpunkter finner vi inte några företeelser som kan ha bidragit till konsekvenser för deltagarna.

Valet av analysmetod ansågs passande då vi fick ut variationer i svaren från de transkriberade intervjuerna. Analysmetoden framgår tydligt för läsaren i avsnitt fyra. Dock vill vi tillägga att analysmetoden med inspiration från den fenomenografiska ansatsen var svår och komplicerad eftersom metoden var helt ny för oss. Vi anser att vid vissa tillfällen är resultatet inte

metodiskt upplagt, men vi har försökt att göra det så strukturerat som möjligt efter bästa förmåga. Studien var att undersöka socialarbetarens uppfattningar av deras yrkesroll, vilket har fullbordats och därmed bedöms validiteten som hög. Avslutningsvis vill vi tillägga att vi är väl medvetna att det inte går utifrån denna studie att generalisera resultatet utan detta är enbart undersökningsslagens uppfattningar av yrkesrollen.

6.3. Fortsatt forskning

Studien har synliggjort socialarbetarens uppfattningar av deras yrkesroll. Det som vi ser intressant i fortsatt forskning vore att fördjupa sig i människans identitet och hur den kan förändras. Asplund (2010) menar att människans identitet skapas under hela livet, att det är en livslång process. Därmed skulle det vara intressant att återigen genomföra en fenomenografisk inspirerad undersökning och ta reda på om hur människor uppfattar att deras identiteter förändras i olika situationer. Som Hälso pedagoger ser vi att detta kan vara av användning i framtida yrken för att ha förståelse för människors beteenden.

7. Slutsats

Studiens slutsats är att samtliga socialarbetare har liknande uppfattningar av yrkesrollen angående hur de bör vara och bete sig i sitt yrke. Utifrån detta behöver socialarbetarna ständigt förhålla sig, oavsett om aspekterna är av positiv eller negativ karaktär, vilket bidrar till att de kan lära sig att anpassa sin yrkesidentitet utifrån situation. Vidare kan vi se att uppfattningarna av yrkesrollen har formats samt påverkats av individens uppväxt, utbildning, tidigare yrken, kön och genus vilket vi inledningsvis nämnde som påverkansfaktorer och som vi antog var av betydelse för uppfattningarna. Det har inte påträffats några större genusrelaterade skillnader i uppfattningarna av yrkesrollen. Dock gällande genus i förhållande till yrkesrollen framkommer gemensamma uppfattningar om att män och kvinnor har olika betydelse i yrkesrollen som socialarbetare.

Slutligen vill vi framhäva att vi inledningsvis hade förhoppningar på att denna studie skulle kunna bidra till kunskapsutveckling om beteenden och förhållningssätt i en yrkesroll. Även att skapa goda förutsättningar och möjligheter till nya insikter hos den yrkesverksamme människan i hennes yrke. Efterhand tror vi att vi kunnat bidra med nya kunskaper genom att identitet, yrkesidentitet och professionalitet har kopplats till yrkesrollen. Som inom kort nyexaminerade Hälso pedagoger anser vi att denna nya kunskap kan vara en bra grund till förståelse om hur människors sätt att vara i deras yrke.

Referenslista

- Alexandersson, M. (1994). *Den fenomenologiska forskningsansatsens fokus*. I: Starrin, B. & Svensson, P. (red.). *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Lund: Studentlitteratur.
- Alvesson, M. & Billing, Y.D. (1999). *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur.
- Angelöw, B. & Jonsson, T. (2000). *Introduktion till socialpsykologi*. (2., [rev.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Ambjörnsson, F. (2004). *I en klass för sig: Genus, klass och sexualitet bland gymnasietjejer*. Doktorsavhandling. Stockholms Universitet. Stockholm: Ordfront.
- Asplund, S. (2010). *Läsning som identitetskapande handling: gemenskapande och utbrytningsförsök i fordonspojkers litteratursamtal*. Diss. Karlstad: Karlstads universitet, 2010. Karlstad.
- Aurell, M. (2001). *Arbete och identitet: om hur städare blir städare*. (1. uppl.) Diss. Linköping : Univ., 2001. Linköping.
- Dahlgren, L-O & Johansson, K. (2009). Fenomenografi. I: Fejes, A. & Thornberg, R. (red.) (2009). *Handbok i kvalitativ analys*. (1. uppl.) Stockholm: Liber.
- Egidius, H. (2011). *Etik och profession: i en tid av ökande privatisering och myndighetskontroll*. (1. utg.) Stockholm: Natur & kultur.
- Erikson, E.H. (1971). *Ungdomens identitetskriser*. (2. tr.) Stockholm: Natur och kultur.
- Goldstein, E. (2009) The Relationship Between Social Work and Psychoanalysis: The Future Impact of Social Workers. *Clinical Social Work Journal*, vol. 37, no. 1, pp. 7-13.
- Gustavsson, B. (2000). *Kunskapsfilosofi: tre kunskapsformer i historisk belysning*. Stockholm: Wahlström & Widstrand
- Hedlin, M. (2004). *Lilla genushäftet: om genus och skolans jämställdhetsmål*. (2004:2). Högskolan i Kalmar: Institutionen för Hälso- och beteendevetenskap.
- Hirdman, Y. (2001). *Genus: om det stabila föränderliga former*. (1. uppl.) Malmö: Liber.
- Johnsson, L & Lindgren, H. (2008). *Yrkesroll och professionalitet*. I: Bernler, G. & Cajvert, L. (red.) (1999). *Psykosocialt arbete: idéer och metoder*. Stockholm: Natur och kultur.
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (2. uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Kylén, J. (2004). *Att få svar: intervju, enkät, observation*. (1. uppl.) Stockholm: Bonnier utbildning.

- Larsson, S. (1986). *Kvalitativ analys: exemplet fenomenografi*. Lund: Studentlitteratur.
- Meeuwisse, A. & Swärd, H (2006). *Vad är social arbete? I: Meeuwisse, A. Sunesson, S. & Swärd, H. (red.) (2006). Socialt arbete: en grundbok. (2., [rev. och utök.] utg.) Stockholm: Natur och kultur*
- Mylov, P. (2000). *Föreställningar om barn och bilder av barn och barndom. I: Bjerg, J (red.) (2000). Pedagogik: en grundbok. 1. uppl. Stockholm: Liber*
- Möller, J. (2006). *Ledaridentiteter i skolan: positionering, förhandlingar och tillhörighet*. Lund: Studentlitteratur.
- Olsson, H. & Gullberg, M. (1986). *Att lära en yrkesroll*. Lund: Studentlitteratur.
- Rosenqvist, M.M. & Andréén, M. (red.) (2006). *Uppsatsens mystik: om konsten att skriva uppsats och examensarbete*. Uppsala: Hallgren & Fallgren
- Sandström, G. (2010). *På spaning efter en yrkesroll: [om yrke, identitet och utveckling]. (2. uppl.) Stockholm: SKL Kommentus*.
- Socialstyrelsen. *Placerade barn*. (2011).
<http://www.socialstyrelsen.se/barnochfamilj/barnsomfarilla/placeradebarn/Sidor/default.aspx>
hämtat 2011-05-05
- Säljö, R. (2005). *Lärande i praktiken: ett sociokulturellt perspektiv*. (1. uppl.) Stockholm: Norstedts akademiska förlag.
- Thurén, B. (2003). *Genusforskning: frågor, villkor och utmaningar*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Timma, H. (2007). Experiencing the Workplace: Shaping Worker Identities through Assessment, Work and Learning. *Studies in Continuing Education*, 29(2), 163-179.
- Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. (4., [omarb.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Östergaard Andersen, P. (2000). *Föreställningar om barn och bilder av barn och barndom. I: Bjerg, J (red.) (2000). Pedagogik: en grundbok. 1. uppl. Stockholm: Liber*

Bilaga 1 Informationsbrev



**Högskolan i Gävle
Akademin för utbildning
och ekonomi.**

HVB- personals uppfattningar av deras yrkesroll.

Vi heter Emma & Ida och läser sista terminen på det Hälsovetenskapliga programmet vid Högskolan i Gävle. Under våren ska vi skriva C-uppsats i pedagogik och syftet med studien är att undersöka om HVB- personalens uppfattningar av deras yrkesroll. Vi är intresserade av att arbeta inom området och såg därför det intressant att fördjupa oss i era uppfattningar av yrkesrollen och bakgrunden till hur ni har fått den.

För att genomföra denna studie tänkte vi använda oss av fyra intervjupersoner där vardera intervju kommer att ta max 60 minuter. Intervjuerna kommer att spelas in på bandspelare för att vi skall kunna transkribera dem till en text. Materialet kommer att behandlas konfidentiellt, vilket betyder att inga personliga uppgifter om dig som deltagare eller arbetsplatsen kommer att namnges i uppsatsen. Medverkandet är frivilligt samt att du som deltagare kan välja att avbryta din medverkan när som helst, dock innan tryck.

Har du frågor angående studien är du välkommen att kontakta någon av oss.

Vi vill på förhand tacka för din medverkan.

Vänliga hälsningar Emma och Ida

Emma Fransson Tel: XXX Mail: XXX

Ida Skiöld Tel: XXX Mail: XXX

Handledare: XXX Mail: XXX

Bilaga 2. Intervjuguide

Intervjuguide

1. Hur länge har du arbetat här?

2. Berätta om vilka utbildningar du gått från gymnasiet och de yrkeserfarenheter du har!

- Ser du att det finns samband till din uppväxt...(det du gjort tidigare, utbildning, erfarenheter)?

3. Hur tror du att din uppväxt, utbildning respektive yrkeserfarenheter har påverkat ditt val av yrke?

4. Berätta hur tror du att din omgivning förväntar sig att du ska vara i din yrkesroll?

- Kan du ge ett exempel.....
- Kan du fördjupa... (Samhället, föräldrar och barn)

5. Berätta om hur du ser på dina egna förväntningar på din yrkesroll?

- Har du några egna krav på dig själv?
- Vilka personliga egenskaper anser du är viktiga i din yrkesroll?
(Beskriv en bra socialarbetare)

6. Kan du se att dina tidigare erfarenheter och upplevelser har samband till dina egna förväntningar på din yrkesroll?

(Uppväxt/utbildning/livserfarenheter)

- Kan du motivera.....
- Kan du ge exempel...

7. Hur tror du att du påverkar de barn och ungdomar som du möter i ditt arbete?

- Har det någon betydelse av att du är man/ kvinna?
- Berätta...
- Ge exempel...

Är det något du vill tillägga?

Tack för din medverkan.