



Stockholms
universitet

Institutionen för socialt arbete

Socionomprogrammet

Kandidatuppsats, 15 hp

Vårterminen 2018

Att vara socionomkonsult

En professionell outsider?

Malin Alfredsson & Astrid Arnamo

Handledare: Alexander Björk

2018-05-22

Att vara socionomkonsult

En professionell outsider?

Being an agency social worker

A professional outsider?

Malin Alfredsson & Astrid Arnamo, 2018.

Sammanfattning/Abstract

The usage of agency social workers in Sweden have increased during the past few decades and there is a lack of research on this topic. This study aims to describe how the agency social workers experience the work within the Swedish social services and how it affects their role with regards to their deviant type of employment. The study is comprised of qualitative interviews with seven agency social workers who have differentiated experience in social services assignments. The results of the study is based on thematic analysis and Becker's theory of outsiders. The results show that the agency social workers don't necessarily regard themselves as outsiders in a negative sense, but rather in a positive way. However, they tend to use strategies to avoid behaviour that can appear deviant and therefore avoid being labelled as outsiders. This includes for instance living up to both formal and informal expectations, being careful when it comes to criticizing the hiring organisation and being cautious in their involvement in social relationships to the permanent staff. Opposed to previous studies, these results indicate that the agency social workers expresses more positive experiences in relation to the hiring organisation.

Nyckelord: socionomkonsult, intervjustudie, outsider, avvikelser, strategier, förväntningar, inkludering

Key words: agency social worker, interview study, outsider, deviance, strategies, expectations, inclusion

Antal ord: 16190.

Vi vill tacka samtliga respondenter som bidragit med sina erfarenheter till denna studie. Vi vill också tacka vår handledare Alexander Björk som bidragit med konstruktiv kritik och varit till stor hjälp under denna process.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING	3
SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR.....	5
2. FORSKNINGSÖVERSIKT	5
SÖKPROCESS	5
EFTERFRÅGAN AV INHYRD PERSONAL I MÄNNISKOBEHANDLANDE ORGANISATIONER.....	6
PROBLEMATISKA FÖLJDER MED ATT HYRA IN OCH ATT VARA INHYRD.....	6
FÖRDELAR MED ATT VARA INHYRD.....	7
UPPLEVELSER AV BEMÖTANDE OCH ARBETSVILLKOR.....	8
SAMMANFATTNING OCH DISKUSSION OM FORSKNINGSFÄLTET	9
3. TEORETISKT PERSPEKTIV	9
BECKERS TEORI OM OUTSIDERS.....	10
4. FORSKNINGSMETOD	11
URVAL OCH URVALSPROCESS.....	11
GENOMFÖRANDE.....	12
ETISKA FÖRHÅLLNINGSSÅTT	13
ANALYSMETOD	14
METODDISKUSSION	15
<i>Validitet</i>	15
<i>Reliabilitet</i>	16
<i>Generalisering</i>	16
5. RESULTAT OCH ANALYS	16
RESPONDENTPRESENTATION	17
FÖRVÄNTNINGAR PÅ KONSULTEN	17
FLEXIBILITET.....	19
GENOMFÖRANDE AV UPPGIFTER	20
INKLUDERING I ARBETSGRUPPEN	22
TILLVÄGAGÅNGSSÅTT FÖR ATT KRITISERA VERKSAMHETEN	24
OUTSIDER I POSITIV RESPEKTIVE NEGATIV BEMÄRKLSE.....	26
6. DISKUSSION	27
7. REFERENSER	33
8. BILAGA 1: INTERVJUGUIDE	36
9. BILAGA 2: INFORMATIONSSKRIFT OCH SAMTYCKE	38

1. INLEDNING

Det är ett utbrett fenomen att socialtjänsten i allt större utsträckning behöver hyra in socionomer via bemanningsföretag för att hantera sin arbetsbelastning och den problembeskrivning som återges hänvisar till de ökade kostnader detta innebär samt vilka konsekvenser det får för klienterna (Björklund, 2014, 27 november; Gustavsson, 2016, 14 november; Nandorf, 2016, 2 februari). I ett nummer av tidningen Socionomen framkommer det dock att det inte finns någon kunskap om fenomenets utbredning, kostnader eller vad det får för inverkan på arbetet (Tun Hedfors, 2018, mars:57). Socialstyrelsen (2016) skriver även att utvecklingen som sker då bemanningsföretag i högre utsträckning används är något som måste följas upp. Att hyra in socialarbetare beskrivs som en tillfällig lösning när verksamheterna har hög arbetsbelastning, men att det inte är gynnsamt då bristen på kontinuitet ses som en risk. Det ses som en nackdel för möjligheterna att utveckla verksamheten och för socialarbetarna att skapa relationer med sina klienter för att förbättra förutsättningarna att kunna nå ett önskvärt resultat. Även frågor som rör påverkan på rättssäkerheten är något som lyfts fram som viktigt att se över (Socialstyrelsen, 2016:38f).

Sveriges kommuner och landsting rapporterar att det sedan 2015 års flyktingmottagande blivit en ökad arbetsbelastning för socialtjänsten och att det redan innan dess varit svårt att rekrytera socionomer med längre erfarenhet av yrket (Sveriges kommuner och landsting, 2015:3-6). Behovet av inhyrda socionomer finns och kan antas finnas kvar framöver då Arbetsförmedlingens prognos tyder på att det under nästkommande år kommer finnas ett underskott av socialsekreterare (Arbetsförmedlingen, 2018:28).

Enligt Regeringsformen 12:4 samt Kommunallagen 10:1 får kommuner låta juridiska personer eller enskilda personer utföra en del av deras uppgifter, men man kan inte lämna över sådant arbete som innebär myndighetsutövning (SFS 1974:152; SFS 2017:725). Då socialtjänstens uppgifter bland annat innefattar myndighetsutövning, har JO gjort ett uttalande i denna fråga för att klargöra hur de ser på det. De säger att kommuner kan hyra in personal som har i uppdrag att utföra samma arbete som den befintliga personalen och att de lagar som normalt styr arbetet blir gällande för den inhyrde, såsom sekretesslagen, förvaltningslagen, brottsbalkens regler om tjänstefel samt skadeståndslagen som berör de allmännas skadeståndsansvar. Vidare problematiseras frågan om inhyrning av personal kan få konsekvenser för kvalitén på arbetet med brukaren vad gäller kontinuitet och helhetssyn. Man understryker dock att inhyrning av personal inte får innebära att man bortprioriterar den helhetssyn som ska präglade socialtjänstens arbete (JO 2001/02:271).

Enligt kommentarer till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete har det inhyrande företaget ansvar att följa de föreskrifter som gäller på området, vilket exempelvis inkluderar att utvärdera arbetsförhållandena, vidta eventuella åtgärder samt ge instruktioner till den inhyrda personalen. Bemanningföretagets ansvar begränsas då de inte har kontroll över arbetsplatsen, men de ska planera och utvärdera den inhyrdas erfarenheter samt bör vara observant på dennes upplevda fysiska och psykiska arbetsbelastning (AFS 2001:1:8). Den inhyrdas arbetsmiljö delas mellan arbetsgivaren för bemanningföretaget och verksamheten som

hyr in personen, och det kan innebära en risk att ingen av dem fullt ut tar detta ansvar (Arbetsmiljöverket, 2013:5, 11f).

En dimension av arbetsmiljön är den psykosociala där det är av vikt att ha ett holistiskt synsätt och därmed inte reducera den till ett fåtal faktorer. Variabler som däremot kan anses viktiga är kontroll över arbetsbelastning, inkludering och inflytande samt hur arbetet ska utföras. Vidare framhålls sociala relationer och möjlighet till utveckling som något viktigt (Abrahamsson & Johansson, 2013:10f).

Tidigare forskning av Bellaagh och Isaksson (1999) har å ena sidan visat att inhyrd personal upplever att de kortvariga uppdragen leder till att de sällan kan skapa några djupare relationer med annan personal. Detta i kombination med känslan av att de inte tillhör verksamheten de arbetar inom för tillfället kan leda till att de inte känner sig inkluderade. Även bristen på stöd och kommunikation med den personalansvarige på bemanningsföretaget samt frånvaron av relationer med andra utyrda ses som något problematiskt (Bellaagh & Isaksson, 1999:11f). Å andra sidan kan distansen till verksamheten och dess personal upplevas som någonting positivt då de inhyrda inte behöver involveras i frågor som rör verksamhetens rutiner och inte heller behöver ställas till svars för organisationens sätt att arbeta, utan kan istället fokusera på deras huvudsakliga arbetsuppgifter (Allvin, Jacobson & Isaksson, 2003:38). Forskning tyder även på att möjligheten att arbeta som inhyrd har gjort att såväl socialarbetare som sjuksköterskor stannar i branschen istället för att sluta helt på grund av de förväntningar och krav som åligger en permanent anställd (de Ruyter, Kirkpatrick, Hoque, Lonsdale & Malan, 2008:442).

Behovet av att hyra in personal i socialtjänstens verksamhet är något som antas komma kvarstå (Arbetsförmedlingen, 2018:28f). Studier visar även på att inhyrd personal inom andra verksamheter än socialtjänsten kan uppleva det problematiskt med kortvariga relationer med sina tillfälliga kollegor (Bellaagh & Isaksson, 1999:11f; Olofsdotter & Augustsson, 2008:11), att det inom socialt arbete finns förväntningar på att de ska utföra sitt arbete effektivt och att man som inhyrd då inte har möjlighet att lägga tillräckligt mycket tid och engagemang åt sina brukare (Carey, 2011:549). Hög arbetsbelastning kan även leda till sämre hälsa, påverka hur väl man kan utföra sitt arbete samt ens egen yrkesrelaterade utveckling hos fast anställda socialsekreterare (Astvik & Melin, 2013:72). Därmed kan det anses vara en relevant fråga om inhyrda socionomer upplever samma fenomen, eller om deras kortvariga uppdrag innebär en högre tolerans då man har ett tidsbegränsat uppdrag.

I ljuset av tidigare forskning som beskrivits i stycket ovan och som kommer utvecklas i nästa avsnitt kan det konstateras att det är viktigt att undersöka hur inhyrda socialarbetare i svensk kontext upplever att de blir inkluderade i de verksamheter de har uppdrag inom och hur det påverkar deras syn på sig själva. Deras kortvariga uppdrag kan medföra vissa negativa konsekvenser för såväl den inhyrde socialarbetarens hälsa som de brukare hen möter. Inhyrda socialarbetare har främst studerats i England och vi har inte hittat någon forskning som berör inhyrd personal i socialtjänst i svensk kontext, utan enbart andra verksamheter. Det finns därmed en kunskapslucka och vi vill undersöka om inhyrda socialarbetare kan betraktas som *outsiders* utifrån Beckers (1963) teori. Denna teori är relevant då den ordinarie arbetsgruppen kan tycka att deras val av anställningsform är avvikande jämfört med socialarbetare med konventionell

anställning och det kan antas påverka bemötandet gentemot de inhyrda socialarbetarna (Becker, 1963:1, 8f). Vår studie blir därmed ett bidrag till detta kunskapsområde.

Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att med hjälp av Beckers teori om outsiders beskriva hur tillfälligt inhyrda socionomer i socialtjänsten upplever arbetet i en ny verksamhet och hur det påverkar deras roll utifrån deras avvikande anställningsform.

- Hur ser de inhyrda socionomerna på sin roll i relation till den ordinarie personalen?
- Vilka förväntningar upplever de inhyrda socionomerna att den inhyrde verksamheten har på deras arbete?
- Vilka svårigheter eller möjligheter kan man som inhyrd socionom uppleva under ett uppdrag inom socialtjänsten?

2. FORSKNINGSOVERSIKT

Sökprocess

Inledningsvis sökte vi efter tidigare forskning i databaser tillgängliga genom biblioteket på Stockholms universitet, däribland EDS, ProQuest, Swepub och LIBRIS och fortsatte därefter med Google Scholar. Sökorden vi använt oss av är bemanningsföretag*, socialtjänst*, socionom*, socionomkonsult*, flexib*, anställ*, inhyrd*, ”temporary social work”, ”work agency”, ”employment agency”, contingen*, consult* och ”social worker” i olika kombinationer. Utifrån dessa sökningar har vi hittat artiklar som i sin tur refererat till andra studier som varit användbara för oss.

Nedan presenteras de studier som vi valt ut som relevanta för vår studie. Vidare har de kategoriserats utifrån relevanta resultat för att få en översiktsbild över forskningsfältet. Vi har valt att inkludera forskning från andra verksamheter då vi enbart funnit en studie om inhyrd personal i socialtjänsten i svensk kontext. Värt att notera är att anställningsvillkor för bemanningsanställda i svensk kontext ofta skiljer sig från andra länder, då man i Sverige är anställd under en längre period och har en garanterad inkomst även mellan sina uppdrag, medan man exempelvis i USA har en mer osäker anställning (Garsten, 1999:607). Studier som berör hälso- och sjukvård bedömer vi som relevanta då de likt socialtjänsten är människobehandlande verksamheter. Detta innebär att man arbetar med människor och att det är deras hälsa och välmående som är huvuduppgiften för organisationen (Svensson, 2008:37). Andra inkluderade studier berör verksamheter som ligger en bit bort från det sociala arbetet, men som vi ansåg relevanta då en konsult kan antas behöva gå igenom liknande processer när hen kommer till en ny verksamhet, oberoende av vad arbetet innebär.

Efterfrågan av inhyrd personal i människobehandlande organisationer

Det har varit svårt att hitta studier i såväl svensk som internationell kontext som visar på hur stor ökningen av antalet inhyrda socialarbetare är, men det påtalas ofta att det är något som har ökat (Carey, 2011:540, Carey, 2013:483). De siffror som istället används för att belysa ökningen refererar till de ökade kostnader som det medfört (Carey, 2006:3; Hoque & Kirkpatrick, 2006:650). Den enda statistiken som vi kunnat hitta vad gäller svensk kontext berör socialtjänstkontor i Stockholm, Malmö och Göteborg och där undersöktes även vilka strategier man använt sig av för att rekrytera personal. Det framkommer att 50% av verksamheterna som arbetar med barn och unga och 10% av verksamheterna som ansvarar för ekonomiskt bistånd har använt sig av personal via bemanningsföretag under 2015 (Sveriges kommuner och landsting, 2015:6).

Ett flertal av de studier som finns kommer från England. De visar på att anledningarna till att man hyr in personal i hälso- och sjukvård och socialtjänsten är att man snabbt behöver komplettera sin arbetsgrupp och att myndigheternas egna rekryteringsprocesser tar för lång tid (Carey 2013:492; Manthorpe, Cornes & Moriarty, 2012:123), medan bemanningsföretag kan förmedla personal på en gång (Hoque & Kirkpatrick, 2008:336). Det ökande användandet av inhyrd personal genom bemanningsföretag har lett till stora kostnader och ökat beroende av deras arbetskraft, något som lokala myndigheter i Storbritannien försökt hitta strategier för att motverka (Cornes, Manthorpe, Moriarty, Blendi-Mahota & Hussein, 2013:237f). Man har börjat se inhyrd personal som en sista utväg och det har skapats fler riktlinjer som reglerar möjligheten att hyra in personal. Detta särskiljer sig från 2000-talets början då sådan personal blev allt vanligare och utgjorde en större del av personalstyrkan i offentlig sektor. Samtidigt hävdas att verksamheternas dåliga arbetsförhållanden, som anses vara en av de bakomliggande faktorerna till att efterfrågan av inhyrd personal ökar, inte är något som organisationerna prioriterar (Carey, 2013:492f).

Problematiska följder med att hyra in och att vara inhyrd

Kortvariga relationer till såväl klienter som deras närstående kan utgöra en stor nackdel med användandet av inhyrd personal och tillfälliga uppdrag, vilket en brittisk kvalitativ intervjustudie med chefer i socialtjänstverksamhet tyder på (Carey, 2009:565). Detta förhållande visar även en brittisk fallstudie med såväl chefer som inhyrda socialarbetare på där man framhåller att en hög personalomsättning dessutom kan öka ohälsan hos vissa klienter (Hoque & Kirkpatrick, 2008:337f).

En litteraturöversikt om inhyrda sjuksköterskor och socialarbetare i Storbritannien tyder på att kompetensen hos de inhyrda socialarbetarna inte är tillräckligt god och att de ibland är för oerfarna i relation till det arbete de ska utföra. Detta kontrasteras mot inhyrda sjuksköterskor där det finns en större kontroll av vilka arbetsuppgifter som de får utföra, vilket Carey menar att verksamheter för socialt arbete bör inspireras av för att öka säkerheten. Vidare framhålls det viktigt att såväl verksamheter för sjuksköterskor och socialarbetare bör arbeta för att ge inhyrd personal bättre introduktion, möjlighet till fortbildning och allmänt stöd i arbetet (Carey, 2013:493).

I en fallstudie från svensk kontext undersöks bland annat hur konsulter som hyrs ut till företag för uppdrag inom ekonomi/administration och industri/lager upplever att de blir behandlade av ordinarie personal. Det framkommer genom intervjuer att konsulter som enbart arbetar inom en verksamhet tillfälligt kan möta svårigheter i att inkluderas i arbetsgruppen fullt ut då de inte förväntas stanna en längre tid (Olofsdotter & Augustsson, 2008:11). Konsulterna upplevde att de kunde få en flexibel position gentemot de andra anställda gällande närhet och distans samt engagemang och likgiltighet i arbetet. Detta kunde dock ändras om de hade ett längre uppdrag, då det gjorde att de kände en ökad förbindelse med företaget, men när uppdraget väl tog slut var det främst kollegorna som var svåra att lämna, inte företaget. Konsulterna kunde även behöva hantera att deras arbetsvillkor skiljde sig från den befintliga arbetsgruppen samt att de kunde få en av de fast anställda bestämd position där de hölls på en viss distans och inte tilläts bli för delaktiga i hur arbetet skulle bedrivas. Konsultens upplevda tillfredsställelse hos verksamheten var beroende av samhörigheten och den kontakt hen fått med de övriga anställda (ibid.:22f).

Att det kan vara svårt att komma in i gruppen och hantera arbetsplatskulturen är något som inhyrda chefer på socialkontor i engelsk kontext rapporterat om. När de gjorde försök att inkluderas i gruppen kunde det ibland leda till konflikter (Carey, 2009:563). En fallstudie visar även på att vissa inhyrda sjuksköterskor menar att de saknar de relationerna man har med sina kollegor när man är en del av den ordinarie personalen, medan andra menar att de försöker jobba för att vara en del av arbetsgruppen hos verksamheten de har uppdrag (Allvin, Jacobson & Isaksson, 2003:56). En brittisk intervjustudie med inhyrda socialarbetare tyder även på att de hade svårt att bli en del av den befintliga personalen och de menar att även om det till stor del är ett individuellt arbete man utför så uppstår det situationer där man måste samarbeta (Carey, 2011:554). Enligt en brittisk intervjustudie kan avsaknaden av organisationstillhörighet leda till att man känner en begränsad professionell identitet (de Ruyter et al., 2008:441).

Fördelar med att vara inhyrd

Att arbeta som inhyrd kan ofta innebära mer flexibilitet i arbetet samt högre lön (de Ruyter et al., 2008:438). Det kan dessutom upplevas som en flykt från alla krav som åligger permanent anställda, vilket en brittisk intervjustudie tyder på (Hoque & Kirkpatrick, 2006:659f). Detta stämmer överens med studier om inhyrda sjuksköterskor där resultatet visar på att det finns utrymme att inta en mer distanserad roll till den verksamhet man arbetar inom som bemanningsanställd. Man behöver då inte vara engagerad i frågor som rör verksamhetens rutiner vilket anses vara en lättnad. Detta kan ses som en kontrast till de förväntningar som generellt åligger en sjuksköterska som exempelvis inkluderar krav på att hen bör ta på sig många uppgifter och vara lojal gentemot verksamheten. Genom att gå emot, alternativt välja själv vilka förväntningar att leva upp till, så kan sjuksköterskan skapa möjligheter att fokusera på det arbetet som hen själv anser är viktigt, vilket är själva arbetet med patienterna (Allvin, Jacobsson & Isaksson, 2003:56f; Berg Jansson & Engström, 2016:5f).

I en studie med inhyrda chefer på socialkontor i England framkommer det att de som nyligen är utbildade anser att tillfälliga anställningar är positivt för att det snabbt ger dem många olika yrkeserfarenheter (Carey, 2006:5f). De har även möjlighet att jobba med många olika målgrupper och anser det som gynnsamt att kunna påverka när och i vilken verksamhet man vill arbeta. Denna flexibilitet gör det enklare att kunna hantera förändringar i sin övriga livssituation (Hoque

& Kirkpatrick, 2006:656). Att ha gedigen erfarenhet från många verksamheter var något som inhyrda chefer upplevde att den ordinarie personalen uppskattade. De upplevde även att de fick stöd av den befintliga arbetsgruppen utifrån ett antagande om att ständiga byten av arbetsplats är besvärligt (Carey, 2009:564).

Upplevelser av bemötande och arbetsvillkor

Inhyrda socialarbetare får ofta ta sådana ärenden som den befintliga personalen anser vara för krävande, ”hög risk-ärenden” och det finns en förväntan att de ska arbeta snabbt. Annars riskerar man inte få vara kvar i verksamheten. Den ordinarie personalen har även, enligt de inhyrda, mer utrymme att avsätta tid och uppmärksamhet till brukarna (Carey, 2011:549ff). Dessa förhållanden stämmer till stor del överens med studier som gjorts om inhyrda chefers upplevelser av arbetsvillkoren på socialkontor (Carey, 2006:8; 2009:567). Detta kan dock kontrasteras mot andra intervjustudier som tyder på att de inhyrda inom såväl socialt arbete som inom sjukvård får ta på sig sådana arbetsuppgifter som anses vara av det enklare slaget men som är tidskrävande (Augustsson, Ekelund-Book & Landstad, 2017:197f; Hoque & Kirkpatrick, 2008:337).

Då löner, rättigheter och arbetsvillkor kan skilja sig mellan den inhyrda och befintlig personal så finns det en risk att det uppstår en spänd relation mellan dem. Detta menar man på sikt kan leda till att fler som är konventionellt anställda väljer att avsluta sin anställning för att själva få ta del av de fördelar som finns när man jobbar inom bemanningsbranschen (Carey, 2011:554). En annan studie visar på att olika lön kan bli en potentiell risk för negativ stämning (Hoque & Kirkpatrick, 2008:339), men annan forskning från England tyder på att inhyrda socialarbetare anser att de troligen har sämre ekonomisk ersättning på längre sikt då de inte erhåller samma skyddsnät som de permanent anställda, såsom pension och sjukpenning (Hoque & Kirkpatrick, 2006:657).

Socialarbetare upplever att de får ett bra mottagande då de minskar de permanent anställdas arbetsbelastning, men de kan känna sig särskilt utsatta om något gjorts på ett felaktigt sätt (ibid.:657). Ett annat problem som kan uppstå är att det tar lång tid för de inhyrda att lära sig verksamhetens rutiner (Carey, 2011:554f). Detta stämmer överens med inhyrda chefers upplevelser av att komma till nya verksamheter där det även kan bli svårt att få kunskap om de stödinsatser man erbjuder (Carey, 2009:561f, 565). Det står dock i motsats till en annan studie med samma typ av respondenter, där det framkommer att de ser det som en positiv utmaning att börja arbeta i nya verksamheter och lära sig deras rutiner (Carey, 2006:6).

Den ordinarie personalen fäster inte avseende vid inhyrdas åsikter om verksamheten i samma utsträckning som de ordinaries egna, vilket en studie med inhyrd personal i socialtjänst och sjukvård visar på. De anser att deras uppgift enbart är att utföra de jobb de blivit tilldelade, det vill säga fokusera på arbetet med patienterna och inte involveras i frågor som rör utveckling av verksamheten (Augustsson, 2016:530ff). Att deras åsikter inte blir tagna på allvar är något som en annan studie om inhyrda sjuksköterskor uppmärksammat (Allvin, Jacobson och Isaksons, 2003:38). Även en studie om inhyrda chefer till socialkontor i England visar på att de med lång erfarenhet av olika verksamheter hade möjlighet att införa nya idéer när de kom till en ny organisation, men att det i slutändan var viktigast att göra sina huvudsakliga uppgifter (Carey, 2009:562).

Sammanfattning och diskussion om forskningsfältet

Då det varit svårt att hitta studier som berör enbart den inhyrda perspektiv så har vi valt att inkludera studier som undersöker hur verksamheten som hyr in personen och dess personal hanterar detta. Studierna som inkluderats är främst från västvärlden och de flesta berör brittisk kontext. Enbart två studier inkluderar socialarbetare i svensk kontext. Augustssons (2016) studie innefattar utöver socialarbetare även sjukhuspersonal, och vi ställer oss tveksamma till denna då det i resultatet till stor del verkar baseras på de utsagor som kommer från personal i sjukhusverksamhet. Vad gäller Sveriges kommuner och landstings (2015) rapport så säger den inte någonting om omfattningen av inhyrd personal hos respektive verksamhet eller utvecklingen som skett i Sverige. Dessutom är det en organisation som inte kan anses vara opartisk då det är en arbetsgivar- och intresseorganisation för kommuner, landsting och regioner (Sveriges kommuner och landsting, 2018). De andra studierna vi funnit som berör svensk kontext undersöker andra verksamheter.

De huvudsakliga resultaten i studierna på området tyder på att inhyrd personal upplever negativa konsekvenser som följd av deras tillfälliga uppdrag i relation till den ordinarie personalen vad gäller bemötande och inkludering. Vidare framkommer att det finns positiva konsekvenser av denna anställningsform så som ökad flexibilitet och erfarenhet av många verksamheter. Forskningsfältet har inkluderat såväl den inhyrda som ordinarie personalens perspektiv.

Utifrån ovanstående sammanfattning kan det antas finnas en kunskapslucka vad gäller inhyrda socionomers upplevelse av inkludering i socialtjänstens verksamheter i svensk kontext. Därför är det viktigt att undersöka om deras anställningsform innebär att de upplever konsekvenser vad gäller bemötande och inkludering och om det kan förstås utifrån Beckers teori om outsiders.

Vår studie har som syfte att undersöka hur inhyrda socionomer upplever arbetet i en ny verksamhet likt några av de studier vi valt ut i vår forskningsöversikt. Det som särskiljer vår studie från de andra är att vår undersökning fokuserar på inhyrda socionomer i socialtjänsten och i svensk kontext, samt att vi använder ett teoretiskt ramverk där vi inkluderar en teori som problematiserar om de kan förstås som outsiders i förhållande till deras avvikande anställningsform.

3. TEORETISKT PERSPEKTIV

Nedan presenteras Beckers (1963) teori om hur personer som antar ett avvikande beteende i förhållande till gruppen ses som outsiders. Denna är relevant då den kan hjälpa oss att förstå hur inhyrda socionomer upplever arbetet och sin roll i en ny verksamhet samt om de känner sig avvikande i vissa sammanhang och vad det beror på. Teorin fokuserar på människans upplevelse och tolkningar av interaktionen med andra människor i ett specifikt sammanhang. Detta stämmer överens med studiens syfte där vi i genomförandet har antagit en interaktionistisk förståelse, vilket innebär att man förstår människans subjektiva tolkningar som beroende av hur andra ser på denne samt deras handlingar. Den samlade tolkningen av andra människors beteende påverkar ens eget agerande (Bryman, 2011:34). Interaktionismen är relevant då vi är intresserade av att undersöka inhyrda socionomers egna upplevelser samt hur de tolkar och påverkas av relationen med den ordinarie personalen.

Beckers teori om outsiders

Fortsättningsvis beskrivs utvalda delar av Beckers teori om *outsiders* som vi ansett relevanta för denna studie. Enligt Becker har alla grupper olika typer av regler, vilka medlemmarna av gruppen förväntas följa. Om någon i gruppen inte gör det så ses denne som en avvikare, eller outsider, som inte går att lita på. Det avvikande beteendet som ett regelbrott föranleder anses inte bero på en specifik egenskap personen har, utan det är gruppen som i en process skapar avvikelsen i interaktion med personen som då internaliserar sitt utanförskap. Detta sker genom att gruppen utför repressalier mot den som anses bryta mot reglerna. Stämpeln som outsider är alltså avhängigt gruppens reaktion på den enskildes beteende (Becker, 1963:1, 8f, 11f).

En person kan stämplas som en outsider när hen bryter mot en eller flera av gruppens regler och dessa behöver inte vara relaterade till gruppens huvudsakliga funktion. Ett samhälle består däremot av flera grupper med olika synsätt gällande vad som är ett regelbrott, det vill säga ett avvikande beteende, och en person kan vara en del av flera grupper samtidigt. Detta problematiserar frågan om vilken grupp synsätt som ska vara överordnat, om man bryter mot en grupp regler men följer en annans. Regler är heller inte statiska, utan kan förändras över tid och är kontextuellt bundna vilket kan föranleda att man inte är medveten om vilka som gäller. Det avvikande beteendet kan även vara medvetet och utövas på grund av att den enskilde har olika roller i ett samhälle, där det finns olika krav knutet till rollerna som kan stå i kontrast mot varandra. Därmed försöker hen att hantera detta på olika sätt och det kan i sin tur innebära brytande av regler (ibid.:8, 12, 25f).

De olika typerna av regler kan vara exempelvis lagstiftning samt mer informella regler i vissa grupper. För de sistnämnda så finns det en risk att regler tappar sin betydelse om de inte efterföljs. Ett regelbrott kan dock få olika konsekvenser beroende på dess art. Om en person gjort något som i den resterande gruppen anses vara relativt harmlöst och som inte skiljer sig särskilt mycket från deras syn på vad som är rätt, står hen inte lika långt från gruppen som hen hade gjort om hen utövat ett grovt regelbrott. Även personen som har brutit mot en regel kan erkänna att hen gjort detta, eller i alla fall visa en viss ambivalens, då hen kan ha gjort ett regelbrott men samtidigt känna att hen inte får förståelse för sin situation (ibid.:2f).

Individen som kan ha blivit stämplad som outsider av gruppen behöver varken acceptera regeln som hen ansågs bryta mot eller tycka att personerna i gruppen har rätten att stämpla henom som en outsider och kan därmed anse att det är gruppen som är avvikande. Det kan dock finnas en risk att den avvikande personen tar på sig stämpeln som en outsider, även om det inte är någon i gruppen som utför några repressalier mot henom. En person med ett specifikt avvikande beteende, som inte nödvändigtvis karakteriserar personen, kan bli bemött som en outsider generellt baserat på detta beteende. Att bli stämplad som outsider kan påverka ens deltagande i sociala sammanhang, ens självbild samt ens offentliga identitet och personen får därmed en ny position. Det avvikande beteendet är något som går emot ett särskilt attribut som man i gruppen anser att medlemmarna ska ha, även om man har en formell status för att faktiskt ingå i gruppen (ibid.:1, 31f, 34).

Becker menar att individen kan anpassa sitt beteende utifrån hens antagande om vilket beteende som är gångbart hur det kommer att bemötas av gruppen. Anpassningen kan vara en medveten handling utifrån strävan efter att inte vara avvikande. Detta sker dock inte villkorslöst då det kan

finnas vissa situationer där man inte är beredd att anpassa sig efter gruppens regler angående vad som anses vara ett gångbart beteende. Oavsett om man anpassar sig efter gruppen eller väljer att genomföra en avvikande handling så reflekterar man över hur gruppen kommer att reagera och hur det kommer påverka ens egna ställning (Becker, 1997:181ff).

Beckers teori kan användas för att undersöka om våra respondenter ger uttryck för att få en avvikande position gentemot arbetsgruppen. Å ena sidan har de en formell status att ingå i gruppen i och med sin utbildning, å andra sidan kan deras avvikande anställningsform ses som ett hot mot den ordinarie arbetsgruppen. Därmed kan denna frågeställning antas vara relevant då tidigare forskning visat på liknande resultat (Carey, 2011:554). Det resoneras även kring att inhyrd personal inte kan fullgöra några av de altruistiska aspekter som kan anses vara centrala i socialt arbete. Dessa inkluderar att vara ett stöd för brukare och arbeta för deras välmående, vilket försvåras i och med den brist på kontinuitet som följer av den korta anställningen (Carey, 2007:344). Detta gör det legitimt att undersöka huruvida de inhyrda anser sig bli stämplade som outsiders, då deras val av anställningsform kan antas få negativa effekter för de man som socialarbetare är till för, nämligen brukarna.

Denna teori har präglat de teman och frågor som vi lyft under intervjuerna med våra respondenter vilket kan förstås genom Blumers (1954) resonemang om spårhundsbegrepp. Detta kommer att beskrivas mer utförligt i kommande avsnitt men innebär delvis att man som forskare kan få vägledning av teorin i sin analys av empirin och att identifiera de fenomen som kan antas vara relevanta i relation till sitt forskningsområde (Blumer, 1954:7). Vidare har frågor som relaterar till resultat av tidigare forskning använts under intervjuerna för att kunna möjliggöra jämförelser med våra respondenter. Att vi på förhand tagit del av dessa studier och läst in oss på en specifik teori inför våra intervjuer kan dock anses problematiskt då det kan ha påverkat vår förförståelse till den grad att vi har riskerat att missa andra viktiga fenomen som är värda att lyfta för att få en fördjupad kunskap om ämnet (Svensson & Ahrne, 2011:21). Vi har dock varit öppna för att respondenternas utsagor inte gestaltat dem som outsiders alternativt att de enbart får den rollen i vissa sammanhang, och att det resultatet också är intressant.

4. FORSKNINGSMETOD

Vi har genomfört kvalitativa intervjuer då det är en lämplig metod om man är intresserad av att undersöka människors tankar kring ett fenomen och hur de ger mening till sin upplevda verklighet (Kvale & Brinkmann, 2014:17). Detta stämmer väl överens med vårt syfte då vi vill undersöka inhyrda socionomers upplevelse av att arbeta tillfälligt i en verksamhet och hur det påverkar deras roll utifrån att de har en avvikande anställningsform.

Urval och urvalsprocess

För att få respondenter och uppnå vårt syfte med studien så efterlyste vi socionomer som antingen är egenföretagare eller arbetar via bemanningsföretag, detta kallas ett målstyrt urval (Bryman, 2011:434). Vi annonserade genom olika forum för socionomer på Facebook och tog kontakt med olika bemanningsföretag för att få tag i respondenter. Vidare så bad vi de som anmält intresse om de kunde sprida vår annons.

Vårt urval består av sju socionomkonsulter som har eller har haft minst ett uppdrag hos socialtjänsten de senaste 10 åren. Fyra av respondenterna var verksamma i Uppland, två i Skåne och en i Södermanland. Fyra av respondenterna hade haft uppdrag inom minst tre olika verksamhetsområden såsom ekonomiskt bistånd, LSS, äldreomsorg, missbruk samt barn och unga. En respondent hade arbetat inom ekonomiskt bistånd och LSS medan de två resterande hade arbetat med barn och unga. Bland våra respondenter var två egenföretagare, tre anlitade via bemanningsföretag och två underkonsulter till bemanningsföretag. Att vara underkonsult innebär att man låter bemanningsföretaget stå på avtalet som skrivs med kommunen, och att det därmed är bemanningsföretaget som får arvodet betalat till sig men att konsulten sedan fakturerar bemanningsföretaget för att få ut sin lön.

Vi har valt att inkludera såväl socionomer som är egenföretagare som bemanningsanställda, då vi tänker att det inte är en faktor som får betydelse för hur de upplever samhörigheten med de nya kollegorna. Att komma in i en ny arbetsgrupp kan antas vara en speciell situation oavsett vem eller vilket företag man jobbar under. Dessutom har det varit ett sätt för oss att öka möjligheten att få respondenter som velat delta i studien. I efterhand har vi dock delvis sett det som en brist att vi valde att inkludera såväl egenföretagare som bemanningsanställda, då det därmed åligger den enskilde ett större arbetsmiljöansvar om man är sin egen chef än om man jobbar för ett bemanningsföretag. Detta antagande gör vi utifrån att det i resultatet framkommit att egenföretagare lyfter fram sin egen del i arbetsmiljöansvaret när vi frågat om hur respondenterna hanterar en bristande arbetsmiljö, medan bemanningsanställda till viss del beskrivit hur bemanningsföretaget kan vara ett stöd i detta.

Genomförande

Vi har genomfört semistrukturerade intervjuer, vilket innebär att vi på förhand haft några områden som våra respondenter fått resonera kring men att de haft möjlighet att göra det på det sätt som de anser är legitimt. Vi har exempelvis presenterat de mest centrala områdena vi velat beröra för våra respondenter innan själva intervjutillfället samt ställt öppna frågor inom respektive område. Detta format har även inneburit att vi som forskare kunnat fråga om sådana fenomen som vi på förhand inte tänkt på men som i stunden visat sig vara intressanta (Bryman, 2011:413, 415). Ett exempel på detta är att en respondent berättade om att hen blivit beordrad att utföra uppgifter som innebar lagbrott vilket var en företeelse som vi inte trodde skulle framkomma. Detta var även något som fler respondenter uttryckte.

Vi har genomgående ställt följdfrågor vilket innebär att vi varit uppmärksamma på respondenternas utsagor och på ett flexibelt sätt ställt uppföljande frågor för att få mer nyanserade svar (Kvale & Brinkmann, 2014:180, 182). I detta sammanhang kan det anses gynnsamt då detta område är relativt outforskat. Hade vi utgått från en strukturerad intervju, så hade våra initiala forskningsfrågor varit mer specifika och hade fått styra intervjun mer (Bryman, 2011:413). De ämnen som vi baserat våra intervjufrågor på är som tidigare nämnt nära sammankopplade med resultat från tidigare forskning på området.

Fyra av våra respondenter mötte vi upp för intervjun medan resterande intervjuades över telefon då geografiska avstånd utgjorde ett hinder för att träffas. Det har ansetts gynnsamt att mötas rent fysiskt för att vi då har kunnat se hur respondenten reagerat rent kroppsligt på olika frågor

(ibid.:433). Intervjuerna genomfördes på platser som respondenterna hade önskat, vilket blev i lokaler nära deras hem och arbetsplats. Detta ökade förutsättningen för dem att känna sig trygga i miljön för intervjun vilket kan antas stimulera dem till att tala mer öppet (Simonsson, Hjorth, Sandberg & Thelander, 1998:27f). Vad gäller att vi genomfört telefonintervjuer så kan det anses negativt i och med att de tillgångar som är knutna till att mötas direkt går bort, men det kan anses gynnsamt för att kunna få fyllig empiri på ett effektivt sätt (Bryman, 2011:432). I ljuset av detta gjorde vi bedömningen att telefonintervjuer kunde genomföras. Ljudet på inspelningarna som gjordes var mestadels bra men ett fåtal ord ord var svåra att höra och föll därmed bort. Vi menar dock att detta inte påverkade vår möjlighet att förstå empirin då sammanhanget förklarade respondenternas utsagor på ett betryggande sätt.

Direkt efter att vi genomfört våra intervjuer, vilka samtliga hade spelats in, så transkriberade vi dem. Detta innebär att vi transformerade det inspelade materialet till skrift för att underlätta vår analys (Bryman, 2011:428). Transkribering kan ske på olika nivåer vad gäller hur detaljerade utskriftarna är av vad som sägs. Detta är beroende av vad som anses gynnsamt i förhållande till studiens syfte (Kvale & Brinkmann, 2014:227). I våra transkriberingar valde vi att ta med sådant som vi ansåg hade betydelse för innehållet i respondenternas utsagor, såsom skratt, pauser, betoningar och sarkasm. Detta underlättade för oss i vår analys då vi kunde göra mer adekvata tolkningar av vad respondenterna menade i sina utsagor.

Etiska förhållningssätt

I forskningsstudier finns det ett individskyddskrav som består av fyra centrala delar. Dessa är informations-, samtyckes-, konfidentialitets- samt nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, u.å.:6-14). Respondenterna fick en samtyckesblankett innan intervjun genomfördes så att de i lugn och ro kunde gå igenom information om studiens syfte och villkor för deltagande, och därefter kunna ta ställning till om de ville delta. Där fastställdes deras möjlighet att de när som helst kunde avsluta sin medverkan och att vi därmed skulle radera ljudfilen om de så önskade. Vidare presenterades information om att deras personuppgifter skulle aidentifieras, men att vi ville be om att få redovisa respondenternas upplevda könstillhörighet, ålder avrundat till närmaste 5-tal samt hur många år de haft uppdrag i socialtjänsten. Detta utifrån en hypotes om att det kan finnas skillnader i erfarenheter och upplevelser utifrån dessa attribut. I samtyckesblanketten uttrycktes även att de uppgifter som samlats in enbart kommer användas för forskningens syfte samt publiceras på hemsidan för Digitala Vetenskapliga Arkivet (DiVA).

I genomförandet av en studie ställs man inför många etiska frågor under hela forskningsprocessen som är viktiga att ta hänsyn till (Kvale & Brinkmann, 2014:99). En frågeställning är huruvida man låter respondenterna vara med och planera studiens upplägg, för att skapa förutsättningar för att undersöka ett fenomen som respondenterna själva anser är viktigt att lyfta (Rogers, 2012:869 med stöd av Gould, 1994). Utifrån tidigare forskning har vi gjort en bedömning av vilka områden som är relevanta att undersöka. Däremot har vi låtit respondenterna vara ganska fria att beskriva de frågor som de tycker är viktiga, även om vår intervjuguide med särskilda ämnen påverkat samtalet till viss del.

Analysmetod

Vi har genomfört en tematisk analys vilket innebär att vi letat efter och funnit olika mönster i vår empiri. Dessa behöver inte vara något som går att återfinna i alla respondenters utsagor och det har varit vår uppgift som forskare att identifiera mönster och skapa de teman som vi ansett varit relevanta i förhållande till studiens syfte. Den tematiska analysen har dessutom underlättat organiseringen av vårt material (Braun & Clarke, 2006:79, 82). Vid analysmomentet av empirin så påbörjade vi bearbetningen av materialet så snabbt det gick då det skapade bättre förutsättningar för att få en ökad förståelse för empirin. Vi har läst igenom våra transkriberingar ett flertal gånger, för att få en bild av vad varje respondent uttryckligen säger men även hur det kan relateras till tidigare forskning samt det teoretiska ramverk vi använder oss av (Bryman, 2011:523, 525). Därefter kodade vi materialet vilket innebär att man väljer ut ord och stycken som anses meningsfulla i förhållande till sina forskningsfrågor. Koder kan vara databaserade, vilket innebär att de uttrycks explicit i empirin där temana är starkt knutna till materialet. Koderna kan även vara teoribaserade, det vill säga grundade i specifika frågor som härstammar från studiens syfte. Genom att vi sett mönster och samlat ihop våra koder har vi sedan kunnat skapa övergripande teman (Braun & Clarke, 2006:82ff, 88f).

Det finns huvudsakligen två sätt att finna relevanta teman i ett forskningsmaterial, induktion och deduktion. Induktion innebär att man skapar teman som är starkt förankrade i empirin utan att ha för avsikt att relatera dem till en specifik teori. Deduktion innebär att kodning av materialet sker utifrån en bestämd teori vilket innebär att delar av materialet som inte går att relatera till teorin blir irrelevanta och förbises (ibid.:83f). I vår analys har vi haft ett alternativt förhållningssätt som kan förstås som ett mellanting av dessa vilket beskrivs nedan.

Att undersöka huruvida de inhyrda socionomernas upplevelser av inkludering i arbetsgruppen och utförande av uppdrag i verksamheterna kan förstås utifrån deras avvikande anställningsform och potentiella stämpel som outsider, är inte något som går att få ett definitivt svar på. För att hantera detta har vi tagit hjälp av Blumers (1954) resonemang om spårhundsbegrepp. Han menar att teorier inom sociologin är ganska vaga i sin natur och inte ger några tydliga förklaringar av det man studerar. Detta anses gynnsamt då de fenomen som undersöks inom detta forskningsområde är unika i sin karaktär och befinner sig i en specifik kontext, därför kan teorierna inte vara för specificerande. Han menar därmed att man får använda sig av spårhundsbegrepp, det vill säga begrepp som ger forskaren mer generell vägledning utifrån teorin som hjälper honom att se vilka delar av ens empiri som kan antas vara relevanta. Detta kan kontrasteras mot definitiva begrepp som tydligt beskriver vad en teori innebär utifrån fixerade förhållanden vilket gör att forskaren styrs mer utav dessa och får mindre utrymme för egen tolkning av empirin (Blumer, 1954:7f). Genom spårhundsbegrepp kan man med hjälp av sitt material utveckla teorin och dess begrepp för att kunna få en bättre förståelse för dem i relation till sin empiri. Detta tillvägagångssätt kan alltså förstås som ett mellanting av induktion och deduktion (Starrin, Larsson, Dahlgren & Styrborn, 1991:20f).

Vi har inledningsvis genomfört kodningen på tu man hand. De första koderna var av sammanfattande karaktär och skapades för att få en överblick över materialet. Därefter jämförde vi våra kodningar med varandra och diskuterade vilka som kunde tänkas vara mest relevanta i relation till vårt syfte och teori. Vi kunde då inta ett mer tolkande förhållningssätt och se om och hur vi kunde förstå detta med hjälp av vår teori, där resonemanget om spårhundsbegrepp blev

användbart. Teorin är ganska vag i sin natur och kräver en del tolkningsförmåga för att kunna användas. I intervjumaterialet framkom det inte att våra respondenter generellt var några tydliga outsiders då de uttryckte att de ofta kände sig som en del av arbetsgruppen. Vi kunde dock i vår analys av deras utsagor tolka deras beteenden och handlingar som strategier för att inte verka avvikande, såsom att vara flexibla trots att det gick emot på förhand avtalade villkor. Under denna process märkte vi även att teorin kunde utvecklas och förstås på ett nytt sätt som är i linje med innebörden av spårhundsbegrepp. I vår empiri kan outsiderrollen förstås som såväl positiv som negativ medan den ursprungliga teorin beskriver outsiderstämpeln som något negativt. Detta kommer att utvecklas mer utförligt i kommande avsnitt.

Metoddiskussion

Validitet

Validitet handlar i grunden om huruvida det man säger är giltigt och om man undersökt det fenomen som varit tänkt att studera. Detta är något som ska göras under forskningens gång, från planering till den slutgiltiga rapporteringen (Kvale & Brinkmann, 2014:296f). Under intervjun har vi genomgående försökt se till att fråga respondenten om vi har uppfattat hans utsaga rätt. I vår studie har vi även transkriberat på den nivå som gör möjligt att uppnå vårt syfte (ibid.:227), vilket innebär att det blir möjligt att förstå vad respondenten säger men även inkludera till exempel längre pauser och skratt, då vi ansett att det fått betydelse för hans utsaga. Vidare har vi försökt att på ett så tydligt sätt beskriva hur våra tolkningar är gjorda, och vilken empiri de bygger på. En risk som är värd att ta hänsyn till är att forskaren kan tolka respondentens beskrivning på ett sätt som inte stämmer överens med vad hen egentligen menar (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2011:56). Detta har vi försökt hantera genom att ställa följdfrågor för att säkerställa att vi uppfattat respondenten rätt.

En annan metod som hade kunnat varit lämplig är fokusgrupper, vilket innebär att ett flertal respondenter, ofta minst fyra, intervjuas samtidigt på ett relativt ostrukturerat sätt där man lyfter ett specifikt tema. Denna metod lyfts fram som gynnsam då gruppmomentet antas göra att ett ursprungligt svar från en respondent kan förändras utifrån vad övriga respondenter har att säga om fenomenet. Det kan exempelvis finnas vissa aspekter av ett ämne som en respondent inte har tänkt på men som någon annan lyfter, och därmed kan svaren bli mer intressanta (Bryman, 2011: 446, 448f). Begränsningarna med denna metod är dock att respondenterna kan vara olika benägna att komma till tals och att vissa därmed kan ha svårt att göra sina röster hörda. Gruppmomentet kan också innebära att respondenterna har svårt att uttrycka åsikter som de tänker att det finns en viss skepsis mot ifrån de övriga gruppmedlemmarna (ibid: 464).

Deltagande observation skulle även kunna ha varit en lämplig metod då det möjliggör att se hur konsulten handlar i den verksamheten som hen har uppdrag inom. Därmed får man vara en del av det naturliga sammanhang som studien har intresse för vilket möjliggör en större förståelse för kontextens inverkan på respondentens handlingar (Bryman, 2011:440f). Detta valdes dock bort då vi främst var intresserade av konsulternas upplevelser, vilket gör intervjun lämplig. En möjlig lösning skulle kunna vara att kombinera deltagande observationer med intervjuer i en fallstudie för att kunna få en mer heltäckande och nyanserad bild (Yin, 2007:18).

Reliabilitet

Reliabilitet handlar om huruvida resultatet för en studie är stabilt och om ett liknande resultat skulle uppstå i ett annat sammanhang om andra forskare skulle genomföra studien. Det är även legitimt att reflektera över om subjektiva tolkningar från forskarens sida fått inverkan på resultatet (Kvale & Brinkmann, 2014:295f). Under intervjun har vi försökt ställa så öppna frågor som möjligt och undvikit ledande frågor. Vi har gjort en så detaljerad och transparent redogörelse för vår process som möjligt med hänsyn till vad vi anser är relevant för studien. Vidare har vi båda deltagit under intervjuerna samt tillsammans bearbetat och analyserat våra transkriberingar. Inledningsvis kodade vi visserligen på tu man hand men sedan så jämförde vi dessa med varandra och såg då att våra koder till stor del var likartade, vilket kan sägas stärka reliabiliteten. Vi har även låtit vår handledare kontrollera en del våra kodningar och de transkriberingar som de bygger på. Skulle dessa moment enbart utföras enskilt finns det en risk att det blir en alltför ensidig tolkning av såväl intervjuerna och det transkriberade materialet som tolkningarna av dem.

Generalisering

Generalisering av resultaten av intervjustudier handlar om att fundera kring huruvida dess resultat håller i andra sammanhang med liknande omständigheter, vilket kallas analytisk generalisering. Då är det viktigt att forskaren ger detaljerade beskrivningar av det fenomen hen undersökt och där hen kan lägga fram sina argument för varför en studie kan antas vara generaliserbar till andra situationer. Bedömningen av möjligheten till generalisering kan även överlåtas till läsaren utifrån dessa beskrivningar (ibid.:311f). I vår resultat- och analysdel har vi gjort detaljerade och nyanserade beskrivningar av våra respondenters utsagor. Vi har valt ut citat som fångar de fenomen som vi presenterar samt beskrivit hur vi förstår och tolkar dessa. Vidare har vi på ett logiskt och läsvänligt sätt argumenterat för hur vi tolkat och dragit slutsatser från vår empiri samt möjliggjort för läsaren att avgöra huruvida det kan generaliseras till andra liknande situationer.

Vad gäller urvalet av respondenter kommer de att presenteras tydligare i början av resultat- och analysavsnittet men en sammanfattad reflektion är att vi fått en god spridning vad gäller ålder och verksamhetsområden inom socialtjänsten som de har haft tillfälliga uppdrag inom. Däremot har vi en klar majoritet av respondenter som definierar sig som kvinnor. Detta gör det legitimt att fundera kring huruvida resultaten kan antas vara generaliserbara för andra socionomkonsulter i liknande situationer (Svensson & Ahrne, 2011:29). Att vi har en god spridning av ålder samt vilka områden som konsulterna haft uppdrag inom stärker möjligheten att kunna generalisera våra resultat. En begränsning är dock att den geografiska spridningen är bristfällig, vilket kommer att diskuteras senare.

5. RESULTAT OCH ANALYS

Inledningsvis presenteras våra respondenters kön, ungefärliga ålder, deras ungefärliga uppskattning av antal år som de haft tillfälliga uppdrag som konsult inom socialtjänsten samt på vilket sätt de intervjuats. Därefter kommer utvalda delar av våra respondenters utsagor att presenteras under olika teman och sedan kommer efterföljande analys. Citat har valts utifrån att de på ett tydligt sätt beskriver ett fenomen som vi valt att lyfta.

Respondentpresentation

Respondent 1: man, 40 år, arbetat 4 år som konsult i socialtjänsten och intervjuades ansikte mot ansikte.

Respondent 2: man, 30 år, arbetat 3 år som konsult i socialtjänsten och intervjuades via telefon.

Respondent 3: kvinna, 30 år, arbetat 2 år som konsult i socialtjänsten och intervjuades ansikte mot ansikte.

Respondent 4: kvinna, 65 år, arbetat 5 år som konsult i socialtjänsten och intervjuades via telefon.

Respondent 5: kvinna, 50 år, arbetat 8 år som konsult i socialtjänsten och intervjuades ansikte mot ansikte.

Respondent 6: kvinna, 50 år, arbetat 8 år som konsult i socialtjänsten och intervjuades via telefon.

Respondent 7: kvinna, 30 år, arbetat 3 år som konsult i socialtjänsten och intervjuades ansikte mot ansikte.

Vår sammanfattande bild av respondenternas utsagor är att de oftast får ett bra bemötande och att de inte ser sig själva som några tydliga outsiders avhängigt deras roll som konsult. Däremot märkte vi att de använder flertalet strategier för att tona ned sin roll och inte synas för mycket. Det kan tolkas som ett sätt att undvika att uppvisa ett avvikande beteende och att bryta mot för att inte betraktas som en outsider. Det verkade dock finnas stora variationer i erfarenhet vad gäller upplevelser av arbetet och bemötande i olika verksamheter. Dessa kommer att beskrivas nedan under olika teman som vi fann centrala i vår empiri. Våra respondenter hade både positiva och negativa erfarenheter inom respektive fenomen som temat beskriver. I slutet av varje tema beskrivs hur vår empiri kan förstås utifrån Beckers teori om outsiders. Där använder vi begreppet *outsider* för att benämna den stämpeln konsulten kan antas få utifrån hans avvikande anställningsform samt beteende och handlingar som går emot det som arbetsgruppen förväntar sig. Dessa former av beteenden och handlingar kommer att benämnas som *avvikande*.

Förväntningar på konsulten

Samtliga respondenter beskriver att det finns särskilda förväntningar på hur man ska arbeta och förhålla sig som konsult samt att dessa förväntningar skiljer sig från den ordinarie personalen. Dessa förväntningar inkluderar att man ska arbeta självständigt, att man ska vara en expert på området och i sin yrkesroll samt att man inte ska behöva stöd eller hjälp från chef och övrig personal i sina arbetsuppgifter. Respondenterna framhåller att de dels ska hantera fler ärenden än den ordinarie personalen på socialtjänsten, men också mer komplexa. Detta beskrivs främst som någonting positivt då man tillskrivs kompetens, ser detta som en utmaning samt att man anser att det hör till rollen som konsult, en roll som man själv valt.

Jag tycker inte att det är problematiskt. Alltså det är ju därför jag valt det också, för jag tror på att, har man den friheten som jag har i mitt arbete, och den erfarenheten som krävs för att bli konsult och jobba som konsult. För mig så är ju de svåra och utmanande ärendena de roligaste /.../ Respondent 3

De flesta respondenterna menar att de är införstådda med att deras yrkesroll innebär ett utökat ansvar och att de ska arbeta efter de förväntningar som finns på dem. Det kan innebära att man inte ska behöva en introduktion när man kommer till verksamheten, att man ska vara väl insatt i arbetsområdet och vara självgående.

Det är också viktigt att visa arbetsplatserna att konsulter kan prestera... direkt. Det är därför man tar dit dem. Vi ska inte behöva någon introduktion, anser jag i alla fall. /.../ Det finns ganska mycket förväntningar på konsulter, lite experter och kunskapsmässigt att vi ska kunna allt, gärna mer än alla andra, gärna mer än chefen också för den delen... att vi ska va helt självgående /.../ att vi ska kunna ta de tyngsta ärendena, så att de vanliga anställda slipper dem. Att vi ska kunna arbeta snabbt, gärna ofta som två, eller tre handläggare /.../ Respondent 2

Det kan ändå uppstå situationer då konsulter behöver vägledning för att komma vidare i ett ärende. Även om konsulten besitter mycket kunskap och har bred erfarenhet kan det finnas en orimlig förväntan att de aldrig ska behöva stöd, diskutera ärenden samt att de ska kunna handlägga många komplexa ärenden samtidigt.

Men det är ju inte så att bara för att jag är konsult så kan jag allt. Jag kan ju mycket men alltså saker och ting förändras och det finns ny lagstiftning så man måste ju vara uppdaterad men det är inte alltid man kan allting på rak arm. Jag får ju också fråga, men de tror att man kan allt för att man är konsult. /.../ Jag ska inte ha samma handledning i ärenden, jag ska vara mer självständig, vilket man är men någonstans måste vi också få bolla tankar och idéer /.../ Jag har varit i kommuner där man suttit med två LVU parallellt med varandra och det är inte okej /.../ Respondent 6

Det kan även dröja länge innan man får alla nödvändiga behörigheter för att kunna handlägga och dokumentera, eller innan man får stöd i sitt arbete. När man väl ber om hjälp får man inte alltid det stöd man anser sig behöva och därmed kan det upplevas att det ibland ställs för höga krav på konsulter. Det uttryckta behovet av hjälp kan negligeras med en förklädd uppmuntran till att konsulten kan göra det själv. En respondent upplever dock att det egentligen handlar om att verksamheten inte vill lägga tid på detta.

IP: Då sitter man ju fast i ett ärende och kommer inte vidare. Du kan inte tänka... Du får gå till kollegor och fråga och kollegorna kan inte svara heller. Så det drar ut på tiden innan det blir klart. Då får du vänta till gruppmötet som är en gång i veckan. /.../. De kan svara "Nej du får vänta tills på nästa veckas tisdag" fast jag frågar på tisdagseftermiddagen. Det känns inte bra för mig då /.../ Det har också blivit så här, "Det här fixar du, visst kan du fixa det här?". "Säg till om det behövs, att du behöver minskade arbetsuppgifter", men det händer ändå ingenting.

I: Särskiljer sig det från den ordinarie personalen? Att de kan få stöd oftare eller tidigare i processen men att du får vänta?

IP: Ja det har jag märkt, att det kan vara så i de dåliga kommunerna /.../ Respondent 4

De förväntningar på konsulter vad gäller hur de ska arbeta och vad de ska klara av kan tolkas som ett informellt regelverk enligt Beckers teori. De informella reglerna är att konsulten ska besitta mer kunskap än andra och arbeta självständigt där en begäran om stöd från de fast anställda kan innebära att man bryter mot dessa regler. Att göra detta kan tolkas som ett avvikande beteende vilket leder till att hen möts av en negativ respons och kan stämplas som en outsider. Att bli

nekad stöd när man ber om det och att det dessutom skiljer sig från hur den ordinarie personalen blir bemött kan å ena sidan förstärka känslan av att vara avvikande. Å andra sidan kan konsulten uppleva verksamheten som avvikande om de inte har förståelse för att konsulten inte vet precis allt och kan behöva visst stöd eller diskutera ärenden.

Resultatet tyder på att det finns en variation i upplevelser av vilken respons konsulten får när hen ber om stöd. Detta kan relateras till Beckers förklaring om vad som anses avvikande kan skilja sig mellan olika grupper och att de är kontextuellt bundna. Detta kan göra det svårt för en konsult att anpassa sig till olika verksamheter då hen inte vet vilka informella regler som gäller på just den arbetsplatsen.

Flexibilitet

Alla respondenter beskriver att deras arbetsvillkor innebär en flexibilitet som främst utmålas som positiv då det ger dem möjlighet att styra över sitt arbetsliv. Detta kan handla om att ta semester mellan sina uppdrag vilket gör att de kan hantera en hög arbetsbelastning. De har även möjlighet att förhandla om arbetsvillkor, såsom att jobba hemma, samt att konsulten har en stark röst när man diskuterar hur många ärenden man kan ta. Detta beskriver respondenterna beror på att verksamheterna har ett behov av deras arbetskraft och att man därmed har en stark förhandlingsposition.

Man får designa sitt eget arbetsliv som jag kan göra nu. Jag är ju ledsen att jag inte kunde göra det de första 15 åren. /.../ Den frihets känslan är en ganska skön känsla. Då klarar man att ha tuffa ärenden för man känner att man har kontroll på vissa saker och veta att det här blir jag nöjd med. Jag kanske inte är nöjd med vissa arbetsuppgifter men jag är nöjd med att veta att jag kan vara ledig när jag vill. Frihets känslan genererar kraft. Jag känner ju att jag är 50, om jag skulle varit fast anställd vet jag inte om jag skulle varit kvar i socialtjänsten /.../ Respondent 5

Denna starka förhandlingsposition är dock inte säkerställd för alla konsulter i alla avseenden, utan är någonting som byggs upp i takt med ökad erfarenhet och trygghet i rollen. Några respondenter framhäver även att flexibiliteten kan vara begränsad i vissa uppdrag. Ett exempel på detta är att man inte har samma möjlighet att ställa krav på att jobba hemma om verksamheten inte godkänner det. Man kan dessutom behöva godta att ha en bristfällig fysisk arbetsmiljö, till exempel att sitta i trånga utrymmen eller plötsligt byta kontorsplats. Förväntan på flexibilitet kan också leda till att konsulten känner att hen behöver ta på sig arbetsuppgifter som verksamheten ber honom om, trots att de inte ingick i avtalet från början. Det kan även bli svårare att säga nej till detta ju längre tid man varit där vid de tillfällen man blivit mer involverad och inkluderad i verksamheten, men det finns tillfällen då konsulten inte går med på en förändring av sina arbetsvillkor och därmed väljer att avsluta sitt uppdrag på förhand.

Säger de att du måste vara på arbetsplatsen, då kan du inte säga att du ska jobba hemifrån. Eller om de säger att jag ska göra en viss uppgift, om du har uppdrag hos äldreomsorgen och de säger att du behövs på LSS, då kan du inte säga nej. Så kan du inte hålla på. Du måste vara flexibel. Eller om de säger att du måste byta rum, så måste du göra det. Du kan tycka att det är helt galet, men du måste ändå vara flexibel /.../ Respondent 1

Ibland så får man som konsult sitta i nåt konstigt skrymsle nånstans, att de liksom inte har mer platser än till sina anställda. Så det kan ju vara att det inte finns något riktigt skrivbord eller att man sitter flera stycken på en jätteliten yta eller andra saker som man som anställd kanske inte skulle acceptera, men som är helt okej som konsult /.../ Respondent 2

Som konsult finns det en möjlighet att hantera och kontrollera en ökad arbetsbelastning genom att tydliggöra hur detta kommer påverka kvaliteten i det arbete man utför. Detta lyssnar ofta kommunerna på då konsulterna tillskrivs kompetens, därmed anses deras bedömningar vara väl genomtänkta. Detta kontrasteras mot de ordinarie anställda som har ett större ansvar att hantera en specifik ärendemängd.

Min erfarenhet är att jag tar det jag hinner och sen så förklarar jag hur jag ligger till och jag kan säga "Nu vill du lägga på mig tre ärenden till och det leder det till kvaliteten i det här, eller så skär jag bort det här så då får du säga vill du att jag ska prioritera det här eller så". Som kommunalanställd har man ingen möjlighet att säga "Jag måste göra den här prioriteringen". Där säger de "Här har du alla dina ärenden, du har ett personligt ansvar för alla dina ärenden, och du måste prioritera men du får inte prioritera bort någonting". Som konsult kan man säga "Jag kommer prioritera bort det här" och då säger de "Okej vi litar på din kunskap" och så blir de ganska nöjda /.../ Om jag får ett extremt svårt ärende och jag säger att "Jag kommer behöva jobba effektivt med det här heltid i två veckor" /.../ Man har större frihet som konsult, och kan jobba på det sättet man finner bäst. /.../ Respondent 7

Flexibiliteten som tillhör konsultrollen kan både tolkas som ett regelverk som hen satt själv och som gör att hen till stor del kan kontrollera sin arbetssituation. Dessa förhandlas om innan uppdragets början och blir ett slags regelverk som såväl verksamheten som konsulten behöver förhålla sig till. Detta är möjligt då konsulten är efterfrågad och därmed innehar en maktposition för att kunna påverka sina arbetsvillkor. Under uppdragets gång kan det dock hända att verksamheten bryter mot uppställda regler eller tolkar regeln om konsultens flexibla roll som möjliggörande för att snabbt ändra dennes arbetssituation. Konsulternas beskrivning av att man kan behöva acceptera sådant som innebär att deras position inte är ovillkorlig och att man kan behöva genomföra arbetsuppgifter som man egentligen ser som ett avsteg från reglerna. Att acceptera dessa förhållanden kan därmed förstås som ett sätt att undvika att bli stämplad som en outsider. Vid vissa tillfällen kan dock konsulten anse att villkoren ändrats så pass mycket att hen vill avsluta sitt uppdrag och ser verksamheten som en outsider då den har brutit ett på förhand fastställt avtal.

Genomförande av uppgifter

Det framhålls av respondenterna att det inte är meningen att konsulterna ska delta i verksamhetens samtliga arbetsmoment, så som möten som berör verksamhetens utformning och utveckling. Det uttryckts även kritik gentemot socialtjänstens arbetssätt vad gäller den strävan att utföra arbetsuppgifter tillsammans som kan finnas.

Det är det här gruppkomplexet i socialt arbete. Det är för lite självständigt arbete i socialt arbete, att känna att man gör ett jobb självständigt /.../ Respondent 5

Samtliga respondenter framhäver att deras frånvaro från verksamhetsmöten främst är något positivt, då de istället kan använda sin arbetstid till att arbeta med sina klienter eller andra

uppgifter där de har särskild kompetens och eget intresse. Det kan dock upplevas som gynnsamt att delta i möten då det både hjälper konsulten i sitt arbete och ökar känslan av inkludering i arbetsgruppen.

Och det är väl det som är det roligaste med att jobba på det här sättet, tycker jag. Jag har ju helt andra förutsättningar att lägga upp och planera mitt arbete. Arbetsuppgifterna är ju desamma, men jag har till exempel en helt tom kalender, jag behöver inte sitta på samma möten som alla grupperna har, eller verksamhets- och ledningssystem. Ja allt sånt som stjäl massa tid, och som jag inte tycker är konstruktivt och meningsfullt att va med på, och där har ju jag ett helt annat utgångsläge /.../ Respondent 3

Det är både och. Då kan du jobba under den tiden istället för att gå på möten och du kan sitta i lugn och ro. Men i två kommuner har jag varit med på möten för de har velat ha med mig. /.../. Man blev mer involverad i gruppen och man fick mer kunskap om kommunen /.../ Respondent 4

Utöver att konsulten får mer utrymme att arbeta med de områden och uppgifter som ligger i hens intresse och kompetens så kan hen även bistå sina kollegor i att fatta välgrundade beslut i deras stressfyllda arbetssituation. Ett par av respondenterna framhåller att kollegorna på socialtjänsten tenderar att arbeta på ett förhastat och ibland olagligt sätt vilket beskrivs som en strategi för att hantera en stressig arbetssituation men att det även kan handla om okunskap. Deras arbetsuppgifter kan därmed inkludera en kontrollerande funktion gentemot sina tillfälliga kollegor.

Ta bara en sån där grej som journalföring, liksom. En del kan ju säga att "Du ska gallra det här", "Nej jag gallrar ingenting" sa jag. "Jo, nej men du måste ta bort det här, du måste..." "Nej det tänker jag inte göra för det ska man inte göra förrän efter fem år, efter sista anteckningen" "Jo, men det säger jag att du skal" "Nej, det gör inte jag" säger jag, och då kan de bli jättesura, för de tycker att det ska va så. Men det är olagligt, och då gör inte jag det /.../ Respondent 5

Alltså jag tänker att ibland så kommer man till ställen där det är extremt bristande, alltså stora brister i handläggning och dokumentation och man ser att "Här har ni inte följt lagen", man får en beställning att "Vi vill att du ska ombänderta de här barnen, eller skriva en utredning som ombändertar de här barnen" alltså lite så "Vi har redan gjort det här, men vi vill att du ska stå för beslutsunderlaget", och då känner man att... nej. Det kan jag inte göra. /.../ Alltså ofta så känns det ju som att de redan vet det själva, alltså att "Det här var ju inte så snyggt gjort", och så vill de bara ha nån som lappar ihop bitarna /.../ Respondent 3

Ovanstående exempel tyder på att konsulten kan få krav på att de ska genomföra arbetsuppgifter som går emot lagen och som de därmed tydligt kan ta ställning emot, vilket samtliga respondenter uppger att de gör. Det finns dock tillfällen då konsulten kan hamna i en besvärlig situation och får ta ärenden där hen inte har möjlighet att avstå ifrån eller förbereda sig inför särskilda uppgifter. Det kan bero på att konsulten upplevt att hen inte fått tillräckligt med information om ett ärende som hen blivit tilldelad och som dessutom kan vara av väldigt känslig karaktär. Verksamheterna kan använda sig av den strategin då konsulterna inte förväntas att stanna i kommunen under en längre tid.

Det kan vara exempelvis assistansärenden, som kan vara väldigt laddat och känsligt. Då kan konsulten titta på det med andra ögon men också då den är där tillfälligt och sen lämnar kommunen och inte finns där längre, om det blir ett negativt beslut. Det har jag varit med om. /.../ Det var inte mitt ärende egentligen. Men gruppchefen kom och frågade om jag kunde ta det, och jag förstod inte vad det innebar förrän jag gjorde bembesöket och förstod hur komplicerat det var /.../ Respondent 1

Man vill skydda personalen som man redan har. Det är ett jätteproblem för alla socialtjänster att så många slutar och blir sjukskrivna hela tiden. Så då lägger man sånt som är tungt och komplext på konsulter, för de kommer ändå försvinna igen. /.../ Respondent 2

Förväntningarna på att konsulterna inte ska delta i möten som rör verksamhetens utformning kan ses som en regel som konsulterna tycker är positiv för deras egen del, vilket gör att de inte har något motiv att försöka bryta denna. Det uttrycks även en viss kritik gentemot socialtjänstens strävanden efter att arbetsuppgifter som rör ärenden ska genomföras tillsammans och att det därmed inte finns utrymme för konsulten att vara självständig. Det kollektiva arbetet kan tolkas som en regel som konsulten bör förhålla sig till enligt verksamheten för att inte framstå som en outsider. Kritiken gentemot detta kan från konsultens sida istället förstås som ett motstånd som symboliserar att hen ser verksamheten som en outsider, då de inte jobbar på ett tillräckligt adekvat sätt.

Vidare kan företeelsen att konsulten ska utföra vissa lagbrytande arbetsuppgifter tolkas som en situation då verksamheten försöker få konsulten att bryta regler som kan finnas på en samhällig nivå. Istället för att själva bryta denna regel och bli upplevd som outsider i förhållande till samhället så överför verksamheten detta till konsulten, i ett försök att överlåta outsiderstämpeln på henom då konsulten i det fallet får stå för ett beslutsunderlag istället för någon av de ordinarie anställda. När verksamheten uppmuntrar ett lagbrytande beteende så kan däremot konsulten istället uppleva dem som outsiders då de inte följer grundläggande formella regler som ska styra i det sociala arbetet.

Inkludering i arbetsgruppen

De flesta respondenterna uppger att de för det mesta har bra erfarenheter vad gäller känslan av inkludering i arbetsgruppen och uttrycker att man känt sig som en ordinarie anställd och haft goda relationer med den ordinarie personalen. Detta förklaras både utifrån att ens tillfälliga kollegor är glada över att man kommer och avlastar deras arbetsbörda när belastningen är hög men även att personal i socialtjänst generellt beskrivs som väldigt vänliga och sympatiska människor.

Människor brukar va väldigt välkomnande hos socialtjänster och väldigt tacksamma över att man får hjälp, för det är nästan alltid kriskommuner vi kommer in i /.../ Respondent 2

Alltså jag tycker generellt att chefer och dom flesta som jobbar inom socialtjänsten är liksom trevliga människor. Och de är ofta väldigt empatiska, och måna om personalen, och måna om även konsulter som kommer in, de lyssnar /.../ Respondent 3

Ett par av respondenterna menar att de generellt upplever ett gott bemötande från arbetsgruppen hos verksamheten men att de kunde känna att de behövde göra ett särskilt gott intryck för att

förtjäna det. Detta inkluderar såväl att visa på hög kompetens kunskapsmässigt och att vara social och tillmötesgående gentemot sina kollegor, något som inte beskrivs som ett problem då de anser sig själva vara sociala personer. En respondent beskriver dock att hen ibland bjuder på godsaker för att göra ett gott intryck. En annan uppger att det blev hens uppgift att återvinna förtroendet för konsulter hos en verksamhet hen hade haft uppdrag hos då en tidigare konsult hade gjort ett dåligt arbete.

Jag har varit med om konsulter före mig som jobbat och som man fått rätta till saker och ting. En gång har jag fått försöka göra så att klienten får mer förtroende för handläggaren på kommunen för att föregående handläggaren hade varit, ursäktade mig, men väldigt dum /.../ Respondent 4

Några respondenter uppger att det finns en viss skepsis mot konsulter. Detta anses bero på att verksamheten ofta har behövt anställa konsulter då man antingen inte lyckats med sin rekrytering eller att verksamheten lagt ned rekryteringsprocessen och förlitar sig på att anställa konsulter vid höga arbetstopp. Detta kan leda till att kommunerna inte är särskilt noggranna med att kontrollera konsulternas CV:n och tidigare erfarenheter vilket uttrycks som problematiskt då det tillkommit allt fler konsulter med bristande kompetens. Detta kan vara en anledning till att arbetsgruppen har en negativ inställning gentemot konsulter då de har hyrt in någon som inte kunnat leva upp till förväntningarna. Två av respondenterna beskriver även tydliga exempel på när de blivit dåligt bemötta av den ordinarie personalen. En av dem uppger att hon vid ett tillfälle har blivit utfrysad av dem. Hon hade svårt att förstå varför hon blev utfrysad i och med att hon generellt har lätt att ta kontakt med andra människor, och trodde att konsultrollen kunde leda till en viss skepsis oberoende av konsultens personlighet. Denna situation ledde till att hon kort därpå slutade sitt uppdrag och dessutom fick sparken från det bemanningsföretag som hon var anställd hos.

I en kommun har jag blivit mobbad. Efter två veckor så sa jag, "det här går inte, jag orkar inte jobba här". När jag kom in i fikarummet så blev det helt ljudlöst. Och det kändes väldigt olustigt. Så jag slutade i den kommunen efter en månad. Och då blev det ju så att företaget jag var anställd hos de ville inte ha mig mer, fast jag jobbat hos dem tidigare år, och det kändes väldigt olustigt. Sen tog det ett par månader innan jag började jobba inom ett nytt företag /.../ Respondent 4

Den andra respondenten uppger att hon fått motta spydiga kommentarer för att hon är konsult, vilket hon säger beror på att socionomer generellt står till vänster politiskt och att man som arbetsgivare tycker att det är okej att uttrycka sådana åsikter i verksamheter som utför socialt arbete. Detta menar respondenten beror på att det sprids vänsterinriktade åsikter på socionomutbildningarna som påverkar hur man ser på frågor som rör privata tjänster inom den offentliga sektorn.

[De säger] "Åh, nu kommer det konsulter igen" och "Jag vill inte ha konsulter, jag tycker inte om... jag politiskt vill inte ha konsulter, det ska inte va så" det kan de säga högt, men det är ju ingen ledare som säger någonting emot det. Men sen så tycker de ju att det är bra att man är där. Men det är ju tillåtet att säga så... av socionomer, för att de är oftast vänster /.../ Vilket ju inte är professionellt alls /.../ Får jag som borgerlig vara socionom? Skulle du prata med dem på [socionomutbildningen], skulle de säga "Nej det kan man inte vara". Och det är ju väldigt konstigt /.../ Respondent 5

Det kan även finnas en medveten strategi från konsulterna att inte bli allt för involverade i arbetsgruppens interna sociala relationer. Detta utifrån antagandet om att det tar såväl tid som energi från deras arbete, och riskerar därmed att sänka deras prestation även om det är svårt att inte bli påverkad om det är dålig stämning på kontoret. Samtidigt kan man inte heller bli allt för distanserad, då man inte vill verka känslolokall.

Eller jag ska inte säga att det är så alltid men jag tror det är så överlag, ju kortare uppdrag du har desto mer effektiv är du. Då har du inte de här relationerna, ju längre tid du är på en arbetsplats desto mindre effektiv blir du. Då blir du ju in dragen i mer eller mindre skitsnack i vad som händer och konflikter /.../ Respondent 6

Jag har blivit väldigt inkluderad och har blivit väldigt medbjuden på saker. Jag föredrar ju att inte bli det, jag tycker om att inte behöva sitta med liksom tolv pers på lunchen och prata /.../ Och annars så, jag kan äta lunch med de andra ibland, men allra helst vill jag va själv. Jag vill inte fika, alltså det går så himla mycket tid åt att fika /.../ Jag har känt mig väldigt välkommen, mer än vad jag skulle önska ibland. Men de respekterar också att man håller sig lite utanför /.../ Respondent 7

Man kan tolka det som att konsulterna oftast inte upplever sig som outsiders då de blir väl mottagna och känner sig inkluderade i arbetsgruppen. De uttrycker dock ett flertal strategier som de använder sig av för att minska känslan av att inneha en avvikande roll jämfört med arbetsgruppen. Det kan dels vara att göra ett gott intryck men också att förändra organisationens bild av konsulter om de tidigare haft dåliga erfarenheter av dem. Detta kan tolkas som att konsulterna ändå är medvetna om att de innehar en avvikande position och att tidigare nämnda strategier används för att undvika potentiella repressalier som kan bli en konsekvens av stämplingen som outsider. Vidare kan konsulten behöva anpassa sitt bemötande och vara tillräckligt tillmötesgående gentemot sina kollegor trots att hen inte har ett eget intresse i att vara inkluderad och delta i den sociala sammanhållningen. Detta för att inte upplevas som kall eller otrevlig och därmed stämplas som en outsider utifrån sitt bemötande.

Att konsulterna ändå har blivit utsatta för mobbning och spydiga kommentarer, som är beroende av deras anställningsform och inte deras personlighet, kan ses som repressalier i linje med Beckers teori. Detta kan som en respondent uttrycker det bero på att deras anställningsform inte är gynnsam inom sociala arbetets fält då de verksamma ofta står till vänster politiskt och därmed är negativt inställda till privata aktörer, vilket konsulterna är och som i sin tur kan leda till att de upplevs som outsiders. Det kan även bero på att konsultens självständiga roll går emot tanken om att socialt arbete bör utföras i grupp för att fatta rättssäkra beslut. Dessa två förklaringar kan tolkas som anledningar till att deras tillfälliga kollegor anser att konsulterna självvalt brutit mot reglerna som hör till socionomprofessionen, och därmed anses de vara avvikande i relation till konventionellt anställda socialarbetare. Konsulten i sin tur kan se gruppen som outsiders när de utövar dessa repressalier då deras bristande samarbetsförmåga kan påverka möjligheten att ge klienterna bästa möjliga stöd och service, vilket kan antas vara professionens huvudsakliga mål.

Tillvägagångssätt för att kritisera verksamheten

Alla respondenterna beskriver att verksamheterna ibland ger dem positiv respons när de ger förslag på förbättringsområden i verksamheternas arbetssätt. Detta utifrån att socialtjänstkontor vill utvecklas samt att konsulternas åsikter anses värdefulla då de har bred kompetens och har

erfarenhet från flera olika verksamheter vilket gör att de kan komma in med ett utifrånperspektiv. Ett par respondenter menar dock att konsulten behöver vara försiktig när hen framför kritik gentemot verksamheten. Detta kan innebära att konsulten enbart ger kritik av lättare karaktär, enbart gör det om organisationen ber om det eller om de i sitt arbete bryter mot lagen. Att vara återhållsam med kritik kan bero på att man inte vill framstå som besvärlig då det kan påverka ens framtida möjligheter att få uppdrag.

Ja men det är jätteklurigt eftersom det här är mitt levebröd, så vill man inte göra sig ovän och man vill ju inte heller ha ett rykte om sig att man är besvärlig, för då får man inget uppdrag /.../ Det ska mycket till innan jag gör mig besvärlig /.../ Respondent 6

Ett gynnsamt tillvägagångssätt för att kunna förändra något som man anser är problematiskt på arbetsplatsen är att beskriva hur andra verksamheter jobbar och vad man själv utifrån sin erfarenhet anser är ett fördelaktigt arbetssätt. Genom att använda denna strategi kan man som konsult inspirera till alternativa arbetssätt utan att påtala att verksamheten gör fel.

Utan man säger nånting och så är det någon som nappar på det, och de brukar oftast inte ha problem med att lära sig nya saker. Sen kanske de skulle ha mer problem om man började med att säga "Ni gör fel, ni är dåliga". Jag brukar mer lyfta det från andra hållet, typ "Så här kan man ju göra" eller "Så här gör man ju" eller sådär, och så får de lyfta att "Nämen så gör vi ju inte alls, hur kommer det sig att vi gör fel" eller... "Ja, men det finns ju det här sättet att göra det på, vad spännande" och så pratar man om det som funkar istället för det som inte funkar. För att lyfta saker som inte funkar, det leder ju ingenstans /.../ Respondent 7

En annan strategi kan vara att ta stöd av sitt bemanningsföretag när man ger kritik. Detta sker ofta i slutet av uppdraget då konsulten även har möjlighet att framföra åsikter och förslag på förbättringsområden till högre uppsatta tjänstepersoner som fattar beslut om verksamheten. Om konsulten väl framför kritik inför sina kollegor så finns det en risk att de uppfattar henom som en besserwisser då hen drar snabba slutsatser om organisationens arbetssätt utan att ha varit där under en längre tid och därmed inte har tillräcklig kunskap om verksamhetens situation.

Ja, men man måste vara försiktig. Med åren så lär man sig, att man får passa sig, för att jobbar du som handläggare kan vissa bli irriterade om du försöker tala om för dem vad du ska göra som att man bestämmer över dem. Då måste man vara lite försiktig /.../ Det har hänt att de som jobbar där tänker att "Vi som har jobbat här så pass länge... ska du komma och tala om hur vi ska göra" /.../ Det handlar om jantelagen. Du ska inte tro att du är någon eller att du kan något /.../ Respondent 1

I andra verksamheter fanns en risk att konsultens åsikter inte togs på allvar men att detta kunde bero på att verksamheten i sig inte var särskilt förändringsbenägen. Responsen på detta från verksamheten karaktäriserades av att man ansåg att rutinerna på arbetsplatsen fungerade väl och att man därmed inte behövde konsultens förslag på förbättringsområden.

Det är ju olika responser om man är intresserad av kritik eller inte. De flesta vill ju inte ha kritik, för de tror att de är bäst på jorden. Det är det som är det största problemet med socialtjänsten, att det är 365 olika enheter som tror att de gör socialtjänsten bäst på alla ställen. Och ingen lär sig av varandra egentligen, utan de har sina egna rutiner och egna sätt att jobba /.../ Respondent 5

Då pratar man med chefen i första hand om man känner att man kan prata med chefen. Men i det stora hela så försöker man stå ut /.../ Man skulle inte ta det på allvar för jag är konsult /.../ Då har man sagt "Så här har vi alltid gjort i vår kommun och så här kommer vi göra i 50 år till" ungefär. Så man har inte tagit det på allvar när man säger att "Så här ska det vara" /.../ Respondent 4

Det finns de verksamheter som uppskattar när den utomstående konsulten för in tankar och förslag på förbättringsområden. Då verksamheten kan vara relativt sluten och inneha en vana för hur de arbetar så kan konsulten med sina erfarenheter från andra verksamheter hjälpa dem att skriva om sina regler för hur arbetet ska utföras för att i sin tur utvecklas och bli en bättre aktör inom det sociala arbetets fält. På så sätt kan konsultens kompetens och åsikter betraktas som en tillgång och inte som ett avvikande beteende.

Att man som konsult däremot kan möta negativ respons när man påtalar förbättringsområden kan ses som ett sätt att bryta en informell regel som verksamheten har som inkluderar att konsulten inte har legitimitet att uttala sig om organisationens eventuella brister. Detta utifrån att hen ska ägna sig åt de arbetsuppgifter som hen blivit tilldelad samt att konsultens kortvariga uppdrag gör att hen inte har tillräcklig kännedom om verksamhetens situation och tidigare omständigheter som påverkat denna. Därmed kan konsulten bli stämplad som en outsider om hen ändå framför kritik. Att låta bli det alternativt att föra fram förbättringsförslag på ett smidigt och icke dömande sätt kan ses som en medveten strategi för att undvika stämpeln. Konsulten kan dock se verksamheten som outsiders då de borde sträva efter att bli bättre och därmed välkomna feedback.

Outsider i positiv respektive negativ bemärkelse

Ovan har vi redogjort för hur respondenterna upplever sina tillfälliga uppdrag inom socialtjänsten och hur de ser på frågan om inkludering i arbetsgruppen. Vidare har vi undersökt om respondenternas utsagor kan förstås i förhållande till outsiderbegreppet, eftersom deras avvikande anställningsform kan antas få konsekvenser för hur de bemöts samt deras arbetsvillkor. I vissa avseenden så uttrycker de att de får en snarlik roll som den ordinarie personalen och att de känner sig inkluderade i arbetsgruppen. Utifrån vår tolkning av konsulternas utsagor lyfts de därmed i många fall inte fram som tydliga outsiders som får negativa konsekvenser för dem. Istället kan deras roll som expert inom området, som stöd för verksamheten i situationer då det råder hög belastning samt deras stora möjlighet att kontrollera sin arbetssituation tolkas som att de har en privilegierad position och därmed kan ses som outsiders i positiv bemärkelse. I andra situationer är det tydligt att respondenterna upplever repressalier som är avhängiga deras avvikande anställningsform, såsom utfrysning, bristfälligt stöd eller kommentarer som uttrycker skepsis gentemot dem. Detta kan göra att konsulterna själva tar på sig rollen som outsider i negativ bemärkelse men deras beskrivningar av dessa situationer kan även tolkas som att de anser att verksamheterna och den ordinarie personalen arbetar på ett bristfälligt och oprofessionellt sätt som påverkar arbetsgången och stämningen i verksamheten negativt. Detta leder i sin tur till att konsulten ser verksamheten som outsiders då det skapar hinder för att bedriva ett gynnsamt och konstruktivt socialt arbete.

6. DISKUSSION

Syftet med denna studie har varit att beskriva hur tillfälligt inhyrda socionomer i socialtjänsten upplever arbetet i en ny verksamhet och hur det påverkar deras roll utifrån deras avvikande anställningsform. Vi har här tagit hjälp av Beckers teori om outsiders. För att uppfylla detta har vi visat på hur de inhyrda socionomerna ser på sin roll i relation till den ordinarie personalen, vilka förväntningar de inhyrda socionomerna upplever att den inhyrande verksamheten har på deras arbete samt vilka svårigheter eller möjligheter man som inhyrd socionom kan uppleva under ett uppdrag inom socialtjänsten. Sammantaget finns det en viss variation vad gäller respondenternas uttryckta erfarenheter, men vissa upplevelser verkar de flesta eller alla respondenter ha gemensamt.

Vad gäller hur de inhyrda socionomerna ser på sin roll i relation till den ordinarie personalen uttrycker de å ena sidan att de känner sig välkomnade och ibland som en del av arbetsgruppen. Å andra sidan beskriver de att de medvetet kan inta en mer distanserad roll för att kunna jobba mer effektivt men att man ändå till viss del måste vara tillmötesgående för att inte uppfattas som kall. Socialt umgänge med kollegorna hos den inhyrande verksamheten anses ta för mycket tid och om det finns konflikter på arbetsplatsen vill man inte bli involverad i dessa då det tar energi från arbetet. Detta kan bero på att man genuint känner att man vill jobba effektivt utan några onödiga pauser men även att man vill leva upp till de förväntningar som finns på att arbeta just snabbt och effektivt.

Respondenterna har även uttryckt att det finns andra förväntningar som innebär att de ska vara experter på området och därmed inte behöva särskilt mycket stöd från verksamheten i sitt arbete. De ska även uppvisa en viss flexibilitet vad gäller vilka arbetsuppgifter de ska utföra samt godta en bristfällig arbetsmiljö. Vidare verkar det finnas en tvetydig förväntan vad gäller konsultens ansvar att påtala möjliga förbättringsområden. Ibland välkomnas det då konsulten tillskrivs kompetens utifrån sin erfarenhet av ett flertal arbetsplatser men dessa förslag kan även negligeras eller avvisas då verksamheten anser att konsulten gått utanför sina befogenheter.

De otydliga förväntningarna som beskrivits ovan är något som även präglar konsultrollen generellt. Flertalet respondenter uttrycker att verksamheterna sällan uttrycker vad som förväntas av konsulten och vad hen ska bidra med. Detta leder till att konsulten hamnar i en osäker position och kan behöva ta till sig strategier för att avgöra vad hen förväntas bidra med i den specifika verksamheten, vilket alltså utgör en svårighet som hen kan uppleva i och med sitt uppdrag. Respondenterna i denna studie menar däremot att det finns möjligheter och fördelar knutna till rollen som väger upp de svårigheter och motgångar som de kan uppleva. Dessa möjligheter är bland annat frihet i att bestämma över sin arbetsgång själv, att inte behöva engageras i verksamhetsrutiner som bland annat rör organisationens utveckling och därmed får lägga mer tid på arbetet med klienter. Konsultens expertroll innebär även att man tilldelas de mest komplexa ärendena, vilket respondenterna uttrycker som de mest intressanta och givande. På så sätt kan konsulten förstås som en professionell outsider i positiv bemärkelse.

Utifrån studiens resultat är vår första slutsats att man som konsult ser såväl positiva aspekter som utmaningar i relation till sin anställning, men att de förstnämnda väger över och att man därmed föredrar den anställningsformen istället för att vara ordinarie anställd. I relation till tidigare

forskning som vi redogjort för tycker vi det är intressant att våra respondenter generellt lyfter fram att de har positiva erfarenheter vad gäller deras tillfälliga uppdrag och inkludering i verksamheten, medan annan forskning främst lyft fram negativa aspekter. Visserligen vet vi inte om andra forskare aktivt valt att lyfta mindre ofördelaktiga fenomen som inhyrda socionomer upplever eller om det är så att deras respondenter faktiskt uttryckt att deras arbetssituation främst omgärdas av negativa aspekter. Om den sista hypotesen stämmer kan man fråga sig varför det skiljer sig från våra resultat. En förklaring skulle kunna vara att de respondenter som valt att delta i vår studie främst har positiva erfarenheter och vill sprida dessa. Deras åsikter speglar därmed inte nödvändigtvis de generella upplevelser som konsulter har och gör att resultatet kan vara snedvridet (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2011:42).

Som ovan nämnt har tidigare forskning främst lyft fram konsulternas arbetsuppgifter ur en negativ aspekt och framhåller exempelvis att de får handlägga orimligt många ärenden eller enbart får ta de som är mest komplexa i sin natur (Carey, 2011:549f). Några av våra respondenter har uttryckt att det ibland finns för höga förväntningar på dem, både vad gäller hur många ärenden man ska handlägga under en viss tid men också att man kan få för många komplexa ärenden, vilket en respondent menade när hon berättade om att hon hade haft två LVU-utredningar parallellt. Våra respondenter anser dock att det tillhör konsultrollen att ta de mest komplexa ärendena samt att de tycker att dessa är de roligaste. Några uttrycker även att de har möjlighet att säga nej till fler ärenden eller uttrycka vad det kommer få för konsekvenser på kvaliteten om den inhyrande verksamheten vill lägga på dem mer arbete. Deras möjlighet att ta pauser mellan uppdrag och vetskapen om att dessa är tidsbestämda ger dem dessutom en utökad möjlighet att hantera en hård arbetsbelastning.

Utifrån ovanstående resonemang så anser vi att det är viktigt att lyfta frågan om vilka förväntningar såväl den inhyrande verksamheten som konsulterna själva har på sitt arbete. Även om konsulternas uppdrag är relativt korta och både verksamheterna och konsulterna själva anser att de bör klara av en hård arbetsbelastning så får inte det gå ut över kvaliteten i arbetet, då myndighetsutövning är en viktig fråga där rättssäkerheten måste prioriteras. Vi anser även att det kan vara värt att problematisera svårigheten att dra en gräns för när man själv anser att ens arbete påverkas negativt utifrån att man själv vill leva upp till förväntningarna på att vara en duktig och effektiv konsult och inte vara krånglig att ha att göra med. Förväntningarna kanske därmed gör att man väntar lite längre innan man säger att arbetsbelastningen är för hög. Att ha en för hög arbetsbelastning kan påverka såväl konsulternas psykosociala hälsa (Abrahamsson & Johansson, 2013:10f) som rättssäkerheten i arbetet. Detta gör det viktigt att inte enbart lägga över ansvaret på konsulten att säga stopp när arbetsbelastningen blir för hög, utan att de inhyrande verksamheterna reflekterar över hur många eller komplexa ärenden som de lägger på konsulten, och hur hen ser ut att kunna hantera detta.

Vår andra slutsats är att konsultens anställningsform innebär ett krav på att snabbt kunna känna in vad verksamheten vill ha ut av honom, eftersom det sällan uttrycks explicit, och att hen därefter måste anpassa sig efter det. Detta krävs då det verkar finnas en stor variation vad gäller förväntningar på konsultens roll och hans arbete. Vårt resultat tyder på att verksamheterna förväntar sig att konsulterna generellt ska arbeta självständigt och att konsulterna själva även har den synen på sin roll. Några respondenter uttrycker även att de undviker att delta i sociala sammanhang som fikapauser och vardagligt småprat då de tycker att det tar för mycket tid och

energi från arbetet. Ibland kan de dock arbeta i organisationer där kollegorna kan uttrycka en önskan om att konsulten ska vara mer närvarande i dessa sammanhang. Därmed kan det bli svårt att balansera denna förväntan samtidigt som det kan antas finnas en annan, traditionell arbetsstruktur där man anser att social sammanhållning är viktigt och eftersträvarsvårt.

Att det finns tudelade förväntningar på konsulten som kan försvåra hens arbete kan förstås genom Beckers resonemang om att en individ kan tillhöra flera olika grupper samtidigt där det finns olika syn på vad som anses vara ett legitimt respektive avvikande beteende (Becker, 1963:8). I och med det blir det svårt att säga vilken grupp regler som anses ska vara överordnad. Konsulterna kan å ena sidan anses vara en del av socionomprofessionen vars gamla anor antas prägla de verksamheter som de har uppdrag inom och som de förväntas följa. De kan å andra sidan även antas tillhöra ett slags utbrytargrupp, där det finns varierande förväntningar från olika verksamheter som kan vara svåra att hantera. Konsulterna verkar dock också ha egna förväntningar på sig själva som kan gå emot de som verksamheten har, som tidigare nämnt exempelvis vad gäller självständigt respektive kollektivt arbete.

Utifrån ovanstående resonemang anser vi att det är viktigt att den ordinarie arbetsgruppen har förståelse för att konsulten inte alltid har utrymme eller en önskan av att delta i sociala sammanhang på arbetsplatsen. Detta beror inte på arbetsgruppen i sig utan att man vill leva upp till förväntningarna om att arbeta snabbt och effektivt samt att man trivs att arbeta självständigt. Att bli inbjuden till fikapauser eller liknande sammanhang kan upplevas vara trevligt och är därmed inte något som per automatik ska undvikas från den ordinarie personalen. Däremot verkar det finnas en önskan från vissa konsulter att inte bli betraktade på ett negativt sätt när de avböjer att delta i sociala sammanhang.

Vår tredje slutsats är att konsulternas arbetsroll kan förstås som både positiv och negativ. Det förstnämnda avser att de kan ha en överordnad position jämfört med de med konventionell anställning. Detta gör att outsiderbegreppet måste utvidgas då det i vår empiri kan förstås som något positivt jämfört med den ursprungliga innebörden av begreppet där det beskrivs som något negativt. Några respondenter har även uttryckt upplevelser av dåligt bemötande samt att några av deras handlingar kan förstås som strategier för att undvika att framstå som en outsider i negativ bemärkelse. Detta gör att den traditionella innebörden av outsiderbegreppet fortfarande blir relevant i relation till konsultens roll. Att teorin behövt utvecklas efter att vi tolkat det som att konsulterna beskriver sin roll i positiva ordalag är en del av spårhundsbegreppets innebörd. Detta har inneburit en möjlighet för att få en bättre förståelse för vår empiri (Starrin, Larsson, Dahlgren & Styrborn, 1991:20f).

Tidigare forskning från Storbritannien har belyst problematiken i att inhyrda socialarbetare, i och med deras förväntan på att arbeta snabbt och effektivt, inte får utrymme att lägga tillräckligt med tid eller engagemang åt sina brukare samt att de inte har möjligheten att bygga relationer med dem (Carey, 2009:565; 2011:549). Man menar även att den inhyrde inte kan uppfylla de altruistiska aspekter som hör till det sociala arbetet, däribland att det är av stor vikt att arbeta för klienterna och deras välmående, i och med det att det korta uppdraget står i vägen för kontinuitet (Carey 2007:344). Av den här anledningen så kan konsulten bli betraktad som en outsider i negativ bemärkelse då deras anställningsform innebär andra förväntningar och arbetsvillkor jämfört med de konventionellt anställda. Flertalet av respondenterna i vår studie framhåller dock

att det ter sig tvärtom i deras arbete. De arbetar snabbt och effektivt, vilket förväntas av dem, men i kombination med att de inte deltar i verksamhetsrutiner eller andra tidskrävande moment så ges de möjligheten att lägga sitt huvudfokus och sin tid på arbetet med just klienterna. I detta avseende skulle man kunna se det som att konsulternas roll och villkor i arbetet innebär mer utrymme att uppfylla de altruistiska aspekterna än de fast anställda och därmed kan konsulterna anses vara outsiders i positiv bemärkelse.

En potentiell förklaring till att resultatet skiljer sig mellan Storbritannien och Sverige vad gäller förutsättningarna för konsulterna att engagera sig i arbetet med klienterna är att arbetets organisering kan skilja sig mellan olika länder. Den forskning som berör inhyrda sjuksköterskor i svensk kontext har framhållit att de får möjlighet att fokusera på arbetet med sina patienter då de inte förväntas engagera sig i andra delar av verksamheten och dess rutiner (Allvin, Jacobsson & Isaksson, 2003:56f; Berg Jansson & Engström, 2016:5f). Detta överensstämmer med våra respondenters utsagor vad gäller arbetet med deras klienter. Sjukvården är visserligen en annan typ av verksamhet men som tidigare nämnt så har den vissa likheter med socialtjänsten i och med att de är människobehandlande organisationer. Detta tyder på att det kan finnas en skillnad i konsultens utrymme att ha ett utbrett engagemang för sina klienter beroende på vilket land hen arbetar.

Den fjärde slutsatsen är att konsulterna upplever att socialtjänsten inte tillvaratar deras kompetens på rätt sätt och ibland till och med motarbetar dem när man fryser ut dem, inte ger dem stöd när de frågar om det eller inte erbjuder en tillräckligt god fysisk arbetsmiljö. Detta kan anses vara högst ofördelaktigt för verksamheten då det kan antas påverka arbetsgången men även obehagligt för konsulten själv. Dessutom kostar en konsult generellt mycket pengar för verksamheten och hen är troligen inhyrd då de har en hög arbetsbelastning. Därmed kan det anses negativt att den ordinarie personalen lägger tid och energi på att försvåra konsultens arbete samt att konsulten måste stå ut med en bristfällig fysisk arbetsmiljö som kan antas påverka möjligheten att göra ett bra jobb.

Det dåliga bemötandet kan enligt våra respondenter bero på att verksamheten haft dåliga erfarenheter av konsulter med bristfällig kompetens. Tidigare forskning har visat att inhyrda socialarbetare samt sjuksköterskor inte alltid når upp till verksamhetens förväntningar vad gäller deras kunskap och erfarenheter (Carey, 2013:493). Att det finns socionomkonsulter som inte har tillräckligt med kompetens är något som våra respondenter uttryckt, men att de själva inte är en av dem. Det uttrycks en generell oro för att det har tillkommit allt fler konsulter inom socionombranschen som inte har den kompetens som krävs och att det kan förstås som en risk för att konsulternas rykte svärtas ner. Detta kan alltså antas få inverkan på konsulternas möjlighet att få uppdrag i framtiden då kommuner vill undvika att anställa dem. Respondenterna understryker därmed vikten av att kommunerna kontrollerar konsulternas CV:n så att man hyr in en person som har gedigen erfarenhet av det arbete man ska utföra och så att hen kan hantera det arbete som kommunerna förväntar att hen ska klara av. Detta kan relateras till Hartmans (2011) resonemang om att man behöver kontrollera alla aktörer inom välfärdssektorn vilket kan leda till en ökad administrativ belastning samt förhöjda kostnader (Hartman, 2011:14).

Utifrån ovanstående resonemang kan man fråga sig vad vilka konsekvenser som kan följa om kommunerna brister i sin kontroll av konsulternas kompetens. Har man negativa erfarenheter av

konsulter, eller om det till exempel lyfts fram i media att en kommun betalat stora mängder till en konsult som inte kunnat utföra sitt jobb, så kan det antas påverka hur man ser på verksamhetens sätt att organisera sig (Svensson, 2008:25). Detta skulle kunna innebära att det införs en nationell lagstiftning som förbjuder inhyrning av konsulter i socialtjänstverksamhet då man inte kan garantera en rättssäker handläggning samt att det medför för stora kostnader. Idag finns det dock ett underskott av socialsekreterare vilket antas kvarstå (Arbetsförmedlingen, 2018:28) vilket även innebär att behovet av konsulter antas bestå. Utifrån detta kan det anses problematiskt att införa en sådan lag och därmed kan kommunernas kontroll vara en viktig del för att socialtjänsten ska få fortsätta hyra in konsulter. Detta kan som ovan nämnt medföra merkostnader men med tanke på att inhyrning av en konsult redan innebär en stor utgift så kan det antas spara pengar på sikt om man undviker att hyra in någon som inte har tillräcklig erfarenhet och kompetens.

Denna studie hade vissa begränsningar främst vad gäller urvalet och en av dessa är att vår geografiska spridning är något osäker. Respondenterna var vid intervjutillfället verksamma inom tre olika landskap i södra halvan av Sverige vilket kan ses som en brist i att få ett mer omfattande urval ur ett geografiskt perspektiv. Då vi inte valt att fästa avseende vid var de har haft uppdrag under sin konsultkarriär så har vi inte kännedom om detta och därmed inte heller om hur god den reella spridningen är. En annan begränsning som tidigare diskuterats kan vara att vi inte vet om våra respondenter valde att delta för att de har positiva erfarenheter och vill sprida dessa. Dessutom innebär intervjusituationen en möjlighet för respondenten att framställa sig själv i god dager och kan ses som ett sätt att skapa en identitet som inte överensstämmer med verkligheten (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2011:57). Till sist så kan resultatet som tidigare nämnt ha påverkats av att vi både inkluderade egenföretagare och bemanningsanställda då det under intervjuerna framkommit att de sistnämnda kan ta stöd från sitt bemanningsföretag vad gäller frågor som rör bristfällig psykosocial arbetsmiljö medan egenföretagare påtar att de har ett eget ansvar för detta. Denna företeelse kan exempelvis antas påverka hur väl man kan hantera en pressad arbetssituation. Ett exempel som tydligt avviker från detta gäller konsulten som avslutade sitt tillfälliga uppdrag på grund av att den ordinarie personalen mobbade henne, och som senare på grund av detta fick sparken från sitt bemanningsföretag. Detta speglar den risk som Arbetsmiljöverket belyser i sin rapport där den inhyrande verksamheten och bemanningsföretaget delar på ansvaret för den inhyrda arbetsmiljö och att det kan leda till att ingen tar detta ansvar (Arbetsmiljöverket, 2013:5, 11f).

Trots ovanstående begränsningar vad gäller urvalet så anser vi oss som tidigare nämnt ha möjlighet att generalisera våra resultat. Detta utifrån att respondenternas ålder har en god spridning, att de tillsammans haft uppdrag inom många olika verksamheter samt att majoritetet av dem haft erfarenhet av att arbeta inom minst tre olika områden inom socialtjänsten. Utöver dessa aspekter har vi gjort utförliga beskrivningar av våra respondenters utsagor och hur vi tolkat dem vilket är en förutsättning för att kunna bedöma huruvida ens resultat kan vara generaliserbar till andra situationer (Kvale & Brinkmann, 2014:311f).

Vad gäller förslag för framtida forskning tycker vi det är intressant att flertalet att våra respondenter uttryckt en stark oro för att det finns många konsulter inte har den kompetens som krävs. De önskar även att verksamheterna kontrollerar konsulternas CV:n noggrant för att veta vilka erfarenheter de har. Därmed skulle en forskningsstudie kunna syfta till att genom vinjetter

undersöka hur bedömningar skiljer sig mellan mer och mindre erfarna konsulter och hur det till exempel påverkar rättssäkerheten.

7. REFERENSER

- Abrahamsson, L. & Johansson, J. (2013). Hundra år av långsamhet. *Arbetsmarknad och arbetsliv*, (2), 9-26.
- AFS 2001:1. *Systematiskt arbetsmiljöarbete: Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete och allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Allvin, M., Jacobson, A. & Isaksson K. (2003). Att avgränsa det gränslösa sjuksköterskearbetet. En intervjustudie om sjuksköterskors villkor och valmöjligheter i bemanningsbranschen. *Arbetsliv i omvandling*, 2003:12. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Arbetsförmedlingen (2018). *Var finns jobben? Bedömning för 2018 och på fem års sikt*. Tillgänglig via <https://www.arbetsformedlingen.se/download/18.85c88291615e16646a4e186/1518080417950/var-finns-jobben-2018.pdf>
- Arbetsmiljöverket (2013). *Arbetsmiljö för hyresarbetskraft - Inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö, Rapport 2013:10*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Astvik, W. & Melin, M. (2013). Överlevnadsstrategier i socialt arbete. Hur påverkar copingstrategier kvalitet och hälsa? *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 19(4), 61-73.
- Augustsson, G. (2016). The client company marginally utilises the knowledge of highly skilled temporary staff, *Journal of Education and Work*, 29(5), 519-539.
- Augustsson, G., Ekelund-Book, T. & Landstad, B.J. (2017). Utilization of Consultant Doctors' Competence and Impact on Perceived Psychosocial Work Environment: A Pilot Study. *Health*, 9, 189-207.
- Becker, H. (1963). *Outsiders*. New York: The free press of Glencoe.
- Becker, H. (1997). *Outsiders*. New York: Free press.
- Bellaagh, K. & Isaksson, K. (1999). Uthyrd men fast anställd. *Arbete & Hälsa*, 1999:6. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Berg Jansson, A. & Engström, Å. (2016). Working together: critical care nurses experiences of temporary staffing within Swedish health care: A qualitative study. *Intensive and Critical Care Nursing*, 41, 3-10.
- Björklund, J. (2014, 27 november). Personalbrist inom socialen drabbar utsatta barn. *Sveriges radio*. Hämtad 2018-03-10 från <http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=83&artikel=6030212>
- Blumer, H. (1954). What is wrong with social theory? *American Sociological Review*, 19(1), 3-10.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Bryman, A. (2011). *Sambällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber AB.
- Carey, M. (2006). Selling social work by the pound? The pros and cons of agency care management, Practice. *Social work in action*, 18(1), 3-15.

- Carey, M. (2007). Some ethical dilemmas for agency social workers. *Ethics and social welfare*, 1(3), 342-347.
- Carey, M. (2009). The Order of Chaos: Exploring agency care managers' construction of social order within fragmented worlds of state social work. *The British Journal of Social Work*, 39(3), 556-573.
- Carey, M. (2011). Here today, gone tomorrow. The ambivalent ethics of contingency social work. *Critical social policy*, 31(4), 540-561.
- Carey, M. (2013). The Last Resort: Similarities and Differences between Contingent Agency Employment Practices in Social Work and Nursing, *International Social Work*, 56(4), 482-495.
- Cornes, M., Manthorpe, J., Moriarty, J., Blendi-Mahota, S. & Hussein, S. (2013). Assessing the effectiveness of policy interventions to reduce the use of agency or temporary social workers in England. *Health and Social Care in the Community*, 21(3), 236-244.
- De Ruyter, A., Kirkpatrick, I., Hoque, K., Lonsdale, C. & Malan, J. (2008). Agency working and the degradation of public service employment: The case of nurses and social workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(3), 432-445.
- Eriksson-Zetterquist, U. & Ahrne, G. (2011). Intervjuer. I G. Ahrne & P. Svensson (red.), *Handbok i kvalitativa metoder* (s. 36-57). Malmö: Liber.
- Garsten, C. (1999). Betwixt and between. Temporary employees as liminal subjects in flexible organizations. *Organizational studies*, 20(4), 601-617.
- Gould, N. (1994). Anti-racist social work: a framework for teaching and action. *Issues in Social Work Education*, 14(1), 2-17.
- Gustavsson, A. (2016, 14 november). Fler kommuner hyr in socionomen för miljonbelopp. *SVT Nyheter*. Hämtad 2018-03-12 från <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/smaland/flerkommuner-hyr-in-socialsekreterare-for-miljonbelopp>
- Hartman, L. (2011) Inledning. I L. Hartman (red.), *Konkurrensens konsekvenser: vad händer med svensk välfärd?* (s. 9-31). Stockholm: SNS förlag.
- Hoque, K. & Kirkpatrick, I. (2006). A retreat from permanent employment. Accounting for the rise of professional agency work in UK public services. *Work, employment & society*, 20(4), 649-666.
- Hoque, K. & Kirkpatrick, I. (2008). Making the core contingent: Professional agency work and its consequences in UK social services. *Public Administration*, 86(2), 331-344.
- JO 2001/02, s. 250.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Manthorpe, J., Cornes, M. & Moriarty, J. (2012). Considering the safeguarding risks presented by agency or temporary social care staff: research findings and recommendations. *The Journal of Adult Protection*, 14(3), 122-130.
- Nandorf, T. (2016, 2 februari). Dyra hyrsocionomer blir socialsekreterare. *Dagens Nyheter*. Hämtad 2018-03-10 från <https://www.dn.se/ekonomi/dyra-hyrsocionomer-blir-socialsekreterare/>

- Olofsdotter, G. & Augustsson, G. (2008). Uthyrda konsulter från bemanningsföretag: Främling eller outsider? *Arbetsmarknad och arbetsliv*, 14(4), 11-25.
- Rogers, J. (2012). Anti-Oppressive Social Work Research: Reflections on Power in the Creation of Knowledge. *Social Work Education*, 31(7), 866-879.
- SFS 1974:152. *Kungörelse om beslutad ny regeringsform*. Stockholm: Justitiedepartementet.
- SFS 2017:725. *Kommunallag*. Stockholm: Finansdepartementet.
- Simonsson, C., Hjorth, M., Sandberg, H., & Thelander, Å. (1998). *Möten på fältet. Kvalitativ metod i teori och praktik*. (Working Paper; Vol. 1998:1). Department of Sociology, Lund University.
- Socialstyrelsen (2016). *Krav på behörighet inom socialtjänstens barn- och ungdomsvård. Uppföljning av lagändring*. Tillgänglig via <http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/20224/2016-5-32.pdf>
- Starrin, B., Larsson, G., Dahlgren, L. & Styrborn, S. (1991). *Från upptäckt till presentation*. Lund: Studentlitteratur.
- Svensson, K. (2008). Att vara socialarbetare. I K. Svensson, E. Johnsson & L. Laanemets (red.), *Handlingsutrymme: utmaningar i socialt arbete* (s. 15-31). Stockholm: Natur & Kultur.
- Svensson, K. (2008). Organisering i organisationer. I K. Svensson, E. Johnsson & L. Laanemets (red.), *Handlingsutrymme: utmaningar i socialt arbete* (s. 32-55). Stockholm: Natur & Kultur.
- Svensson, P. & Ahrne, G. (2011). Att designa ett kvalitativt forskningsprojekt. I G. Ahrne & P. Svensson (red.), *Handbok i kvalitativa metoder* (s. 19-33). Malmö: Liber.
- Sveriges kommuner och landsting (2015). *Rekryteringsläget inom socialtjänsten*. Tillgänglig via <https://webbutik.skl.se/bilder/artiklar/pdf/7585-323-9.pdf?issuusl=ignore>
- Sveriges kommuner och landsting (2018). Hämtad: 2018-04-26, från <https://skl.se/>
- Tun Hedfors, A. (2018, mars). Få svar efter konsultvåg. *Socionomen*, 2018:2, 56-58.
- Vetenskapsrådet. (u.å.). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Yin, R. (2007). *Fallstudier: design och genomförande*. Malmö: Liber.

8. BILAGA 1: Intervjuguide

Bakgrundsinformation

- Hur gammal är du och vilket kön identifierar du dig som?
- När tog du din socionomexamen?
- Har du haft någon fast anställning som socialsekreterare eller biståndshandläggare innan du blev konsult? Hur länge hade du en sådan anställning innan du blev konsult?
- Är du anställd via bemanningsföretag eller egenföretagare? Om du har varit anställd via bemanningsföretag och varit egenföretagare, vilken typ av anställning föredrog du?
- Ungefär hur många år har du haft tillfälliga uppdrag som konsult inom socialtjänsten?
- Har du haft konsultuppdrag inom olika verksamheter i socialtjänsten? Vilka?

Introduktion på arbetsplatsen

- Hur går processen till när du blir rekryterad till ett uppdrag?
- Vilken förberedelse får du inför uppdraget?
- Upplever du att får en introduktion på arbetsplatsen och dess arbetsuppgifter? Hur är denna introduktion utformad?

Arbetsuppgifter

- Upplever du att det finns några särskilda förväntningar på dig som konsult?
- Vilka arbetsuppgifter har du på arbetsplatsen? Särskiljer sig dessa från den ordinarie personalen?
- Har du möjlighet att påverka dina arbetsuppgifter?
- Hur upplever du din (psykosociala) arbetsmiljö?

Relationer med kollegor/chef hos inhyrande verksamheten

- Hur upplever du relationen med den befintliga personalen?
- Vad gör du om du får en arbetsuppgift som du inte kan genomföra eller som du inte är bekväm med?
- Vad gör du om du anser att din arbetsmiljö är bristfällig?

Verksamhet och organisation

- Vad gör du om du anser att verksamhetens arbetssätt är bristfälligt?
- Vilken typ av respons får du när/om du påtalar ett förbättringsområde i verksamheten?

Tidigare forskning

- Utifrån tidigare forskning har det framkommit att inhyrda socionomer upplever:
 - En förväntan på att arbeta snabbt och effektivt, att de ska ta ärenden som den ordinarie personalen nekat, "hög-risk/svåra ärenden" - Känner du igen dig i detta?

- Att de inte inkluderas i arbetsgruppen för att man dels är där tillfälligt och/eller för att man inte förväntas vara delaktig i vissa verksamhetsrutiner (möten etc.) - Känner du igen dig i detta?

Övrigt

- Anser du att din anställningsform får några konsekvenser för hur du bemöts av chefer, kollegor och brukare?
- Om du ser tillbaka på din karriär som konsult, upplever du några skillnader i fråga om relationer med kollegor, arbetsuppgifter, verksamheterna jämfört med hur det är idag?
- Vad anser du är viktigt för socialtjänstkontor att tänka på vad gäller inhyrning av socionomer?

9. BILAGA 2: Informationsskrift och samtycke

Tack för att du deltar i vår studie! Denna intervju kommer bidra till empirin i vår kandidatuppsats som är en del av vår socionomutbildning vid Socialhögskolan på Stockholms Universitet.

I vår studie vill vi undersöka hur man som inhyrd socialarbetare upplever arbetet och arbetsmiljön i en ny verksamhet. Ämnen som kommer att beröras under intervjun är bakgrundsinformation om ditt yrkesliv, vilken typ av förberedelse samt introduktion du eventuellt får inför och på den nya arbetsplatsen, hur du upplever arbetsuppgifter samt om de skiljer sig från den ordinarie personalen, relationer till dina tillfälliga kollegor samt inflytande över arbetsgången och verksamhetsfrågor. I slutet av intervjun har du möjlighet att lyfta sådana frågor som du tycker är viktiga i relation till ämnet.

Intervjun kommer att spelas in för att sedan transkriberas och analyseras. Inspelningen kommer att förvaras så att ingen annan än vi uppsatsförfattare kan ta del av den. Inspelningen kommer att raderas när uppsatsen är godkänd av vår institution.

Studien kommer publiceras på Digitala Vetenskapliga Arkivet (DiVA). Vid bearbetning av studien kommer vår handledare att vara behjälplig men hen kommer inte få reda på några personliga uppgifter om dig som deltar. Studien kommer inte att användas för kommersiellt bruk eller andra icke-vetenskapliga syften.

Du är anonym i denna studie och alla personliga uppgifter som kan kopplas till dig kommer att censureras (för att din identitet inte ska röjas). De uppgifter som vi skulle vilja kunna återge i presentationen av våra resultat är din könstillhörighet, din ungefärliga ålder (alltså din ålder avrundat till närmaste 5-tal) samt ungefär hur länge du sammantaget varit verksam som konsult för uppdrag inom socialtjänsten (avrundat till hela år). Du får själv bestämma vilka av dessa personuppgifter som vi får använda i presentationen.

Könstillhörighet Ungefärlig ålder Antal år konsult socialtjänsten

Var god och sätt ett kryss i rutan för de uppgifter som vi får använda.

Finns det något ämne/fråga som du inte vill prata om är det okej att uttrycka detta och det kommer inte leda till några påtryckningar från vår sida. Du kan även när som helst välja att avbryta intervjun ifall du inte längre vill delta.

Samtycke

Härmed intygas att jag som respondent tagit del av ovanstående skriftlig information och väljer att delta i denna studie.

Härmed intygas att vi uppsatsförfattare förhåller oss efter de villkor som redogjorts för ovan.

Ort & datum

Ort & Datum

Namnteckning

Namnteckning & namnteckning

Namnförtydligande

Namnförtydligande & namnförtydligande