

Helena Blomberg & Jonas Welanders

”Kör tills du brakar, sedan kastar vi ut dig om du inte flyr innan”

Socialsekreterares berättelser om uppbrott från arbetsplatsen

**”Work until you collapse, then we’ll throw you out if you don’t manage to escape before”:
Social workers’ narratives about breaking up from the workplace.**

During the last few decades, several studies have shown that social workers have unfair working conditions which have led to both ill-health and increased turnover. A central aim of the article is to shed light on the break-up narratives of 31 social workers who have left their workplaces due to discontent with the organization. In terms of theory, the study draws upon a discursive narrative approach – how language is used to accomplish social actions. The aim of study is to analyse how the social workers narrate their working conditions, what they convey and how they construct a professional identity. Findings show that the social workers: (1) by rhetorical resources such as details, extreme case formulations, metaphorical expressions etc. illustrate an unsustainable working situation; (2) convey criticism and testify to a lack of trust/reliance in their relation to organizational agents when the agents ignore calls for improvements, their communication is deficient and dominated by blame and a call for loyalty; and (3) construct their identity by establishing a we-ness when talking about professional ethics and a collegial solidarity.

Helena Blomberg, lektor i sociologi vid Akademin för Hälsa och Valfärd på Mälardalens högskola.

Jonas Welanders, doktorand i arbetslivsvetenskap vid Akademin för Hälsa och Valfärd på Mälardalens högskola.

Kontakt: helena.blomberg@mdh.se

Inledning

Den myndighetsutövande delen av socialtjänsten är en verksamhet som framstår som särskilt problematisk med svåra arbetsvillkor, rekryteringssvårigheter och höga ohälsotal (Försäkringskassan, 2015). Personalomsättningen bland socialsekreterare har också ökat under det senaste decenniet (Sveriges Kommuner och Landsting, 2016). Ett generellt konstaterande avseende socialsekreterarnas arbetssituation är att socialtjänsten är hårdare reglerad av lagar jämfört med större delen av annan kommunal verksamhet, vilket begränsar det lokala handlingsutrymmet (Lindquist, 2013). Socialtjänsten är dessutom, liksom övrig offentlig verksamhet, föremål för styrning i enlighet med New Public Managements (NPM) logik, vilken kännetecknas av kontinuerlig kostnadseffektivisering, decentralisering och rationalisering (Hood, 1991). NPM:s fokus på mätbara prestationer har fått negativa följder i form av ett minskat inflytande för de professionella yrkesgrupperna (Bejerot & Hasselblad, 2013), vilket har lett till en ökad deprofessionalisering (Dellgran, 2015). Forskning visar att denna styrning bidrar till en hög förekomst av arbetsrelaterad stress. Inom välfärdstjänstesektorn, där den myndighetsutövande delen av kommunernas socialtjänst är särskilt utsatt, innebär styrningen en negativ påverkan på arbetstillfredsställelsen (Försäkringskassan, 2015; Härenstam et al., 2005). När de professionella bedömningarna hamnar i konflikt med budgetramarna finns även risk för konflikter mellan socialsekreterares professionella etik och organisationens styrning av socialtjänsten (Astvik, Melin & Allvin, 2014; Dellgran, 2015).

Arbetet med samhällets mest utsatta ställer således inte enbart krav på kompetens och drivkraft hos den enskilda socialsekreteraren, organisationen och ledningen ska också skapa förutsättningar för goda arbetsvillkor och en god omsorg för klienterna. Studier av socialsekreterares arbetsvillkor visar att höga krav i arbetet och brister inom organisationen är en del av förklaringen till den höga personalomsättning (Tham, 2007a; 2007b). Andra studier har fokuserat på socialsekreterares stress och påfrestningar samt hur de hanterar en hög arbetsbelastning (Astvik & Melin, 2012; Pösö & Forsman, 2013). Flertalet av de studier som analyserat personalomsättningen av socialsekreterare har främst studerat personalens intentioner att sluta, vilket inte kan likställas med att studera orsakerna till faktisk uppsägning (Mor Barak, Nissly & Levin, 2001). En studie om orsaker till faktisk uppsägning påvisar att en hög personalomsättning ökar arbetsbelastningen, vilket i sin tur leder till att fler slutar och att arbetsuppgifternas status försämras ytterligare (Welander, Astvik & Isaksson, 2017). Täta byten av socialsekreterare innebär också otrygghet för klienterna och nyrekryteringar innebär höga kostnader (Lindquist, 2013).

Studierna ovan visar olika möjliga förklaringar till hur det kommer sig att personalomsättningen är hög inom socialtjänsten. Denna studie avser att bidra med ytterligare en dimension till att förstå problematiken ur socialsekreterares perspektiv: att utifrån deras *berättelser* synliggöra hur organisationens styrning kan uppfattas och hur relationen mellan ledning och medarbetare kan ta sig uttryck. I linje med andra organisationsstudier handlar

det om att åskådliggöra hur organisationen skapas av dess medlemmar och hur yrkesidentiteter (re)produceras i berättelser om organisationen (Alvesson, Ashcraft & Thomas, 2008; Czarniawska, 1998; Rhodes & Brown, 2005). Berättandet om yrkeslivet handlar således om ett identitetsskapande, där individen förhandlar och gör anspråk på en yrkesidentitet i relation till andra; kollegor, klienter och organisationens representanter såsom enhetschef, verksamhetschef, myndighetschef och politiker (Alvesson, Ashcraft & Thomas, 2008; Löfgren, 2012; Mishler, 1999; Pérez Prieto, 2006). Centralt i denna artikel är berättelser utifrån intervjuer med socialsekreterare som lämnat sina arbetsplatser, och i vissa fall yrket, på grund av missnöje med arbetsvillkoren. Deras berättelser har kontextualiserats som *uppbrottsberättelser* för att markera att det handlar om en process och ett aktivt val att bryta upp från en anställning (jfr Fuchs Ebaugh, 1988).

Studiens syfte är att belysa såväl *innehållet* i socialsekreterarnas berättelser som att urskilja *hur* de motiverar och talar om sina uppbrott från arbetsplatserna. Detta skiljer sig från att enbart analysera upplevelserna som ligger till grund för besluten att lämna arbetsplatserna (se Welander, Astvik & Isaksson, 2017). Ambitionen är att urskilja vad som görs i berättandet, det vill säga språk som handling (att säga något är att göra något) (Potter, 1996). Studiens forskningsfrågor är: 1) Med vilken retorik formar socialsekreterarna sina berättelser om uppbrott och hur konstruerar de sin yrkesidentitet? 2) Vad förmedlas i berättandet? 3) Vad åstadkommer berättandet?

I de teoretiska och metodologiska utgångspunkterna redogörs för studiens vetenskapliga och narrativa forskningstradition. Därefter beskrivs det empiriska materialet och studiens tillvägagångssätt avseende analysförfarande och etiska beaktanden. Resultatet presenteras utifrån narrativa exempel från deltagares berättelser om själva processen att lämna arbetsplatsen. Avslutningsvis diskuteras resultatet i relation till studiens forskningsfrågor.

Teoretiska och metodologiska utgångspunkter

Att berätta om sig själv är alltid en del av socialt- och kulturellt förankrade berättelser (Adelswärd, 1996; Bamberg, 2007; Mishler, 1999), vilket också säger något om den berättandes samtid. Hur vi talar, tänker och förhåller oss till olika fenomen (re)produceras i diskurser och dess medföljande berättelser, vilka sätter upp villkor för *hur* och *vad* man kan berätta (Börjesson & Palmblad, 2007; Potter, 1996). Kulturellt förankrade berättelser kan förstås som olika standardberättelser med intriger, karaktärer, händelseförlopp och upplösning vilket även kan utmärka individuella berättelser. Det innebär att individen förhåller sig till och använder sig av standardberättelser för att skapa trovärdighet och ömsesidighet, eftersom standardiserade inslag i berättandet kan skapa ett igenkännande hos lyssnaren (Blomberg, 2010; Bruner, 1991; Taylor, 2006). I berättandet om ett uppbrott, att lämna en partner/våldsam relation (Hydén, 2005; 2008) eller ett yrke/en specifik arbetsplats (Blomberg, 2010) finns standardiserade inslag för att visa processen av uppbrottet (även om

kontexten inte är den samma). Sådana inslag kan vara missnöje, tvekan att lämna det som är tryggt och välbekant, inget gehör för behovet av att vända missnöjet, fara för den egna hälsan samt beslutet att bryta upp. Dessa inslag kan jämföras med Fuchs Ebaugh's (1988) idealtypiska faser i begynnande tvivel, sökande, vändpunkt, beslut och ett nygammalt jag.

Diskursiv narrativ ansats

I studiens diskursiva narrativa ansats kombineras diskursiv psykologi (Edwards & Potter, 1992; Potter, 1996) med en narrativ forskningstradition, som utgår ifrån hur berättelsers *inhåll* och *form* betraktas som sociala handlingar i en given berättarkontext. Berättarkontexten är avgörande för hur och vad som kan sägas; för vem är berättelsen konstruerad och med vilket syfte? (Bamberg, 2004; 2011; Kohler-Riessman, 2008; Mishler, 1999). Den narrativa ansatsen ligger nära diskursiv psykologi, vars forskningsfokus är hur text och tal organiseras retoriskt för att åstadkomma handlingar (Edwards & Potter, 1992; Potter, 1996).

I detta perspektiv ses identiteter som relationella och inte som något fast och beständigt *inom* individen (Bamberg, 2004; Mishler, 1999; Potter, 1996). Individers identitetsskapande analyseras utifrån Bambergs (2004; 2011) tre analyssteg: 1) hur berättaren positionerar sig i relation till andra karaktärer i berättelsen, 2) vad åstadkoms i interaktionen mellan berättare och lyssnare, vad vill berättaren uppnå och förmedla? 3) vad har framkommit i hur berättaren positionerar sig till andra, dvs. hur vill berättaren bli uppfattad i interaktionen? Hur hen positionerar sig i relation till diskurser/standardberättelser förmedlar hur hen vill bli uppfattad av lyssnaren (Bamberg, 2011; Potter, 1996).

Vidare måste berättaren hantera *vad som står på spel* i berättandet. I alla interaktioner finns ett *dilemma* (dilemma of stake and interest) som innebär att andra tenderar att uppfatta berättelseutsagor som uttryck för individuella/gruppers intressen och ambitioner (Edwards & Potter, 1992). Som berättare kan det finnas olika *aspekter* och olika *grader* av vad som står på spel: identitet, trovärdighet, socialt anseende eller önskade handlingar i interaktionen. Det som står på spel i interaktionen mellan socialsekreterare och forskare är bådas *trovärdighet*. Hur talar de utifrån sina kategoritillhörigheter och hur nås en ömsesidig förståelse? Hur förmedlar en socialsekreterare en övertygande berättelse om sina erfarenheter och uppbrottet? För att inte uppfattas tala i egen sak och därmed riskera att inte bli tagen på allvar behöver berättaren skapa en neutral hållning i samtalet genom att pendla mellan sina egna unika erfarenheter och faktabeskrivningar (att skapa en verklighet/sanning bortom sig själv) (Edwards & Potter, 1992; Potter, 1996). Likväl måste forskaren genom erfarenhets- och forskningsbaserade frågor och respons framstå som intresserad, lyhörd och empatisk för att driva intervjun framåt och skapa ett trovärdigt intryck (Mishler, 1999). Således sker ett identitetsarbete hos båda parter i interaktionen. I den givna situationen skapar de intryck av sig själva i relation till varandra genom att följa skiftningar i samtalet (*footing*), vilket innebär att känna in den andres närvaro, berättarkontexten och de egna

uttalandena. Detta för att under samtalets gång kunna ändra riktning avseende den egna placeringen i interaktionen för att bevara eller förändra de intryck som skapats (Goffman, 1959/1994; 1981).

Centralt i denna ansats är analysen av hur socialsekreterare retoriskt formar sitt berättande i skapandet av trovärdighet och anspråk på sin version av verkligheten – samtidigt som vederbörande konstruerar sin yrkesidentitet och förmedlar något i den givna berättarkontexten. Det innebär identifierandet av retoriska resurser som: 1) *Metaforiska uttryck*: används för att tala om erfarenheter i andra termer i syfte att få fram poänger och förstärka det man vill förmedla, exempelvis att "ätas upp av administrativa uppgifter", "tidstjuvar" etc. för att visa en hög arbetsbelastning. 2) *Citeringar* av sig själv och andra: används för att skapa autenticitet och förståelse för det egna perspektivet, exempelvis att citera sig själv: Då sa jag till chefen "Hur ska vi egentligen prioritera i det här fallet?". 3) *Pronomen* (vi, jag, man): används för att skapa en neutral hållning i berättandet om arbetsvillkoren genom att balansera mellan eget förklaringsansvar för tidigare händelser och ett allmängiltigt sanningsanspråk. 4) *Detaljer*: används för att skapa autenticitet, exempelvis att återge en händelse med specifika inslag. 5) *kategorier* och vad vi associerar med kategorierna: används för att förstärka och möjliggöra ett identitetsskapande och det man vill förmedla. Exempelvis kan kategorin "tonårstjej" associeras till att vara besvärlig och svårhanterlig för vuxna. 6) *Tid*: används för att legitimera att saker och ting faktiskt har hänt, det vill säga användningen av årtal, datum och olika tempus som exempelvis "jag gick hem 12 augusti 2008, men det hade hållit på ett tag innan dess, om vi vrider tillbaka tiden till..." (Potter, 1996; Wooffitt, 1992). 7) *Extrema kraftuttryck*: används för att förstärka intensiteten i vissa passager av berättandet, exempelvis uttryck som "katastrofalt" eller "enormt" för att illustrera erfarenheter (Edwards, 2000) och 8) *tidsjag*: som används för att väva in sitt dåtidssjag för att förmedla hur man vill framstå i nuet, exempelvis vid presentationen av sig själv som "jag är lektor, men också utbildad sjuksköterska sedan tjugo år tillbaka". Det visar hur man vill ha närhet till sitt dåtidssjag i nuet men att man också kan ha distans och i berättandet göra upp med sitt dåtidssjag: "Jag skulle ha gått mycket tidigare, jag förstår inte varför jag stannade så länge" (Blomberg & Börjesson, 2013).

Empiriskt material och tillvägagångssätt

Det empiriska materialet, 31 kvalitativa intervjuer med socialsekreterare, har genomförts inom ramen för ett större forskningsprojekt som finansierats av två medelstora kommuner i Mellansverige. Forskningsprojektet syftade dels till att kartlägga socialsekreterare som hade avslutat sina anställningar i dessa kommuner, dels till att intervjua dem som slutat till följd av missnöje med sina arbetsvillkor. Syftet med att intervjua personer som avslutat sina anställningar var att fånga hela processen av att lämna en arbetsplats och inte enbart intentionerna. Kriterierna för att ingå i studien var att deltagarna skulle ha arbetat som

myndighetsutövande socialsekreterare och under år 2014 frivilligt avslutat sin anställning på grund av missnöje. Tillgång till deltagare i studien har beretts med hjälp av HR-strategier i respektive kommun, som förmedlade kontaktinformation till samtliga socialsekreterare som slutat sin anställning under år 2014 (totalt 101 individer). Sjuttio av dessa 101 individer kontaktades via telefon för att i ett första skede ta reda på huvudmotiven till varför de hade slutat. De övriga 31 individerna kunde ej kontaktas eftersom fullständiga kontaktuppgifter saknades (fungerande telefonnummer/mailadresser). Av de 70 individer som kontaktades uppgav 57 av dem att huvudmotivet till uppsägning var missnöje med arbetsvillkoren. Dessa 57 individer tillfrågades om de var intresserade av att delta i intervjustudien och 31 av dem svarade ja till att låta sig intervjuas vid ett senare tillfälle.

Intervjupersonerna kom från sex olika socialkontor inom socialtjänsten (19 deltagare från barn- och ungdomsvården och 12 deltagare som ansvarat för vuxenärenden), vilket möjliggjorde *viss* variation i berättelserna. Av de 31 deltagarna hade fyra individer (13 procent) lämnat yrket helt medan övriga arbetar kvar inom socialtjänsten. Alla intervjupersoner är kvinnor mellan 24 och 63 år (medelvärde 42 år) med skiftande antal år i yrket (från 1 till 34 år, medelvärde 10 år) och anställningstid i organisationen (från 1 till 19 år, medelvärde 6 år). Urvalet kan förstås som ett strategiskt och tillgänglighetsbaserat urval (Kvale & Brinkmann, 2009). En begränsning med urvalet kan vara att de medverkande är de som varit mest missnöjda, vilket kan ha påverkat resultatet negativt. En annan möjlig begränsning är att studien exkluderat andra möjligheter till att förstå orsaker till missnöje eftersom alla potentiella deltagare inte kommit till tals.

Intervjuerna genomfördes under våren år 2015. Ingången i berättarkontexten har från forskarens sida varit att visa "jag är nyfiken på dina erfarenheter" genom att låta intervjupersonerna inleda med att berätta om sin yrkeshistorik och därigenom nå en ömsesidighet i samtalet. Intervjupersonerna fick genom denna start också möjlighet att sätta in forskaren i *sina* perspektiv om vad som historiskt sett hade styrt deras vägval i arbetslivet. Uppbrottsberättelserna skapades stegvis utifrån utgångspunkten att berättelser samproduceras mellan intervjuperson och forskare och att båda parter eftersträvar meningsskapande och ömsesidig förståelse (Blomberg, 2010; Mishler, 1999).

Etik

Etiska beaktanden har gjorts genom hela forskningsprocessen och studien har godkänts vid regionala etikprövningsnämnden i Uppsala. När forskarna rekryterade deltagarna via telefon informerades de om syftet med studien, att deltagandet var frivilligt och kunde avbrytas när som helst utan negativ påföljd samt att de skulle förbli anonyma (Gustafsson, Hermerén & Peterson, 2005). Etiken har även tagits i beaktande utifrån hur resultatet presenteras, eftersom fokus ligger på karakteristiska inslag i berättelserna och inte de unika individerna i sig, även om fiktiva namn använts för att levandegöra empirin (ålder är dock korrekt).

Analysförförande

Inledningsvis lästes det empiriska materialet ett antal gånger och efterhand framträdde en bild av såväl yrke som relationer till klienter, ledning och organisation. Framställningen av berättelserna är i kronologisk ordning för att successivt bygga upp en förståelse (för läsaren) för *vad* intervjupersonerna gör ett uppbrott ifrån. Rubrikerna karakteriserar vanligt förekommande inslag i berättandet även om deltagarna själva inte drivit en linjär berättelse i intervjusituationerna (jfr Blomberg, 2010; Hydén, 2008).

Empiriutdragen i resultatredovisningen har diskuterats mellan forskarna och valts ut eftersom de *illustrerar* vad som utmärker uppbrottsberättelserna och vad som förmedlas. Studien har i huvudsak *inte* strävat efter generaliserbarhet, dock kan analysen av deltagarnas berättande om yrkeslivet vara teoretiskt applicerbart i liknande situationer (Huberman & Miles, 2002; Kvale & Brinkmann, 2009). Det finns grader av generaliserbarhet eller överförbarhet, speciellt med avseende på yrkesutövare som utgår ifrån en professionell etik i relationsorienterade yrken vars organisationer kännetecknas av logiken inom NPM (Fangen, 2005), exempelvis sjuksköterskor (Blomberg, 2016).

Resultat

En disharmonisk relation med organisationen – en professionell yrkesidentitets urholkning

De inledande frågorna i intervjuerna handlade om relationen till organisationen och dess representanter utifrån ett grundläggande fokus på hur arbetsvillkoren sett ut. Det var också en ingång för att ta reda på hur organisationens representanter, enligt intervjupersonerna, betraktade yrkesgruppen och få veta mer om intervjupersonernas erfarenheter av den relationen. I berättelseutdraget nedan exemplifieras hur en typisk relation mellan parterna kan framställas:

I: Hur upplever du att organisationen har tagit hand om er som yrkesgrupp?

IP: Det har varit mycket prat om att man ska vara lojal mot sin arbetsgivare. För mig handlar lojalitet om att göra sitt jobb på det allra bästa sättet men jag har förstått att för arbetsgivaren så innebär lojalitet att man inte ska prata utåt om att det är dåligt och att det är stressigt för kollegor. Det har varit munkavel. Och det har också påverkat mig i mitt beslut. Jag är inte imponerad. Jag tycker att det är alldeles för mycket prat om hur jag som person ska hantera saker och inte vad vi egentligen behöver göra. Jag höll på att kräkas när jag såg ett protokoll från ledningen. Dom är ju bekymrade över att ingen söker tjänster. I wonder why? Det har ju varit ett sjunkande skepp i 20 års tid. Plötsligt börjar dom fundera på "Varför får vi inga folk? Varför är det ingen som söker till barnkontoret?"

Det känns skrattretande. Då har dom tagit in en sådan här reklamfirma som ska hjälpa dom att rekrytera. Jag känner bara att dom har inte fattat någonting. Dom fattar inte att det är människomisshandel att jobba på barnkontoret. Det är helt crazy att jobba där. Jag förstår inte att någon utsätter sig för att jobba där. Men visst, vi ska förbättra annonserna, eller jag vet inte vad./.../ Så svaret på din fråga är att jag har inget förtroende för resten av organisationen. (Karin, 47 år)

Berättaren positionerar sig som aktivt ifrågasättande av arbetsgivaren och arbetsgivaren framställs som den part som har tolkningsföreträde avseende innebörden av lojalitet genom yttrandet "man ska inte prata utåt om det som är dåligt och det som är stressande". Berättaren uttrycker det metaforiskt i "det har varit munkavel", vilket förstärker etablerandet av en yrkesidentitet av att vara i underläge, samtidigt som organisationens maktanspråk legitimeras. Ifrågasättandet uttrycks även i uttalanden som "för mycket prat om hur jag som person ska hantera saker", "jag är inte imponerad" och "de har inte fattat någonting", vilket förmedlar ett missnöje över att ha en arbetsgivare som inte är lyhörd gentemot sina medarbetare. Likaså skapas ett vi och ett dom i berättelsekontexten, då arbetsgivaren kategoriseras som oförstående när det gäller svårigheter med rekrytering: "Plötsligt börjar dom fundera på 'Varför får vi inga folk?'" Ett yttrande som, förutom att visa på en distans mellan medarbetare och ledning, retoriskt skapar en autenticitet av relationen genom att ledningen citeras. En annan berättare beskriver ett icke-relationellt förhållande till ledningen i allmänhet och till verksamhetschefen i synnerhet:

I: Hur skulle du beskriva din relation till ledningen?

IP: Det fanns liksom ingen relation, de fattade inte. De som fattade lite mer, det var våra arbetsledare och det är för att de var ändå på golvet och såg och de delade ut (ärendena) och de kunde se den här stressen i våra ögon, men de var ändå liksom tvungna att ta sida, kändes det som. /.../ Vi hade krismöte igen och hon (verksamhetschef) sa bara "ja, nu börjar jag märka att det verkligen är illa" och man såg bara frustrationen hos allihop, för att det var jävligt illa månader sedan, nu är det liksom som ett sjunkande skepp. Vad snackar du om? /.../ Och det där, man känner okej, vad är det vi behöver säga och på vilket språk för att du ska förstå? Så det är den där frustrationen som gör att man inte orkar. Alltså vi slutar prata om det, för att man kan sitta och prata om det liksom i flera år, men om du inte tar in det och inte inser och fattar, då är det liksom, då finns det ingen mening med det. (Inez, 24 år)

I ovanstående empiriutdrag visas dessutom även grader av förståelse kopplad till en hierarkisk positionering i organisationen; ju närmare *golvet* man är, desto större är förståelsen för arbetsvillkoren. Berättaren använder arbetsledaren som ett vittne, dels för att legi-

timera bristfälliga arbetsvillkor, dels för att påvisa en segregerad organisation där arbetsledaren tvingas välja sida trots det hen har sett: *stressen i våra ögon*. Vidare beskrivs hur krismöten är något återkommande och hur berättarens och ledningens verklighetsbilder av socialtjänstens uppdrag inte harmonierar med varandra genom att berättaren citerar verksamhetschefen: ”nu börjar jag märka att det verkligen är illa”. Citatet skapar en autenticitet och fungerar även retoriskt effektivt för att kunna ifrågasätta chefens verklighetsbild av arbetssituationen genom att metaforiskt kontrastera att det nu är ett ”sjunkande skepp”. Förutom citat och ett metaforiskt uttryck använder berättaren även tid och kraftuttryck som retoriska resurser i kontrasterandet mellan *jävligt illa månader sedan* och *nu* ett sjunkande skepp. Det förmedlas ett allvar, att vara på väg att drunkna, vilket följs upp med flera ifrågasättande frågor: ”Vad snackar du om? /.../ Och det där, man känner okej, vad är det vi behöver säga och på vilket språk för att du ska förstå?” Ifrågasättandet visar återigen att ledningen saknar förståelse och lyhördhet för problematiken.

I berättarkontexten exemplifierar berättaren hur oförstående chefen är genom yttrandet ”om du inte tar in det och inte inser och fattar det”. Med exemplifierandet, genom att rikta talet (du) till forskaren, åstadkommer berättaren en fördjupad förståelse för sitt perspektiv på problematiken.

Förutom att förmedla ett ifrågasättande handlar det även om en förhandling om ansvar, vilket blir tydligt när forskaren ber intervjupersonen att precisera hur ledningen bemötte uttalat missnöje:

I: När ni påtalade brister, hur agerade ledningen?

IP: Man behövde enligt cheferna bli bättre på att planera sin tid och allting landade tillbaka på att då är inte jag tillräckligt bra. ”Jag är inte tillräckligt kompetent, jag är inte tillräckligt duktig på det här för man borde få det att gå ihop”. För mig handlar det om organisatoriska brister och systematiska fel som gör att arbetsbelastningen blir helt absurd men man vänder det till att det handlar om individer och att individernas kompetens inte räcker till. Och så länge man har det perspektivet kommer det aldrig bli bättre och då kommer folk att fly. Det ligger i sakens natur, man bygger in det i systemet, och det är det jag tänker har hänt med socialtjänsten, man har byggt in det i systemet. ”Kör tills du brakar, sedan kastar vi ut dig, om du inte flyr innan”. (Johanna, 32 år)

Berättaren visar hur cheferna lägger ansvaret på medarbetarna när de påtalar den höga arbetsbelastningen. Det normaliserande inslaget, genom pronomenet *man*, ”man behövde enligt cheferna bli bättre på att planera sin tid”, ”man borde få det att gå ihop”, förmedlar inte enbart chefernas inställning till socialsekreterarna utan även hur berättaren vittnar om en egen självvranssakan. Genom att citera sina innersta tankar: ”Jag är inte tillräckligt kompetent, jag är inte tillräckligt duktig på det här för man borde få det att gå ihop” för-

stärks autenticiteten och lyssnaren kan förstå berättarens situation. Då berättaren har lämnat arbetsplatsen blir det möjligt att i berättandet gå från självrannsakan till att lägga ansvar och skuld för fel och brister på systemet och organisationen. Indirekt ifrågasätter också berättaren ledningen för att den kontinuerligt lägger ansvaret och skulden på medarbetarna: "man vänder det till att det handlar om individer och att individernas kompetens inte räcker till". Därefter kritiserar berättaren ledningen för att ha implementerat denna inställning i organisationskulturen: "det ligger i sakens natur, man bygger in det i systemet". Berättaren visar hur orubblig ansvarsfrågan är genom att hänvisa till att den är inbyggd i systemet, vilket förstärks genom metaforiska uttryck (fiktivt citat): "Kör tills du brakar, sedan kastar vi ut dig, om du inte flyr innan." Implicit framförs kritik i förmedlandet av att socialsekreterare betraktas som utbytbara eller likställs med förbrukningsvaror.

Det som hittills har presenterats är hur relationen mellan ledning och medarbetare utmärks av en distans, en disharmoni. Ledningen reglerar arbetsvillkoren, de har inget gehör och skuldbelägger (förutom vissa enhetschefer som ser och bekräftar arbetssituationen) socialsekreterare som ifrågasätter och kritiserar ledningen för att inte se allvaret i problematiken.

Att vara vid ett vägskäl

När man står inför svåra livsavgörande beslut, oavsett om det handlar om något i arbetslivet eller privatlivet, finns vanligtvis en viss tvekan eftersom det kan vara svårt att lämna vissa saker bakom sig (Blomberg, 2010; Fuchs Ebaugh, 1988; Hydén, 2005; 2008). Nedan följer två berättelsesekvenser som illustrerar denna form av vägskäl. Utifrån frågan om varför man inte lämnat arbetsplatsen tidigare berättar en socialsekreterare följande:

Jag var ju kvar för mina klienters skull, för man kommer in i de här familjerna, man får en speciell kontakt med dem, även fastän de hatar en i början, man tvingar sig in i familjen, men jag ville inte bara ge upp bara för att.../ Ja, alltså anledningen till att jag stannade lite längre, det var inte bara det här att mina klienter, utan det var faktiskt kollegor också.
(Marianne, 57 år)

Berättaren visar att klienterna är en betydande drivkraft för att stanna, samtidigt som avstampet, i talet om klienterna, möjliggör för berättaren att förmedla sin yrkesidentitet. Detaljrikt beskrivs hur yrket innebär att "komma in i de här familjerna", "får en speciell kontakt", "hatar en i början". Här förstärker detaljerna berättarens ambition med yrket, ett idealistiskt tänkande om att kämpa för att förbättra situationerna för klienterna. I framställningen av yrkesidentiteten är arbetet med klienter centralt, liksom kollegornas betydelse, vilket berättaren nämner som ännu ett skäl att stanna. En annan berättare tvekade länge inför att gå och även hon utgår från sin yrkesidentitet i rättfärdigandet av varför hon tvekade så länge:

I: Jag tänker vidare på relationen med dina kollegor under den här tiden. Kan du beskriva den?

IP: Jo, men det är ju just den som gör att man går till jobbet. Det är det som gör att man orkar. När man har haft jobbiga samtal så går man in och sätter sig på någons rum och bara andas ut. Man coachar varandra och handleder varandra jättemycket och det finns alltid någon att gå till och man tar sig tid till det även om man inte hinner det så tar man sig tid. Det var nog det enda som gjorde att jag orkade gå dit. Hade jag inte haft det hade jag inte varit kvar så länge som jag var. (Emma, 33 år)

Frågan bjuder in berättaren till att beskriva relationerna till de tidigare kollegorna, vilket möjliggör en framställning av sig själv som socialsekreterare. Berättaren använder pronomen *man* och visar genom denna retorik det självklara i hur viljan att gå till jobbet kopplas till kollegorna. Att i berättandet fastslå en verklighet bortom sig själv innebär att hålla en neutral ton i berättandet om den egna situationen. Det ökar berättarens trovärdighet i berättarkontexten. Denna retoriska resurs (man) används genomgående i ovanstående berättarsekvens, vilket förmedlar hur interna copingstrategier (Astvik & Melin, 2012) är implementerade i yrkesidentiteten för att kunna bedriva arbetet. Detaljerna som stärker berättelseutsagan och visar dessa coping-strategier är "går man in och sätter sig på någons rum och bara andas ut", "coachar varandra", "handleder varandra jättemycket", "man tar sig tid till det även om man inte hinner det så tar man sig tid". Talet om tid synliggör hur kollegorna har förtroende och tillit till varandra och att de känner en samhörighet. Samtidigt visar berättaren hur tid är en bristvara i organisationen och att man trotsar organisationens prioriteringar genom att prioritera varandra.

Implicit positionerar sig berättaren mot organisationen och upprätthåller en distans, vilket visar på kollegornas betydelse. Tvekan till att göra uppbrottet är inte avhängigt organisationen utan grundar sig i samhörigheten med kollegorna: "Det var nog det enda som gjorde att jag orkade gå dit. Hade jag inte haft det hade jag inte varit kvar så länge som jag var." Att i narrativet framställa sig själv som en tillitsfull och lojal kollega möjliggör ett berättande om en ambivalens i det upplevda vägskälet.

Att kämpa i motvind och nå en vändpunkt

När man har gjort ett val som har förändrat livssituationen behövs i berättelsen en stegvis beskrivning som motiverar de val man gjort. Berättarnas beskrivningar är detaljrika avseende de orimliga arbetsvillkoren som successivt leder fram till en vändpunkt (se Fuchs Ebaugh, 1988; Mishler, 1999). I berättarkontexten blir det därför viktigt att som berättare visa hur man har kämpat, kommit till insikt och att de egna handlingarna är befogade, trots att man lämnat klienter och kollegor. En berättare startar med en retorisk fråga och tar avstamp i sin yrkesidentitet för att förmedla denna successiva resa:

För mig har etiken alltid varit jätteviktig, alltså varför gör man det här? Människor har väl rätt till ett bra liv, framförallt barn för de är helt utelämnade. En tvååring kan inte packa väskan och säga "hej då mamma och pappa, nu drar jag för det här var inte det jag ville". Dom kan inte det och vi är skyldiga att se till att det blir bra för dom. /.../ Man ska rädda så många ungar som möjligt samtidigt. Det var mycket det, så som socialtjänsten fungerar idag, det går inte att göra det bra och ska man slita ihjäl sig för ett jobb som man aldrig kommer kunna göra bra? Är det värt det? Egentligen inte. Jag vet att jag har sagt det, de skulle kunna ge mig 100 000 kronor mer i lön, det spelar ingen roll jag skulle inte ta det ändå. Inte en chans. (Kajsa, 37 år)

Betoningen av att *etiken* är betydelsefull visar vad som sätts i första rummet av henne som socialsekreterare. Likaså att detaljrikt väva in arbetet med *barn* som mynnar ut i det fiktiva exemplet där tvååringen citeras "hej då mamma och pappa, nu drar jag" och redogörandet "vi är skyldiga att se till att det blir bra för dom" förstärker hennes egen moraliska godhet. Uppvisandet av en moralisk godhet är viktigt i berättarkontexten, men det är även avgörande för att driva berättelsens handling framåt och därigenom legitimera beslutet och vändpunkten. Den retoriska resurs som kategorin barn utgör syftar till att gripa tag i lyssnaren och tydliggöra att oavsett arbetsbelastning så innebär arbetet som socialsekreterare ett skydds nät för de svagaste och mest utsatta.

I berättandet ställer hon retoriska frågor, i nuet gör hon upp med sin tillvaro i det förflutna, det vill säga att implicit göra upp med sitt dåtidssjag (Blomberg & Börjesson, 2013): "Ska man slita ihjäl sig för ett jobb som man aldrig kommer kunna göra bra? Är det värt det? Egentligen inte." Dessa retoriska frågor bidrar även till att övertyga lyssnaren om allvaret i den orimliga situationen hon befann sig i och att hennes hälsa var i fara, samtidigt övertygar hon sig själv om att hon tagit rätt beslut. Denna dramaturgi är en del av och banar väg för standardberättelsen (Bamberg, 2007; Bruner, 1991; Mishler, 1999) om uppbrottet, samtidigt som det möjliggör kraftuttrycket "de skulle kunna ge mig 100 000 kronor mer i lön, det spelar ingen roll jag skulle inte ta det ändå". Genom att exemplifiera med siffror ramar hon in det osannolika för att förmedla hur starkt hennes beslut är, vilket också konstateras genom yttrandet: "Inte en chans."

I nedanstående berättelsesekvens bjuder forskaren in berättaren att förtydliga den erhållna insikten:

I: Så till slut såg ni igenom att alla utlovade förändringar inte kommer ske?

IP: Precis. Till slut blev man medveten om spelet. Man trodde ju på... Under krismötet där dom satt och sa det där med samtalen och dom hade kommit dit och mött oss där vi var. Då kände man lite hopp men sedan dog allting när man kände att det inte händer någonting. Då bestämde jag mig för att sluta. (Ida, 26 år)

Ömsesidigheten i att förstå varandras perspektiv genom att berättaren bekräftar forskarens summering, driver berättaren att fortsätta konkretisera sina erfarenheter. Konkretiserandet sker genom det metaforiska uttrycket *medveten om spelet*, implicit förmedlas att hon är en kritisk aktör gentemot organisationens sätt att hantera sina anställda. Hon visar en tillitsförlust genom illustrerandet av hur ledningen först visar gehör som ingav förhoppningar, vilket sedan visade sig vara en dimridå: ”sedan dog allting när man kände att det inte händer någonting”. Denna tillitsförlust innebär att relationen till ledningen och sedermera organisationen blir en icke-relation (Rousseau et al., 1998). I likhet med andra berättelser vittnar hennes unika berättelse om reaktioner på ledningens sätt att bemöta socialsekreterarnas ifrågasättanden av arbetsvillkoren. Att visa denna tillitsförlust är centralt i hennes berättelsepassage eftersom det är ett sätt att motivera och legitimera uppbrottet från arbetsplatsen.

Att komma till sin rätt – en ny start

I slutet av varje intervju ombads berättarna att reflektera över det goda arbetet. De tog då möjligheten att beskriva sina nuvarande arbetssituationer inom socialt arbete. Avstampet i nutid visar, förutom att kunna vara nyanserad i berättandet om sitt arbetsliv, även på erfarenheter av att ha varit med om orimliga arbetsvillkor och att ha kommit ut på andra sidan, vilket stärker trovärdigheten i en uppbrottsberättelse (Blomberg, 2010). Uppbrottet från den tidigare arbetsplatsen innebär också en nystart: att få reflektera, tänka om och känna vad man är bra på i sitt yrke, det vill säga att få känna meningsfullhet och att vara värdefull. Följande berättelsesekvens illustrerar just denna känsla:

I: Berätta om din nuvarande arbetssituation.

IP: När jag kom till mitt nuvarande jobb kunde jag ändå känna lite mer yrkesstolthet och mer möjligheter. Jag är impad av min chef, och jag tror inte det är så lätt att få med folk. /.../ Hon gör verkligen saker konkret för att vi ska få det bättre. I och med det här får vi också möjlighet att titta på arbetssätt och forskning, det ligger också i vårt uppdrag. Vi har haft planeringsdag där vi har pratat om när och hur man gör bedömningar, för det har varit väldigt flummigt och man har fått lära sig av varandra och det är svårt. Sedan har vi gjort ett bedömningsstöd där det står hur man ska tänka när. /.../ Jag är liksom stolt över den här arbetsplatsen för att vi gör ett jobb så att det ska bli bättre och drägligare för handläggarna. Och då känner jag mig lojal och vill vara kvar. Nu händer det saker och vi har en enhetschef som vill att vi ska göra ett bra jobb och att vi ska trivas på riktigt. Inte det här ”Tyst, säg inte till någon att det är dåligt här” utan hon gör någonting för att det ska bli bra. (Sigrid, 47 år)

I sekvensen ovan utgår berättaren ifrån sitt nutidsjag och visar på en yrkesstolthet, ett påstående som underbyggs med hjälp av detaljer. Hon inleder med ”jag är impad av min

chef", hon skildrar en god och tillitsfull relation till ledningen som har genuina intentioner att förbättra arbetet och stödja sina medarbetare: "Hon gör verkliga saker konkret för att vi ska få det bättre." Det finns även en kollegialitet i hennes berättande som förstärker yrkesstoltheten: "jag är liksom stolt över den här arbetsplatsen för att vi gör ett jobb så att det ska bli bättre". Kollegialiteten och den positiva relationen till ledningen möjliggör hennes yrkesstolthet och hur motiverad hon är att stanna: "då känner jag mig lojal och vill vara kvar".

Avslutningsvis kontrasterar hon nutiden med dåtiden: "nu händer det saker" och "inte det här Tyst, säg inte till någon att det är dåligt här". Genom att använda tid som resurs förstärker berättaren sitt nutidsjag i att ha börjat på nytt och sitt dåtidsjag som har brutit upp. Framförallt tydliggörs dåtiden och kravet på lojalitet och att inte svartmåla organisationen offentligt med det fiktiva citatet: "Tyst, säg inte till någon att det är dåligt här".

Talet om det goda arbetet kan ske på flera sätt. En berättare startar sin berättelse med att betona distansen. Socialt och kulturellt förankrade berättelser om att kunna se händelser, relationer och erfarenheter i ett nytt perspektiv görs genom att visa att man *har* distans och att man kan kontrastera de nya erfarenheterna mot de gamla (Adelswärd, 1996; Mishler, 1999).

Man kan säga så här, när man fick distans till det hela, så fick jag ett liv efter och på något sätt så kändes det som att när jag började i X-stad om man säger så, så kände jag att jag förstår väl att det är samma, att arbetstrycket kan vara detsamma, men det finns en annan ledning, det finns en annan känsla och jag upplevde att efter att jag hade lämnat, så fick jag ett liv och det blev tydligt när jag bytte arbetsplats. (Sonja, 53 år)

Avstampet i distansen möjliggör påståendena "fick jag ett liv" (i början och i slutet av empiriutdraget) vilket indirekt förmedlar att hon inte hade något liv innan. Hennes tidigare erfarenhet var att inte ha balans mellan arbetsliv och privatliv till skillnad från nuet då hon i berättandet illustrerar sin nuvarande arbetsplats. Berättaren visar att hon har fått ett liv när hon beskriver att ledningen agerar annorlunda trots att arbetsbelastning och uppdrag är de samma som tidigare. I berättarkontexten förmedlas en trovärdig och balanserad bild av att socialsekreterarnas uppdrag *kan* hanteras om det finns en fungerande relation med ledningen.

För dessa socialsekreterare innebär det *nya* arbetslivet att få stöd, att kunna utöva och utveckla sin kompetens och att få komma till sin rätt. Det som står på spel i berättandet, om att ha kommit ut på andra sidan, är att framställa sig som en person som nått nya insikter genom erfarenheter från tidigare arbetsplats och inte vara en person som misslyckats i arbetslivet (Blomberg, 2010).

Diskussion

Syftet med artikeln är att belysa socialsekreterares berättelser utifrån en diskursiv narrativ ansats för att urskilja såväl innehåll som hur de talar om och motiverar sina uppbrott. Socialsekreterarnas berättelser har re-kontextualiserats (Hydén, 2001) till en akademisk berättelse som förstärker strukturen och innehållet av en uppbrottsberättelse, samtidigt som dessa inslag finns med i allas narrativ. En metodologisk reflektion i sammanhanget är hur forskarens urval av deltagare (socialsekreterare som sagt upp sig) vanligtvis innebär att deltagarna talar utifrån den på förhand tillskrivna kategoritillhörigheten. Det medför att detta och andra liknande forskningsprojekt faktiskt genererar, reproducerar och utmanar olika sociala kategoriseringar (Karlsson, 2012).

Socialsekreterarna formar sitt berättande utifrån retoriska resurser som möjliggör en ömsesidig förståelse i berättarkontexten och en illustration av arbetsvillkor och yrkesidentitet. I analysen framkommer en betydande retorisk resurs i berättandet om hur man successivt bygger upp och utgår ifrån sin kategoritillhörighet av att vara socialsekreterare genom att tala om kollektivet. Etablerandet av ett *vi* används för att visa en samhörighet och kollegialitet som är kännetecknande för yrket. Andra sätt att framställa sin yrkesidentitet är talet om den professionella etiken vilket innebär respekt för klienter, skapande av relationer för klienters bästa och att arbeta för social rättvisa. Utifrån användandet av illustrativa detaljer, extrema kraftuttryck och metaforiska uttryck förstärks intensiteten av allvar gällande arbetsvillkoren. Beskrivningarna av en hög arbetsbelastning i kombination med otillräckliga resurser, såsom ingen tid för att utföra ett arbete av kvalitet, bristande delaktighet i beslut samt frånvaro av socialt stöd från ledningen, är i linje med tidigare forskning om varför just socialsekreterare säger upp sig (Mor Barak, Nissly & Levin, 2001; Welander, Astvik & Isaksson, 2017).

Tillsammans visar berättelserna även att det inte är möjligt att isolera socialsekreterarnes arbetsvillkor från en organisatorisk kontext, en organisation som framstår som otydlig och byråkratisk. I sådana organisationer, där lyhördheten från ledningen är obefintlig, blir det egna agerande och initiativtagandet lönlöst (Blomberg, 2015), vilket var fallet för deltagarna i denna studie. Mot bakgrund av professionell etik vittnar de om bristande handlingsutrymme i yrkesutövningen, som är en konsekvens av hur organisationen styrs. En slutsats är således att de yttersta förutsättningarna för diskretion (se Dellgran, 2015) inte funnits. Detta eftersom det organisatoriska förtroendet och tilliten till socialsekreterarnas kunskap, etik och förmåga att göra kunskapsbaserade bedömningar upplevts som obefintligt.

Centralt i berättelserna är hur organisationens aktörer brustit i sin *kommunikation* med socialsekreterarna. Krav på lydnad och skuldbeläggande av individer dominerar berättelserna. Denna bristfälliga kommunikation kan relateras till tidigare forskning om varför socialsekreterare väljer att lämna sin arbetsplats eller sitt yrke. Det kan förstås som en konsekvens av en bristande personalorientering när organisation och ledning *inte* kommunicer-

rar som om de vore måna om att behålla sin personal och/eller skapa en god arbetsmiljö (Tham, 2007a; Welander, Astvik & Isaksson, 2017).

I berättelserna är den kollegiala samhörigheten i fokus i förhållande till den organisatoriska. Lojaliteten gentemot kollegorna är överordnad, vilket har betydelse för socialsekreterarnas sätt att *förhålla* sig till sitt arbete och en organisatorisk omvärld. Även om den kollegiala samhörigheten till viss del saktade ned processen av att lämna arbetsplatsen, går det samtidigt att argumentera för att den kollektiva distanseringen från organisationen underlättade beslutet att säga upp sig. Det blir också tydligt, i linje med Alvesson och Willmott (2002), att de socialsekreterare som lämnat sina arbetsplatser är exempel på att medarbetare inom socialtjänsten inte kan reduceras till passiva följare av organisatorisk styrning. Socialsekreterarna i denna studie konstruerar sig som aktiva och handlingskraftiga, beslut om uppsägning grundas i kritisk reflektion. Att berätta om stöttande sociala relationer, hur gemensamt formulerade värdegrunder etableras på arbetsplatserna, skapar *samhörighet* på en *kollegial nivå*, vilket även är att föredra på en organisatorisk nivå. Att aktivt främja ett professionellt handlingsutrymme för att upprätthålla kvaliteten på verksamheten kan vara en väg för att på sikt vända den negativa personalomsättningstrenden bland socialsekreterare (Dellgran, 2011; Hörngren, 2013). Det är *en* förutsättning för att kunna reprofessionalisera socationomyrket och möjliggöra socialsekreterares tillitsrelation till organisationen. Denna slutsats är även i linje med regeringens budgetproposition år 2016 (Prop. 2015/16:1), där det argumenteras för ett behov av en ny organisatorisk styrning av välfärden och tillitsbegreppet är centralt.

Det som står på spel för socialsekreterarna i berättandet är att framstå som trovärdiga när de skildrar sina tidigare arbetsplatser, hur de erfarit relationerna med kollegor, ledning och organisation samt processen fram till ett uppbrott (se Mishler, 1999; Potter, 1996). I ett vidare perspektiv är det socialtjänstens legitimitet som myndighet och deras kapacitet att klara sitt uppdrag som står på spel när socialsekreterarna når ut med sina berättelser till allmänheten.

Avslutningsvis åstadkommer denna form av samproducerande berättande olika uttryck och handlingar för individuell upprättelse utifrån vad man varit med om på arbetsplatsen, skapandet av en yrkesidentitet, vittnesmål om hur professionen riskerar att urholkas och ett legitimerande av en icke-fungerande socialtjänst. Orimliga arbetsförhållanden kan även urskiljas i andra välfärdsprofessioners berättelser, exempelvis sjuksköterskor som kämpar med liknande problematik och hög personalomsättning (Blomberg, 2016). Artikelns diskursiva berättelseansats bidrar till att illustrera en samtid som alltmer präglas av ett individualiserat och krävande arbetsliv.

Referenser

- Adelswärd, Viveka (1996) *Att förstå en berättelse – eller historien om älgen*. Stockholm: Brombergs.
- Alvesson, Mats & Willmott, Hugh (2002) Identity regulation as organizational control: Producing the appropriate individual. *Journal of Management Studies*, 39(5): 619–644.
- Alvesson, Michael, Ashcraft, Karen Lee & Thomas, Robyn (2008) Identity matter: Reflections on the construction of identity scholarship in organizations studies. *Organization*, 15(1): 5–28.
- Astvik, Wanja & Melin, Marika (2012) Coping with the imbalance between job demands and resources: A study of different coping patterns and implications for health and quality in human service. *Journal of Social Work*, 13(4): 337–360.
- Astvik, Wanja, Melin, Marika & Allvin, Michael (2014) Survival strategies in social work: A study of how coping strategies affect service quality, professionalism and employee health. *Nordic Social Work Research*, 4(1): 52–66.
- Bamberg, Michael (2004) Form and functions of 'Slut Bashing' in male identity constructions in 15-year-olds. *Human Development*, 47(6): 333–353.
- Bamberg, Michael (2007) Introductory remarks. I: Michael Bamberg (red.) *Narrative – state of art*. Amsterdam: John Benjamins.
- Bamberg, Michael (2011) Who am I? Narration and its contribution to self and identity. *Theory & Psychology*, 21(1): 3–24.
- Bejerot, Eva & Hasselblad, Hans (2013) Forms of intervention in public sector organizations: Generic traits in public sector reforms. *Organization Studies*, 34(9): 1357–1380.
- Blomberg, Helena (2010) *Mobbning, intriger, offerskap: Att tala om sig själv som mobbad i arbetslivet*. Akademisk avhandling. Örebro Studies in Sociology 13. Örebro: Örebro Universitet.
- Blomberg, Helena & Börjesson, Mats (2013) The chronological I – the use of time as rhetorical resource when doing identity in bullying narratives. *Narrative Inquiry*, 23(2): 245–261.
- Blomberg, Helena (2016) Nurses' blogs as part of a political process – professional identity as a rhetorical resource for negotiating responsibility and blame. *Discourse, Context and Media*. 13 (part B): 82–88.
- Blomberg, Stefan (2015) Individu i organisationen. I: Johan Näslund & Stefan Jern (red.) *Organisationspsykologi*. Lund: Studentlitteratur.
- Bruner, Jerome (1991) The narrative construction of reality. *Critical Inquiry*, 18(1): 1–21.
- Börjesson, Mats & Palmblad, Eva (2007) Introduktion. I: Mats Börjesson & Eva Palmblad (red.) *Diskursanalys i praktiken*. Malmö: Liber.
- Czarniawska, Barbara (1998) *A narrative approach to organization studies*. London: Sage.
- Dellgran, Peter (2011) Vad händer med professionen, klienterna och socialtjänsten? Sker det en flykt från fattigdomsarbete? I: Forskningsrådet för Arbetsliv och Socialvetenskap. *Far väl välfärden? Socialtjänsten i framtiden*. Stockholm: FAS.
- Dellgran, Peter (2015) Människobehandlande professioner. I: Staffan Johansson, Peter Dellgran & Staffan Höjer (red.) *Människobehandlande organisationer*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Edwards, Derek & Potter, Jonathan (1992) *Discursive Psychology*. London: Sage.
- Edwards, Derek (2000) Extreme case formulations: Softeners, investment and doing nonliteral. *Research on Language and Social Interaction*, 33(4): 347–373.
- Fangen, Katrine (2005) *Deltagande observation*. Stockholm: Liber.
- Fuchs Ebaugh, Helen Rose (1988) *Becoming an Ex. The process of role exit*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Försäkringskassan (2015) *Yrke och sjukfall, Korta analyser 2015:1*. FK-nr: 116–1. [https://www.forsakring-

- skassan.se/wps/wcm/connect/e1c99b35-629c-4801-944a-81dd359b303c/korta-analyser-2015-1.pdf?MOD=AJPERES. Hämtat: 2016-04-11.]
- Goffman, Erving (1959/1994) *Jaget och maskerna. En studie i vardagslivets dramatik*. Stockholm: Rabén Prisma.
- Goffman, Erving (1981) *Forms of Talk*. Philadelphia: University of Pennsylvania press.
- Gustafsson, Bengt, Hermerén, Göran & Peterson, Bo (2005) *Vad är god forskningssed? Synpunkter, riktlinjer och exempel*. Rapportserie nr 1. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Hood, Christopher (1991) A public management for all seasons. *Public Administration*, 69(1): 3–19.
- Huberman, A. Michael & Miles, B. Matthew (2002) *The Qualitative Researcher's Companion*. London: Sage.
- Hydén, Lars-Christer (2001) *Kontextens kontext: Tolkning och sammanhang*. Arbetsrapport tema K, nr 2001:4. Linköping: Linköpings universitet.
- Hydén, Margareta (2005) 'I must have been an idiot to let it go on': Agency and positioning in battered women's narratives of leaving. *Feminism & Psychology*, 15(2): 169–188.
- Hydén, Margareta (2008) Break-up narratives. I: Lars-Christer Hydén & Jens Brockmeier (red.) *Health, Illness and Culture. Broken narratives*. New York: Routledge.
- Härenstam, Annika & MOA Research Group (2005) Different development trends in working life and increasing occupational stress require new work environment strategies. *Work*, 24(3): 261–277.
- Hörngren, Lena (2013) *Från Prussiluskan till evidens*. Linköping: Sveriges kommuner och landsting, 2013:7164–981–2.
- Karlsson, Marie (2012) "...och lärarutbildningen hade vi ju inte ett dugg med att göra". Sociala kategorier och identiteter i livsberättelseforskning. I: Hector Pérez Prieto & Marie Karlsson (red.) *Livsberättelser – mening och identitet i tid och rum*. Forskningsrapport. Karlstad: Karlstad Universitet.
- Kohler-Riessman, Catherine (2008) *Narrative methods for the human sciences*. London: Sage.
- Kvale, Steinar & Svend Brinkmann (2009) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 2 uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Lindquist, Anna-Lena (2013) *Stabilitet som kompetensstrategi för social barn- och ungdomsvård*. Linköping: Sveriges kommuner och landsting.
- Löfgren, Håkan (2012) *Det sitter inte i väggarna: Yrkesidentiteter i lärares berättelser om skola och arbete*. Akademisk avhandling. Karlstad University Studies 1. Karlstad: Karlstad Universitet.
- Mishler, Elliot (1999) *Storylines: Craftartists' narratives of identity*. London: Harvard University Press.
- Mor Barak, Michal E, Nissly, Jan A & Levin, Amy (2001) Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A review and metaanalysis. *Social Service Review*, 75(4): 625–661.
- Pérez Prieto, Hector (2006) "Jag var född i november och var säkert inte mogen." Skolminnen i lärares yrkesberättelser. I: Hector Pérez Prieto (red.) *Erfarenhet, berättelse och identitet: Livsberättelsestudier*. Forskningsrapport. Karlstad: Karlstad Universitet.
- Potter, Jonathan (1996) *Representing reality: Discourse, rhetoric and social construction*. London: Sage.
- Prop. 2015/16:1. *Budgetpropositionen för 2016*. Förslag till statens budget för 2016, finansplan och skattefrågor. Regeringen. [http://www.regeringen.se/artiklar/2016/02/offentlig-sektor-ska-styras-med-tillit-som-utgangspunkt/. Hämtat: 2016-05-06.]
- Pösö, Tarja & Forsman, Sinikka (2013) Messages to social work education: What makes social workers continue and cope in child welfare? *Social Work Education*, 32(5): 650–661.
- Rhodes, Carl & Brown, Andrew D. (2005) Narrative, organizations and research. *International Journal of Management*, 7(3): 167–188.
- Rousseau, Denis M., Sitkin, Sim B., Burt, Ronald S. & Camerer, Colin (1998) Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23(3): 393–404.

- Sveriges Kommuner och Landsting (2016) *Rekryteringsläget inom socialtjänsten inom Barn och unga samt Ekonomiskt bistånd, december 2015*.
- Taylor, Stephanie (2006) Narrative as construction and discursive resource. *Narrative Inquiry*, 16(1): 94–102.
- Tham, Pia (2007a) Why are they leaving? Factors affecting intention to leave among social workers in child welfare. *British Journal of Social Work*, 37(7): 1225–1246.
- Tham, Pia (2007b) Ny i yrket – men redan gammal i gården? – arbetsvillkor för nya och mer yrkeserfarna socialsekreterare i den sociala barnvården. *Sociomomens forskningssupplement*, 22(6): 62–77.
- Welander, Jonas, Astvik, Wanja & Isaksson, Kerstin (2017) Corrosion of trust: Violation of psychological contracts as a reason for turnover amongst social workers. *Nordic Social Work Research*, 1(7): 67–79.
- Wooffitt, Robin (1992) *Telling Tales of the Unexpected: The Organization of Factual Discourse*. London: Harvester Wheatsheaf.