



Att ta mark i professionen – nya socionomers yrkesval och karriärvägar

Rapport från en studie med särskilt fokus på socialtjänsten

ANDERS BRUHN, RUNA BAIANSTOVU, ANNA PETERSÉN & BJÖRN JOHANSSON



ARBETSLIV I OMVANDLING

02 2020

WORK LIFE IN TRANSITION

Att ta mark i professionen – nya socio­nomers yrkesval och karriärvägar

Rapport från en studie med särskilt fokus på
socialtjänsten.

Anders Bruhn, Runa Baianstovu, Anna Petersén, & Björn Johansson

Institutionen för juridik, psykologi och socialt arbete,
Örebro universitet

WORK LIFE IN TRANSITION
02 2020



ARBETSLIV I OMVANDLING

ARBETSLIV I OMVANDLING

är utgiven av Institutionen för designvetenskaper (LTH), Lunds universitet
i samarbete med Forum för arbetslivsforskning (FALF),
Centrum för tillämpad arbetslivsforskning och utvärdering (CTA) Malmö universitet,
och Institutionen för arbetsvetenskap, ekonomi och miljöpsykologi, SLU Alnarp.

Redaktör: Calle Rosengren
Ansvarig utgivare: Fredrik Nilsson
Redaktionssekreterare: Peter Frodin
Redaktionsråd: Marita Flisbäck, Peter Lundqvist,
Christina Scholten och Måns Svensson
Teknisk redaktör och grafisk form: Peter Frodin
Omslagsfoto: Peter Frodin
Kommunikatör: Jessika Sellergren

Copyright © Institutionen för designvetenskaper (LTH) och författarna.

Institutionen för designvetenskaper (LTH)
Lunds universitet
Box 42
221 00 Lund

ISBN 978-91-87521-20-1
ISSN 1404-8426

Tryck: Media-Tryck, Lunds universitet
Lund 2020



**CLIMATE
COMPENSATED
PAPER**



REPA[®]
A part of FFI (the Packaging and
Newspaper Collection Service)

Förord

Föreliggande rapport behandlar de samlade resultaten från ett treårigt forskningsprojekt – ”Att ta mark i professionen. En studie av socialsekreterare i etableringsfasen mellan utbildning och yrkesliv”. Projektet har finansierats av AFA försäkringar och genomfördes under åren 2017 – 2019. Fyra forskare vid enheten för Socialt arbete, Örebro Universitet, har varit aktiva i projektet. Vid sidan om projektledaren – Anders Bruhn – som också har haft huvudansvar för projektets surveystudie, har Anna Petersén haft huvudansvar för den kvalitativa narrativa studien och Runa Baianstovu för projektets forskningscirklar. Björn Johansson har bistått i de mer avancerade inslagen av den statistiska analysen. Rapporten har skrivits av Anders Bruhn med undantag för avsnitt 5 som skrivits av Runa Baianstovu. Den är dock en kollektiv produkt där samtliga forskare medverkat i det analytiska arbetet.

Vi vill rikta ett särskilt tack till den referensgrupp som kopplats till projektet och som vid flera tillfällen har gett oss värdefulla synpunkter på de resultat som framkommit. Gruppen har bestått av representanter för Örebro universitets socionomutbildning, Örebro kommun och Örebro region, samt de fackliga organisationerna SSR och Vision. Ett stort tack till AFA som möjliggjort projektet via finansieringen, samt ett tack till den granskare som på denna rapportseries uppdrag gett oss värdefulla kommentarer till vårt första manus på rapporten.

Slutligen, vill vi rikta ett varmt tack till alla de yrkesverksamma socionomer som ställt upp och delat med sig av sina erfarenheter och upplevelser trots den mycket pressade arbetssituation som många av dem upplever. Utan Er hade inte projektet varit möjligt! Vi hoppas att projektresultaten kan bidra med viktigt underlag när det gäller arbetet för att förbättra socionomers arbets- och yrkesvillkor.

Innehåll

Inledning	11
Bakgrund	12
Rapportens disposition	14
Undersökningens design och metod	15
Avsnitt 1. Motiv bakom yrkes- och utbildningsvalet	27
Inledning	27
Tidigare forskning om motiv bakom yrkes- och utbildningsvalet	29
Motivbilder och karriäransatser före och efter utbildningen	33
Slutsatser och diskussion	46
Avsnitt 2. Med examen i bagaget – faktisk arbetshistoria under fem år	49
Inledning	49
Arbetshistoria under fem år – resultat	49
Slutsatser och diskussion	58
Avsnitt 3. Yrkes- och arbetsvilkorens betydelse för karriärvalen.	61
Inledning	61
Utblick - viktig forskning och teori på området	62
Socionomernas upplevelser av arbetsmiljö och yrkesvillkor - resultat	65
Slutsatser och diskussion	78

Avsnitt 4. Karriäransatser och strategier	81
Inledning – faktisk karriärhistoria uppsummering	81
Utblick: forskning och teori om karriär och motiven bakom	82
Arbetshistoria subjektivt värderad: uppgivna motiv, mål och orsaker	84
Slutsatser och diskussion	91
Avsnitt 5. Ny på arbetsplatsen – erfarenheter och insikter från två forskningscirkclar	95
Inledning	95
Några enkätresultat kring övergången mellan utbildning och yrkesliv	96
Tidigare forskning om introduktionen av nyexaminerade och nyanställda i yrket	96
Teoretisk tankeram	99
Resultaten från forskningscirkklarna	101
Att få utföra ett professionellt arbete och utvecklas professionellt	109
Slutsatser och diskussion	114
Att ta mark i professionen – samlade slutsatser och diskussion	117
Inledning	117
Studiens huvudsakliga slutsatser	118
Diskussion	120
Sammanfattning	123
Summary	125
Referenser	129
Bilagor	138
Bilaga 1 Enkäten svarsfrekvenser i procent	139
Bilaga 2: Redogörelser för Kluster- och CFA-analyser	149
Bilaga 3: Intervjuguide kvalitativa intervjuer	159

Inledning

Socialtjänsten är ett tufft ställe att arbeta på, men det är lärorikt och spännande! Belastningen är för hög och stödet för dåligt, vilket är genomgående på landets alla socialtjänster. Statusen behöver höjas för att behålla folk! Lön och karriärmöjligheter behöver öka (enkätkommentar).

Under senare år har socionomers arbetsmiljö kommit att uppmärksammas i den offentliga debatten. Det gäller framförallt den stora majoritet socionomer som arbetar inom socialtjänsten. Till grund för uppmärksamheten har legat ett flertal alarmerande rapporter om en svår arbetsmiljö. Det har här också framkommit att särskilt nyanställda och nyutexaminerade socionomer utsätts för en stor belastning under etableringsfasen till yrkesrollen. Det saknas emellertid studier som tar ett mer samlat grepp om problematiken kring socionomers etablering på sitt yrkesfält. Det forskningsprojekt som här rapporteras har som huvudsaklig målsättning att bidra med ett sådant samlat grepp. Föreliggande rapport handlar om socionomers karriärvägar och yrkesval under de första fem åren efter examen. Varför valde de en gång att utbilda sig till detta yrke? Vilka vägar har de tagit efter examen och varför? Hur upplever de arbets- och yrkesvillkoren inom sitt yrkesfält? Projektet bakom rapporten har ett särskilt fokus på arbete inom socialtjänsten. Bakgrunden till detta är dels att denna visat sig ofta ha svårt att rekrytera såväl som behålla sin personal på senare år, dels att kommunernas socialtjänst är den ojämförligt största arbetsgivaren för socionomer och att det stora flertalet av dessa antingen har eller kommer att få erfarenhet av att arbeta inom denna sektor. Rapporten bygger till största utsträckning på data från en landsomfattande enkät till ett representativt urval av en årskull socionomer fem år efter examen vid någon av Sveriges socionomutbildningar. Vidare ingår data från en narrativ intervjustudie med ett mindre urval respondenter från samma årskull. Slutligen innehåller rapporten också data från en interaktiv forskningsinsats med så kallade forskningscirklar kring att etablera sig i yrkesrollen. I cirklarna har nyanställda socialsekreterare vid Försörjningsstöd och Barn/Ungdom vid socialtjänsten i en mellanstor kommun deltagit. Nämnade tre delstudier ingår i ett flerårigt forskningsprojekt – Att ta mark i professionen. En studie av socialsekreterare i etableringsfasen mellan utbildning och arbete – finansierat av AFA försäkringar.

Syftet med projektet har varit trefalt:

- Att kartlägga orsaker och motiv bakom socionomers val av utbildning, yrke och anställning, samt varför man stannar i eller lämnar yrket;
- Att studera hinder och möjligheter i nyutexaminerade socionomers etablering till arbete i socialtjänsten;
- Att utveckla ett kunskapsunderlag för förbättrade insatser för nya socialsekreterares arbetsmiljö och yrkesetablering.

Bakgrund

Ett flertal skäl ligger bakom att socionomyrket, särskilt då den stora majoritet inom yrket som arbetar som socialsekreterare i socialtjänsten, har kommit att bli så uppmärksammat på senare år. Först och främst bör detta sättas i samband med ett samhälle där de ekonomiska klyftorna växer, boendesegregationen ökar och antalet människor i utanförskap likaså. Pressen på dessa yrkesutövare har därmed ökat, i synnerhet också därför att välfärdsstatens ekonomiska ramar samtidigt har kommit att inskränkas successivt. Som en viktig del, och i socialtjänstens fall som företrädare för en sista utpost i samhällets välfärds- och socialpolitik är socionomer bland de yrkesutövare som i särskilt hög grad måste handskas med konsekvenserna av ett försämrat samhällsklimat. Trycket på socionomerna i deras yrkesroller har blivit mycket starkare. Detta inverkar på deras egen arbetsmiljö, på yrkesvillkoren och på möjligheterna att utföra ett professionellt arbete. Det kan gälla följderna av en ökad fattigdom, av barn som far illa, arbete med integration av nya svenskar, missbrukare, hemlösa och andra utsatta grupper i samhället. Situationen är idag omvittnat svår med hög ärendebeläggning, höga krav på korrekthet i handläggning kombinerat med starka krav på effektiv resursanvändning samtidigt som arbetsuppgifterna utökats till att omfatta nya målgrupper och andelen utsatta grupper i samhället totalt sett ökar. Som lök på laxen har professionens göranden och låtanden dessutom hamnat mer i korsdraget av den offentliga debatten än tidigare.

Följderna av den skisserade utvecklingen har sammantaget gett upphov till flera larmrapporter om en försämrad, främst psykosocial arbetsmiljö. Utvecklingen har lett till ett ökat antal sjukskrivningar och ökad personalgenomströmning inom landets socialtjänster. Mellan 2013 och 2015 uppvisar statistik från Arbetsmiljöverket över antalet anmälda arbetssjukdomar på grund av sociala och organisatoriska orsaker på nära en fördubbling bland socionomer. En longitudinell jämförelse (enkäter 2003 och 2014) mellan socialtjänstkontor i tre typer av boendeområden – låg-, medel- och höginkomstområden – visar att socialsekreterarna där upplevde ökade arbetskrav, ökat antal rollkonflikter och minskad egenkontroll i arbetet i samtliga områdestyper. Försämringarna var dock mest framträdande i låginkomstområdet. Samtidigt hade hälsoproblem och tankar om att lämna yrkesområdet ökat (Tham 2018a, 2018b).

Mot bakgrund av ovanstående kan det verka förvånande att den svenska socionomutbildningen är så populär. Antalet socionomutbildningar i landet har ökat kraftigt sedan utbildningen inrättades i slutet av 1960-talet. Söktrycket till dessa är mycket högt. I Sverige examineras årligen ca 2400 socionomer (den aktuella årgången i denna studie: 2012: 2241 pers.). Arbetsmarknaden har under särskilt senare år varit att beteckna som god. Det är förhållandevis enkelt att få arbete efter examen. I en studie av examinerade 2011/12 bedömdes ca 82-83 % vara etablerade i arbetslivet 2011, det vill säga ej arbetslösa under året (UKÄ 2015). Den stora majoriteten nyutexaminerade går till kommunernas socialtjänst. Dessa förhållanden kan emellertid också vara en indikation om att många tidigt lämnar nämnda verksamheter. En rapport från Sveriges Socionomers Riksförbund (SSR) visar att var tredje handläggare samt sju av tio chefer inom socialtjänstens barn- och ungdomsvård är nyanställda (mindre än ett års anställningstid). Det konstateras att orsakerna bakom personalomsättningen är bristfälligt undersökta och analyserade, vidare att "eftersom den sociala barn- och ungdomsvården blivit ett genomgångsyrke där man börjar som oerfaren rekryteras ofta personer med samma bakgrund och ålder" (Lindquist 2014). Här kan man tala om en ond cirkel eftersom bemanning av nästan enbart nyanställda oerfarna socialsekreterare ytterligare riskerar att trigga ökad personalomsättning eftersom de nya inte har erfarna socionomer som stöd i yrkesutövningen.

Den första tiden i yrket, etableringsfasen, framstår som särskilt problematisk. Därför ville vi undersöka hur nyutbildade socialsekreterare värderar de verktyg de fått med sig från socionomutbildningen, vilket handlingsutrymme de har att använda dem, samt hur mötet med rådande arbetsvillkor påverkar deras praktik, arbetslivs- och karriärvalsstrategier. Vi bedömde att de första fem åren i yrket grovt sett kan ses som en etableringsfas. Att studera socionomer med en så relativt kort tid i yrket har dessutom den fördelen att de har den första tiden i färskt minne, inte minst då hur de själva tänkte vid sina olika val.

Den forskning om socionomers yrkesverklighet som kommit på senare år i Sverige har först och främst rört arbetsmiljö och arbetsvillkor. Få svenska studier har särskilt studerat koppling mellan motiv, utbildnings- och yrkesval, samt hur olika faktorer på och vid sidan av livet på arbetsplatsen påverkar utvecklingen av mål och karriärstrategier. Övergången mellan studier och yrkesliv är också sparsamt studerad. Internationellt finns dock en hel del forskning på området vilket vi kortfattat kommer att återge i denna rapport. Det saknas också studier om vilket stöd nyutexaminerade får på arbetsplatsen, hur sådant stöd kan påverka etablering till yrket och viljan att stanna kvar i positionen. Slutligen saknas överlag nationellt övergripande studier som möjliggör statistiska generaliseringar kring läget för denna yrkeskår idag. Vi hoppas att denna rapport kan bidra till förbättrad kunskap på nämnda områden. I projektet har vi sökt svar på frågor som

- Motiv bakom utbildnings- och yrkesval
- Vilka karriärval som görs och varför

- Vilka de faktiska karriärvägarna är
- Vilken roll arbetsmiljön och yrkesvillkoren spelar för vart man söker sig och varför man slutar
- Vilken roll olika insatser för nyanställda kan spela

Två saker är särskilt viktiga att framhålla här. För det första, socionomutbildningen ger tillträde till en förhållandevis bred arbetsmarknad. Den öppnar för många olika alternativa karriärvägar och yrkesval, ja rentav också för områden som man normalt inte räknar till socionomprofessionens yrkesområde (t.ex. utbildningsverksamhet, samhällsplanering, administrativa tjänster i statsförvaltningen, personaladministration etc.). En stor majoritet hamnar ändå inom socialtjänsten, åtminstone för någon tid under sin yrkeskarriär. Att så många sägs lämna socialtjänsten relativt snart blir naturligtvis kostsamt ur ett samhällsekonomiskt perspektiv. Å andra sidan kanske det inte är enbart negativt. Erfarenhet av just arbete i socialtjänsten som sista utpost i välfärdssamhället kan vara en stor tillgång i arbeten inom andra områden på det sociala fältet. För det andra, så studerar vi inte närmare socionomutbildningen i sig, dvs. om den till sitt innehåll och upplägg är väl anpassad till det arbets- och yrkesliv som väntar. Visserligen innehåller vår enkät ett par frågor om just detta. Utfallet på dessa visar att de svarande är mycket nöjda med utbildningen i sig. Projektet syftar dock inte till att närmare analysera utbildningens innehåll.

Rapportens disposition

Den landsomfattande enkät som ligger till grund för den första delstudien i vårt projekt har i huvudsak fått styra strukturen på föreliggande rapport. Löpande genom hela rapporten söker vi sedan levandegöra kontext till svarsutfall, fördjupa tolkningar och ”ge kött på benen”, genom mer kvalitativa inblickar i respondenters överväganden. Detta sker genom kommentarer hämtade från öppna frågor och enkätens utrymme för slutkommentar, samt inte minst, citat från de kvalitativa intervjuer som utgör kärnan i delstudie två, den narrativa studien. När det gäller främst det kvalitativa materialet så bör här också framhållas att denna rapport är tänkt att följas av ett antal vetenskapliga artiklar. Detsamma gäller data och analys av projektets delstudie tre – forskningscirklarna. Som nämnts ovan bygger dessa på det aktiva deltagandet av nyanställda (anställda upp till två år) inom två kommunala verksamheter. Via återkommande diskussionsmöten har 16 socionomer här aktivt arbetat med att kartlägga, utveckla förståelse för och analysera de behov en har och de svårigheter en möter som ny på denna typ av arbetsplats. Vidare studeras hur en fungerande introduktion bör kunna utvecklas genom olika insatser från arbetsgivarens sida. Cirklarna har här också, kanske särskilt sett i relation till de problemställningar som avhandlas i denna rapport, gett fördjupade insikter i de allmänna arbets- och yrkesvillkor som råder i dagens socialtjänst, dvs. inte bara den specifika problematik som rör själva introduktionen till arbetsplatsen.

Rapporten är indelad i fem huvudsakliga avsnitt utöver inledningsavsnittet samt ett avslutande avsnitt med slutsatser och diskussion. Det första avsnittet handlar om Motiv, yrkes- och karriärambitioner bakom utbildningsvalet. Detta såväl som de flesta övriga avsnitten inleds med forskningsöversikter av svensk och internationell forskning. Därefter vidtar resultat och analys i huvudsak organiserad utifrån enkätens delar men ofta kompletterad med kvalitativa data. Avsnitt två – med examen i bagaget – faktisk arbetshistoria under fem år – redovisar den ”objektiva” arbetshistoriken under de fem åren efter examen kombinerat med en del värderande frågor om varför man valt att byta arbeten. Det tredje avsnittet – yrkes- och arbetsvillkorens betydelse för karriärvalen – handlar om hur synen på arbetsvillkoren har påverkat arbetsbyten, dvs. hur arbetsmiljön, organisationen och möjligheterna att vara professionell i det nuvarande arbetet upplevs, samt hur man ser på att arbeta inom främst socialtjänsten. I ett fjärde avsnitt – karriärsatser och strategier – analyseras så mer samlat valet av karriärvägar och vad som styr dessa, dvs. objektiva karriärvägar och deras subjektiva sida – hur man värderar sina val. I avsnitt 5 blir projektets delstudie tre aktuell. Avsnittet handlar om socialtjänstens utmaningar att behålla en rörlig grupp med många möjliga karriärval. Här diskuteras kring hur nyanställda upplever möjligheter, problem och svårigheter den första tiden på arbetsplatsen. Rapporten avslutas med en sammanfattning av slutsatser samt diskussion.

Rapporten innehåller också ett antal bilagor främst kring enkätstudien, bl.a. en där samtliga svarsfrekvenser i procent redovisas.

Undersökningens design och metod

Metodologi och vetenskapsteoretiska överväganden

Ett så brett och omfattande syfte som det vi redogjort för ovan kräver en öppenhet för att pröva olika metoder i forskningen. Det är vår övertygelse att genom att undersöka problemet från olika håll och med olika metoder ökar sannolikheten för gedigen och djuplodande kunskap. En sådan ansats som vi här har tillämpat kan benämnas multi-strategisk (Bruhn 1999; Danermark m fl 1997). Enkäten, syftar till att ge extensiva kunskaper. Här har vi använt oss av ett obundet slumpmässigt urval för att på så sätt fånga en svarspopulation representativ för vår målgrupp – de som tagit socionomexamen ett givet år. Enkätens olika frågor syftar till att ge möjligheter till statistiska generaliseringar av typen ”så och så många bland det totala antalet examinerade socionomer 2012 anser.....”. Frekvenser och samband bygger här på så kallade formella relationer av typen ”alla kvinnor”, ”de som arbetar som kurator” och så vidare, alltså grupperingar som besvarar frågor på ett gemensamt lika sätt och där de ingående individerna utmärks av vissa gemensamma egenskaper. På detta sätt får vi fram kunskap om ”hur ofta”, ”hur

vanligt” det vill säga hur en viss typ av individer tycker/handlar på ett visst sätt i en viss fråga (Danermark m fl 1997).

Den kvalitativa intervjustudien däremot är av intensiv karaktär. Här försöker vi fånga hur en komplex verklighet kan se ut för olika individer mer konkret. Detta innebär att vi undersöker unika individer och substantiella relationer, dvs. verkliga relationer mellan specifika individer som känner varandra och hur dessa individer upplever sin tillvaro och verklighet i all dess komplexitet (ibid.). På så sätt hoppas vi kunna få kunskap om hur olika individer sammantaget värderar sina handlingar, hur de förklarar dessa mot bakgrund av sina unika motiv, målsättningar, värderingar i mötet med den omgivning de vistas/har vistats i. Detta ger rimligen en fördjupad kunskap om helheter bakom möjliga handlingar eftersom de på ett helt annat sätt än i enkäten sätts in i sin naturliga kontext. Vår intervjustudie är dessutom narrativ. Det innebär att intervjuerna organiserats i ett livsloppsperspektiv – som en berättelse kring yrkesval och karriär – motiven bakom val av utbildning, hur utbildningen utvecklade, hur man sedan orienterat på den arbetsmarknad man möter och varför, osv. De intervjuade i denna delstudie rekryterades utifrån att de i enkäten svarat jakande på en fråga om de var villiga att låta sig intervjuas.

Målet med det som ovan beskrivits är att både kunna uttala oss om generella statistiska samband om hur populationen på ett aggregerat plan tycker om olika fenomen, samtidigt som det ger oss möjligheter att urskilja olika möjliga typer av motiv och handlingsval mer konkret i sin naturliga kontext och i all sin komplexitet – således en extensiv kunskap om förekomst och en intensiv om hur denna kan se ut i den konkreta situationen och verkligheten. Det senare hjälper oss förhoppningsvis att urskilja mer av de olika typerna av möjligt förekommande helhetstänkanden bakom motiv och handlingar som vi kan tänkas finna indikationer om i enkäten.

Ett mellansteg mellan den kvantitativa enkäten och den kvalitativa intervjustudien och därmed något som ger en än bättre möjlighet att relatera de olika empiriska materialen till varandra i analysen är de statistiska metoder som vi använder på några håll i den kvantitativa analysen, nämligen Klusteranalys och Configural Frequency Analysis (CFA). Dessa båda metoder syftar till att urskilja underliggande mönster i enkätpopulationen som förenar en rad olika egenskaper frilagda i enkätfrågorna på individplanet (se särskilt avsnitt nedan).

Det är vår övertygelse att en forskningsdesign som denna ger de bästa möjligheterna till inte bara enkla samvariationer mellan variabler utan även fördjupningar där olika kausala mekanismer kan förstås som aktiverade bakom de yt-samband vi frilagt (Danermark m fl 1997).

Vårt projekt har även inbegripit en delstudie med så kallade forskningscirkclar, två till antalet, en vid Försörjningsstöd och en vid Barn & ungdom i en och samma kommun av mellanstor karaktär. *Forskningscirkclarna* bidrar till ytterligare ett steg i intensitet då de ger en djupgående inblick i nyexaminerade och nyanställda socialsekreterares arbetsvardag över tid. Detta innebär att deltagarna själva utför ett slags följeforskning (Svensson m fl 2009), dvs. bedriver egen ”forskning” och organiserad kritisk reflektion

kring den egna yrkesetableringen. Forskningsansatsen kring cirklarna har varit interaktiv och gett utrymme för deltagarnas, djupgående kritiska reflektion kring ämnen som de själva valt från gång till gång (jmf. Wiig 2009). Resultat och analys från cirklarna som särskilt berör denna rapports centrala teman kommer att presenteras i avsnitt 5. Huvudsyftet med cirklarna ligger dock utanför rapportens syfte. En mer samlad analys av dessa kommer därför att presenteras i annat sammanhang.

Slutligen har vi också speglat vårt material mot ytterligare en uppsättning data i ett mindre delprojekt. Tre årskullar nya studenter på socionomutbildningen i Örebro tillfrågades här i formen av en kursuppgift om motiven bakom att välja just denna utbildning. Uppgiften ingick som en del av förberedelserna till studenternas första seminarium någonsin på utbildningen. Vid tidpunkten för när de författade svaren hade utbildningen pågått i fem dagar. Data från denna studie har använts i analysen för att spegla och jämföra med utfallet på motivfrågor hos den egentliga undersökningspopulationen.

Utblick mot forskning på området – litteratursök

Under 2017 genomförde vi i projektet en omfattande litteratursökning (Booth m fl 2012) av internationell forskning (peer review-artiklar). Sökningarna gjordes i sex olika databaser (endast tillgängliga fulltextartiklar)¹. Mängden forskning om det sociala arbetet och dess villkor är stor, större än vad som är möjligt att överblicka eftersom mycken forskning säkerligen presenteras på olika länders inhemska språk. Bilden vid sökningar riskerar därför alltid att bli något skev eftersom den till största delen inskränks till att handla om forskning presenterad på engelska eller skandinaviska språk.

Resultatet från sökningarna indelades i fråga om tillkomst tid i tre kategorier – före 2000, 2000-2009, 2010 och framåt, i ursprungsland och i fråga om metodansats. Sökningarna gav ett mycket stort antal träffar med en mycket klar tyngdpunkt på artiklar från USA, Storbritannien samt en mindre del från andra engelskspråkiga länder. Ett fåtal artiklar hade ursprung i Sverige och övriga Norden kring dessa teman (ett tiotal). En klar majoritet av artiklarna på samtliga tre områden byggde på kvantitativa studier (57 %). Övriga spred sig mellan kvalitativa, mixade metoder och litteraturoversikter.

Sökningen resulterade efter olika sorteringar till

1. 46 artiklar inom området motivation till socialarbetarutbildning/karriär inom socialt arbete
2. 55 artiklar inom området nyligen kvalificerade socialarbetare – erfarenhet/utveckling/beredskap för yrket
3. 100 artiklar inom området genomströmning – intention att stanna eller flytta på sig.

1 ASSIA, Social Services Abstract, Sociological Abstracts, Summon, PsycInfo, IBSS.

Nedan presenterar vi de för vårt projekt mest väsentliga delarna av denna forskningsgenomgång under separata rubriker i anslutning till de olika avsnittens teman.

Enkätstudien

Utarbetande och genomförande

Enkäten genomfördes av SCB på vårt uppdrag. Ett huvudskäl till detta är att de register SCB har tillgång till är det tveklöst mest effektiva sättet att nå ett korrekt urval från den aktuella populationen. Vi bedömde dessutom att svårigheterna i dagens läge med att nå ett tillfredsställande antal svarande på en enkät till ett nationellt urval som detta avsevärt förbättras om den genomförs med hjälp av SCBs kunskap och beprövade metoder. Själva utarbetandet och designen av enkäten utvecklades i dialog mellan forskarna och personal inom SCB. Enkäten gick ut som postenkät och digitalt parallellt. Svarande kunde således välja att besvara enkäten i pappersform eller digitalt. Enkäten gick ut i april 2017 och insamlingen avslutades i juni 2017. Däremellan hade två påminnelser skickats ut. Bilaga 3 innehåller SCBs tekniska rapport kring genomförandet av enkäten.

Urvalet och svarsutfall

Urvalet riktade sig alltså till socionomer fem år efter avlagd examen. Antalet examinerade i Sveriges socionomutbildningar år 2012 var 2241 personer (vilket är normalt under det senaste decenniet). Ur denna population gjorde SCB ett obundet slumpmässigt urval på 1000 personer. Efter sedvanliga påminnelser så erhöles en svarspopulation på 583 eller 58 %, vilket enligt SCB får ses som ett relativt gott resultat för denna typ av postenkäter idag. En bortfallsanalys har genomförts av SCB och materialet har viktats enligt SCBs system för viktning av bortfall. I resultat och analys har vi valt att använda den faktiska svarspopulationen, men vanligen också kollationerat utfall mot den viktade populationen. Med något enstaka undantag skiljer sig inte resultaten åt mer än att resultaten som visar tendenser i den faktiska svarspopulationen ofta är statistiskt signifikanta i den viktade populationen. När det gäller partiellt bortfall, dvs. bortfall på enstaka frågor så är detta genomgående mycket litet.

Varför valde vi en grupp som innehaft examen i 5 år? Utifrån syftet med denna studie gäller det att hitta en årskohort examinerade som kan bedömas just ha hunnit etablera sig i professionen. Om huvudsyftet varit att studera karriärvägar rent allmänt hade det varit befogat att söka personer vars tid i yrket är betydligt längre. Men här handlar det om att se hur man etablerar sig. De första åren är då avgörande. Fem år framstår här som ett rimligt val. Dessa personer har haft tid att arbeta ett antal år och kan därför förväntas vara mogna att väga erfarenheter samtidigt som de har utbildningen och själva etableringsfasen i relativt färskt minne. Samtidigt har de eventuellt hunnit samla erfarenheter från flera arbetsplatser.

Genomförande

Enkäten kom att innehålla sammanlagt 56 frågor/påståenden. I Bilaga 1 återfinns enkäten i sin helhet med svarsfrekvenser redovisade i procent. Vissa frågor innehåller så kallade öppna svarsalternativ. Dessa har sedan mestadels behandlats kvantitativt på så sätt att samtliga svar analyserats och kategoriserats och därefter om möjligt sammanförts med andra variabler till nya i syfte att kunna beräkna förekomst och frekvenser. Parallellt har dock flertalet sådana variabler också analyserats och tillförts den kvalitativa analysen av materialet. Citat från skriftliga uttalanden på öppna frågor förekommer därför på vissa ställen i nedanstående rapport.

Enkäten avslutades med ett fält där den svarande kunde skriva en kommentar med anslutning till enkätens teman eller rentav kring enkäten som sådan. 91 personer skrev sådana kommentarer, somliga väldigt omfattande. Kommentarererna kan grovt indelas i två grupper. Ett smärre antal handlade om enkäten som sådan: Ett mindre antal här kritiserade eller påtalade frågor som varit problematiska att besvara. Det fanns å andra sidan en lika stor grupp som var mycket positiva till enkätkonstruktionen. En grupp var negativ till att så mycket av enkäten handlade om just socialtjänsten. Samtidigt uttryckte ett stort antal sin positiva inställning till att vi undersöker socionomers villkor. De flesta kommentarer handlade dock om socionomernas arbetssituation, ofta med hänvisning till något av enkätens teman. Dessa har analyserats kvalitativt och sammanvägts med analysen av intervjumaterialet (se nedan). Utdrag från dessa kommentarer har lagts in på flera ställen i rapporten.

Allmänna fakta om svarspopulationen

När det gäller så kallade bakgrundsvariabler i svarspopulationen kan vi till att börja med konstatera att denna könsmässigt fördelar sig på nära 90 % kvinnor. 91,5% av de svarande är födda i Sverige. Största utlandsfödda grupp är den med utomeuropeiskt ursprung (5,5 %). Åldersmässigt är medianen 32 år. Yngsta svarande är 27 år och äldsta 60 år. 65,5 % av de svarande var 2017 när enkäten genomfördes under 35 år gamla. Eftersom så få har icke-svenskt ursprung och att gruppen har så liten åldersmässig variation är det inte meningsfullt att söka utrona skillnader utifrån ålder och ursprung här. Kön är dock en variabel som beaktats i analyserna. Dock visar resultaten endast i undantagsfall på signifikanta skillnader mellan könen. Av detta skäl har könsskillnader endast redovisats där det föreligger skillnader (se dis 32 och 45).

Den statistiska analysen

Frekvenser och korstabuleringar – svarsutfall och enkla samband

Enkäten består av så kallade nominal- och ordinalskalor. När det gäller det senare så har en femgradig svarsskala tillämpats med ett neutralt mittalternativ. Frågorna

är konstruerade som påståenden till övervägande del. I en del fall har vi prövat att omvandla ordinalskalorna till tre svarsalternativ (positivt, neutralt, negativt). I dessa fall har vi dock samtidigt redovisat det femgradiga utfallet. Genomgående är det intressant och av vikt att behålla nyanser i svar enligt vår åsikt.

Resultaten från enkäten redovisas nedan främst i form av frekvenser och korstabuleringar. På grund av skalornas karaktär används huvudsakligen Chi2 som sambandsmått. På grund av det stora antalet variabler under frågetema 1, 15 och 17 har indexkonstruktion till viss del genomförts i syfte att renodla utfallsmåtten. Arbetsordningen här har varit att skapa dessa först och främst på grundval av teoretiska överväganden. Nästa steg har varit att pröva hur variablerna ordnar sig i faktoranalyser (se t.ex. Barmark 2009). De senare har i flera fall lett till omvärderingar och insikter om alternativa tolkningar kring teoretiska dimensioner av olika frågor. I högre utsträckning än ursprungligen tänkt har detta resulterat i ett större antal redovisningar av utfall på enskilda variabler. I arbetet har också olika statistiska analysmetoder använts för att identifiera underliggande mönster i den studerade populationen. Det handlar härvidlag om hierarkisk klusteranalys och Configural Frequency Analysis (CFA).

Att identifiera underliggande mönster i den studerade populationen 1: Klusteranalys

Syftet med att använda hierarkisk klusteranalys i vårt sammanhang var att granska hur olika motiv att välja socionomutbildningen är relaterade till varandra. Dataunderlaget för den klusteranalys som här utfördes utgörs av åtta enskilda variabler som berör olika motiv till att söka socionomutbildningen (Tema 1, se tabell 1).

I analysen framträder strukturella mönster genom att enskilda variabler grupperar ihop sig i olika kluster. Klusteranalys liknar faktoranalys i så motto att analysmetoden identifierar strukturella karakteristika hos en uppsättning objekt. Vanligtvis utgörs objekten av undersökningsenheter (t.ex. individer) men de kan också bestå av variabler. En annan likhet med faktoranalys är att klusteranalys grupperar objekt i kluster på så sätt att objekt som tillhör samma kluster är mer lika inbördes än objekt som tillhör andra kluster (Hair m fl 2006). Likheten mellan varje par av objekt ("interobject similarity") bedöms antingen med ett distans-/avståndsmått eller med ett associationsmått eller, vilket vi använt här, med hjälp av ett korrelationsmått. Till skillnad mot faktoranalys kan ett objekt (variabel) endast tillhöra ett kluster (i faktoranalys kan en variabel ingå i flera faktorer). Av denna anledning kan kluster-analys av variabler liknas vid en diskriminant form av faktoranalys som identifierar variabler som förklarar dimensionaliteten hos data (alltså inte latent dimensioner som hos faktor-analys).

Vid hierarkisk klusteranalys utgör varje objekt (variabel) initialt ett eget kluster. I analysens första steg bildar de två variabler som är mest lika varandra ett första kluster. Vid varje steg därefter kombineras variablerna på följande sätt: a) två enskilda variabler bildar ett nytt kluster b) eller så kombineras en variabel till ett redan existerande kluster c) eller så bildar två kluster ett nytt kluster. Proceduren fortgår tills alla objekt bildar ett gemensamt kluster.

Att identifiera underliggande mönster i den studerade populationen 2: Configural Frequency Analysis (CFA)

Configural Frequency Analysis (CFA) kan allmänt beskrivas som en icke-parametrisk multivariat analysmetod som används i syfte att typologisera kategoridata utifrån korstabeller (von Eye 2002). CFA är tillämpbar i såväl hypotesprövande som teorigenererande analyser (Indurkha & von Eye 2000).

I analysen av socionomernas karriärvägar används CFA för att i explorativt syfte identifiera underliggande mönster i data och de kombinationer av variabelvärden (konfigurationer) som den studerade populationen har, vilka signifikant avviker från det generella mönstret på aggregerad nivå. CFA handlar i korta ordalag om att identifiera konfigurationer vilka förekommer signifikant mer (typer) eller signifikant mindre (antityper) än vad vi kan förvänta oss av slumpens inverkan. Istället för att som i traditionella Chi2-analyser beräkna det sammanlagda Chi2-värdet för bivariata eller multivariata fördelningstabeller undersöks varje individuell cell i en tabell i syfte att identifiera underliggande mönster i data och de kombinationer av variabelvärden (konfigurationer) som den studerade populationen har. I analysen används en first-order CFA. First-order CFA utgår i sitt grundutförande från att det finns huvudeffekter (main effects) och att typer och antityper bara kan utvecklas på grundval av förekomsten av interaktioner mellan de studerade variablerna. I modellen baseras den förväntade frekvensfördelningen på marginalfrekvensen (von Eye 2002:112). I analysen används normal z-test som signifikanstest ($\alpha = 0.05$ med Bonferroni-adjusted alpha) (von Eye 2002: 81).

CFA används här som ett verktyg för att analysera och identifiera mönster på kategorinivå, dvs. hur unika yrkesval hos enskilda individer sammanhänger med varandra snarare än hur egenskaper hos grupper av individer (aggregerad nivå) uppvisar samvariation på variabelnivå. De specifika mönster av typer och antityper som identifieras härvidlag kan ge en antydning om skilda utvecklingsvägar. Enkelt uttryckt kan förekomsten av typer och antityper ge oss kunskaper om och i så fall hur ”undantagen som bekräftar regeln” manifesterar sig och vad som utmärker dessa.

Kvalitativa intervjuer med narrativ ansats

Syftet med projektets kvalitativa delstudie var att på ett helt annat sätt än vad enkätstudier medger få en inblick i olika unika händelseförlopp, dvs. hur olika individer agerar under inverkan av de unika kontextuella förhållanden som råder i deras fall. Kvalitativa intervjuer erbjuder en möjlighet att undersöka hur de sociala aktörerna förstår och tolkar världen; sin situation och sina upplevelser under inverkan av den unika och komplexa verklighet de agerar inom. Individernas tolkningar är vanligtvis både komplexa och nyanserade och låter sig inte enkelt fångas i formella kategorier. Vi har här använt oss av narrativa intervjuer för att conceptualisera tolkningarna. Syftet med en narrativ studie var inte att erhålla historier som innehåller en uppsättning

”fakta”, utan istället att betrakta dessa historier som producerade inom en kontext innehållande specifika historiska, sociala och kulturella platser (se t ex Lawler, 2002). Berättelserna är inte en transparent avgjutning av intervjupersonen, utan snarare ett av intervjupersonens verktyg för att framställa både sig själv och andra. Det betyder att den narrativa intervjun ska ge oss inte bara en redogörelse för intervjupersonens situation utan också för intervjupersonens uppfattning om den ”sociala världen/verkligheten”.

Urvalet för den narrativa studien skapades genom att vi i slutet av enkäten tillfrågade dess respondenter om de ville delta i en intervju kring de teman som enkäten innehöll. Av de 583 som besvarade enkäten, svarade 305 jakande till att låta sig intervjuas. Ett fåtal av de 30 som kom att tillfrågas för en intervju gick inte att nå på de kontaktuppgifter de lämnat, några avböjde också på grund av tidsbrist. Detta ledde i slutänden till att sammanlagt 22 personer blev intervjuade. Den huvudsakliga principen för urvalet av de 30 var att dessa skulle bo eller arbeta i Mellansverige, det vill säga på ett rimligt avstånd från intervjuarnas boendeort i Örebro. *Vidare tog vi hänsyn till kön och etnicitet, i syfte att eftersträva viss variation i urvalet. Av de intervjuade var 18 kvinnor och 4 män, medan bortfallet bestod av 7 kvinnor och 1 man. De flesta var i trettioårsåldern vid tidpunkten för intervjun, ett fåtal hade passerat fyrtio år. Majoriteten av respondenterna arbetade i socialtjänstens regi: fem inom försörjningsstöd, sju inom barn- och ungdom och två med våld i nära relationer. Ytterligare två arbetade inom LSS. Av resterande intervju personer arbetade fem som kuratorer inom hälso- och sjukvården. En person arbetade inte som socionom alls utan som fritidsledare. Av de 22 intervjuade arbetade sex i någon form av ledande position, exempelvis som enhetschef eller teamledare.*

Intervjuerna ägde rum under hösten 2017 och våren 2018. Intervjuarbetet inleddes med en pilotintervju. Denna pilot bidrog till några smärre ändringar och omformuleringar i intervjuguiden. Varje intervju tog cirka 1,5–2 timmar och spelades in med ljudupptagning för att sedan transkriberas ordagrant. Intervjuernas narrativa karaktär innebar att intervjupersonen betraktades som en berättare vars perspektiv och strukturering blev tongivande för förståelsen av materialet, men också för den ordning i vilken berättelsen framskred och de värderingar som olika delar genomsyrades av (se Löfgren m fl 2015). Intervjuguiden byggde i stort på temat för enkäten (se Bilaga 3). I allt väsentligt sökte vi *fördjupad kunskap kring de teman som behandlats där. Vidare bestod intervjuguiden i första hand av ett antal punkter som vi ville att intervju personerna skulle koncentrera sitt berättande kring, dock med följdfrågor och förtydliganden antecknade i marginalerna.* I de fall det var kort om tid för intervjun, vilket endast var i ett fåtal fall, tenderade narrativen bli något fragmenterade och ofullständiga, något som enligt Riessman (1993) är vanligt i sådana situationer.

Data bearbetades delvis via dataprogrammet för kvalitativ analys NVivo, och delvis manuellt. Genom att dekonstruera intervju personernas narrativ i mindre delar, kunde dessa sedan rekonstrueras i kronologisk ordning, bland annat för att ge en översikt av vändpunkter i karriären. Samtliga intervjuer summerades således till kortare berättelser innehållande viktiga händelser under socionomutbildningen och karriären, exempelvis första arbetet efter examen, anledningar till avslutade anställningar och utmärkande

arbetsvillkor eller situationer. Analysen av materialet har vidare varit av en narrativ tematisk karaktär med fokus på *vad* som har sagts (se t ex Riessman, 2008) och där summeringarna har använts för en hanterbar översikt av berättelserna. NVivo användes här till att systematisera berättelserna och dess teman som utkristalliserades under analysens gång. Syftet med en här typen av analys var att skapa förståelse för deltagarnas unika upplevelser, vilket krävde både att förstå narrativen i sin helhet men också att förstå delar av narrativen i relation till kontexten den hämtades ifrån (Riessman, 2008). Den här delen av analysen är också den som vi upplevde som styrkan i den narrativa ansatsen, då den renodlat tematiska analysen hade försvårat möjligheten att förstå intervjupersonernas berättelser och händelser som en del av ett mer omfattande händelseförlopp. I och med den narrativa intervjun erbjöds också intervjupersonerna en slags makt över sin historia, både att välja i vilken ordning den skulle presenteras och vad de önskade lyfta fram som viktigt i anslutning till studiens tema.

Forskningscirkelarna

Hösten 2017 skapades två parallella forskningscirkel med nyutexaminerade och nyanställda socialsekreterare inom *Försörjningsstöd* respektive myndighetsutövning gentemot *Barn och ungdom* i en mellanstor svensk kommun. De avslutades i juni 2019 efter 9 respektive 11 träffar á 3 timmar. Deltagarantalet i båda var 8 personer som haft examen mellan 1 och 2 år. Att just enhetstyperna Försörjningsstöd och Barn och ungdom valdes motiveras dels av deras storlek, det vill säga att så många socialsekreterare i socialtjänsten återfinns här, dels att arbetsförhållandena på dessa arbetsplatser har uppmärksammats som särskilt problematiska och att nyutexaminerade ofta hamnar på dessa, dels slutligen, för att de är olika till sin karaktär och därför intressanta att jämföra. Som nämnts ovan bygger forskningscirkel på en tanke om att engagera praktiskt verksamma i ett slags följeforskning (Svensson m fl 2011). Olika träffar i cirkelarna har behandlat olika teman som berör det övergripande – att vara ny på arbetsplatsen. Det har varit deltagarnas uppgift att vara särskilt observanta på det aktuella temat mellan träffarna. Deltagarna har också löpande mejlat reflektioner till forskaren som legat till grund för innehållet i cirkelarna. Styrkan med forskningscirkelarna har därför varit att de varit mycket nära deltagarnas egen vardag och deras faktiska erfarenheter av organisationen, ledarna, kollegorna, och klientarbetet. Exempel på teman som behandlats är anledning till stress och oro, handledning, kollegialt stöd, mentorskap, processer kring omorganisering samt processer kring information, beslutsfattande, arbetsledning och personlig utveckling i yrkesutövningen. Metoden är lovande på flera sätt både som datainsamlingsmetod och som metod för introduktion i det sociala arbetet, vilket emellertid inte utvecklas här. En närmare redogörelse för och diskussion om metoden kommer att utvecklas och presenteras i en kommande internationell artikel om forskningscirkelarnas metodologi. Som ovan nämnts kommer enbart sådana resultat från cirkelarna som starkt berör denna rapports teman att presenteras här (avsnitt 5).

Delstudien till förstaterminsstudenter

Här fick alltså studenter på socionomprogrammets första termin i Örebro skriva redogörelser för sina motiv till att studera på detta program. Redogörelserna författades, som en del av en kursuppgift, under studenternas första vecka på utbildningen och samlades in vid tre tillfällen: vårterminen 2017, höstterminen 2017 och vårterminen 2018. Studenterna fick besvara frågorna: "Varför sökte du till socionomprogrammet?" samt "Vad vill du göra efter utbildningen?" De informerades muntligt och skriftligt att frågorna var en del av ett forskningsprojekt och de ombads inleda sina svar med meningen "Jag tillåter att mitt svar används i forskningsprojektet Att ta mark i professionen", alternativt "Jag tillåter inte...". Det totala antalet studenter att besvara frågorna var 307, varav 246 var kvinnor och 61 män. 95,1 procent av kvinnorna och 93,4 procent av männen gav sitt samtycke till att delta i studien. Uppgiften ingick som en del av förberedelserna till studenternas första seminarium någonsin på utbildningen. Vid tidpunkten för när de författade svaren hade utbildningen pågått i fem dagar. Studenterna instruerades att skriva cirka en halv sida text för respektive fråga, men många av svaren var relativt kortfattade.

Diskussion: förtjänsterna med en multistrategisk ansats i föreliggande studie

I och med den multistrategiska ansats som har tillämpats inom ramen för den här studien är vår förhoppning att vi har bidragit till bättre och mer insiktsfull förståelse av ett så komplext socialt fenomen som socionomernas agerande i arbets- och yrkesliv. Den "extensiva" enkät-studien ger svar på sambanden mellan olika urskilda variabler, formella kategorier av typen "andelen socialtjänstanställda som anser"....medan de intensiva kvalitativa intervjuerna placerar individen i sin unika kontext av verkliga, reella, relationer – hur denna handlar med hänsyn till dessa och det som faktiskt skett (Danermark m fl. 1997). På detta sätt har den multistrategiska ansatsen möjlighet att ge svar på och insikt om både den omfattande komplexitet som människors agerande i olika unika verkligheter uppvisar samtidigt som den ger indikationer om hur vanliga olika typer av handlingar och beteenden är.

Genom att använda oss av en kombination av kvalitativa och kvantitativa metodologier erhåller vi inte bara olika typer av data, utan också olika sätt att betrakta, tolka och förstå ett ämne. En fördel med den multistrategiska ansatsen har varit att det statistiska materialet har både förstärkt vissa av tolkningarna av intervjuerna och forskningscirkelarna, men också nyanserat bilderna då resultaten ibland visat på stora variationer (divergent utfall). Även om det för enkelhetens skull hade varit önskvärt med resultat som pekade i samma riktning (konvergent utfall), ger de olika strategierna en mer korrekt och rikhaltig bild av studiens slutsatser och vad den i slutändan bidrar till i form av ökad kunskap om fenomenen (jfr. Teddlie & Tashakkori, 2003). Det sammanlagda resultatet av studien är dock konvergent alternativt komplementärt och

empirin från intervjuerna och diskussionerna i forskningscirkklarna har gett en ökad förståelse av innebörden i utfallet av enkäten. Enkäten har i sin tur varit en viktig utgångspunkt för att formulera samtalsämnen och intervjufrågor till intervjuerna och forskningscirkklarna, där vi givits möjligheten att fånga upp intressanta iakttagelser från det statistiska resultatet.

Avsnitt 1. Motiv bakom yrkes- och utbildningsvalet

Inledning

Motiv och förväntningar bakom utbildningsvalet måste ses som en viktig faktor om man ska studera ett framtida karriärförlopp, dvs. steg, målsättningar och strategier bakom val av anställningar och yrkespositioner.

”Jag ville hjälpa andra som har det svårt”. För den som känner socionomutbildningen närmare är sådana uttalanden om varför man en gång valde den föga förvånande. Så kallade altruistiska eller solidariska *motiv* anges ofta. Inte sällan dock tillsammans med andra typer av motiv. Att studera motiv är inte okomplicerat. De kan vara sammansatta och komplexa, svåra för personen att redogöra för. Ofta kan man ana en latens, dvs. det finns faktorer som kan påverka men som inte personen själv är helt medveten om. Vi bör också skilja på ”verkliga” motiv och *motivvokabulär* - något som personen kanske uppger därför att ”det är något man bör tycka”, något socialt konformt, något som personen identifierar som goda och legitima motiv i den givna situationen, eller rentav något som ansluter till den allmänna samhällsandan (Wright Mills 1940). Motiven formas på individnivån av såväl individens grundläggande värdehållningar och övertygelser som olika situationsfaktorer och kortsiktiga attityder till olika företeelser (Bruhn 1999). I en enkät som vår kan vi naturligtvis inte urskilja sådana faktorer, ej heller skilja motivvokabulär från verkliga motiv, därav är instrumentet alltför trubbigt. Frågan här är dessutom om det i detta sammanhang är särskilt viktigt att skilja t.ex. motivvokabulär och motiv från varandra. Att ansluta sig till en dominerande uppfattning (vokabulär) är en intressant och viktig faktor i sig, även om det inte alltid går ”på djupet” hos varje individ. Enkätfrågorna ger indikationer om utbredningen av vissa sådana förhållnings-sätt. Deras sammansättning och komplexitet kan sedan urskiljas bättre i vårt kvalitativa material.

En studie som vår kräver jämförelsepunkter. En viktig sådan är hur motiv till utbildnings- och yrkesval eventuellt har förändrats över tid. Vi kan konstatera att en rad viktiga förändringar har skett inom samhälle och yrkesliv som rimligen starkt har

påverkat socionomyrket sedan det började etableras som profession under 1960-talet (Brante 2014). Rimligen har denna utveckling också påverkat socionomers karriärval och kanske även de motiv som ligger till grund för det ursprungliga utbildningsvalet. Förändringar som skett när det gäller välfärdssystemet – förändringar i socialpolitiken, samt i styrningen inom offentlig sektor kanske här är särskilt viktiga. Här är inte platsen till någon mer omfattande utveckling om detta. Vi får nöja oss med att nämna några övergripande kännetecken på förändringarna.

Även om Socialtjänstlagen till sitt huvudsakliga innehåll när det gäller rättigheter, policy och ideologi i stort är densamma som 1980 då den instiftades, så har den generella socialpolitiken blivit mer restriktiv med åren. Detta bör relateras till en ideologisk förskjutning av välfärdspolitiken i nyliberal riktning medförande ökade krav på ekonomisk effektivitet på socialförsäkringsområdet (Bruhn 2018; Molander 2017). Detta tillsammans med en periodvis hög immigrationstakt har inneburit ett mer grovmaskigt socialt skyddsnät och att fler och nya grupper kommit att bli aktuella för socialtjänstens insatser. Grupper som också kräver särskilda insatser och kompletterande kompetenser bland socialarbetarna. I och med den pågående avvecklingen av Arbetsförmedlingen i dess nuvarande form kan vi även förvänta ett ökat ansvar för socialtjänsten när det gäller sysselsättningsåtgärder bland dem som står längst ifrån arbetsmarknaden. Samhällets socialtjänst drabbas här i dubbel bemärkelse – dels i form av den ökande generella restriktiviteten i socialförsäkringarna, något som medför en ökad tillströmning av klienter samt de delvis nya arbetsuppgifter detta för med sig, dels via krav på ökad kostnadseffektivitet pga. hårt ansträngda kommunala budgetar. Den relativt starka ställning för expertgrupper som hyllades i den socialliberala välfärdstaten under decennierna närmast efter det andra världskriget med tillkomsten av nya professioner (såsom t.ex. socionomerna) vilka gavs en förhöjd status och stor självständighet i val av handlingsvägar inom yrkesområdet har idag ersatts av en betydligt hårdare kontroll och styrning i kombination med ökad arbetsbelastning (Bruhn 2018; Molander 2017; Brante m fl 2015; Freidson 2001; Power 1997). Till detta kommer naturligtvis än mer generella förändringar vilka sammantaget påverkar värdehallningar bland samhällsmedborgarna, t.ex. det som har påvisats om individualiseringsprocessen och de allmänna värdeförändringar som skett mellan generationer (Bruhn 1999; Castells 1997; Beck 1992; Inglehart 1977). Allt detta borde rimligen inverka på både motiven till val av utbildning bland dagens socionomstudenter och vilka strategier de utvecklar för sitt agerande i arbetslivet när de tagit sin examen. Vi har tyvärr inte funnit några ”äldre” svenska studier liknande vår som ger möjlighet till mer genomgripande jämförelser nationellt över tid. Några studier av en hel årsklass examinerade socialarbetare i andra länder har vi inte heller funnit. Däremot finns ett relativt omfattande antal forskningspublikationer kring motiv bakom utbildningsval och karriär bland mer avgränsade populationer. Genom att skapa oss en klarare bild av var denna forskning står kan vi få viktiga möjligheter att fördjupa vår egen analys.

Tidigare forskning om motiv bakom yrkes- och utbildningsvalet

Stora variationer mellan länder

Viktigt att ta hänsyn till vid genomgång av internationell forskning är att villkoren för såväl utbildning som yrkesutövning inom området socialt arbete skiljer sig starkt mellan olika länder. I vissa, bl.a. de nordiska, sker utbildningen i form av en sammanhållen professions-utbildning, i andra bygger en examen på mer fria val av olika kurser och ämnen inom ganska vida ramar. Framförallt dock: i ett stort antal länder rekryteras personer med stora variationer i utbildningsbakgrund till socialt arbete. Socialt arbete existerar inte heller där som självständig universitetsdisciplin.

En annan viktig faktor som skiljer villkoren i olika länder är hur det sociala arbetet organiseras och under vilken huvudman detta sker. I vissa länder sker socialt arbete närmast uteslutande organiserat som offentlig verksamhet, oftast på kommunal nivå. I andra drivs mycket av det sociala arbetet inom ramen för privata företag eller ideella organisationer. I många länder utförs socialt arbete av många olika typer av huvudmän, såväl offentliga, privata som ideella utförare (t.ex. USA). Det säger sig självt att det blir svårt att jämföra arbetsvillkoren för socialarbetare i dessa organisationsformer. I forskningsgenomgången nedan har vi prioriterat resultat från forskning först och främst inriktad på socialt arbete i offentlig regi eftersom det är mest intressant ur svensk synvinkel. Vad säger då forskningen inom detta område?

Vilka väljer att studera socialt arbete?

Oavsett nationell kontext framgår att socialt arbete är ett så kallat kvinnoyrke. Majoriteten av de som studerar med inriktning mot socialt arbete är kvinnor, många gånger runt 80 procent eller mer i de granskade studierna (se t ex Stoltzfus, 2017; Liedgren & Elvhage, 2015; Wilson & McCrystal, 2007; Papadaki, 2001). UKÄ's senaste översikt (2019) visade att antalet manliga studenter bland nybörjare inom socionomutbildningen i Sverige uppgick till 19 % läsåret 2017/18. I vår studie var antalet män (2012 års examinerade) drygt 10 %. Få studier problematiserar dock kön och skillnader i motiv mellan män och kvinnor. Sheppard och Charles (2017) undersöker dock explicit skillnader i personlighet mellan kvinnor och män på socialarbetarutbildningen i England. De kopplar emellertid inte detta till motiven till att studera. Författarna konstaterar att män uppfattas som mer robusta och kvinnor som mer responsiva. Båda dessa egenskaper anses åtråvärda i socialt arbete. Även i fråga om ålder är studenterna föga förvånande homo-gena (ca 20-26 år). De studier vi funnit ger dock inte information om utbildningens status och studenternas socioekonomiska bakgrund och om detta skiljer sig från andra högre utbildningar. Vi vet därför inte om

andelen studenter från exempelvis arbetarklassen är högre på utbildningar i socialt arbete jämfört med andra utbildningar i de länder där studierna är genomförda. Slutligen, med undantag för en del amerikanska studier där ras ofta är en indelningsgrund diskuterar ytterst få frågor som rör sådant som etnicitet och invandrarbakgrund. Är det kanske så att studenter i socialt arbete är en ytterst homogen grupp (unga kvinnor)?

Varför satsa på en karriär inom det sociala arbetets yrkesfält?

Mycken forskning påvisar den starka dominansen av motivet "hjälpa andra", altruism, som grund för valet av yrkesframtid, även om detta benämns och definieras olika i olika studier (Stoltzfus 2017; Liedgren & Elvhage 2015; Toros & Medar 2015; Duschinsky & Kirk 2014; Campanini & Facchini 2013; Freund m fl 2013; Bradley m fl 2012; Stevens m fl 2010; Furness 2007; Wilson & McCrystal 2007; Hackett m fl 2003; Christie & Kruk 1998; Csikai & Rozensky 1997).² Begreppet altruism formuleras ofta i linje med "jag vill hjälpa andra", "jag vill arbeta för missgynnade grupper" eller "jag vill bidra till att göra världen till en bättre plats". Genomgående saknas dock fördjupade diskussioner om hur altruistiska motiv ska definieras. Att hjälpa andra kan innehålla många olika aktiviteter vilka kan betraktas mycket olika beroende på perspektiv och kontext. Vissa kopplar begreppet till politisk/ideologisk övertygelse, andra till religiöst kall, vissa rentav till strävan efter självförverkligande och meningsfull karriär (Duschinsky & Kirk 2014; Campanini & Facchini 2013; Hirsbrunner m fl 2012). Toros och Medar (2015) urskiljer två perspektiv på "att hjälpa" i socialt arbete, ett där individen (klienten) betraktas som snarast som hjälplös och känslig, samt ett där individen ses som kapabel att själv förändra situationen. Dessa två perspektiv kopplas indirekt av andra till ideologi. Meekyung och Chow (2010) t.ex. påvisar att studenter som anser att socialt arbete främst handlar om att arbeta för social förändring med ekonomiskt utsatta grupper också uttrycker politiskt liberala åsikter, medan de som anser att socialt arbete främst handlar om anpassning av individer motiverade sina val av studier med mer personliga skäl.

En inte särskilt vågad hypotes är att altruistiska motiv som grundas i ideologiska eller religiösa övertygelser inte är lika framträdande idag som tidigare. Speciellt under 1970-talet blev socialarbetarprofessionen ofta förknippad med politisk positionering. Pearsson (1973:23) t.ex. hävdade att en persons beslut att studera socialt arbete underförstått innebar "en kritik av det samhälle i vilket denne lever". I senare forskning är det mer oklart om och i så fall hur ideologiska övertygelser påverkar studenters val att studera socialt arbete. Icke desto mindre visar viss forskning att många studenter menar att de vill bekämpa orättvisor såsom fattigdom och diskriminering (Liedgren & Elvhage 2015; Bradley m fl 2012). Några studier har fångat motiv som ses relaterat särskilt till politiskt engagemang. Duschinsky and Kirk (2014) fann att studenter var intresserade av att lära mer om de politiska aspekterna av socialt arbete. De tenderade dock att rama

2 Här bör påpekas att ytterst få av de artiklar vi funnit problematiserar motivbegreppet på det sätt som nämns i inledningen till det här avsnittet.

in sin primära studiemotivering som personlig snarare än politisk (s. 592). Perry (2003) undersöker vad som motiverar studenter att arbeta med fattiga och hemlösa. Slutsatsen blev att politiskt liberala och vänsterinriktade studenter visade intresse just för att arbeta med denna grupp. Studenterna åberopade dock inte altruistiska skäl för detta utan snarare målsättningar om självförverkligande och personlig utveckling.

Det finns också likheter mellan värderingar bakom socialt arbete och religiösa övertygelser. Detta reser frågor om förekomsten av religiösa motiv bakom detta karriärval. Liedgren & Elvhage (2015) ser att religion kan vara en influerande faktor men menar att detta är av mindre betydelse i en svensk kontext. I andra länder kan det ha desto större betydelse. Wilson & McCrystal (2007) visar i en jämförelse mellan Nordirland och USA att ett stort antal av studenter med social inriktning i det förstnämnda landet har vuxit upp i hem med starka religiösa värderingar, vilket då anses implicera deras val av yrke. Även i USA, var denna andel ganska stor, c:a en tredjedel. De studenter med sådan bakgrund som ingick i undersökningen upplevde dock en sådan diskussion om kopplingen mellan religiösa värderingar och utbildningsvalet som obekvämt och ville tona ned detta som faktor.

Slutligen, Stevens m fl (2010) skriver att man kan förvänta att studenter i socialt arbete åberopar altruistiska motiv eftersom det ligger i linje med allmänhetens åsikt om att social-arbetare är människor som är särskilt omvårdande. Liedgren och Elvhage (2015) är inne på samma spår när de menar att studenter tenderar att svara på frågor om motiv på det sätt som förväntas av dem (jmf. motivvokabulär).

En annan motivotyp som förekommer i forskningen handlar om att få ett fast arbete, en intressant karriär och en möjlighet att bli en del av en professionell yrkeskår. Det framkommer att denna typ av motiv anges i betydligt lägre utsträckning än ovan nämnda altruism (Liedgren & Elvhage 2015; Duschinsky & Kirk 2014; Osteen 2011; Hackett m fl 2003; Christie & Kruk 1998; Csikai & Rozensky 1997). Vissa studenter menar att "socialt arbete erbjuder många olika möjliga vägar" (Toros & Medar 2015), inom vilka man har en chans att göra karriär (Stoltzfus 2017; Stevens m fl 2010; Furness 2007) och erhålla en fast och trygg tjänst (Facchini & Giraldo 2013; Hackett m fl 2003). Däremot framstår inte "prestige" (utbildnings- och yrkesstatus) som betydelsefullt i förhållande till val av utbildning (ibid.; Biggerstaff 2000). En koppling mellan "klass" och motiv återfinns hos Huppertz (2009) som i sin studie finner att kvinnliga studenter med arbetarklassbakgrund vid sidan av huvudmotivet "care" (att hjälpa andra) eftersträvar möjligheten till en god lön och ett stabilt yrke medan dessa aspekter är osynliga hos kvinnor med medelklassbakgrund.

Ett återkommande tema i diskussioner och studier av studenters motiv är att deras val att studera socialt arbete är grundat i tidigare *erfarenheter* av sociala problem och utsatthet. I en del forskningsarbeten vittnar ända upp till 50 – 60 % av studenterna om olika former av trauma i barndomen, t.ex. emotionella problem, sjukdom och dödsfall i familjen, barnmisshandel, drogmissbruk (Wilson & McCrystal 2007; Hackett m fl 2003). Några framhåller egna erfarenheter av att vara klienter, egna möten med socialarbetare, medan andra har blivit inspirerade av socialarbetares insatser för släktingar

och vänner (Duschinsky & Kirk 2014). Såväl positiva som negativa erfarenheter här verkar ha påverkat viljan att studera på detta fält. En del anser att de behandlats illa av socialtjänsten och vill förhindra att andra råkar ut för detsamma. Andra har positiva minnen av socialarbetare och anser att dessa på detta sätt har påverkat deras val (ibid.). Det finns också exempel från forskningen om influenser på studiemotiven från familjemedlemmar och vänner med arbetserfarenheter från det sociala fältet (Toros & Medar 2015). I en studie av Black, Jeffreys and Hartley (1993/2014) visade det sig att studenter i socialt arbete hade signifikant högre nivåer av erfarenheter från trauman i familjen än handelsstudenter. En senare studie talar dock ett annat språk. Här kunde sådana typer av samband avvisas (Olson & Royse 2006).

En sista grupp av motiv man kan diskutera är sådana som relaterar till personliga karaktäristika. Sådana motiv kommer sällan fram i de studier vi har funnit. I några få artiklar diskuteras de dock. Här kan de formuleras som "Jag är en tolerant och bra lyssnare" (Toros & Medar 2015: 48), "jag har talang för det här yrket" [for the profession] (Liedgren & Elvhage 2015), och rätt personlighet, begåvning (Furness 2007). Sammantaget, när det gäller studier som tar upp insikter om den egna personligheten såsom ett motiv att välja yrket gäller dock att dessa varken diskuteras mer utförligt eller undersöks närmare, de redovisas enbart i frekvenstal.

Sammanfattningsvis visar åtskillig forskning alltså på faran att alltför enkelt tolka det i detta sammanhang så vanligt angivna motivet att vilja hjälpa andra. En variant av detta kan t.ex. vara en syn grundad i allmänt intresse för människor, att arbeta med människor och att detta inte grundas i någon särskild politisk medvetenhet utan snarare just att sådant arbete personligen "ger mycket" och inte minst då tillfredsställelsen i att göra gott. Ett helt annat synsätt är de mer ideologiskt-politiska, eller rentav religiöst grundade motiven om att arbeta för social förändring. I ett sådant fall ses arbete med enskilda i utsatta situationer mer som primärt strävande mot mål om förändring av sociala villkor och strukturer på ett mer generellt plan. Det senare synsättet har troligen blivit alltmer försvagat under senare år på bekostnad delvis av det förra.

En annan motivtyp som framkommer i forskningen är den som handlar om att nå en trygg anställning och en intressant karriär. Socialt arbete erbjuder många möjliga vägar inom arbetslivet i och med sin karaktär av generalistutbildning inte minst. Vi kan också räkna med synsätt om att odla sina egna speciella talanger. Slutligen visar forskningen också att erfarenhet av yrket, exempelvis genom att ha kommit i kontakt med det via egna eller närståendes problem eller behov av hjälp, eller via kanske släktingar i yrket, också är en förekommande motivtyp.

Motivbilder och karriäransatser före och efter utbildningen

Vilka väljer en socionomutbildning?

Sveriges socionomutbildningar har byggts ut kraftigt på senare år. Idag utbildas socionomer vid 16 universitet/högskolor. Intagningspoängen till utbildningen är relativt hög och antalet sökande är stort. Som nämnts inledningsvis examineras ca 2400 nya socionomer ut varje år. Det stora flertalet sökande är unga med kort om ens någon arbetslivserfarenhet. Bland de sva-rande i vår enkät var 65,5% under 35 år gamla vid enkätstillfället. De äldsta i denna grupp var alltså ca 25 år när de påbörjade sin utbildning. En så stor grupp som 23,7 % dock hade påbörjat sin utbildning i närmast direkt anslutning till att de gått färdigt gymnasiet. Som nämnts var nära 90 % kvinnor. 91,4% av de svarande var födda i Sverige (största utlands-födda grupp var den icke-europeiska – 5,5 %). Några särskilda skillnader är knappast för handen när det gäller dagens studentpopulation jämfört med denna. Möjligen har antalet studenter födda i ett icke-europeiskt land ökat på senare år.

Som vi påpekat under ”tidigare forskning” finns få om ens några studier som ger information om studenternas socioekonomiska bakgrund och om denna skiljer sig från andra högre utbildningar. Detta kan inte heller vi dra några slutsatser om utifrån vårt upplägg och urval.

Varför välja socionomutbildningen?

Varför väljer man då en utbildning mot det sociala yrkesfältet? Utifrån vilka motiv? Hur tänkte man kring detta och vad kände man till om yrkesområdet innan man gjorde sitt val? Kring dessa frågeställningar har vi samlat in omfattande kvalitativa data dels via våra narrativa intervjuer, dels genom att låta nya studenter skriva korta berättelser om varför de valt utbildningen och vad de förväntar sig (se metodavsnittet ovan). Nedanstående utgör i huvudsak en presentation av enkätresultaten men vi kommer att återkommande relatera och fördjupa bilderna som presenteras med hjälp av vårt kvalitativa material.

Vår enkät inleddes med en motivfråga med åtta olika påståenden att instämma i eller avvisa. Denna kompletterades med en öppen fråga om huruvida något utöver detta hade bidragit till valet. I följande tabell redovisas utfallet för samtliga påståenden enbart när det gäller instämmandegrad:

Tabell 1. Vilka var dina motiv för att välja socionomutbildningen? Andel som instämmer helt eller delvis i påståendena.

Instämmer	Helt	Delvis	Totalt
	% (n)	% (n)	% (n)
F1a. Jag ville arbeta med att hjälpa andra människor i svåra situationer	63,6 (364)	31,6 (181)	95,2 (545)
F1b. Personer med erfarenhet av yrket inspirerade mig	13,6 (75)	27,1 (150)	40,7 (225)
F1c. Jag var intresserad av sociala frågor	50,4 (283)	38,8 (218)	89,2 (501)
F1d. Jag hade arbetsfärdighet från socialt arbete	15,3 (86)	24,8 (139)	40,1 (225)
F1e. Jag hade personlig erfarenhet av socialt arbete, tex. som klient eller anhörig	11,6 (65)	19,5 (109)	31,1 (174)
F1f. Jag såg en utbildning med många möjliga yrkesval	61,7 (354)	28,7 (165)	90,4 (519)
F1g. Jag såg en utbildning som gav goda möjligheter till fast arbete	44,6 (251)	24,9 (140)	69,5 (391)
F1h. Jag kom inte in på mitt förstrahandsval	5,4 (30)	5,6 (31)	11,0 (61)

Det är viktigt att påpeka att nämnda påståenden inte diskriminerade sinsemellan. Vi ville alltså inte via enkäten "tvinga fram" något slags angivelse av huvudmotiv. Utgångspunkten var snarare antagandet att motiv för utbildnings- och yrkesval kan vara mycket komplexa. Trots detta kan man förvänta olika riktningar och betoningar i motivbilden, dvs. att vissa motivyper hör ihop med andra och är mer vanligt förekommande osv. För att urskilja sådana möjliga samband har vi tagit hjälp av dels så kallad klusteranalys, dels faktoranalys. Sådana statistiska operationer kan i bästa fall väcka insikter, vägleda och/eller bekräfta den teoretiska analysen. På liknande sätt har vårt kvalitativa material också gett viktigt understöd i processen.

I sammanhanget här är det logiskt att börja med en klusteranalys. Det blir ett slags första grovsortering av vilka typer av angivna motiv som framträder i högst utsträckning tillsammans hos respondenterna. Skillnaden mellan denna och faktoranalysen är att i den förra kan ett objekt (variabel) endast tillhöra ett kluster. I faktoranalyser kan variabler ingå (ladda) i flera faktorer. Av denna anledning kan en klusteranalys bidra till att identifiera variabler som förklarar dimensionaliteten hos data, dvs. tydliggöra vilka variabler som är mer lika varandra inbördes (som tillhör samma kluster) jämfört med andra variabler (som tillhör andra kluster), således en renodling. Poängen är att reducera data, att återspegla olika dimensioner eller typer av motiv. Mot bakgrund av detta är frågan om vilket antal kluster som bäst beskriver dimensionaliteten i data inte oväsentlig. En nackdel här är att det inte existerar några generella regler för att välja antalet kluster. För att få vägledning om optimalt antal kluster har vi valt att utgå från en förklarad felvarians på 2/3. Den klusterlösning som kommer närmast detta kriterium motsvarar en 2-klusterlösning där den förklarade felvariansen uppgår till 58 procent $((3747,0-1573,0)/3747,0)$. I Bilaga 2 finns en närmare redogörelse för proceduren i denna analys.

Vår lösning gav följande resultat:

Kluster 1 utgörs av variablerna:

- *F1a. Jag ville arbeta med att hjälpa människor i svåra situationer*
- *F1c. Jag var intresserad av sociala frågor*
- *F1f. Jag såg en utbildning med många möjliga yrkesval*
- *F1g. Jag såg en utbildning som gav goda möjligheter till fast arbete*

Kluster 2 utgörs av variablerna:

- *F1b. Personer med erfarenhet av yrket inspirerade mig*
- *F1d. Jag hade arbetserfarenhet från socialt arbete*
- *F1e. Jag hade personlig erfarenhet av socialt arbete, t.ex. som klient eller anhörig*
- *F1h. Jag kom inte in på mitt förstahandsval*

Vi får alltså ett kluster som utmärks av likhet mellan variablerna ifråga om fokus på dess mål och innehåll, medan det andra snarare handlar om insikt och erfarenhet kring de arbeten utbildningen leder till. Den sista variabeln (F1h) kan vid första anblicken tyckas märklig i sammanhanget. Emellertid kan man tänka sig att personer som gör ett andrahandsval ofta har lite mer erfarenhet och insikt om olika möjliga utbildningsval inom här det sociala området. Det blir ändå tydligt här att fler mönster bland variablerna borde vara möjliga att upptäcka.

I faktoranalys finns det möjlighet att upptäcka eller få stöd för vad som teoretiskt urskilts som sådana mönster. I fortsättningen här tar vi hjälp av faktoranalysen samt det kvalitativa materialet i vår analys av motivtyper.

Att intresse för sociala frågor och viljan om att hjälpa utsatta människor anges som motiv för socionomers utbildningsval är vanligt (se om forskningen ovan). Det finns dock goda skäl att reflektera över vad och hur de som instämmer i dessa påståenden menar och tänker. Våldigt få av de svarande tar avstånd från dessa påståenden, samtidigt kan vi ana att bakom detta ligger ett brett spektrum av åsikter och värdehållningar. Två påståenden i enkäten kopplar här rimligen till vad som i den ovan refererade forskningsdiskussionen hänförs till *altruistiska* motiv. Dessa är också två av de tre påståenden med avgjort högst instämmandegrad: 95,3% av de svarande instämde i påståendet ”Jag ville arbeta med att hjälpa människor i svåra situationer”.³ 89,1% instämde i ”Jag var intresserad av sociala frågor”. Som påståendena är formulerade så medger de ingen urskilning av hurvida de är grundade in någon särskild politisk/ideologisk eller religiös hållning. Ej heller hurvida sådana motiv grundas i någon form av självförverkligandemotiv – att utveckla egenskaper man ser sig ha särskild talang för (se forskningsgenomgången). Enkätens öppna fråga om ”något annat bidrog till att du valde socionomutbildningen,” gav ett stort antal kommentarer – 148 stycken. Relativt få av dessa handlade dock om dessa typer av motiv. Några exempel dock:

- Stor medvetenhet i hemmet om orättvisor och olika svåra livssituationer i samhället.
- Våldigt intresserad av att arbeta personer med funktionshinder har alltid fått höra när jag var yngre att jag borde satsa på att arbeta med människor för att jag har empati och är en bra lyssnare
- Få arbeta med något som berikar såväl känslomässigt som alla människomöten.

Dessa tre kopplar på lite olika sätt an till resultaten från tidigare forskning. I den första kommentaren kan anas en politisk-ideologisk grund för motivet. I den andra framhålls möjligheten att använda och utveckla egen talang och förmåga. I den tredje kanske mer renodlat frågan om självförverkligande utifrån ett intresse för medmänniskor.

Det är viktigt att framhålla här att det ”individualistiska” förhållningssätt som blir särskilt tydligt i de två sista kommentarerna inte per automatik står i motsättning till

3 Samtliga siffror här exkluderar vissa smärre partiella bortfall.

ett altruistiskt engagemang. Vad tidigare forskning dock har påvisat är att ett sådant engagemang bland yngre generationer idag på ett helt annat sätt än tidigare lyfter fram medlet, eller vägen till förverkligandet av målet (t.ex. att hjälpa). Kravet på den egna behållningen av handlingen (att lära, att utvecklas osv.) blir starkare. Det krävs alltså meningsfullhet inte bara i relation till målet för handlingen, utan också till den egna känslan av självförverkligande, individuellt växande och utveckling – en solidarisk individualism (Bruhn 1999; Berking 1996; Melucci 1992). Vad vi ser här i våra resultat, men som vi inte kan föra i bevis pga. avsaknaden av jämförelsemöjligheter med tidigare studier, är en tendens att många betonar som motiv till utbildningsvalet just att man anser sig ha vissa egenskaper och förmågor som man är bra på och därför vill utveckla. Här kan vi också referera till våra resultat i den mindre delstudie vi utförde bland nyantagna studenter på socionomutbildningen och som vi nämnt under metodavsnittet ovan. Inom ramen för denna samlade vi alltså in studenters uppgivna motiv till varför de valde att studera på socionomprogrammet. Resultaten här konfirmerar i hög utsträckning de ovan beskrivna. Den stora majoriteten av studenterna svarade att de valde utbildningen för att de önskade att i framtiden hjälpa andra människor. De flesta skrev i termer av att bidra till förbättring för enskilda individer och endast ett fåtal skrev om att bidra till förändring i samhället. Politiska och religiösa motiv utgjorde en försvinnande liten andel av svaren, dock utkristalliserades det ovan nämnda mönstret, dvs. att åtskilliga motiverade valet av utbildning med sina egna egenskaper. En grupp av studenter kännetecknades av att de finner sig själva särskilt lämpade för socionomyrket, då de menar sig vara goda lyssnare, empatiska eller ”den som alla vänder sig till i svåra situationer”.

Vad som kanske ändå här är mest intressant är de nyanser och skillnader som kan märkas mellan vad vi kanske kan kalla en ”samhällsförbättrare” och en ”hjälpare”. Följande citat från våra narrativa intervjuer är exempel på det förra:

I: Det som jag brinner mest för är ju integrationsfrågor och jämställdhetsfrågor, så att det är ju någonting som, som jag vill jobba med och jag skulle kunna tänka mig att engagera mig politiskt men jag känner inte att jag har någon specifik partitillhörighet, (---) Alltså jag vill samla på mig kunskap om vad inom liksom integration som fungerar och sen kunna dela med mig av det och då tänker jag att det här är, är en liksom god väg att gå, ett steg på vägen, (---)

F: Men det här intresset, fanns det redan när du, när du valde till socionomprogrammet?

I: Kanske inte riktigt de visionerna men intresset för integration, för andra kulturer, andra språk och så, det fanns ju redan. Det var ju därför jag valde att läsa (främmande språk) då innan jag läste till socionom. Så mänskliga möten och möten med olika kulturer och liksom att få alla att leva bra tillsammans, det har alltid funnits, liksom ända sen jag var liksom barn, så, men sen att koppla ihop det med politik, alltså det kanske kom lite senare, så. (Olivia)

Det följande kan åskådliggöra resonemang om intresse att hjälpa människor:

Så då, vad, vad ska jag göra? Jo, jag ska plugga, för då kan jag välja och då kan jag satsa på det jag vill och det var mötet, patientmöte eller klientmöte eller så, men, men jag hade ju ett fokus på ungdomsmottagning från början egentligen, att det är på ungdomsmottagning jag vill, som ändrade sig lite under utbildningen till att bli mer inriktat på [--]-vården⁴ och sen så, så jag fick det jag ville, så. För jag arbetade också med, med barn, [--], barn, barn som har HIV under min, under, när jag pluggade så jobbade jag på, med (sjukhus) barn, barn [--]-mottagning, så.

F: Men det finns ju många andra yrken där man jobbar med samtal mer än socionom, hur kommer det sig att det blev just socionom då?

I: Ja, men det, det är ju för att det, jag är... Då, då kommer vi ju tillbaka till socialt arbete som ändå är liksom grundstommen i, att möta, alltså att, att möta personer som på något sätt inte har det så himla lätt, så, och det tänker jag är begränsat ändå inom hyfsat, psykolog, alltså det finns, klart att det finns andra, så, men, men... Ja, nej, men det, socialt arbete är, var ändå liksom det som jag har tänkt. Sen så är ju det väldigt vitt och brett men... Och socionomutbildningen är en bred utbildning, man har olika möjligheter, på pappret, så. (Nils)

Nödvändigheten att uppmärksamma nyanser och betoningar i motivresonemang som betonar yrkesrollens innehåll i ett altruistiskt perspektiv blir särskilt påtaglig om vi förhåller oss till socionomutbildningens relativt korta historia och det välfärdssamhället har utvecklats inom. I brist på tidigare studier lika vår kan vi inte leda förändringar i bevis. Ser vi till samhällsutvecklingen i stort kan vi dock förvänta att dagens studenter inte i lika stark utsträckning som studenter på socionomutbildningar under 70- och 80-talen, en period som i hög grad brukar kännetecknas som en period av politisk radikaliserings på samhällsnivån, betonar en vilja att verka för samhällsförändring.

Mot bakgrund av ovanstående resonemang fann vi det viktigt att inte sammanföra de två diskuterade variablerna i den fortsatta analysen. Utifrån denna insikt och ett antal andra teoretiska överväganden om de i F1 ingående variablerna gjorde vi en faktoranalys i syfte att se om vi möjligen härigenom fick stöd för våra teoretiska överväganden av urskiljbara motityper. Denna gav laddningar som skiljde sig från vad vi förväntat i ett par fall.⁵ För det första, visade sig 1a (hjälparen) tydligt ladda med 1h (jag kom inte in på mitt förstahandsval). Det finns ibland en föreställning om att många av de som väljer socionomutbildningen inte gör det som sitt förstaval. Vanligtvis förknippas då förstavalet med psykologprogrammet. Några av kommentarerna på den öppna frågan berörde detta:

- Jag ville bli psykolog, men hade inte betyg för det. Därför blev det socionomprogrammet

4 Av anonymitetsskäl har vi här tagit bort benämningen på denna vårdform.

5 Faktoranalys rotation oblimin, correlation, tre faktorer över eigenvalue 1 förklarar 52,44% av variansen.

- Psykologprogrammet hade krav på två års arbetslivserfarenhet vilket jag inte hade.

Som framgår av tabellen ovan instämde en liten grupp i detta (11 %, sammanlagt 61 personer).

Väldigt många sammanhängande utbildningsprogram kan troligen uppvisa liknande siffror här. Det finns alltså en grupp sökande som i första hand hade valt något annat. Följande citat speglar på ett bra sätt det tillfälligheternas spel som ibland ligger till grund för ett studieval. Personen ifråga hade helst valt psykologprogrammet men insåg att hon inte skulle komma in där.

Ja, så då valde jag lärarprogrammet för att jag skulle kunna plugga i X-stad och flytta in hos honom (pojkvännen, vår anm.), för jag älskar språk, så jag skulle bli språklärare, skulle bli lärare i spanska och latin. Så jag började på lärarprogrammet och gick ett och ett halvt år här i X-stad och sen fick jag lite sådan där kris som man får, jag var ju bara 18 när jag började och var lite så här "Är det det här jag ska göra med mitt liv?" och «Jag vet inte» och tog ett halvårs uppehåll och då öppnar socionomprogrammet i X-stad och då var det bara så här "Ja, men jag kör". Så det var inte så här supergenomtänkt.

F: Nej.

I: Men då var det ändå så här, okej, jag kan inte bli psykolog men jag kan bli socionom, då kan man vara kurator, sen kan man bli psykoterapeut och så kunde man ändå liksom ta sig in den vägen då.

(Hanna)

Om många av *andrahandsväljarna* hade psykolog som förstahandsval så är det inte så förvånande att utfallet i klusteranalysen ger en laddning ihop med hjälparen. Eftersom denna grupp egentligen inte uttrycker ett reellt motiv för att söka socionomutbildningen utan ett val "i brist på annat" väljer vi ändå att hädanefter även behandla denna separat. En grupp som inte hade ett grundläggande motiv för att välja socionomutbildningen är mindre intressant i sammanhanget, dessutom är den som nämnts mycket liten.

1c ("jag var intresserad av sociala frågor") visade sig i faktoranalysen ladda ihop med b, d, och e, dvs. de frågor som handlade om erfarenhet. Erfarenhet och inblick är rimligen en grund för ett etablerat intresse. Teoretiskt bör dock frågan om samhällsintresse skiljas ut från dessa (vilket inte minst avspeglas i den stora skillnaden i instämmandegrad se tabellen, samt i klusteranalysen). Vi har därför valt att behandla frågan om samhällsintresse separat. Detta ligger också i linje med den problematisering av begreppet altruism som vi gör ovan. För enkelhetens skull har vi valt att kalla den för *samhällsförbättraren*. De övriga tre påståendena här kan vi tillsammans låta bilda ett index avseende erfarenhet: *den erfarne*⁶. 40,7% av de svarande blev inspirerade av någon

6 Reliabilitetstest Cronbach alfa dock - 0,458 något lågt. För en kritisk diskussion om alfa-värden se Cortina 1993

med erfarenhet från yrket, 40,1% säger sig ha egen arbetserfarenhet av socialt arbete (i någon form), 31,1% hade erfarenhet i egenskap av klient eller anhörig. Kanske särskilt i det sistnämnda fallet så vittnar en del kommentarer på den öppna frågan om att det här inte sällan också finns ett tydligt altruistiskt inslag i motivbilden.

- Socialt arbete ideellt som socialt arv i många generationer flera hundra år tillbaka
- Dåliga egna erfarenheter i möten med skolkuratorer gjorde att jag initialt sökte mig till socionomutbildningen för att sedan kunna arbeta som kurator och vara en bättre kurator än dem jag själv mött.
- Jag är uppväxt i en dysfunktionell familj och ville dra nytta av mina erfarenheter för att hjälpa andra i liknande situationer.

Följande citat från en kvalitativ intervju fångar också komplexiteten i motivbilden.

I: Så att, och tog mig ur det liksom och det tog väldigt många år att ta mig ur det och att få ett så bra liv som [skrattar], eller liksom ett helt normalt liv, så att... Ja.

F: Men bedömer du att det, tänker du att det är en del av anledningen till att du har sökt dig till socialt arbete och arbetar med det?

I: Ja, men kanske, alltså... Det är ju så svårt att säga för man har ju bara haft det liv man har haft liksom, men jag tror att det som man är med om i livet påverkar ju ens val liksom och... Det är, det tror jag nog att det har, ja. Ja, precis. Nej, men, ja, men absolut, det tror jag ju liksom att, att jag hade ju kunnat jobba med missbruk ändå liksom hela livet men nu hade jag lust att utbilda mig och liksom jobba med det inte bara liksom ur ett brukarperspektiv utan också... Alltså med kunskap om, om hur det ser ut för människor, vad som bidrar till förändringsprocesser och, ja, så. Så att... Det tror jag absolut påverkade, så klart, och... Ja, ja, nej, men jag tror att det är många som jobbar inom socialt arbete som har valt det av någon anledning, alltså föräldrar, släktingar, egen erfarenhet, liksom sådant man har varit med om, kyrkliga, liksom det finns ju jättemycket, stor variation där människor är. Sen är inte det någonting som jag liksom pratar om, därför att det ligger så långt bak i livet, men det är ju en stor del av mitt liv. (Cissi)

Den fjärde motivtypen kan vi kalla för *den anställningsbare*.⁷ Den knyter an till det som i forskningsgenomgången klassades som motiv om att få ett fast arbete, en intressant karriär osv. De resultat som i forskningen framkom där visade att betydligt färre i dessa undersökningar anslöt till detta jämfört med olika altruistiska motiv. Utfallet i vår studie pekar dock i motsatt riktning. Två av påståendena i tabell 1 ovan kopplar till denna och får därmed utgöra ett index. För det första det om att detta är en utbildning med många möjliga yrkesval (1f). Hela 90,4% instämde i detta (näst högsta anslutning i motiv). Vidare påståendet att utbildningen ger goda möjligheter till fast arbete (1g,

7 Cronbach alfa 0,659.

69,5%). Att så många instämmer i det förstnämnda är en tydlig indikation om att de som valt utbildningen efterfrågar goda möjligheter till en typ av karriär möjliggörande olika framtida utvecklingsvägar ur självförverkligandeperspektiv (se under avsnitt fyra om karriärtyper). Hypotetiskt kan vi då föreställa oss att många som väljer denna utbildning tänker sig att pröva på olika typer av yrken under sin kommande yrkeskarriär, att många inte har ett särskilt yrke inom det sociala fältet som givet mål. Här några enkätkommentarer samt ett intervjuavsnitt:

- Det breda valet av yrken var lockande. Det är ett yrke som alltid kommer att behövas och det var något som jag fattade tycke för under min gymnasieutbildning, gick omvårdnad.
- I det första skedet handlade det främst om att få ett jobb på grund av min arbetsmarknadsanalys där jag såg att jag som utländsk man kommer få det svårt med karriär och anställning i många andra branscher.

F: Sjalva utbildningen då, kommer du ihåg varför du ville bli socionom?

I: Det var litegrann att hjälpa människor dels, men jag visste inte, för att när man målar socionomutbildningen, då målar man som en stor, ett yrke där man kan välja fritt och det finns så många olika möjligheter och när man hör ordet möjligheter, då fastnar man för det. Sen hör man, hör att man kan jobba inom skolan och alla möjliga sätt och sen kan man utbilda sig och ha, göra någonting annat, som terapeut eller vad som helst, men som sagt, sjalva utbildningen var det jättebra att ha det på papper, tuff utbildning, kan jag tycka då, det var så mycket grupparbeten och tentor och mycket läsa och forskning och C-uppsats, så det är mycket där då, fick en [skrattar], lite sådan. (Petra)

Av många andra kommentarer på den öppna frågan blir dock tydligt att det också finns ett antal som har ett särskilt yrke i sikte. Det kan då handla om att socionomutbildningen är ett nödvändigt villkor eller att det bedöms vara en bra och gedigen grund för att gå vidare till andra yrken.

- Verkade vara en bra grund/meriterande vid ansökan till/arbete inom polisyrket.
- Enda utbildningen för skolkurator.
- Så att jag skulle kunna söka utbildning som psykoterapeut.

Slutligen, om utfallet på den öppna frågan (F2). Den överväldigande majoriteten av de 148 kommentarerna vi fick här ansluter tydligt till ett eller flera av påståendena i F1. En sak att framhålla är dock att ett 20-tal kommentarer framhåller *utbildningen i sig*, att de när de valde denna utbildning inte gjorde det utifrån särskilt utvecklade tankar om kommande arbete. Vidare, 11 kommentarer framhåller att valet var en ren slump. Fenomenet att inte tänka på framtida arbetsliv, rentav hamna i utbildningen av en slump kanske inte ska underskattas:

F: Minns du ifall du hade någon idé kring vad du ville jobba med?

I: men jag tror jag tänkte att det är ändå så pass bred utbildning och att, alltså jag hade redan ett jobb som jag var, (---) så jag tänkte nog att liksom, ja, men de här, den här utbildningen kombinerar mina intressen eller det som jag tycker är spännande och intressant och, och jag kommer nog att hitta, alltså vilket jobb som passar mig kommer jag förmodligen hitta under vägen, tänkte jag nog, så, och att jag visste att jag skulle kunna fortsätta jobba med mitt dåvarande jobb alltså tills jag kände att jag kunde gå vidare med någonting annat då. (Karin)

Kanske förutsätts alltför ofta att studenter i unga år ska tänka mer långsiktigt än de faktiskt ofta gör. Kanske många vill framstå såsom mer strategiska än de faktiskt är? En del kanske känner av ett omgivningstryck, förväntningar om att välja högre studier, och att man då väljer utifrån om själva utbildningen verkar intressant?

Alltså jag hade engagerat mig ganska mycket ideellt innan inom kvinno- och tjejjour rörelsen. Sen hade jag också jobbat som fritidsledare, tyckte att det var ganska kul men inte jättekul, så när jag skulle, jag tänkte att jag måste ju börja plugga och jag sökte egentligen det, de flesta grejer som jag tyckte var intressant och jag sökte juridik och jag sökte journalistik och det var mina förstahandsval. Sen kom jag inte in och så sökte jag socionom för att det fanns i X-stad, då tänkte jag, jag kan gå det liksom tills jag kommer in på något annat, och så kom jag in och jag visste att det var egentligen svårare att komma in än vad, vad det var just den gången när jag sökte och sen var det ganska kul när jag började. Så att jag hade inget sådant där kall eller vad man ska säga [skrattar], så. Däremot så har jag alltid tyckt att det har varit roligt med rättvisefrågor och jag märkte att det var mycket sådant, att det handlade mycket om, ja, men just att man läser barn-, vi pratade jättemycket om makt och så och det tyckte jag var kul. (Gertie)

I den fortsatta statistiska analysen av karriärvägar och orsaker till arbetsbyten med mera kommer vi att göra jämförelser utifrån de fem motivtyper vi här har skiljt ut: *hjälparen, samhällsförbättraren, den erfarne, den anställningsbare samt andrahandsväljaren*. En tydlig insikt som växer fram inte minst när man läser de kvalitativa intervjuerna är dock hur oerhört sammansatta resonemang om motiven som anges som grund för utbildningsvalet. Olika överväganden om såväl innehåll i utbildning, i framtida jobb samt egna möjligheter till utveckling samsas till en komplex väv av motivresonemang. Detta är viktigt att hålla i minnet när man i den statistiska analysen renodlar motivtyper i syfte att möjliggöra jämförelser mellan grupper och kategorier.

Slutligen, om vi gör en jämförelse av utfall av påståendena kring motiv utifrån ”kön” så framträder på några av nämnda variabler vissa smärre skillnader, men det handlar då främst om styrkan i instämmandet (eller avståndstagandet), dvs. att instämma helt eller delvis. På första frågan om att hjälpa är instämmandet starkare bland kvinnorna

och det motsatta gäller frågan om intresse för sociala frågor. Den enda variabeln som uppvisar en tydlig skillnad mellan könen är den sista, den om att inte komma in på förstahandsvalet. Drygt 9,5 % av kvinnorna instämde i detta medan motsvarande siffra för männen var drygt 22 %.⁸

Efter examen: inställningen inför inträdet på arbetsmarknaden

Hur tänker man då efter tre och ett halvt år på en sammanhållen utbildning med omfattande inslag av verksamhetsförlagd utbildning (praktik)? En viktig följd av utbildningen som inte enkäten tar upp men som framkommer tydligt i vårt kvalitativa material är att socionomutbildningen skapar nya eller fördjupade insikter om möjliga yrkes- och karriärval.

F: Ändrades din bild av socionomyrket någonting under utbildningen?

I: Ja, det tror jag. Jag tror att jag, att jag såg fler möjligheter med socionomyrket än vad jag gjorde innan. Jag tänkte nog mer att det var socialtjänst och så där och lite skolkurator kanske och... Jag hade, hade nog inte tänkt så mycket på hälso- och sjukvård till exempel eller psykiatri, så där, och jag hade nog inte tänkt så mycket på institutioner innan och... Nej, men det, jag såg ju fler möjligheter, så. (Bea)

Samtidigt betonar vissa att utbildningen är lite väl ensidigt inriktad på arbete i socialtjänst, Bea igen:

F: Men... Kan du jämföra bilden av yrket som du fick genom utbildningen med den verklighet som du sedan har mött?

I: Ja, eftersom jag återigen då tänkte att det vi blev skolade till att vara var till stor del socialsekreterare och sen har jag ju mött en verklighet där en socionom kan vara så mycket annat än det.

Ylva:

Det var ju väldigt mycket fokus på socialtjänsten, tyckte jag, på utbildningen i X-stad och på utredningar inom socialtjänsten, så att jag hade ju väldigt mycket bilden utav att det är där man ska arbeta. Sen kände jag ju själv att jag ville egentligen, det ville jag ju inte [skrattar], så att där blev det ju liksom en inre konflikt eller vad jag ska säga.... (---) men det finns ju faktiskt andra möjligheter också. Att vara kurator på sjukhus, jag vet, det fanns liksom inte i min begreppsvärld, det kom mycket senare, det.

Eftersom det stora flertalet nyutbildade socionomer ändå hamnar inom olika yrkesfunktioner i socialtjänsten är det förståeligt att utbildningen också har ett fokus mot sådana arbeten. Icke desto mindre är det uppenbart att många under utbildningstiden får upp ögonen för andra möjliga yrkesval. En ökad insikt om yrkets möjligheter leder rimligen till en mer utvecklad syn på hur man skall orientera sig på den arbetsmarknad

8 χ^2 df N=4) = 15,851, p <0,01

man möter. Under en rubrikfråga om hur man såg på yrket och framtiden vid tiden för examen⁹ formulerades tre påståenden att instämman i eller avvisa (F3a-c). I följande tabell redovisas utfallet för samtliga påståenden när det gäller instämmandegrad:¹⁰

Tabell 2. Hur såg du på yrket och din yrkesframtid vid tiden för examen? Andel som instämmer helt eller delvis i påståendena.

Instämmer	Helt %(n)	Delvis %(n)	Totalt %(n)
F3a Jag hade en uppfattning om var jag ville arbeta	24,8 (141)	36,6(208)	61,4(349)
F3b Arbete inom socialtjänsten såg jag som ett nödvändigt steg	20,3(115)	30,3(172)	50,6(287)
F3c Mitt långsiktiga yrkesmål var ett annat än socialtjänsten	46,5(263)	17,7(100)	64,2(363)

Tanken bakom det första påståendet (F3a) var att ringa in om respondenterna i samband med examen ansåg sig ha formulerat tydliga yrkesmål. Nära 37 % instämmer delvis, tillsammans med de som förhöll sig neutrala eller avisade påståendet får vi då ca 75 % som kan förväntas vara åtminstone relativt öppna för olika yrkesmässiga alternativ. En klar minoritet, nära 25 %, var alltså helt bestämda. Inom den sistnämnda finns kanske också en del som ser socialtjänsten som ”ett steg på vägen”? Sammantaget tyder ändå utfallet på en viss öppenhet för olika vägval vilket är en god utgångspunkt för verksamheter som önskar rekrytera. Få av respondenterna verkar ha haft en utvecklad karriärstrategi. Om vi relaterar utfallet på denna variabel till motivtyperna vi urskilde ovan? Till att börja med kan vi konstatera att 70 % av den lilla gruppen *andrahandsväljare* instämmer helt eller delvis i att de hade en klar uppfattning om var det ville arbeta. Drygt 71 % (68 personer) ur gruppen *den erfarna* instämmer i påståendet, medan övriga motivgrupper ligger på drygt 60 %. Skillnaden framstår som rimlig. Erfarna och andrahandsväljare visste redan från början mer än övriga om något givet yrkesområde de var intresserade av och har under utbildningen inte blivit ”avskräckta”.¹¹

De andra två påståendena (F3b, F3c) berörde mer direkt arbete inom socialtjänsten. Ett antagande vi hade var att många anser att arbetserfarenhet från socialtjänsten är viktig att ha även om man tänker sig en framtid inom andra yrkesområden (F3b). Som synes i tabellen instämmer hälften av de svarande i detta (helt eller delvis).

Första två åren siktade jag på bara försörjningsstöd, för det är längst ned i hierarkin, och det visste jag redan från högskolan, att jag skulle vilja börja

9 Hur såg du på yrket och din yrkesframtid vid tiden för examen?

10 I Bilaga 1 finns utfallet på samtliga svarsalternativ i procent.

11 I avsnitt 4 återkommer vi till huruvida det går att urskilja olika typer av förhållningssätt ”under ytan” av dessa något ”trubbiga” kategorier.

med försörjningsstöd för att insyn, få insyn i socialtjänsten, och sen var jag faktiskt medveten om att jag ville jobba med barn...(kvinna, arbetar än idag på socialtjänst)

Tittar man på hela svarsskalan så kan man konstatera att fördelningen dock är ganska jämn mellan de olika svarsalternativen, så t.ex. avvisar drygt 20 % påståendet helt. En kontroll för inverkan av olika motivtyper visar inga signifikanta skillnader.

Här bör vi uppmärksamma möjligheten att de som instämmer i detta påstående till övervägande del är de som arbetar inom socialtjänsten. Genom att konstruera en ny variabel underlättas undersökning av detta.¹² Drygt 56 % av de som arbetar i socialtjänst instämmer mot 44,5 % av de övriga. Tilläggas kan att nästan 28 % av de senare avvisar påståendet helt mot drygt 14 % av de socialtjänstanställda.¹³ Mot bakgrund av den stora rörligheten mellan olika arbeten som existerar på detta yrkesfält kan vi dock räkna med att flera har arbetat i socialtjänsten än vad som framgår av ovanstående fråga. Många kan ju ha arbetat där "mellan" första och nuvarande jobb. För att mäta detta hade vi en fråga – "Hur länge har du arbetat sammanlagt inom socialtjänst?" (F13). Det visar sig här att sammanlagt 82 % har arbetat inom socialtjänsten (7,2 % dock mindre än ett år). Om vi skiljer ut de med minst ett års erfarenhet av arbete i socialtjänsten mot övriga och relaterar detta till F3b så visar det sig föreligga en signifikant skillnad. Av de som inte har erfarenhet avvisar nära 74 % påståendet i 3b mot nära 24 % av de med erfarenhet.¹⁴ Därmed kan vi avfärda hypotesen att det finns en generell föreställning efter genomgången socionomutbildning att det är nödvändigt för en socionom att ha förstahandserfarenhet av vad som ändå bör betraktas som det sociala arbetets kärna, dvs. socialtjänstarbete. De som har sådan erfarenhet anser den nödvändig men de som inte har det delar inte denna åsikt.

Påstående F3c gällde om man hade ett annat långsiktigt yrkesmål än socialtjänst. Drygt 64 % instämde helt eller delvis här, hela 46,5 % instämde *helt*. En kontroll för motivtyperna ger vid handen att *de erfarna* har 5 % lägre instämmandegrad än närmaste övriga typ. Erfarnas instämmandegrad är dock fortfarande drygt 57 %. I sammanhanget bör framhållas att "långsiktigt" är ett ganska diffust begrepp. Det kan rentav tolkas som huruvida man har ett framtida drömyrke, något som kanske väldigt många har, men som inte utmärks av någon högre grad av konkretion. Ett sådant drömyrke lär knappast indikera en utvecklad karriärstrategi. Att döma av utfallet har dock arbete i socialtjänst knappast status som framtida yrkesmål annat än hos en relativt liten grupp (13 % avvisade helt, 6 % delvis). Genom att avvisa påstående F3c kan denna mindre grupp tänkas att ha för avsikt att arbeta inom socialtjänst i framtiden.

En kontroll för kön på samtliga tre variabler uppvisar inga signifikanta skillnader. Genomgående (på alla tre variabler) finns dock en tendens att männen uttrycker sig

12 Detta gör vi genom en sammanslagning av utfallen av F5, F9a och F12.

13 X^2 (df N=4) = 18,362, $p < 0,001$

14 X^2 (df N=4) = 100,132, $p < 0,001$

starkare (helt instämmande) jämfört med kvinnorna som då istället är fler än förväntat på ”instämmer delvis”.

Sammanfattning tiden för examen

Sammanfattningsvis kan vi konstatera om tiden för examen att utbildningen föga oväntat lett till en fördjupad medvetenhet om vad olika yrkesroller inom socionomfältet innebär även om det av en del upplevs som att fokuseringen på socialtjänst är för stor. Trots denna fokusering är det väldigt få som ser socialsekreterarbete i socialtjänsten som ett framtida yrkesmål. Men, en mer generell slutsats av analyserna är att respondenterna överlag inte haft någon särskild yrkesroll i sikte när det gäller framtiden på yrkesområdet. Slående är alltså den stora öppenheten för olika vägval i en framtida karriär, något vi har anledning att återkomma till i avsnitt 4.

Slutsatser och diskussion

Utfallet från vår enkät kring motivtyper överensstämmer i hög grad med ovan refererade tidigare forskning. Vissa undantag existerar dock, kanske främst när det gäller den motivtyp vi har valt att kalla *den anställningsbare*, som får högre instämmanden, dvs. ligger närmare *altruismen* i anslutning i vår studie än i de tidigare forskningsarbeten vi refererade i vår forskningsgenomgång ovan. Alla sådana jämförelser av resultat bör ske med stor försiktighet. Orsaker kan ibland sökas i förekomsten av olikheter i nationella och organisatoriska villkor, i hur frågor har formulerats etc. En försiktig hypotes mot bakgrund av våra resultat här och den ovan nämnda delstudien bland nya studenter kan dock resas om att resultatet till viss del indikerar förändringar i betoningen på självförverkligandeaspekter över tid (Melucci 1996; Berking 1996). Många anser sig besitta speciella egenskaper, vilka de uppfattar vara viktiga i yrket socionom, som de vill utveckla ytterligare.

Det är dock, mot bakgrund av intervjumaterialet och kommentarerna i den öppna frågan, slående att motiven ofta är komplexa och sammansatta. Vi har i denna studie medvetet valt bort att försöka tvinga respondenterna att välja ”huvudmotiv” utifrån insikten att detta enbart skulle skapa en falsk förenkling och ett bortseende från komplexiteten i motiven bakom utbildningsvalet. Tvärtom bör vi hålla i minnet, i synnerhet när vi av olika skäl söker renodla kategorier för att kunna hur olika motivresonemang sammanhänger med varandra, att det ofta handlar om en komplex väv av motiv som ligger bakom utbildnings- och karriärval. Mot bakgrund av problematiken kring motivvokabulär och ”verkliga” motiv kan vi också fråga oss om inte motiv såsom ”slump” och ”tillfällighet” i realiteten spelar en större roll än vad som framgår av resultaten.

Vi tycker oss ändå teoretiskt och statistiskt kunna urskilja vissa huvudsakliga motivtyper, eller kanske snarare huvudinriktningar i motiv. Fem sådana har vi urskilt för att testa i den fortsatta analysen av olika handlingsval. En av dessa – *andrahandsväljaren* – känns

inte som ett renodlat motiv i vårt sammanhang. Det rör sig här om en liten grupp (11 %), som möjligen förekommer i liknande utsträckning också inom andra akademiska programutbildningar.

Den första av de fyra övriga huvudinriktningarna har vi valt att kalla *hjälparen*. Precis som framgår av forskningsöversikten ovan så är frågan om altruism som motiv något som bör problematiseras. Är en sådan altruism grundad i ideologiska övertygelser, eller handlar de om intresse för medmänniskor och kanske rentav självförverkligandeaspekter ”jag har talang här och vill odla den”? Teoretiskt är det fullt möjligt att vara intresserad av att vilja arbeta med samhällsutveckling och förbättring utan att drivas av en specifik önskan om att hjälpa människor och vice versa. Vi försöker här istället ta fasta på en sådan distinktion mellan vad som grovt uttryckt kan kallas för intresse för sociala frågor och intresse för människor. Vi väljer alltså att se variabeln om intresse för sociala frågor, *samhällsförbättraren*, som en särskild huvudinriktning, även om vi också självklart kan tänka oss en kombination – att de i många fall går in i varandra. En sådan åtskillnad stöds också i vår faktoranalys. *Den anställningsbare* bildar en tredje motivotyp med variabelerna ”många möjliga yrkesval” och ”goda möjligheter till fast arbete”. Den fjärde motivotypen, *den erfarne*, bygger på antingen egna eller närståendes erfarenheter från yrkesfältet. Hur dessa fyra motivotyper relaterar till olika utfall i synsätt och faktiska skeenden ska vi återkomma till i avsnitt 4.

Nästa steg i att söka motiv och målsättningar inför yrkeskarriären var att undersöka hur våra respondenter resonerade vid tiden för socionomexamen. Den här studien har socionomers arbete inom kommunernas socialtjänst som huvudfokus. De frågor som formulerades i detta steg avsåg därför främst att urskilja hur socionomerna ser på arbete i socialtjänsten – huruvida sådant arbete upplevs som ett eftersträvansvärt mål i sig, eller kanske ett nödvändigt steg på vägen mot andra mål, eller åtminstone ett möjligt alternativ av flera. Det första av de tre påståenden som prövades i enkäten här visade att nära 25 % av respondenterna instämde helt i att de vid tiden för examen hade en klar uppfattning om var de ville arbeta. Att arbete inom socialtjänsten är en nödvändig erfarenhet att ha om man ska arbeta på socionomernas yrkesområde visade sig vara en åsikt som är mycket nära knuten till om en själv har yrkeserfarenhet av detta efter fem år. Slutligen visade det sig att en klar majoritet av studenterna vid denna tid ansåg sig ha ett annat långsiktigt yrkesmål än socialtjänst.

Framförallt i vårt kvalitativa material framträder att utbildningen av naturliga skäl bidrar till fördjupade insikter om de olika vägval som står till buds på grundval av en så bred utbildning som socionomutbildningen ändå är. Man skulle då kunna förvänta sig att insikten och den ökade kunskapen om olika möjliga positioner på socionomens yrkesområde skulle skapa en fastare övertygelse om kommande karriärval. Resultaten här kräver nyansering. En mycket stor grupp (ca 75 %) var i varierande grad osäkra om var de ville arbeta (alla de som inte instämde helt i påståendet på första frågan). Sammantaget kan vi konstatera att våra resultat tydligt förstärker bilden av den stora bredden och de många karriärmöjligheter som öppnar sig via socionomexamen jämfört

med många andra akademiska examina samtidigt som få av våra respondenter verkar ha tydligt utvecklade karriärmål samt strategier för att nå dessa.

Socionomutbildningen är en generalistutbildning. Dess mål är att förbereda den studerande för en rad olika möjliga yrkesval. Samtidigt är arbetsmarknaden sådan de facto att en stor majoritet ändå kommer att återfinnas inom olika yrkesroller i socialtjänsten. Olika former av utredningsarbete är här dominerande. Mot bakgrund av detta framstår det som att socionomutbildningen i sin helhet fyller sitt syfte på denna punkt, dvs. en förberedelse för kommande arbetsmarknad samt en fördjupad insikt om olika möjliga karriärval inom denna. För många med ett allmänt socialt intresse och en vilja att handskas med sociala relationer och utsatta medborgare har socionomutbildningen därmed stora fördelar jämfört med många andra akademiska examina. En tydlig avspiegling i vårt material är det starka instämmandet (90,5%) i just påståendet: ”jag såg en utbildning med många olika möjliga yrkesval”.

Det verkar alltså rimligt att insikten om de många möjligheterna fördjupas under utbildningen och därmed leder till större öppenhet för olika vägval. Detta är viktig kunskap för de som önskar rekrytera socionomer. Här kan det vara intressant att relatera till en irländsk studie om socialarbetares karriärpreferenser (Burns 2010). Här urskiljs tre typiska preferenser för nyanställda socialarbetare: ”karriärpreferens”, ”resande” och ”konvertit”.¹⁵ Den förstnämnda gäller de som söker ett arbete som sitt förstahandsval. Den andra gruppen är sådana som väljer ett arbete som ett steg på vägen mot sitt slutmål. Burns exempel handlar om sådana personer som menar att den professionelle bör ha erfarenhet från den tuffa miljö som socialtjänstarbete utförs inom. Ett annat motiv skulle kunna vara att man anser att sådana erfarenheter är viktiga därför att socialtjänsten är samhällets centrala verksamhet för socialt arbete. Resandebeteende kan slutligen också naturligtvis handla om att det inte finns några andra tillgängliga arbeten. Konvertiterna slutligen, är de som i sitt nya jobb omvärderar en tidigare inställning om att lämna efter en kort tid. De som upptäcker att detta trots allt är ett intressant och meningsfullt jobb. Utmaningen för socialtjänsten är då att tillhandahålla (konfirmera) detta och i relation till vilken utveckling personen eftersträvar. Gruppen resande är i så fall utmaningen. Oavsett vilken typ av resande (jobbet i socialtjänsten pragmatiskt beslut i relation till brist på alternativ, samla erfarenhet inför andra arbeten etc.) gäller det att via de villkor som erbjuds ”vinna” resanden och förvandla denna till en konvertit.

Hur blev det då sedan? Hur såg de faktiska karriärvägarna ut? Detta är ämnet för nästkommande avsnitt.

15 Career preference, transient, converts.

Avsnitt 2. Med examen i bagaget – faktisk arbetshistoria under fem år

Inledning

I detta avsnitt ska vi teckna de faktiska karriärvägarna under de första fem åren efter examen. Hur fördelar sig den här gruppen på olika arbeten inom socionomfältet? Har de hunnit pröva flera anställningar på dessa fem år? Hur har de rört sig inom fältet eller rentav ut från fältet? Vi ska också relatera det till vilka skäl för olika ageranden de anger.

Vi kommer sedan att återvända till de faktiska karriärvägarna i avsnitt fyra där resultat och analys också sammanlänkas med vad vi benämner som subjektiv karriär, dvs. respondenternas motiv bakom och angivna skäl till sitt agerande på fältet.

Så vad kan vi säga om de faktiska karriärvägarna som socionomerna i studien har följt de första fem åren efter examen, hur rörliga har de varit på arbetsmarknaden, samt vilka huvudsakliga skäl anges för förekommande arbetsbyten?

Arbetshistoria under fem år – resultat

Första arbetet

Den arbetsmarknad som gruppen av respondenter sökte sig ut på under åren 2012-2013 var inte lika god för nyutexaminerade som den har kommit att bli på senare år. Enligt en rapport från Universitetskanslersämbetet räknades ändå ca 83 % av dem som examinerades under 2011/12 som etablerade på arbetsmarknaden 2013 vilket utgjorde en ökning från tidigare år (UKÄ 2015).¹⁶ Icke desto mindre kan vi räkna med att en

16 För att räknas som etablerad krävs att samtliga följande fyra kriterier är uppfyllda: sysselsatt i november månad uppföljningsåret; inkomst överstigande en viss sammanräknad årsinkomst; ingen del- eller heltidsarbetslöshetsperiod – inte föremål för arbetsmarknadspolitiska insatser; ej definierad som studerande.

viss del i vår grupp fick starta sitt arbetsinträde med visstidsanställningar och en osäker position på arbetsmarknaden.

I: Så det fanns ju inga fasta tjänster då över huvud taget att söka. Så då fick jag ett vick tre månader i taget och det tyckte man ju var bra då, man var ju bara glad att man hade fått jobb, för det var ju så himla liksom, det fanns ju typ inga jobb, så där, så då var man bara glad att man fick jobb och sen vickade jag tre månader, tre månader i taget hela tiden, men framtiden var ju lite så här oviss, så jag tänkte ”Jag kanske ska söka mig någon annanstans då”. Så då gick jag faktiskt på en intervju i Z-stad, fick det jobbet...

F: På soc.?

I: På soc. Ja [skrattar], som ekonomihandläggare där, ja, ja, så. Men sen så sa jag nej till det för då kommer min chef på liksom att ”Nej, men gud, vi måste ha kvar dig”, så då fick jag ett lite längre vick då. (Rosie)

Efter en första kontrollfråga i enkäten om hur många av respondenterna som faktiskt har arbetat minst tre månader efter examen (alltså under femårsperioden), vilket visade sig vara 575 av 578,¹⁷ följde en fråga om inom vilket område man fick sitt första arbete (F5). Att ringa in olika verksamheter inom ramen för en enkätfråga på detta vis är svårt när det gäller en examen med så bred arbetsmarknad som socionomernas. Frågan konstruerades därför med 6 fasta alternativ samt 5 områden där respondenten själv kunde ange typ av arbete (t.ex. ”behandlingshem”, ”annat område inom socialt arbete/verksamhet”, se bilaga 1). Inom de senare kommer då ett flertal olika möjliga yrkesroller under olika huvudmän att rymmas. För att möjliggöra en mer hanterbar variabel gick därför samtliga yrkesangivelser på de 5 ”områdesalternativen” igenom. Här kunde vi då sortera in ett stort antal av dessa i övriga kategorier. Vi skapade en samlad kategori – socialtjänst där ett stort antal av de som själva klassat sig i kategorin ”övrigt socialt arbete” också kom att hamna (t.ex. fältassistenter, familjerådgivare). Det stora flertalet av dem som klassat sig i gruppen ”behandlingshem” och även ”migration” (bl.a. hem för ensamkommande flyktingbarn) kom att hamna i ”övrigt socialt”. Efter denna omsortering erhöles följande utfall:

¹⁷ Bortfall 5 individer som är utanför arbetskraften.

Tabell 3. F5 Första arbetet sorterad.

Yrkesområde	Antal	Procent
Socialtjänst	307	53,5
Äldre/LSS	111	19,3
Skolkurator	6	1,0
Sjukvårdskurator	15	2,6
Övrigt socialt arbete	127	22,1
Utanför yrkesområdet	8	1,4
Totalt	574	100,0

Bortfall 9 personer varav 5 alltså hamnat utanför arbetskraften (fråga F4, orsaker som studier, arbetslöshet, eller sjuk-/aktivitetsersättning)

Minst 307 av de svarande (53,5 %) fick alltså sitt första arbete inom socialtjänst, ”minst” eftersom det i en mindre grupp av de som sorterats in inom ”övrigt socialt” inte går att avgöra vilken huvudman man arbetade för. Äldreområdet och LSS-verksamhet är också ett stort område (19 %). Här handlar det vanligen om biståndshandläggare och behandlingspersonal, kanske i en del fall rentav om enhetschef. Området ”övrigt socialt” inrymmer som ovan nämnts ett stort antal olika typer av yrken – stora grupper här är behandlingsassistent, hem för ensamkommande och handläggare på Migrationsverket. Vi har också räknat in Kriminalvården här. Då rör det sig oftast om rollen som kriminalvårdsinspektör men även kriminalvårdare.

Kuratorer inom sjukvård och skola är få till antalet. Detta bekräftar bilden av att dessa yrken vanligtvis kräver dokumenterad yrkeserfarenhet, troligen främst på grund av att antalet sökande till sådana tjänster ofta är stort och konkurrensen hård. Slutligen kan vi konstatera att en ytterst liten del (8 personer) hamnade i yrken som inte kan klassas som tillhörande socio-nomers yrkesfält.

En uppföljningsfråga var huruvida respondenten hade sökt sig till en annan typ av arbete om det hade varit möjligt (F6). Drygt 39 % svarade ja här. Det kan alltså konstateras att ca 60 % sökte och fick det jobb de vid detta tillfälle ville ha.

Vägen vidare

Drygt 19 % (110 personer) visar sig vara kvar på sin första arbetsplats fem år efter examen (F9a). Om vi tittar på hur denna grupp fördelar sig på de olika yrkesområdena (F5a) så kan vi se en svag tendens (dock ej signifikant) att socialtjänst (närmare 21 %) och kurator (drygt 33 %) är fler än förväntat värde. Det betyder att de alltså stannar

i högre grad än övriga grupper, jämfört med om fördelningen vore lika. Kanske är detta naturligt eftersom socialtjänst och kurator måste betraktas som socionomers kärnområden och att det därför är naturligt för nyutbildade att hålla sig kvar på dessa områden. När det gäller socialtjänsten kan det dock vara rimligt mot bakgrund av andras forskning att ställa sig frågan om inte flera av dessa har avancerat till andra arbetsuppgifter och/eller mer ledande befattningar.

Varför lämnade då nästan 81 % det första jobbet? Den variabel som avsågs mäta detta innehöll sex olika svarsalternativ varav det sista – ”annan orsak” – följdes upp med en följdfråga: ”ange vad”.¹⁸

Tabell 4. F9b. Varför lämnade du din första arbetsplats?

Orsak	Antal	Procent
Anställningen var tidsbegränsad	87	18,8
Arbetet motsvarade inte mina förväntningar	30	6,5
Arbetsvillkoren, t.ex. lön och arbetstider	43	9,3
Arbetsmiljön, t.ex. stress och arbetsbelastning	119	25,8
Brist på utvecklingsmöjligheter	29	6,3
Annan orsak	154	33,3
Totalt	462	100,0

121 ej svarande (112 ska ej svara, 9 bortfall)

Redan vid en första läsning kan man notera att ”Arbetsmiljön, t.ex. stress och arbetsbelastning” får ett högt värde – nära 26 %. Nära 19 % angav att anställningen var tidsbegränsad. ”Annan orsak” fick dock högsta noteringen – drygt 33 % (154 personer). En genomgång av dessa öppna svar möjliggör dock en sortering till tre kategorier, varav två har en tydlig koppling till de fasta svarsalternativen – Yrkesskäl, samt Organisation/Miljö.¹⁹ Det tredje har vi valt att kalla Privata skäl.²⁰ Efter detta konstruerades en ny variabel där kategoriseringen av de öppna svaren på ”annan orsak” integrerades med de fasta alternativen. Dessa i sin tur omkodades på följande vis: svarsalternativ 2 (arbetet motsvarade inte mina förväntningar) och alternativ 5 (brist på utvecklingsmöjligheter) slogs samman till Yrkesskäl, alternativ 3 (Arbetsvillkor, t.ex. lön och arbetstider)

18 F9b. Vad var den främsta orsaken till att du inte är kvar på din första arbetsplats efter examen?

19 Under ”annan orsak” angav många flera samverkande skäl. Exempel på yrkesskäl som kom fram var brist på nytänkande, få utvecklingsmöjligheter, ”fel” målgrupp att arbeta med. Exempel på organisation/miljö var dålig chef, för mycket omorganisationer, dysfunktionell arbetsgrupp, avsaknad av stöd, konflikter, kränkningar.

20 Här handlar det främst om flytt och för mycket pendling.

och alternativ 4 (Arbetsmiljön, t.ex. stress och arbetsbelastning) slogs samman till Organisation/miljö. Detta gav följande resultat:

Tabell 5. Omarbetad F9b

Orsak	Antal	Procent
Tidsbegränsad anställning	87	18,8
Yrkesskäl	121	26,2
Organisation/miljö	202	43,7
Privata skäl	52	11,3
Totalt	462	100,0

Internt bortfall 1 person

Inom ramen för Yrkesskäl ingår alltså dels de som inte tyckte arbetet levde upp till förväntningar, såg en brist på yrkesutvecklingsmöjligheter eller eventuellt lämnade för att de tänkte sig en helt annan yrkesutveckling (ville vidare). Inom ramen för Organisation/Miljö ryms både arbetsvillkor och arbetsmiljö, missnöje med organisation och ledning. Privata skäl rör arbetsbyte av familjescäl, pendling etc. Den första kategorin ovan – tidsbegränsad anställning kvarstår oförändrad.

Nära 44 % uppger alltså skäl som rör organisation och arbetsmiljö som främsta orsak till att man lämnade första arbetsplatsen. Nära 21 % uppger yrkesskäl. Om yrkesskäl handlar om upplevd brist på utvecklingsmöjligheter och/eller att arbetet inte motsvarade de egna förväntningarna samvarierar onekligen dessa med de som rör organisation och arbetsmiljö. De handlar då ytterst om dålig arbetsmiljö samt upplevelser av att inte kunna vara professionell i sin yrkesroll. Undantaget utgör då de som såg arbetet som ett steg på vägen – ett led i strävan efter ett annat yrkesmål. I sådana fall är skälet till att byta arbete kopplat till karriärmål och därför inte primärt föranlett av förhållanden på arbetsplatsen. Av särskilt intresse här är att jämföra de som lämnade ett socialsekreterarbete med dem som lämnat andra typer av anställningar. En jämförelse mellan de fem yrkesfält vi urskilt²¹ och de orsaker till avslutning vår indelning bygger på, visar en viktig och signifikant skillnad mellan socionomerna i socialtjänsten och övriga grupper att hålla i minnet vid läsningen av avsnitt 3 om arbetsmiljö och yrkesvillkor. Det visar sig att nära 54 % av de förra angav organisation/miljö som främsta skäl att byta arbete. Tillsammans med ”yrkesskäl” ger detta 74,5 %, alltså en mycket klar majoritet. För ”äldre/LSS” är motsvarande siffror drygt 33 % och drygt 32 %, kurator 21,5 %, respektive 28,5 %, övrigt socialt arbete 34 % respektive

21 Socialtjänst, Äldre/LSS, Kurator, Övrigt socialt, samt en samlingskategori för de som haft sitt första arbete utanför socionomyrketens typiska fält.

drygt 29 % (de som hamnat utanför området är ytterst få och inte av intresse här).²² Vi kan alltså konstatera att missnöje med organisation/miljö som huvudsakligt skäl till att sluta på första arbetsplatsen är avsevärt mer vanligt bland socionomerna i socialtjänst än övriga grupper. Yrkesskäl är dock lägre än bland övriga grupper.

Några röster från anställda med första arbetet inom socialtjänst, först om tidsbegränsning:

...jag var så här "Shit, jag kommer aldrig få jobb", men jag fick in, jag fick gå på intervju för jag har en kompis som jobbar där, vi, som pluggade ihop och då sa hon "Ja, men...", för då behövde de en timvikarie på ekonomi försörjningsstöd, så då sa hon liksom att "Nej, men Daniella, hon är jättebra, intervju henne", så gjorde de det och anställde mig på studs som timvikarie. Så jag jobbade där från februari till juni, för sen hade socionomstudenten då som var där, hade fått sommarjobbet så att säga, så då kunde jag inte, då hade de ingen täckning för mig över sommaren. (Daniella)

Om oro i organisationen:

F: Hur länge var du där?

I: Ett och ett halvt år ungefär.

F: Ja. Varför sökte du dig vidare?

I: Det var en omorganisation som skulle göras så att det var osäkert om man skulle få vara kvar. Nu skulle jag troligen få vara kvar på mottagningen men det var den gruppen, jag tycker det är viktigt med kollegorna [skrattar], och den gruppen skulle inte vara kvar, plus att det hade varit ganska mycket, det var, det var stressigt, det var mycket att göra och det blev bara mer och mer, och sen dök det bara upp det jobbet som jag sökte sen, det var en kompis som sa, och då sökte jag det för jag tyckte det verkade kul. (Gertie)

Om arbetsmiljön:

I: Man kan säga, det är faktiskt, man har olika upplevelser beroende på vad man jobbar med, vart någonstans jobbar man. Där jag jobbade förut, om jag, om det är okej att prata om det...

F: Ja, absolut, absolut.

I: Var jättedålig organisation och det har betydelse i hur man mår, hur man vill utveckla, hur man ser på förändring, för allt var kortsiktigt, allt...

F: Okej.

I: Och det kostade och hela tiden stadsdelen gick under, alltså gick på minus och så och...

22 χ^2 (df N=12) = 39,369 p < 0,001.

F: Ja, och det var på försörjningsstöd alltså?

I: Nej, barnutredning.(Tina)

En fråga om respondenten som nyanställd fick det stöd hon behövde på första arbetet (F7) visade att nära 82 % ansåg detta (27 % instämde helt, 55 % delvis). Som i så många andra fall så skiljer sig dock svaren signifikant här mellan nyanställda i socialtjänsten i jämförelse med övriga grupper. En betydande andel här svarade ”nej” på frågan.²³ Dock bör framhållas att även inom denna grupp valde en klar majoritet något av ”ja”-alternativen.

Vi kan sammanfattningsvis konstatera att organisations- och arbetsmiljöfaktorer i kombination med mer renodlade yrkesfrågor framstår som de avgjort främsta orsakerna till att lämna första arbetet. Det handlar alltså här inte om visstidsanställningar. Inte heller om svårigheter förknippade med det så kallade livspusslet att få familj och arbete att gå ihop, utan om förhållanden på arbetsplatsen. Vi kan också konstatera att andelen som uppgivit negativa värden är signifikant högre bland de anställda i socialtjänsten jämfört med övriga.

Ytterligare anställningar mellan första jobbet och dagens position?

Har de som inte är kvar i sitt första jobb då till äventyrs hunnit inneha ytterligare anställningar mellan dagens och den första? Ett frågetema var just om så varit fallet och varför man i så fall avslutade denna/dessa (F11). Det visar sig att av de 449 personer²⁴ som svarade på denna fråga så hade 70,6 % (317 personer) haft ytterligare en eller flera anställningar. Detta understryker det faktum att yrkesfältet kännetecknas av stor rörlighet. I sammanhanget bör påpekas att enkäten inte skiljer mellan de som bytt arbete men ändå är kvar hos samma arbetsgivare (t.ex. en kommun) och övriga.

På frågorna om varför man avslutade nämnda arbeten framgår att det i relativt få fall handlade om att anställningen var tidsbegränsad (19 %).²⁵ Arbetet motsvarade inte mina förväntningar fick 21,5% i anslutning. Fram tonar sedan återigen orsaker som har att göra med arbetsvillkor och miljö. Allra högst ”Arbetsmiljön, t.ex. stress och arbetsbelastning” (drygt 47 %), arbets-villkor (drygt 30 %) och brist på utvecklingsmöjligheter (drygt 24 %). 29 % skrev själva in orsaker enligt detta alternativ. Vi har inte sorterat och integrerat dessa kommentarer som vi gjort med frågan om varför man lämnade första arbetet (fråga 9 ovan). Här framträdde dock ett likartat mönster där också ”privata skäl” (sjukskrivning, pendlning, flytt etc.) kom att nämnas av ett tjugotal personer (av 317 således).

23 Sambandet signifikant X^2 (df N=8)= 18,117, $p < 0,05$.

24 121 personer skulle inte svara på denna fråga, dessutom finns ett internt bortfall på 13 personer.

25 Alla procenträkningar här baseras alltså på de 317 personer som uppger att de haft minst ett arbete mellan det första och det nuvarande.

Beträffande eventuella skillnader mellan manliga och kvinnliga socionomer så föreligger det endast en signifikant skillnad när det gäller privata skäl. Männerna anger detta i högre utsträckning än kvinnorna. Det bör i detta sammanhang tilläggas att en brist i vår enkät är att den inte fångar om respondenterna har varit sjukskrivna längre perioder under femårsperioden. I de kvalitativa intervjuerna har vi uppmärksammat flera sådana fall.

Position idag i arbetslivet

98 % av de svarande hade arbete vid mättillfället fem år efter examen.²⁶ 4 av de 10 personer som inte hade arbete har påbörjat studier igen. Drygt 5 % (23 personer) av de i arbete hade lämnat socionomernas yrkesområde. Här är spridningen stor – nära hälften har dock hamnat i arbeten av administrativ art – verksamhetsutveckling, ledarskap, utbildare osv. Sammantaget vittnar utfallet här om en stark trohet till det egna yrkesfältet och en god arbetsmarknad för denna yrkesgrupp.

Om vi nu jämför totalpopulationens fördelning för första arbetet med det arbete respondenterna har vid mättillfället så ser vi tydliga men dock i flertalet fall inte särskilt stora rörelser kring fördelningen mellan olika yrkesområden. Observera att en mycket stor grupp alltså har haft flera anställningar under mätperioden, rörelserna inom och mellan yrkesområden så som det klassificeras här kan således vara stora utan att det framgår av nedanstående tabell, vilken endast visar rörelser mellan områden vid två mätpunkter (första arbetet och arbetet idag).

Tabell 6. Första arbetet jämfört med arbetet idag²⁷

Yrkesområde	År 2012		År 2017	
	Procent (%)	Antal (n)	Procent (%)	Antal (n)
Socialtjänst	53,5	307	50,2	287
Äldre/LSS	19,2	110	13,5	77
Kurator	3,7	21	13,6	78
Övrigt socialt	22,2	127	18,5	106
Utanför sociala fältet	1,4	8	4,2	24
Totalt	100,0	573	100,0	572

Internt bortfall 1 person

²⁶ Mot bakgrund av att fem personer redan på fråga F4 uppgav att de inte arbetat mer än tre månader sammanlagt under femårsperioden, således egentligen inte varit i arbetskraften, så är antalets sysselsatta närmast 100 %.

²⁷ Tabellen är konstruerad genom en sammanslagning av fördelning på yrkesområden bland de 110 personer som är kvar idag på sitt första arbete (F5 – F9a) och övriga vilka besvarat fråga F12 (arbete idag) vilken enbart besvarades av de som bytt arbete minst en gång under perioden.

En stor förändring är på kuratorsområdet (en ökning med nära 10 procentenheter). Detta understryker ovan förda resonemang om att kuratorstjänster ofta vinnas i stark konkurrens där arbetserfarenhet faller avgörandet. Som inte framgår av tabellen men som är intressant i sammanhanget är att den absolut största ökningen här har skett bland skolkuratorer. En annan mycket märkbar förändring är att andelen anställda inom äldre/LSS-området har minskat med närmare 6 procentenheter. Anställda inom socialtjänst och inom övrigt socialt har minskat med ca 3,5 %, slutligen har de som lämnat socionomfältet ökat med nära 3 %.

Om vi tittar närmare på just gruppen i socialtjänst så visar det sig att andelen av dessa som arbetar inom socialtjänstens utredningsverksamhet minskat med 6 procentenheter (obs. framgår ej av tabellen), medan den ökat med ett par procent för anställda inom behandling och även "annat" inom socialtjänsten (t.ex. första linjens chefer, verksamhetsutvecklare, fältassistenter etc.). Det sker alltså en intern rörelse bort från utredningsverksamhet såsom t.ex. försörjningsstöd.

Med en fråga F13 sökte vi en samlad bild av hur många i denna årskull som totalt sett tjänstgjort inom socialtjänst och i så fall under hur lång tid. På detta sätt fångar vi upp det totala antalet som har erfarenhet av arbete i socialtjänsten, dvs. även de som har arbetat där emellan första och nuvarande arbete. Av 566 svarande så har 82 % (464 personer) erfarenhet av sådant arbete. 57,6 % (326 personer) har dessutom arbetat mer än 3 år.

En första analys av karriärtyper

En initial analys av respondenternas rörelser mellan olika verksamhetsområden (karriärvägar) med hjälp av CFA-analys visar att det föreligger viss mönsterlikhet i olika grupper av respondenter. CFA används här som ett verktyg för att analysera och identifiera mönster på kategorinivå, dvs. hur unika yrkesval hos enskilda individer sammanhänger med varandra snarare än hur egenskaper hos grupper av individer (aggregerad nivå) uppvisar samvariation på variabelnivå. Det handlar härvidlag om att söka identifiera specifika mönster av utvecklingsvägar. Enkelt uttryckt kan förekomsten av typer och antityper ge oss kunskaper om dessa unika grupper av individer för att allteftersom fördjupa förståelsen av vad som kännetecknar dem när det bland annat gäller hur de såg på yrket och sin yrkesframtid vid tiden för examen, synen på arbetsmiljön och arbetet inom dagens socialtjänst.

Analysen visar att det finns fem typer och fyra antityper när det gäller respondenternas karriärvägar (se Bilaga 2). Typerna indikerar att det är mer vanligt förekommande att de som inledde sin yrkeskarriär inom *Socialtjänst* (konfiguration 11), *Äldre/LSS* (konfiguration 22), *Kurator* (konfiguration 33), *Övrigt socialt arbete* (konfiguration 44) och *utanför socialt arbete* (konfiguration 55) också har sitt nuvarande arbete inom samma område än vad vi kan förvänta oss, dvs. grupper av individer som uppvisar mönsterlikhet i bemärkelsen att de är trogna sitt initiala yrkesval. Antityperna indikerar att det är mindre vanligt än vad vi kan förvänta oss av att respondenterna *inleder sin*

yrkeskarriär inom Socialtjänst och ha sitt nuvarande arbete inom Äldre/LSS (konfiguration 12) eller övrigt socialt arbete (konfiguration 14). Det är likaså mindre vanligt än vad vi kan förvänta oss att respondenterna *inleder sin yrkeskarriär inom Äldre/LSS och har sitt nuvarande arbete inom Socialtjänst* (konfiguration 21) eller att respondenterna går från ett arbete som *Kurator till Socialtjänst* (konfiguration 31). Mot bakgrund av detta har karriärvägarna kategoriserats in i olika grupper fördelat på de ovan nämnda typerna, antityperna respektive övriga. Vi kommer återkomma till dessa typer och antityper i syfte att fördjupa förståelsen för vad som motiverat deras faktiska karriärvägar och hur de ser på arbetsmiljön och arbetet inom dagens socialtjänst. De typer och antityper av karriärvägar vi kommer återkomma till är *Typ I: Socialtjänst-Socialtjänst* (n = 208), *Typ II: Äldre/LSS-Äldre/LSS* (n = 54), *Typ III: Kurator-Kurator* (n = 15), *Typ IV: Övrigt socialt-Övrigt socialt* (n = 54), *Antityp I: Socialtjänst-Äldre/LSS* (n = 13), *Antityp II: Socialtjänst-Övrigt socialt* (n = 31) och *Antityp III: Äldre/LSS-Socialtjänst* (n = 31). En typ *Utanför-Utanför* (n = 2) och en antityp *Kurator-Socialtjänst* (n = 1) kommer dock att lämnas utanför analyserna då antalet individer tillhörande dessa är för få.

Slutsatser och diskussion

Vi har sjukt hög personalomsättning, 13 pers/1 år på en enhet. Chefer myglar med varför och en del personer är rädda att berätta varför de slutar då de behöver en referens/alla känner alla i en kommun (enkätkommentar F19).

2012 års utexaminerade socionomer uppvisar en stor rörlighet inom yrkesfältet. Mindre än en femtedel av samtliga är kvar på sin första arbetsplats. En klar majoritet har dessutom haft minst tre arbeten under femårsperioden. Orsakerna bakom detta kan inte främst sökas i förekomst av tidsbegränsade anställningar – ej heller privata skäl som att tvingas ta första arbete långt från hemorten. Vad som däremot framgår tydligt är att skäl såsom rör bristande arbetsmiljö/arbetsvillkor, illa fungerande ledarskap och organisationslösningar är en avgörande faktor bakom arbetsbyten. Detta gäller i synnerhet socialtjänsten. Yrkesskäl är också en viktig faktor – här kan det handla om vilja att pröva nytt, men oftare att man inte upplever sig kunna utvecklas i yrket på den plats man lämnar. Rörelsen utifrån själva yrkesfältet är mycket liten trots att socionomexamen ofta är en bra merit för flera andra yrken. Socionomerna i undersökningen har varit trogna sitt yrkesfält under femårsperioden. Efter fem år hade endast drygt 4 % lämnat fältet. Statistiska centralbyrån (SCB) publicerade 2017 två undersökningar kring varför vissa inom två andra yrkesgrupper – lärare och sjuksköterskor – lämnar yrkesfältet. Jämförelser med dessa kan dock inte göras när det gäller denna problematik eftersom urvalet i dessa undersökningar var helt annorlunda än vårt. I båda fallen riktade sig enkäten till alla som hade examen på dessa områden år

2014. Således en mycket längre tidsrymd än den vi har studerat.²⁸ Vad vi däremot kan konstatera är att angivna skäl till varför man lämnat området var mycket snarlika de skäl våra socionomer angav för arbetsbyte, nämligen dålig arbetsmiljö och dåliga yrkesvillkor (SCB 2017a; SCB 2017b).

Att döma av de faktiska rörelserna när det gäller arbete och arbetsbyten inom gruppen, samt de skäl som anges som viktigast för att byta arbete så handlar det inte om medvetna karriärval och utvecklade strategier för detta. Socionomerna i undersökningen är trogna sitt fält men hur de rör sig inom detta verkar ofta handla mer om slumpens skördar, tillfälligheter och öppenhet inför alternativ. Mot bakgrund av angivna skäl för arbetsbyten handlar det ofta rentav att många pressas ut från arbetena. En dålig arbetsmiljö framtvingar arbetsbyten och strävanden efter andra yrkesroller och positioner. Detta ser vi alltså tydliga indikationer om. I nästa avsnitt ska vi närmare redovisa våra data på detta område.

28 I denna grupp hade 15 % av lärarna helt lämnat området. Motsvarande för sjuksköterskorna var 10 %.

Avsnitt 3. Yrkes- och arbetsvillkorens betydelse för karriärvalen.

Inledning

Arbetsvillkor och arbetsmiljö för socionomer inom den kommunala socialtjänsten har uppmärksammats stort på senare år. Inte sällan har ordet ”kris” använts i den offentliga debatten för att understryka det prekära läge som råder inom många av landets socialtjänster. Att arbetsmiljön är ansträngd besannas också starkt av de frågor som vi ovan behandlat kring orsaker till byte av arbete (F9 och F11). Åtskillig forskning på senare tid bekräftar också bilden (Tham 2018a o b). Mot bakgrund av det som framkommit i medier om arbetsmiljön bör vi dock också här fråga oss vad kopplingen mellan vad som kan sägas vara den objektiva arbetsmiljön, dvs. de faktiska arbetsvillkor som gäller ute i kommunerna å ena sidan, samt föreställningar om denna situation påverkade av media och offentlig debatt å den andra, betyder. Vår surveystudie erbjuder här goda möjligheter. Förutom den mer generella analysen av hur socionomer ser på arbetsvillkoren och möjligheterna till professionell yrkesutövning erbjuder den också en möjlighet till jämförelser mellan grupper. Här har vi framförallt intresserat oss för tre urskiljbara kategorier i materialet: för det första socionomer som idag arbetar inom socialtjänsten (med möjlighet även till att skilja på gruppen som enbart har arbetat inom socialtjänsten och de som senare sökt sig dit). För det andra socionomer som har arbetat inom socialtjänsten men därefter sökt sig därifrån. För det tredje socionomer som aldrig har arbetat inom socialtjänsten. Genom jämförelser mellan dessa grupper kan vi få en klarare bild av eventuella skillnader mellan ”den faktiska situationen” och den generella diskursen om denna. I det följande avsnittet ska vi försöka spegla såväl helheten som hur olika nämnda delgrupper upplever situationen. Avsnittet är disponerat på samma sätt som det föregående, dvs. först gör vi en utblick mot forskningsområdet för att därefter presentera våra resultat och analyser av främst enkäten men även relaterat till våra kvalitativa intervjuer.

Utblick - viktig forskning och teori på området

Förekomst av hög personalomsättning, stress, ohälsa och utbrändhet bland socialsekreterare har påvisats i flera studier (se t.ex. Novus-SSR 2015). Studier har påvisat hur svenska socialsekreterare upplever negativa förändringar över tid av såväl yrkesrollen som arbetsvillkoren (Tham 2018a o b; Astvik & Melin 2013; 2012). Mellan 2013 och 2015 uppvisar statistik över antalet anmälda arbetssjukdomar på grund av sociala och organisatoriska orsaker på nära en fördubbling bland socionomer (Arbetsmiljöverket 2016). Särskilt utsatta är nyutexaminerade socionomer som står i begrepp att etablera sig i yrket (Tham & Lynch 2019). Kommunernas svårigheter att rekrytera och behålla personal har nu på senare år lett till såväl en ökad andel anställda utan socionomexamen på socialsekreterartjänster, som ett ökat antal inhyrda konsulter inom socialtjänsten. Kommunernas ofta ansträngda ekonomi har också öppnat upp för satsningar på IT-baserade system inom försörjningsstödsverksamheten, något som på detta tidiga stadium har tagits emot med blandade känslor inom socialsekreterarkåren (se t.ex. Lagsten & Andersson 2018; Svensson & Larsson 2018).

Mellan 2015 och 2017 utförde Arbetsmiljöverket en granskning av ca hälften av landets socialkontor. Samtidigt antogs också den nya föreskriften om OSA, organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Detta tillsammans med uppmärksamheten via en rad forskningsarbeten och medierapporter verkar ha lett till vissa förbättringar de senaste åren. Oklart är dock om detta gäller situationen överlag (Suntarbetsliv 2018).

Oavsett eventuella förbättringar på sistone så är socialarbetares yrkes- och arbetsvillkor något som ofta uppmärksammas i både svensk och internationell forskning (Travis m fl 2016; Blomberg m fl 2015; Hussein m fl 2014; Aronsson m fl 2014). Såväl svenska (Tham & Meagher 2009) som t.ex. engelska forskare (Curtis m fl 2010) har påvisat att socialsekreterares psykosociala arbetsmiljö är mer krävande än andra vård- och omsorgsprofessionellas. En särskild orsak kan kanske vara pga. yrkeskårens viktiga position i välfärdssystemet och de rollkonflikter (Rizzo 1970) som kommer av att socialsekreterare ofta arbetar i ett spänningsfält mellan svåra myndighetsbeslut där de kan upplevas som ett hot av klienter, samtidigt som de ska arbeta med förtroende och motivation, utveckla ett relationellt arbete där klienten själv ska finna kraft att komma tillrätta med sina problem. Detta ska därtill utföras i en arbetssituation som präglas av knappa resurser (se t.ex. Bruhn & Källström, red. 2018).

Forskning rörande socionomers arbets- och yrkesvillkor kan grovt delas in såsom inspirerad av teorier och forskning inom ett eller båda av två problemområden/forskningsfält. Det ena utgår från sociologiska och psykologiska teorier om arbetsorganisationens inverkan på arbetsmiljö och stress, det andra snarare från statsvetenskapliga och sociologiska teorier om professionella grupper och organisatorisk styrning.

Väl etablerad i det förstnämnda fältet är den så kallade krav-kontroll-stödmodellen (Karazek & Theorell 1990; Johnson & Hall 1988; Karazek 1979). Med hjälp av denna har organisationens inverkan på stress- och aktivitetsstillstånd (kvalifikation) hos de

anställda studerats. *Krav* kan avse såväl kvantitativa krav såsom t.ex. antal utförda tjänster och insatser i relation till arbetstiden, samt kvalitativa som avser innehållet, hur ”väl” arbetets utförts. *Kontroll* kan avse den anställdes inflytande i men också över arbetsituationen. Mest beforskat här är frågan om den anställdes inflytande över hur arbetsuppgifterna utförs, dvs. dennes frihet att lägga upp sitt arbete, bestämma vilka insatser som ska göras osv. Kontroll kan dock också sägas beröra anställdas inflytande på grupp- och mellannivå, samt på det kollektiva planet deras generella inflytande på den verksamhet inom vilken de arbetar. *Socialt stöd*, slutligen kan handla om såväl kognitivt och informativt stöd såväl som emotionellt stöd. Stödet kan tillhandahållas av ledning och arbetskamrater, men även via organisatoriska åtgärder såsom informations- och kommunikationssystem. En dimension av det senare som Tham (2007) såg i en studie av socialsekreterare var att förhållanden såsom t.ex. rådande organisationskultur spelade större roll än själva arbetsuppgifterna när socialsekreterarna övervägde att lämna yrket.

Forskningen har visat att av nämnda begrepp är *kontroll* (makt och inflytande) fundamentalt. En hög arbetsbelastning (krav) exempelvis, kan klaras väl om den anställda upplever sig ha kontroll över situationen. Låga krav å andra sidan kan upplevas stressande och nedbrytande om den anställda samtidigt känner brist på inflytande. Stöd slutligen har visat sig kunna fungera som en buffert mot höga krav och låg kontroll. I sådana situationer kan stödet verka förmildrande, men det kan inte upphäva effekterna av dåliga villkor i övrigt (Aronsson 1987). Frågorna i de avsnitt i vår enkät som handlar om arbetsmiljö och arbetsvillkor (särskilt F15) är tänkta att fånga in centrala aspekter av nämnda tre begrepp.

Effekter på de anställda av en dålig psykosocial arbetsmiljö studeras vanligtvis i relation till begreppet stress – när individen upplever att de egna resurserna inte är tillräckliga för att klara av omgivningens krav (Lazarus 1991). Det är då särskilt långvarig stressbelastning som är förenad med hälsorisker, dvs. stress utan möjlighet till återhämtning. När det gäller effekter på individen av stresstillstånd är i denna studie dock framförallt av intresse vilken typ av strategier (eng. coping) individer utvecklar för att handskas med pressande arbetsvillkor. Enkäten innehåller således mycket lite av ”stressfrågor”. Astvik & Melin (2013; 2012) studerar copingstrategier bland socialsekreterare med utgångspunkt i Hirschmans teorier om *Exit, voice och loyalty* (1970). Resultaten visar på hur en hög arbetsbelastning bland annat leder till kompensatoriska strategier där socialsekreterarna för att minska kraven i arbetet och därmed utsattheten för stress sänker sin ambitionsnivå och därmed gör avkall på sin egen professionella övertygelse om hur arbetet bör utföras. Respondenterna i undersökningen ”upplevde att de ständigt var tvungna att sänka sina kvalitetskrav och anpassa sig till en standard som var lägre än vad de som professionella egentligen kunde acceptera” (Astvik & Melin 2013:71). Författarna menar att en sådan copingstrategi

riskerar att leda till stagnation och en försämring av den professionella kunskapen. Att höja rösten (voice) mot missförhållandena var inte särskilt vanligt. En orsak var att socialsekreterarna upplevde att sådana försök sällan nådde över enhetschefsnivån (ibid. 72). Slutligen återstår så exit-strategin, att helt enkelt lämna arbetsplatsen. Mot bakgrund av den stora rörlighet på arbetsmarknaden som vår studie påvisar så torde inte en sådan strategi vara särskilt ovanlig. Detta senare leder över på den andra forskningstradition som väglett oss i denna studie.

Det andra forskningsfält som är aktuellt här är forskning som rör organisatorisk styrning, yrkesroll och professionalitet. Här betonas än mer arbetets utkomst, t.ex. ett gott klientarbete. Som en förutsättning för detta påvisas ofta vikten av förhållanden möjliga att relatera till de tre begreppen ovan, t.ex. god personaltäthet, samverkan mellan kompetenser, participation samt vikten av stöd från ledning och kollegor (se t.ex. Raeymaeckers & Dierckx 2013). Vad är ett professionellt socialt arbete och vilka förutsättningar för att bedriva ett sådant ges socionomer i olika yrkesroller idag? Vad som framstår som särskilt intressant och viktigt i den här undersökningen eftersom dess fokus ligger på karriär- och yrkesval, är vad som kan upplevas som en konflikt mellan att utföra ett högkvalitativt arbete sett ur professionell synvinkel och den ”krassa” verklighet som socialsekreterare har att verka inom (Rizzo m fl 1970). En viktig orsak till ohälsa och flykt från yrket kan då vara att man i grunden inte upplever sig ha möjlighet att bedriva ett högkvalitativt professionellt socialt arbete (se t.ex. Baianstovu 2012). Ett ökat avstånd mellan den egna *anspråksnivån* – uppfattningen om vad som är kvalité i arbetet – och de rådande arbetsvillkoren kan leda till negativa följder för de anställda såväl kognitivt som emotionellt. Särskilt för oerfarna socialsekreterare utan färdigutvecklade strategier för att handskas med detta avstånd kan situationen vara frustrerande. Socionomer utgör en så kallad välfärdspension skolade via sin examen till en särskild kunskap och insikt i vad som utgör ett professionellt socialt arbete. En profession kännetecknas främst av att denna behärskar ett särskilt expertområde grundad i en vetenskaplig disciplin (Brante 2014). Inträdesbiljetten till en sådan yrkeskår är en akademisk examen för detta givna avgränsade expertområde. Vi kan förvänta att för en sådan yrkesgrupp upplevs existerande motsättningar mellan kvalité i yrkesutövningen och knappa resurser som särskilt allvarliga. Teorier om professionella grupper (Brante m fl 2015; Brante m fl 2019; Freidson 2001) kombinerat med teorier och forskning om organisation och organisatorisk styrning inom i första hand offentlig sektor (Hazenfeld 2010) blir här viktiga för en förståelse av de handlingsstrategier som utvecklas inom yrkeskåren. I det sistnämnda fallet särskilt när det gäller den nyliberala styrningsfilosofi – New Public Management (NPM) – som har dominerat i offentlig sektor de senaste decennierna (Bruhn 2018; Power 1997; Hood 1991). I innevarande avsnitt kommer vi att behandla just frågan om upplevelse av möjligheter till professionellt arbete som övergripande.

Socionomernas upplevelser av arbetsmiljö och yrkesvillkor - resultat

Inledning

En hypotes i denna studie var just att arbets- och yrkesvillkoren i socialtjänsten är starkt bidragande till rörlighet, karriärvägar och arbetsutveckling inom socionomernas yrkesfält. Hur dessa villkor upplevs och värderas är till viss del beroende av anspråksnivån hos dem som ska verka under nämnda villkor. Vad förväntar man sig för arbetsvillkor och vilka förväntningar har man på den egna yrkesrollen? Därav vår ansats att koppla till frågor om motiv, karriärtänk, uppfattningar om valbara alternativ, faktiska karriärval etc. till rådande arbetsvillkor inom de olika alternativa yrken som står till buds, men även upplevelser och föreställningar om dessa arbetsvillkor. Inte minst då föreställningar om det yrkesområde som är helt dominerande bland socionomer och vårt speciella fokus här – socialtjänsten. I föregående avsnitt har vi sett att den avgjort viktigaste angivna orsaken till att socionomer med sin första anställning inom socialtjänsten lämnat detta jobb var rådande organisation/miljö på arbetsplatsen. Sådana uppgivna orsaker till arbetsbyte var avsevärt lägre på de övriga ”socionom-områdena”. I vår enkät fanns sedan två frågeteman sammanlagt innehållande 27 variabler formulerade som påståenden om arbetsmiljö och yrkesvillkor att ta ställning till. Det första temat (F15) innehöll 8 påståenden och rörde uppfattningen om den egna arbetsmiljön i nuvarande arbete. Här diskrimineras sålunda inte mellan typ av arbete och verksamhet. Därmed ges möjlighet att jämföra mellan olika områden där socionomer är yrkesverksamma. Det andra temat (F17) rörde vilken syn respondenterna har på arbete i socialtjänsten specifikt. De 19 variablerna här rör såväl arbetsmiljö samt arbets- och yrkesvillkor i lite bredare bemärkelse, t.ex. sådana som berör kompetens och utveckling. Här ville vi få närmare och mer detaljerad information om olika aspekter av arbets- och yrkesvillkoren, samtidigt som vi kan problematisera förhållandet mellan föreställningar om och egna upplevelser av socialtjänsten, dvs. mellan de som arbetar i socialtjänst, de som har arbetat i socialtjänst men lämnat, samt de som saknar eller har mycket kort erfarenhet av sådant arbete. Sådana jämförelser kan vara av betydelse för att förstå skillnaden mellan allmänna föreställningar ofta påverkade av den offentliga diskursen och faktiska egna erfarenheter.

Hur upplever man sin arbetsmiljö i nuvarande arbete (F15)

Arbetsmiljön här mäts alltså via 8 påståenden. Dessa är formulerade, ömsom positivt ömsom negativt, med Karazek/Theorell och Johnsons modeller för dimensionerna arbetskrav, kontroll samt socialt stöd i åminne. De är emellertid inte formulerade för att nå en allsidig mätning av de tre dimensionerna specifikt.²⁹ De kan dock ge ökad

29 En regelrätt arbetsmiljöstudie hade naturligtvis krävt en helt annan design och utveckling av mätbara indikatorer

insikt om var eventuella problem med dagens arbetsmiljö ligger och hur dessa sedan kan kopplas till respondenternas val av anställningar och karriär. Särskilt ett påstående, 15g, ger sedan ledtrådar till helheten i yrkesutövningen – till rådande spänningar mellan organisatoriska villkor och den egna upplevelsen av möjligheten att utföra ett professionellt socialt arbete.

Utifrån teoretiska överväganden delades de 8 påståendena in i de tre dimensionerna kontroll, krav och socialt stöd med syftet att konstruera index för en mer effektiv analys av skillnader och likheter mellan olika grupperingar i svarspopulationen. Faktoranalys genomfördes sedan i syfte att testa de teoretiska antagandena³⁰. Här bekräftades det generella i fråga 15g. Denna ”spillde över” i laddning på flera faktorer. En ny faktoranalys utan denna skapade ett mer tydligt mönster. Det kan också påpekas här att en fråga – 15d – ”...ledningen ger mig gott stöd” tydligt laddade i annan dimension och inte i ”stöd” som vi kanske förväntat. Det som blir tydligt här är att den dimension vi tänkte oss för stöd handlar om det kollegiala stödet, inget annat. Därför benämns detta index så hädanefter. En renodlad fråga om egenkontroll (15a) laddade tydligt tillsammans med två andra (15d och e) vilka i sina formuleringar kanske leder tankarna till stöddimensionen men som logiskt sett berör kontroldimensionen alla tre. Eftersom två av påståendena betonar ledningen (den nära) men framförallt dess tillit för den anställde så väljer vi att namnge indexet ledning. Nedan följer en redogörelse för de tre index vi skapade samt utfallet för dessa:

*Ledning*³¹

Ingående påståenden:

- 15a. Jag har tillräckligt inflytande över hur jag lägger upp mitt arbete
- 15d. Ledningen ger mig gott stöd
- 15e. Ledningen visar förtroende för min förmåga

Nära 84 % av samtliga i populationen instämmer någorlunda jämnt fördelat antingen helt eller delvis i indexet. Starkast instämmande om vi ser på varje fråga separat röner 15a 92,3 % (helt eller delvis ungefär lika många), den renodlade kontrollfrågan. De svarande upplever alltså en tillfredsställande relation till ledningen och egenkontroll i arbetet. Implicit i dessa påståenden leder den svarandes associationer rimligen till den närmaste ledningen. Följande citat om socialtjänsten åskådliggör på ett bra sätt betydelsen av en närmaste chef som förstår att skydda personalen vid belastning:

kring dessa dimensioner. Det är dock inte målet med denna studie.

30 Faktoranalys direct oblimin två faktorer med eigenvalue över 1, en tredje mycket nära 1.

31 Cronbach alfa 0,703

.....och jag har ju verkligen varit där, jag har själv varit sjukskriven på grund av stress liksom, så jag har ju varit där och vet hur det kan vara liksom i värsta [ohb] liksom, men anledningen till att jag valde att gå tillbaka till X-stad är just också för att jag vet som sagt att det sköts väldigt bra där. Med det inte sagt att det kan vara väldigt mycket där också, ...//... vi fick en ny chef i samband med att jag började där som är väldigt, väldigt duktig, framför allt på att rekrytera, alltså väldigt bra personal men också att ha väldigt mycket personal, så under somrar och så så är vi alltid så här överbemannade och liksom hon har hela tiden så här extrapersonal man kan ringa in när det kommer för mycket och så där, så det är ju en sak som gör att jag känner ett väldigt stort, en väldigt stor trygghet just nu i att liksom, så länge hon är där så tror jag inte att vi kommer behöva arbeta sönder oss (Frida).

Å andra sidan finns också många exempel på motsatsen i våra data:

Arbetsmiljön är usel då vissa chefer är olämpliga exvis favoriserar vissa, är alltid på möten, sällan på kontoret, ger otydliga svar till sina medarbetare, även chefer som ser mobbing på arbetsplatsen och låter det pågå (enkätkommentar F19)

Utfallet på detta index prövades sedan mot tillhörigheten till yrkesområden.³² En sortering mot de fem urskilda områdena visar inte några signifikanta skillnader. Ej heller om vi enbart jämför socialtjänst med de övriga samlat. Inte heller en jämförelse mellan grupperna som är kvar i sitt första arbete (F9a) och de som bytt arbete minst en gång framträder några särskilda skillnader. Oavsett verksamhetsområde verkar således de allra flesta svarande uppleva egenkontroll och att ledningen ger dem stöd i att utöva denna.

*Krav*³³

Ingående påståenden:

15b. Arbetsbelastningen är ofta för hög

15f. Arbetskraven är idag orimliga

Till skillnad från föregående så framträder här tydliga signifikanta skillnader i materialet.³⁴ Nära 63 % instämmer i detta negativt formulerade index. Något fler instämmer helt jämfört med delvis. 45 % av socialtjänstanställda instämmer *helt* vilket är avsevärt högre än övriga grupper. Närmast detta kommer socionomer inom fältet

32 Här används den tidigare konstruerade sammanslagna variabeln mellan svar av gruppen "kvar i sitt första arbete" på F5 (sorterad mellan fasta och öppna svarsalternativ till 5 yrkesfält) med vad de som har bytt arbete minst en gång svarar på F12 (identisk med F5 och sorterad på samma vis).

33 Cronbach alfa 0,816

34 X^2 (df N=16)=63,637, $p < 0,001$

äldre/LSS där drygt 35 % instämmer helt. I viss mån balanseras detta av att antalet som instämmer delvis är lite högre i de övriga grupperna. Om vi jämför socialtjänst mot de övriga grupperna samlat (helt eller delvis) visar det sig att 70,5 % av de förra instämmer (helt eller delvis) mot 55 % av de senare.

Intressant att se hur många som redan efter några år blivit utbrända. Själv sjukskrevs jag första gången efter 1 år i yrket (enkätkommentar F19). Mitt 3:dje jobb var socialtjänsten. Där var jag i 2 år. Sjukt stressigt. Vill aldrig mer jobba som handläggare igen (enkätkommentar F19).

Om vi jämför gruppen ”kvar i första arbetet” med de som bytt arbete minst en gång framträder en intressant skillnad. Det visar sig att av gruppen i socialtjänst som är kvar i första arbetet instämmer drygt 81 % (drygt 56 % helt), medan de som bytt har en instämmandegrad på nära 68 % (23 % helt).³⁵ De med längst tjänstetid på en plats är alltså de som upplever de högsta kraven. Bland de övriga yrkesfälten (samlat) är tendensen densamma men på lägre nivå 70 % mot 52 %.³⁶ Sammantaget bekräftar detta den bild som framträdde i avsnitt två att arbetsmiljö och yrkeskrav är starkaste orsaker till arbetsbyte samtidigt som det visar att arbetsbytet upplevs som en förbättring av en stor grupp.

*Kollegialt stöd*³⁷

Ingående påståenden:

15c. Arbetet i team och/eller grupper fungerar bra på min arbetsplats

15h. Jag får ett gott stöd av mina kollegor

Alltså stöd tycker jag att jag har väldigt bra, dels från kollegor och dels ifrån chefer. Jag vet att vi har olika uppfattning om det i kuratorsgruppen. Jag tror att vi alla tycker att, att vi i kuratorsgruppen har bra stöd av varandra, men sen har vi väldigt olika uppfattning om vilket stöd vi får av våra chefer,.....(Bea)

Drygt 82 % instämmer helt eller delvis här (flest i delvis – drygt 47 %). Det kollegiala stödet upplevs utan tvekan mycket positivt. Intressant i jämförelsen mellan yrkesområdena är att instämmandet är märkbart högre inom socialtjänsten än inom de övriga. Tendensen till att instämma helt är betydligt starkare. Om vi jämför socialtjänst med de övriga samlat så är skillnaden signifikant³⁸ 86 % (helt 39,5 %) mot 79 % (helt 31 %). Utfallet på detta index ger sålunda en indikation om att anställda i socialtjänsten värdesätter det kollegiala stödet än högre än socionomer på andra yrkesfält. En orsak

35 $X^2(df N=4)=12,359, p<0,05$

36 $X^2(df N=4)=29,289, p<0,001$

37 Cronbach alfa 0,719

38 $X^2(df N=4)=12,796, p<0,05$

kan i och för sig vara att dessas arbete i högre grad än övrigas är organiserat i team där alla besitter likhet i fråga om yrkesroll. En annan kan vara den indirekta, nämligen att socialsekreterarna upplever en mer pressad miljö och därför har större behov av att hämta stöd hos likar. Slutligen, här framträder inga särskilt viktiga skillnader mellan de som är kvar i första arbetet och övriga.

15 g. Mina arbetsvillkor tillåter mig att utföra ett professionellt arbete

Ja, alltså dels så kände jag att jag gillade inte vart området var på väg, jag trivdes jättejättebra på jobbet, jättebra med kollegor och med ungdomarna, men vi fick mindre och mindre resurser och det, och det liksom... För mig så kändes det som att det var på väg, alltså att regeringen ville att det skulle vara förvaring, alltså, för att vi fick så lite resurser för att ta hand om de här ungdomarna, att det var liksom typ så att det täckte att de skulle ha någonstans att bo, och då så kände jag att, ja, men det, jag vill inte jobba någonstans där jag känner att jag inte kan vara stolt över det jag gör, jag vill få de resurser jag vill ha liksom för att kunna göra ett fullgott arbete som jag kan vara stolt över. Så det var det som gjorde att jag kände att jag ville leta mig vidare någon, till något annat (Olivia)

Detta påstående kan sägas vara övergripande i förhållande till de tre ovan beskrivna indexen. Det förväntas fånga just totalupplevelsen av huruvida den professionella identitet, de förväntningar på sin yrkesroll och dess möjligheter som socionomerna bär på, upplevs möjliga att förverkliga under rådande organisatoriska omständigheter och arbetsvillkor. En upplevelse om att detta inte är möjligt torde vara ett mycket starkt incitament för att söka sig till alternativa anställningar och rentav andra yrkesfält. Detta torde i synnerhet gälla så kallade professionella grupper inskolade i ett särskilt tänkande kring yrkesrollen (se avsnittet om teori ovan). Just på grund av detta måste vi ändå förvänta ett positivt utfall totalt sett. Om en person kommer till slutsatsen att det inte går att utföra ett arbete som man kan motivera i relation till sin egen övertygelse om yrkesrollen lär en utväg vara att överge denna övertygelse, den andra att flytta på sig. Nära 74 % av totalpopulationen instämmer i detta påstående. Att märka dock är att nästan 50 % instämmer delvis, sålunda inte utan förbehåll. Om vi nu jämför mellan de fem yrkesfälten så är det särskilt två saker som är värda att notera. För det första är andelen inom socialtjänsten som instämmer helt i detta påstående betydligt färre än i övriga grupper (18,5 %, närmaste andra grupp inom socionomfältet är kuratorer med 23,5 %). Samtidigt är det en av de största grupperna inom ”delvis” (52 %), dock ej den största. För det andra, sammanlagt 18,5 % av socionomerna i socialtjänst tar avstånd från ovanstående påstående. Närmaste socionområde här är äldre/LSS med 13 %.³⁹

39 χ^2 (df N=16)=53,015, p <0,001

Karriärtyperna och arbetsmiljön

Här kan det vara intressant att återvända till de karriärtyper som vi urskilde i CFA-analysen i avsnitt 2. Här identifierade vi alltså unika grupper av individer med specifika mönster av utvecklingsvägar mellan olika typer av arbeten. Dessa utvecklingsvägar benämns typer och antityper. Typerna är alltså de grupper som uppvisar mönsterlikhet i bemärkelsen att de är trogna sitt initiala yrkesval. Antityperna är de som har bytt yrkesområde. Fyra typer och tre antityper bedömdes intressanta att följa upp i avsnitt 2. En närmare granskning av hur respondenterna tillhörande dessa typer ser på arbetsmiljön genomfördes med hjälp av ANOVA. Den visar att det föreligger signifikanta skillnader mellan de identifierade grupper-na (typer, antityper och övriga) när det gäller påståendena i ”krav”-dimensionen (F15b.f), den enskilda kontrollfrågan (F15a) samt frågan om möjligheterna att utföra ett professionellt arbete (F15g, se också Bilaga 2).

F15a: Respondenterna i *Typ I Socialtjänst-Socialtjänst*, *Antityp I: Socialtjänst-Äldre/LSS* och *Antityp III: Äldre/LSS-Socialtjänst* mest kritiska mot bristen på inflytande.

F15b: Även gällande frågan om arbetsbelastningen är för hög utmärker sig *Typ I: Socialtjänst-Socialtjänst*, men även *Typ II: Äldre/LSS-Äldre/LSS*. *Typ IV: Övrigt socialt-Övrigt socialt* är den grupp som i minst utsträckning instämmer i påståendet.

F15f: *Typ I: Socialtjänst-Socialtjänst*, *Typ II: Äldre/LSS-Äldre/LSS*, *Antityp I: Socialtjänst-Äldre/LSS* och *Antityp III: Äldre/LSS-Socialtjänst* är de typer som i störst uträkning upplever arbetskraven som orimliga. *Typ III: Kurator-Kurator*, *Typ IV: Övrigt socialt-Övrigt socialt* och *Antityp II: Socialtjänst-Övrigt socialt* är de som i lägre grad instämmer i påståendet.

F15g: I påståendet om att ”arbetsvillkoren tillåter mig att utföra ett professionellt arbete” instämmer respondenterna i *Typ III: Kurator-Kurator*, *Typ IV: Övrigt socialt-Övrigt socialt* och *Antityp II: Socialtjänst-Övrigt socialt* i högre utsträckning samtidigt som respondenterna tillhörande *Typ I: Socialtjänst-Socialtjänst*, *Typ II: Äldre/LSS-Äldre/LSS*, *Antityp I: Socialtjänst-Äldre/LSS* och *Antityp III: Äldre/LSS-Socialtjänst* har en mer negativ inställning.

Vi kan alltså konstatera att det föreligger signifikanta skillnader mellan de olika karriärtyperna när det gäller synen på vissa aspekter av arbetsmiljön. Respondenterna tillhörande karriärvägarna *Typ I: Socialtjänst-Socialtjänst*, *Typ II: Äldre/LSS-Äldre/LSS*, *Antityp I: Socialtjänst-Äldre/LSS* och *Antityp III: Äldre/LSS-Socialtjänst* har en (signifikant) mer negativ syn på samtliga av påståendena jämfört med övriga identifierade typer, antityper respektive övriga. I allt väsentligt bekräftas sålunda bilden av att arbetsmiljöförhållandena är mest problematiska inom yrkesområdena socialtjänst och äldre/LSS.

Dagens arbetsmiljö för socionomer - uppsummering

En slutsats att dra från ovanstående är att resultaten från tidigare undersökningar bekräftas. Arbetsmiljön upplevs som särskilt problematisk bland de socionomer

som arbetar inom socialtjänsten. Området Äldre/LSS framstår också som klart problematiskt. Våra resultat pekar tydligt ut den så kallade kravdimensionen. Pressen och arbetsbelastningen upplevs helt enkelt som mycket hög. Samtidigt innebär det relativt positiva utfallet kring frågor om kontroll och ledning samt det kompenserande stödet från kollegor att bilden inte är nattsvart. När det gäller kontrollfrågan så är dock bilden att anställda i socialtjänst och Äldre/LSS har en mer kritisk bild än övriga.

Inte minst i det öppna kommentarsfältet till denna enkät och de kvalitativa intervjuerna får vi signaler om att arbetsmiljön kan variera starkt mellan olika arbetsplatser, även inom social-tjänsten alltså. Sammantaget upplever de allra flesta att de kan utföra ett professionellt arbete. Men mindre positiva även här är de socialtjänstanställda och de inom Äldre/LSS. Det är i sammanhanget också viktigt att än en gång inskräpa att våra index är mer ”trubbiga” än de mer utvecklade frågebatterier som brukar förekomma i regelrätta arbetsmiljöstudier.

Något mer utvecklade frågor och en komplettering av bilden kan vi dock inhämta från de sammanlagt 19 frågor som rörde respondenternas svar på påståenden rörande just arbets-villkoren i socialtjänsten, det tema som F17 innefattar.

Synen på arbete inom dagens socialtjänst (F17)

Här vände vi oss alltså till hela populationen, dvs. även de som inte själva har erfarenhet av arbete i socialtjänsten. Kan det vara så att bilden av socialtjänstens villkor är mer negativ (eller för all del positiv) bland de som saknar förstahandserfarenhet, eller har valt att lämna socialtjänsten? Sådana eventuella skillnader kan tyda på vissa typer av ursprungliga motiv och föreställningar kring yrke och framtida karriär som existerar bland socionomerna och de ger, om de existerar, indikationer om svårigheterna att rekrytera dem till framtida socialtjänstarbete. De kan emellertid också vara avtryck av den mediedebatt om socialtjänstens arbetsförhållanden som förevarit under senare år, eller rentav en kombination, dvs. att media och ”larmrapporter” förstärker en negativ syn på socialtjänstarbete särskilt hos socionomer med en viss typ av motiv och karriärambitioner. Tyvärr, tillåter dock inte våra data några kvalificerade svar på frågor om den offentliga debattens inverkan på socionomernas ståndpunkter här.

Frågetemat innehöll sammanlagt 19 olika påståenden att instämma i eller avvisa (se bilaga 1 för utfall på samtliga separat). Två av dessa påståenden lyftes ut ur analysen här. Det ena rörde synen på introduktionen av nyanställda (F17s), det andra vikten av erfarenhet av socialtjänstarbete för alla socionomer (F17q). Både dessa återkommer vi till i senare avsnitt. I syfte att kunna hantera materialet bättre genomfördes även här indexkonstruktion baserad på teoretiska överväganden och faktoranalyser av de resterande 17 påståendena.⁴⁰ I de senare urskildes fem faktorer.⁴¹ Efter olika teoretiska

40 Ett flertal faktoranalyser provades med olika antal variabler samt med manipulerade variabler – dvs. omkodningar till tre värden istället för fem, borttagande av neutralt alternativ etc. Utfallen blev relativt likartade. Den som här redogöres för är inte manipulerad på nämnda vis.

41 Faktoranalys direct oblimin, fem faktorer med eigenvalue över 1.

överväganden samt reliabilitetstester konstruerades enbart två index – Krav samt Styrning/organisation. Faktoranalysen gav även en tredje faktor med acceptabelt utslag på reliabilitetstest. Denna värderades till en början som att handla om kontroll i arbetet. Vi avvisade dock denna på teoretiska grunder eftersom två av de tre frågorna kunde teoretiskt sägas fånga andra dimensioner. De påståenden som inte inryms i index behandlas därmed separat nedan. Såväl dessa som de två indexen har vi sedan undersökt huruvida skillnader i instämmande kontra avvisande korrelerar med dels ”socialsekreterare” (dvs. anställd i socialtjänsten) och ”övriga”, dels ”erfarenhet av socialtjänstarbete” (samtliga som arbetat minst ett år inom socialtjänst) och de som saknar eller har mycket kort erfarenhet av sådant arbete. Vi börjar resultatgenomgången med de två indexen.

*Krav*⁴²

- a. Arbetet är för emotionellt påfrestande
- b. Arbetet innehåller för mycket administrativa uppgifter
- e. Ärendemängden är alltför hög
- h. Ansvar i arbetet är alltför ofta för tungt att bära
- l. Man har tid att reflektera över sina arbetsinsatser på arbetstid (vänd)
- n. Arbetet är ensamt
- p. Det är svårt att stänga av tankar och känslor när man går hem för dagen

Av ”socialsekreterare” instämmer här, helt eller delvis, nära 61 % mot drygt 73 % av ”övriga”. Skillnaden är statistiskt signifikant.⁴³ Föreställningarna om arbetskraven inom socialtjänsten är alltså tydligt mer negativa bland dem som inte arbetar i socialtjänsten. Om vi istället jämför samtliga som arbetat minst ett år inom socialtjänsten och de som saknar sådan egen erfarenhet eller endast har kortare sådan föreligger det inte längre någon signifikant skillnad även om tendensen kvarstår. Detta indikerar att de som är allra mest negativa till kravnivån i socialtjänsten är de som faktiskt har relativt god egen erfarenhet av yrket men som valt att söka sig till andra yrkesområden.

Som arbetet inom socialtjänsten ser ut i dag i alla fall inom Y-stad och vissa kranskommuner kommer inte personal kunna vara kvar en längre stund pga. arbetssituationen med belastning mm. Det är heller inte rättsäkert i många ärenden, hör detta från gamla kollegor och utifrån den samverkan jag har med socialtjänst handläggare i dag (enkätkommentar F19)

F: Kan du tänka dig att jobba så, inom socialtjänsten, utredning, igen?

I: Nej, mest för att det, alltså nu har jag ju mycket mer frihet i arbetet, alltså på det sättet. Sen har man ju ganska mycket frihet då också, alltså man bokar ju också in sina möten och så, men inte med den höga belastning som är idag (Signe).

42 Cronbach alfa 0,739

43 X^2 (df N=4)=15,151, p <0,01

Det bör inskräpas i sammanhanget att en tydlig majoritet av de i socialtjänsten verksamma socialsekreterarna i materialet instämmer i dessa påståenden som tillsammans indikerar upplevelse av alltför höga krav såväl kvantitativt (17b och 17e) som kvalitativt i avseende på emotionell belastning och stress (övriga fem frågor). Inte oväntat följer här resultaten de i fråga 15 även om de i indexen ingående frågorna skiljer sig delvis åt. Vi återkommer till detta i sammanfattningen av avsnittet.

Styrning/organisation⁴⁴

- f. Det är för många omorganisationer i socialtjänsten
- g. Man får alltför sällan uppskattning för väl utfört arbete
- o. Det är ofta ledningsproblem i socialtjänsten

Det andra index vi valde att skapa handlar om styrning och organisation. Tre frågor som tydligt berör detta hänfördes alltså till detta index. Det intressanta med utfallet här är inte de skillnader som uppträder mellan socialsekreterare och övriga. Dessa är nämligen relativt små och analysen påvisar inga signifikanta samband här. Båda grupperna uppvisar ett starkt instämmande i de tre negativt formulerade påståendena som ingår i indexet. Nära 65 % av socialsekreterare instämmer (nära 44 % delvis) jämfört med drygt 71 % av de övriga (nära 44 % delvis). Få svarande i båda grupperna avvisar här (8,5 % och 3,5 %). En jämförelse mellan de med minst ett års erfarenhet och övriga ger en likartad tendens som för de andra två indexen, nämligen att de med erfarenhet men som lämnat yrket i högst grad instämmer (68,5 %), övriga lite lägre (drygt 65 %). Det verkar alltså finnas en enad och grundmurad inställning i båda grupperna att socialtjänsten lider av uppenbara lednings-/styrningsproblem och då särskilt bland socionomer med erfarenhet av socialsekreteraryrket. Redan här kan vi uppmärksamma den stora skillnaden i utfall med indexet ledning under tema 15. Dessa index mäter dock olika nivåer av chefskap vilket vi återkommer till nedan.

Alltså jag hade nog mycket att göra men det var inte det som var jobbigast. För jag menar, har man mycket att göra, sen så, det kan ju, man kan ju få sjukt mycket att göra, då kan ju det i sig göra att man mår dåligt, men liksom jag hade ju kunnat jobba över om det var så liksom och jag vet att jag hade mycket att göra men det var inte det som var jobbigast. Det jobbigast var att se klienter bli illa behandlade och att jag visste att det här är inte okej och jag skriker så högt jag kan man ingen hör mig liksom, och det var ju jag och några andra som också jobbade där och jag vet att vi kontaktade IVO och när de då ringde till våra chefer och sa "Vi behöver få ut vissa handlingar" så sa de nej till IVO, vilket man inte ens kan göra, du vet, alltså det var bara en enda kamp liksom. Så att, nej, jag kände bara, och jag fick, jag brottades ju moraliskt med liksom att om, om jag lämnar här nu för att jag inte orkar mer, vilka är kvar och kämpar för klienterna? (Frida)

44 Cronbach alfa 0,620

Ledningen har mycket sällan lyssnat på konstruktiv kritik. Det gör att man tappar sugen. Troligen är närmsta ledningen pressad i sin tur men det faktumet förbättrar inte min upplevelse av arbetet eller klienternas situation (enkätkommentar F19)

Icke-indexerade variabler

I faktoranalysen urskildes ytterligare två faktorer som vi tentativt valde att döpa till ”mening” och ”utveckling/karriär”. Ingen av dessa kändes dock teoretiskt motiverade att utveckla index på varför vi kommer att redovisa och diskutera utfallen här separat för varje påstående. Det handlar här således om 5 separata påståenden.⁴⁵

- F17i. Man har tillräckligt inflytande över arbetets utförande
- F17m. Stödet från kollegor motverkar oftast arbetets svåra sidor
- F17c. Att arbeta med myndighetsutövning är intressant
- F17d. Arbetet är meningsfullt och viktigt
- F17k. Utvecklingsmöjligheterna i yrket är för begränsade
- F17r. Det satsas för lite på kompetensutveckling av socialsekreterare
- F17j. Arbetsvillkoren tillåter ett professionellt arbete

Tillräckligt inflytande över arbetets utförande (F17i): Denna fråga som tydligt relaterar till begreppet kontroll röner ett instämmande bland majoriteten av socialsekreterarna i materialet, dock med förbehåll. 12,5 % instämmer helt medan 50,5 % instämmer delvis. Inom gruppen ”övriga” är instämmandegraden betydligt svagare – endast drygt 39 % vilket ger en signifikant skillnad.⁴⁶ Särskilt bland de senare men även socialsekreterare är det många som väljer neutralt alternativ (tar ej ställning, 20-25 %). Om vi istället utgår från erfarenhet av yrket så är instämmandegraden lägre. Nära 56 % av de ”erfarna” instämmer nu, samtidigt som den är betydligt lägre bland ”oerfarna”. Det senare bör främst förstås mot bakgrund av att andelen i det neutrala alternativet inte oväntat är högre.⁴⁷

Kollegialt stöd (F17m): När det gäller frågan om kollegialt stöd så blir utfallet i linje med det vi såg i tema F15, nämligen ett stort instämmande – 82 % – bland socialsekreterare anställda i yrket. ”Övriga” skiljer sig signifikant åt här. Även en klar majoritet här anser sig kunna instämma i detta – nära 61 % – men alltså tydligt färre vilket förklaras av att en stor andel här av uppenbara skäl valt det neutrala alternativet, dvs. anser sig inte känna till hur stödet fungerar inom socialtjänsten. När vi jämför

45 De uppvisade dessutom oacceptabelt låga värden i reliabilitetstestet.

46 X^2 (df N=4)= 36,802, p <0,001

47 X^2 (df N=4)= 32,494, p <0,001

gruppen med erfarenhet (minst ett år) med den utan är instämmandegraden signifikant lägre bland de förstnämnda – drygt 76 %.⁴⁸

Nej, men vi har ju, vi har ju faktiskt verkligen en helt fantastisk grupp med, jag har jättefina och kunniga kollegor och vi har jobbat länge tillsammans. Alla är inte, alla har jobbat med frågan sen hösten 2015 och det är jag och en till tjej som har jobbat här hela tiden, sen har det kommit nya fast från andra stadsdelar, men alla är väldigt kunniga och duktiga och vi hjälper varandra jättemycket och vi är väldigt engagerade liksom i flyktingfrågan och vad som händer....(Cissi).

Arbeta med myndighetsutövning är intressant (F17c): I detta påstående som avses uttrycka en aspekt av meningsfullhet instämmer en 88 % av socialsekreterarna (59 % instämmer helt). Även bland ”övriga” instämmer en klar majoritet, dock ett flertal i ”instämmer delvis” samt sammantaget signifikant lägre än den första gruppen (drygt 67 %).⁴⁹ En jämförelse mellan ”erfarenhet” och ”icke-erfarenhet” visar ganska förväntat att instämmandegraden för den förstnämnda gruppen är något lägre (83 %) eftersom man kan förvänta att bland ”delgruppen” erfarna som lämnat socialtjänsten finns fler personer som har sökt sig bort från myndighetsutövande arbete.

Arbetet är meningsfullt och viktigt (F17d): Här finns visserligen en signifikant skillnad mellan de två grupperna socialsekreterare och övriga, instämmandet (helt eller delvis) är dock i båda mycket starkt drygt 99 % mot nära 94 %.⁵⁰ Det föreligger dock inte någon signifikant skillnad mellan ”erfarna” och ”icke-erfarna”. Här är instämmandegraden 97 % respektive 95 %. Det saknas inte positiva röster:

Det är roligt och samtidigt nyttigt och givande för andra att jag är på mitt arbete. Jag har möjligheter att påverka, hjälpa och förändra människors livssituation. Det är väldigt kul. Jag glädjer mig varje dag att få gå till jobbet (enkätkommentar F19).

Utvecklingsmöjligheterna i yrket är för begränsade (F17k): Här är utfallet i det närmaste helt lika mellan grupperna. En majoritet socialsekreterare 55 respektive övriga 57 % instämmer (helt eller delvis) i påståendet. Några avvikelser av intresse finns inte heller mellan ”erfarna” och ”icke-erfarna”.

Tycker att arbetet inom socialtjänsten är väldigt givande men saknar erfarna kollegor. Efter 4 år var jag i princip äldst i gamet. Anledningen är att det inte satsas tillräckligt på kompetensutveckling tror jag och att man därför väljer att söka sig vidare (enkätkommentar F19).

48 X^2 (df N=4)= 46,095, p <0,001

49 X^2 (df N=4)= 61,593, p <0,001

50 X^2 (df N=4)= 18,544, p <0,001

Det satsas för lite på kompetensutveckling av socialsekreterare (F17r): Här finns ett tydligt missnöje bland socialsekreterarna 79,5 % instämmer (helt eller delvis) jämfört med nära 62 % bland övriga. Det senare kan förstås utifrån att en stor grupp (32 %) av de senare här väljer det neutrala alternativet, många här anser sig helt enkelt inte kunna bedöma detta. Att sakna erfarenhet att kunna bedöma blir tydligt också om vi prövar utfallet mellan ”erfarna” och ”icke-erfarna” (75,5 % mot 68,5 %).⁵¹

Jag gick traineeprogrammet som Örebro universitet samarbetar med Huddinge kommun om. Ett jättebra program som har gett mig en väldigt bra grund att stå på (enkätkommentar F19).

Att kunna vara professionell (F17j)

Utfallet blir att en, dock inte särskilt stor, majoritet av de socialtjänstanställda instämmer, de allra flesta dock med förbehåll (instämmer helt 9 %, delvis 48 %). ”Övriga” har tydligt mindre tilltro till socialtjänstarbetet. Här instämmer endast drygt 38 % (6 % helt).⁵² En jämförelse mellan ”erfarna” och ”icke-erfarna” ger lite jämnare siffror mellan grupperna i och med att andelen ”icke-erfarna” som inte tar ställning blir stor jämfört med övriga. Skillnaden är dock fortfarande signifikant. Sammantaget blir ändå andelen som anser att arbetsvillkoren inom socialtjänsten tillåter ett professionellt arbete alarmerande låg – endast strax över 50 % bland de med erfarenhet från detta arbete och en minoritet bland de övriga.

Jag hade faktiskt ett sådant ärende, om jag försöker förklara, det var en pojke som hade jättemycket, han var 13 år, gick inte i skolan, han var kriminell, han var överviktig, hade olika diagnoser och jag sa ”Han ska placeras” och jag var medhandläggare och min kollega höll med mig, men sen upptäckte jag att nu skickade hon i ett mejl till mig att ”Vi avslutar ärendet för vi kan inte göra så mycket åt det här” och då gick jag till chefen och sa ”Jag står inte bakom det här beslutet. Ni får skriva men jag står inte bakom det, så ni vet det, skriv inte mitt namn”(Tina)

Slutligen kan vi konstatera att av de som har minst ett års erfarenhet av socialtjänstarbete men som har lämnat denna så avvisar nära 41 % påståendet.

Karriärtyperna och synen på arbetsmiljön i dagens socialtjänst

Studeras synen på arbetet inom dagens socialtjänst med utgångspunkt i de karriärvägar vi identifierade med hjälp av CFA visar ANOVA-analysen att det även här föreligger en rad signifikanta skillnader. I Bilaga 2 finns en genomgång av CFA på samtliga frågor.

51 X^2 (df N=4)=31,237, p <0,001

52 X^2 (df N=4)=20,988, p <0,001

Sammanfattningsvis visar resultaten här att det föreligger signifikanta skillnader när det gäller synen på arbetet inom dagens socialtjänst. Resultaten visar överlag på att respondenterna tillhörande karriärvägar som inkluderar arbete inom socialtjänsten har en mer positiv syn jämfört med de karriärvägar som inte omfattar arbete inom socialtjänsten. Det problem som uppstår i relation till det senare här är emellertid att CFA-analysen vilar på två ”nedslag” – första arbete och nuvarande. Vi missar därmed en inte obetydlig grupp som har hunnit skaffa sig erfarenhet av socialtjänstarbete men inte var anställda där vid CFA-analysens ”nedslag”. Som resultaten ovan visat så är den grupp som har erfarenhet av socialtjänstarbete (minst ett år) men som har lämnat densamma avgjort den mest negativa till arbetsmiljön där.

Resultaten på CFA-körningarna kring två av påståendena förtjänar dock att nämnas specifikt, nämligen F17 r ”Det satsas för lite på kompetensutveckling av socialsekreterare”, och ”Introduktionen till nyanställda är svagt utvecklat i socialtjänsten”. I det första instämmer personerna inom karriärvägarna *Typ I: Socialtjänst-Socialtjänst*, *Antityp II: Socialtjänst-Övrigt socialt* och *Antityp III: Äldre/LSS-Socialtjänst* i störst utsträckning. I det andra instämmer karriärvägarna *Typ I: Socialtjänst-Socialtjänst*, *Typ IV: Övrigt socialt-Övrigt socialt*, *Antityp I: Socialtjänst-Äldre/LSS* och *Antityp II: Socialtjänst-Övrigt socialt* i störst utsträckning i påståendet. Det är sålunda tydligt att särskilt de som är verksamma i socialtjänsten upplever ett missnöje med dessa frågor.

Uppfattningar om socialtjänstens arbetsvillkor och arbetsmiljö - uppsummering

Två förhållanden blir särskilt tydliga utifrån den statistiska analysen av tema 17. För det första visar det sig precis som i tema 15 att arbetsmiljön i socialtjänsten upplevs som mycket problematisk. Särskilt framträdande är den höga instämmandegraden när det gäller krav och belastningar i arbetet. En tydlig majoritet upplever också organisations- och ledningsproblem. Vidare upplever många en brist på utvecklingsmöjligheter och satsningar på kompetensutveckling. En majoritet anser ändå att inflytandet över de egna arbetsuppgifternas utförande är tillfredsställande (egenkontroll), de allra flesta dock med vissa förbehåll. En förkrossande majoritet upplever arbetet som meningsfullt, det kollegiala stödet upplevs som mycket gott och de allra flesta med erfarenhet av socialtjänstarbete tycker att myndighetsutövning är intressant. Den mer övergripande frågan om huruvida arbetsvillkoren tillåter ett professionellt arbete i socialtjänsten vinner anslutning av en mycket knapp majoritet, dessutom instämmer den stora majoriteten av dessa med förbehåll (instämmer delvis).

För det andra så blir bilden mycket tydlig av skillnader i utfall på de olika påståendena under tema 17 när det gäller socialtjänstanställda kontra övriga. På samtliga frågor där det existerar en sådan negativ syn som beskrivits bland socialsekreterare så blir utfallet avsevärt mer negativt bland icke-socialtjänstanställda. Emellertid, när vi går vidare och istället undersöker utfallen mellan de som har minst ett års erfarenhet av socialtjänstarbete (har arbetat där men lämnat) och de som har liten eller ingen erfarenhet blir skillnaderna mellan i detta fall ”erfarna” och ”icke-erfarna” annorlunda

och ofta inte lika framträdande (ej signifikanta). Detta understryker föga förvånande, att den ofta mest kritiska gruppen är den som har erfarenhet men har valt att sluta arbeta i socialtjänst.

Slutsatser och diskussion

Som vi såg i avsnitt två är missnöje med arbets- och yrkesvillkoren de huvudsakliga orsaker socionomerna i undersökningen uppger som skäl till att byta arbete. Det gäller först och främst arbete inom socialtjänsten, men även i viss utsträckning andra områden (övrigt, äldre/LSS). Den samlade tendensen genom både tema 15 och 17 är dock att socialtjänstens arbetsmiljö och arbetsvillkor framstår som särskilt problematiska.

När det gäller tema 15 – upplevelsen av den egna arbetsmiljön – så är de negativa åsikterna bland socialsekreterare avsevärt mer framträdande jämfört med socionomer anställda inom andra yrkesområden. Det är framförallt i frågor kring arbetsbelastning – krav – som villkoren upplevs som otillfredsställande. När det gäller frågan om kontroll över de egna arbetsinsatserna – rätten och möjligheten till inflytande över hur arbetsuppgifterna utförs (egenkontroll) – tycks de flesta ändå anse denna vara acceptabel. Dock visar CFA-analysen att socialtjänstanställda är signifikant mindre positiva än de flesta övriga grupper. Detsamma gäller även frågan om möjligheten att utföra ett professionellt arbete.

När det gäller frågan om ledning blev utfallet på indexet i tema 15 klart positivt och ganska likartat mellan grupper inom olika yrkesområden. De påståenden som ingick i indexet här var positivt formulerade och associerar rimligen till den närmaste ledningen, dvs. första linjens chefer. Det första påståendet i indexet är också tydligt relaterat till egenkontroll (jag har tillräckligt inflytande över hur jag lägger upp mitt arbete). Här såg vi alltså inga signifikanta skillnader mellan yrkesområden.

Indexet om styrning/organisation under tema 17 däremot mätte samtliga enkärdeltagares syn på *socialtjänsten* som organisation. Här associerade de negativt formulerade påståendena i åtminstone två av tre fall främst mot den övergripande organisationen och styrningen. Här är instämmandet starkt i båda grupperna (socialtjänstanställda och övriga), inte oväntat allra starkast bland dem som har erfarenhet av arbete i socialtjänsten men som lämnat denna. Att socialtjänsten präglas av många omorganisationer är alltså en utbredd uppfattning. En iakttagelse vi gjorde i det kvalitativa materialet är dock också att många av de intervjuade säger sig vara beredda att möta dåliga arbetsvillkor så länge de upplever att de har chefer som står upp för dem, så länge det inte blir ett vi-dem mellan dem själva och ledningen, att det finns ett ”vi” som gemensamt kämpar.

Inställningen att arbetet i socialtjänsten är meningsfullt och viktigt röner kanske inte oväntat ett nära nog hundra procentigt instämmande. Kan man då utföra det enligt de anspråk och förväntningar man har på yrkesrollen? Den övergripande frågan om huruvida arbetsvillkoren i stort tillåter ett professionellt arbete ställdes både under tema

15 och tema 17. Här uppstår vissa intressanta utfall. I tema 15 instämde en tydlig majoritet (dock inom socialtjänsten oftast med förbehåll – instämmer delvis) att ett sådant professionellt arbete är möjligt. Genomgående upplever alltså majoriteten av de yrkesverksamma socionomerna här *oavsett yrkesområde* att de kan vara professionella i sin yrkesroll. När det gäller en grupp som denna vilken investerat i en utbildning till en särskild profession kan man förvänta att en upplevelse av att professionellt arbete inte längre är möjligt är en avgörande orsak till att söka sig bort. Därför är det också ändå anmärkningsvärt att en stor andel bland socialtjänstanställda, 18,5 %, avvisar påståendet. Dessa framstår som en tydlig ”riskgrupp” för att lämna yrket.

Samma påstående under tema 17 ger dock ett alarmerande lågt bifall – endast strax över 50 % bland de med erfarenhet från socialtjänstarbete och en minoritet bland övriga. Här framträder också en intressant skillnad mot frågan under tema 15, nämligen att enbart 9 % av de socialtjänstanställda instämmer helt – mindre än hälften jämfört med de som instämde i motsvarande påstående under 15. I det sistnämnda gällde påståendet de egna arbetsvillkoren, i tema 17 gällde de villkoren generellt i dagens socialtjänst. En inte obetydlig grupp värderar således att de själva har möjlighet att vara professionella medan de inte anser att detta gäller generellt. I sammanhanget här bör kanske också framhållas att det i det kvalitativa materialet framkom att åtskilliga av de intervjuade hade lämnat arbetsplatser med dålig arbetsmiljö men sedan landat på nya arbetsplatser inom samma yrkesområde där de tycker att arbetsmiljön är tillfredsställande. Det finns alltså många undantag från den generella bild som framtonar i enkäten.

Den genomgående mest kritiska gruppen mot socialtjänstens villkor är föga förvånande de med minst ett års erfarenhet av sådant arbete men som lämnat yrkesområdet. De som inte har erfarenhet över huvud taget av sådant arbete uttrycker sig vanligen försiktigare. Här väljs i högre grad det neutrala svarsalternativet i enkäten. Larmrapporter och mediedebatt om förhållandena inom socialtjänsten verkar alltså inte haft någon avgörande betydelse för vilken inställning man har, även om man säkert inte går opåverkad av detta.

Mot bakgrund av våra resultat hittills blir det alltså tydligt att den stora rörligheten inom yrkesfältet i första hand måste förstås utifrån att socionomer oftare byter arbete på grund av att de upplever förhållandena på den nuvarande arbetsplatsen som alltför bristfälliga, ibland rentav oacceptabla, än som ett led i en karriärstrategi mot ett önskat mål. Även under sådana förhållanden kan vi tänka oss att olika typer av karriärstrategier utvecklas som ett led i värderingen av yrkesvillkor och framtida möjligheter förankrat i grundläggande motiv. I nästa avsnitt ska vi därför gå ytterligare ett steg i att spåra förekomst av skillnader och likheter i fråga om agerande och strategier inom yrkesfältet.

Avsnitt 4. Karriäransatser och strategier

Inledning – faktisk karriärhistoria uppsummering

Vi kan till att börja med konstatera att nästan samtliga i svarspopulationen på vår enkät har arbetat minst tre månader under femårsperioden efter examen. Vid tiden för enkäten hade 98 % arbete. De tio personer som inte hade arbete fördelar sig på sådant som studier, arbetslöshet, eller sjuk-/aktivitetsersättning. Vidare, rörligheten ut från socionomernas yrkesfält under femårsperioden är låg – drygt 4 % (24 personer). Rörligheten inom fältet är emellertid desto större.

53,5 % (307 personer) av de svarande fick sitt första arbete inom socialtjänst. Andra stora grupper är ”övrigt socialt” (behandlingshem, ensamkommande, kriminalvård etc.) med 22 % och äldre/LSS drygt 19 %. Cirka en femtedel (drygt 19 %) var kvar på sin första arbetsplats efter fem år. Cirka en femtedel av dessa hade i sin tur någon befattning inom socialtjänst. 81 % har alltså bytt arbete minst en gång under femårsperioden. Drygt 70 % av dessa 81 % har bytt arbete ytterligare minst en gång, sålunda haft minst tre anställningar. Detta måste ses som att en stor rörlighet kännetecknar populationen. De nya jobb man gick till var emellertid sådana som ryms inom vad vi bör benämna som socionomernas yrkesfält, dvs. det område vars tjänster man normalt betraktar som väl avpassade och typiska för socionomer (vilket inte betyder att de är stängda för andra typer av examina).

2017 fördelar sig de svarande mellan yrken/anställningar på följande sätt: drygt 50 % inom socialtjänst (287 personer), övrigt socialt drygt 18,5 % (106), äldre/LSS 13,5 % (77), kurator 13,6 % (78). 18 % av den totala svarspopulationen har aldrig arbetat inom socialtjänst, vilket alltså betyder att 82 % har någon form av förstahandserfarenhet av sådant arbete (drygt 57 % har mer än tre år).

De förändringar som skett inom fältet följer snarast det förväntade. Äldre/LSS har minskat tydligt och antalet som arbetar som kurator har ökat ännu tydligare. Möjligen kan man mot bakgrund av den arbetsmiljö som framkommer i enkäten förvänta att många inom socialtjänst ska ha lämnat det området. Så är dock inte fallet. Vi kan dock förvänta att rörelsen inom socialtjänst är desto större. Detta har vi bristande data på i vår enkät men vad vi kan se är att anställda i utredningsverksamheten har minskat med

ca 7 %, samtidigt som det totala antalet inom socialtjänst har minskat med drygt 3 %. Flera kan också antas ha avancerat till chefs-positioner.

Ett huvudresultat i undersökningen är att det övervägande flertalet av våra respondenter uppger arbetsmiljön och yrkesvillkoren som huvudskäl till att man byter arbete. Vidare, i frågorna kring rådande arbetsmiljö och yrkesvillkor så framstår arbetet i socialtjänsten som särskilt problematiskt härvidlag.

För att gå vidare och kunna analysera hur och vilka eventuella karriärstrategier som existerar eller inte existerar inom gruppen skall vi först göra en orientering mot existerande teori och forskning på området.

Utblick: forskning och teori om karriär och motiven bakom

Begreppet *karriär* förekommer i många sammanhang och i delvis olika betydelser. Begreppets rika användning i vardagsspråket kräver dessutom en någorlunda utförlig beskrivning och definition kring i vilken betydelse det kommer att användas i denna studie.

Till att börja med avgränsar vi oss här till karriär som begrepp för arbetslivsutveckling. I detta följer vi Kullberg (2011) som förstår begreppet som ”utvecklingen av en persons arbetserfarenheter över tid”. Därmed avvisar hon en snävare, ofta tillämpad förståelse om att karriär handlar om att avancera till ledande befattningar i en organisationshierarki. Begreppet bör även innefatta sådant som ”horisontella eller nedåtgående rörelser och rörelser såväl inom organisationer eller yrken som mellan dessa. I definitionen betonas vidare tid som en viktig faktor i karriärstudier” (a.a. sid 13). I vårt sammanhang studeras karriären som en fråga om yrkesutveckling – fördjupning och breddning av kunskaper och erfarenheter mot ökad yrkesskicklighet inom det professionella området, eller som följd av en övergång till ett annat professionellt fält (utanför socionomens kärnområden). Att avancera till ledande befattningar i en organisationshierarki blir då en variant av detta men kanske inte den mest intressanta i vårt sammanhang. Kullberg betonar också distinktionen mellan subjektiv och objektiv karriär:

Den objektiva karriären är den utåt synliga, mer allmänna uppfattningen, om status och position. Den subjektiva karriären är individens egen syn på sin karriär där det som ser ut som framgång utifrån inte behöver upplevas så av individen och vice versa (Kullberg 2011:13)

Den objektiva karriären studeras främst genom en kartläggning av socionomernas faktiska rörelser mellan olika anställningar. Aspekter av den subjektiva karriären har vi berört i föregående avsnitt om motiv och motivvokabulär. Andra aspekter behandlas i innevarande avsnitt när det gäller uppgivna skäl för arbetsbyten etc.

De fyra karriärvägar som linjeras upp av Brosseau m fl (1996) är intressanta i vårt sammanhang. Dessa skiljer sig åt såväl i inriktning som ifråga om de bakomliggande motiv som de grundas i. Här följer vi helt Kullbergs referat av nämnda vägar (2011:17).

Den första är den s.k. *linjära* karriärvägen att avancera uppåt i en organisationshierarki. Denna förknippas med strävan efter makt och prestation, möjligheter att få saker att hända. *Expertkarriären* handlar mer om livslångt engagemang i ett yrkesfält eller specialitet. Strävan här är att utveckla kunskaper och färdigheter. Målet är att uppnå säkerhet, stabilitet och expertis. Arbetets natur blir en del av identiteten. *Spiralkarriären* innebär rörelser över arbetsområden, specialiteter och discipliner. Man utvecklar fördjupad kompetens inom ett område för att sedan flytta vidare till ett annat område där denna byggs på med utveckling inom nya kompetensområden. Karriärmotiven här handlar främst om utveckling och kreativitet. *Transitkarriären* slutligen, är den minst traditionella och innebär att man byter mellan vitt skilda arbeten. Bakom ligger en strävan efter variation och oberoende. Här handlar det kanske mindre om att utveckla professionell expertis och mer om självförverkligande på ett mer allmänpersonligt plan?

Med hjälp av ovanstående kan vi urskilja vad olika faktiska karriärvägar skulle kunna vara ett uttryck för vad det gäller en persons målsättningar, motiv och värderingar kring arbete och arbetsliv. Att utgå från att de olika karriärtyperna vi skönjer enbart är ett utslag och en följd av personens värden, förmågor och handlingsdispositioner vid inträdet i arbetslivet vore dock en grovt förenklad, rentav felaktig utgångspunkt. Vår utgångspunkt teoretiskt är istället att karriärvägar måste förstås utifrån en rad samverkande faktorer där individuella motiv och målsättningar möter och samspelar med olika kontextuella förutsättningar och villkor.

En teoretisk ansats som väl fångar komplexiteten i detta samspel är Hodgkinsons och Sparkes karriärteori (1997).⁵³ Enligt denna bör karriär förstås utifrån tre dimensioner. För det första, vad som kan benämnas som *pragmatiskt* beslutsfattande. Detta är enbart partiellt rationellt. Individens val utgår från habitus, dennes förmåga och resurser men också från externa villkor. Individer fattar beslut inom sin egen handlingshorisont vilken grundas på subjektiv och objektiv information om arbetsmarknadens möjligheter. Detta sker i mötet mellan förmågan och de erfarna och faktiska möjligheter och begränsningar som råder i omgivande strukturer. Människor varseblir och reagerar på de alternativ de finner, inte bara tillgängliga sådana utan också på de som upplevs omöjliga eller olämpliga. Besluten är socialt och kulturellt föran-krade och sker på grundval av pragmatiska överväganden och i anslutning till pågående omgivningsdiskurser. De kan vila på långsiktiga mål men också på oväntat uppdykande möjligheter. Därmed följer olika karriärsteg sällan linjärt på varandra utan varierar i tid och ordningsföljd. Emotioner såsom starkt förankrade i habitus spelar också en viktig roll i det pragmatiska tänkandet kring olika karriärval.

För det andra, vad som kan benämnas den *interaktiva* dimensionen – olika karriärval sker i interaktion med andra såsom föräldrar, rådgivare, arbetsgivare etc. Dessa representerar olika nivåer av makt och inflytande över besluten och de har olika mål med de råd som de ger, inte minst i förhållande till mottagaren. Interaktionen kan därför karaktäriseras som präglad av förhandlingar, allianser, eller rentav konflikter.

53 För en mer utvecklad beskrivning av teorin se Petersén et al 2020.

Karriärval sker inom ramen för en komplex väv av påverkan och maktrelationer. De mest resursstarka tenderar att få mest inflytande.

För det tredje, sker karriärutveckling inom ramen för såväl *rutiner* som olika tillfälliga händelser som kan bilda *vändpunkter*. Det senare fallet rör då när situationer uppstår i vilka personen har och ser en chans, eller rentav lockas av något alternativ som uppenbarar sig vilket driver fram ett beslut som innebär en ny inriktning. Perioder emellan denna typ av beslut karaktäriseras istället av utvärdering och kanske omvärdering av fattade beslut, funderingar kring kommande möjligheter, öppningar och riktningbestämningar. Val av karriär sker inom ett ramverk av möjligheter som ges av den handlingshorisont som kan skönjas och vad det fält man rör sig på tillåter. Vi kan tala om tre typer av *vändpunkter*. Strukturella dvs. de som är institutionaliserade och förutsebara, t.ex. en examen. Själviniterade, är sådana som sker på individens eget initiativ till förändring, såsom att säga upp sig, eller tvingande – sådana händelser som individen själv inte kan påverka, t.ex. en företagsnedläggning.

Hodkinson & Sparkes har identifierat fem olika typer av *rutiner* som kan framträda mellan vändpunkterna. Konfirmerande rutiner är sådana som förstärker tidigare beslut om karriär. Motsägande rutiner är de som istället underminerar tidigare beslut. Med socialiserande rutiner menas sådana som förstärker en identitet som är under transformering på grund av att saker och ting inte föll ut såsom tidigare planerat och tänkt. Förskjutande rutiner innebär att personen tvingas agera på ett sätt som denna inte vill och därför inte är beredd att låta sig socialiseras in i (t.ex. en upplevelse av att arbetsuppgifterna krockar med den professionella identiteten). Slutligen, utvecklingsrutiner vilka helt enkelt innebär att en individ gradvis förändras med vunnit erfarenhet. För att summera: karriärutveckling är en process som utvecklas i ett mönster av rutiner och vändpunkter vilka influeras av en rad kontextuella skeenden på olika nivåer av den sociala verkligheten. Karriären sker inom ramen för ett komplext nätverk av interaktioner där individen påverkas inte bara av formella regelverk utan även olika aktörer i olika makt- och inflytandepositioner, av allianser och förhandlingar kring villkor inte bara kring ramverk utan i den dagliga interaktionen mellan olika aktörer i den nära kontexten. Inom detta komplexa nätverk av relationer fattar den enskilde pragmatiskt ratio-nella beslut utifrån möjlighetsstrukturen, såväl inom ramen för vardagens rutiner som inträffade vändpunkter. Vilka dessa beslut blir kan enbart förstås i termer av den enskildes unika livshistoria (Hodkinson & Sparkes 1997: 41).

Arbetshistoria subjektivt värderad: uppgivna motiv, mål och orsaker

Vi ska inleda detta avsnitt med att återvända till enkätresultaten dels genom att rekapitulera och sammanfatta några resultat där respondenterna förhåller sig till karriäraspekter, dels genom att återge en statistisk analys för att upptäcka eventuella grupperingar "under ytan" när det gäller koppling mellan motiv och faktisk

arbetshistoria. Vi presenterar sedan tre berättelser från tre individer i vår narrativa studie vilka vi tycker fångar i koncentrat tre vanliga, idealtypiska, karriärförlopp bland våra respondenter. Därefter i avsnittets sista del återvänder vi till tidigare forskning och teori och värderar våra resultat i relation till detta.

Uppgivna motiv till utbildningsvalet och uppgivna orsaker till arbetsbyten

I avsnitt 1 urskilde ett antal olika huvudsakliga motiv eller motivgrupper bakom viljan att satsa på en framtid i socionomyrket – hjälparen, samhällsförbättraren, den anställningsbare, den erfarne samt andrahandsväljaren. Vi kunde dock inte tydligt koppla dessa motivgrupper specifikt till olika typiska karriärvägar och/eller uppgivna orsaker till olika förflyttningar mellan anställningar. Detta tyder på framförallt två olika förhållanden:

- Motiven till att välja utbildning och yrke är oftast komplexa och sammansatta, de kan inte enkelt hänföras till sinsemellan uteslutande huvudmotiv.
- Det som i olika fall leder till arbets- och anställningsbyten handlar om så oerhört mycket mer än bara motiv och långsiktiga mål (se Hodkinson & Sparkes ovan). Detta blir särskilt tydligt i och med att den avgjort vanligaste uppgivna orsaken till arbetsbyten (i synnerhet när det gäller socialtjänst) är bristande arbets- och yrkesvillkor.

Med en fördjupad statistisk analys kunde vi dock urskilja unika grupper alternativt grupper som uppvisar mönsterlikhet i materialet som skilde ut sig när det gäller koppling mellan karriärvägar (första och nuvarande arbete) och motiv. I syfte att hitta mönsterlikheter i olika respondenters motivprofiler tog vi hjälp av CFA-analys. Denna används här som ett verktyg för att analysera och identifiera mönster i respondenternas motiv, dvs. hur unika kombinationer av motiv hos enskilda individer att välja socionomutbildningen sammanhänger med anställningsvägarna (de tidigare urskilda karriärtyperna).

CFA-analysen relaterad till motivgrupperna *anställningsbarhet* (F1f och F1g) respektive *erfarenhet* (F1b, F1d och F1e) visar att det finns grupper av respondenter som uppvisar mönsterlikhet när det gäller motiv.

När det gäller motivgruppen *anställningsbarhet* visar analysen att materialet innehåller två typer och två antityper.⁵⁴ Den första typen (T1) omfattar de respondenter (n = 375) som gav uttryck för *starka motiv kopplade till anställningsbarhet*, dvs. instämde i påståendena om att de ”såg en utbildning med många möjliga yrkesval” och ”en utbildning som gav goda möjligheter till fast arbete”. Den andra typen (T2) omfattar de

⁵⁴ Hädanefter benämns dessa T1, T2 och för antityp AT1, AT2 osv. för att inte förvilla läsaren till sammanblandning med karriärtyperna.

respondenter (n = 132) som gav uttryck för *svaga motiv kopplade till anställningsbarhet*, dvs. inte instämde i de aktuella påståendena. Den första antitypen (AT1) omfattar de respondenter (n = 15) som instämde i påståendet om en utbildning med många möjliga yrkesval, men inte i påståendet om möjlig-heter till fast arbete. Det handlar alltså här om en grupp som prioriterar *valmöjligheter när det gäller yrkesval*. Den andra antitypen (AT2) omfattar de respondenter (n = 40) som instämde i påståendet om möjligheter till fast arbete men inte i påståendet om många möjliga yrkesval. Denna grupp respondenter prioriterar således tryggheten med ett *fast arbete*. Vi har alltså att göra med fyra grupper av respondenter med olikheter i motiv kopplade till anställningsbarhet.

Resultaten när det gäller CFA-analysen av motiven kopplade till *erfarenhet* visar att det finns två typer. Den första typen (T1) omfattar de respondenter (n = 57) som instämde i samtliga påståenden relaterade till erfarenheter, dvs. att "personer med erfarenhet av yrket inspirerade", att de "hade arbetserfarenhet från socialt arbete" och att de "hade personlig erfarenhet av socialt arbete, t.ex. som klient eller anhörig". Det handlar alltså om en grupp respondenter med *starka motiv relaterade till egna eller andras erfarenheter av socialt arbete*. Den andra typen (T2) omfattar de respondenter (n = 168) som inte instämde i de aktuella påståendena, dvs. hade svaga motiv relaterade erfarenheter.

Sätts dessa resultat i relation till de typer och antityper som identifierades i CFA-analysen av respondenternas karriärvägar visar analysen att det föreligger skillnader mellan de olika karriärvägarna när det gäller de motivprofiler som utkristalliserade sig när det gäller *anställningsbarhet* ($\chi^2(21, n=546)=32,840, p=.048$). Däremot föreligger det inte några skillnader mellan de olika karriärvägarna när det gäller *erfarenheter*. Ej heller när det gäller motityperna *hjälparen* ("Jag ville arbeta med att hjälpa människor i svåra situationer") eller *sambällsförbättraren* ("Jag var intresserad av sociala frågor").

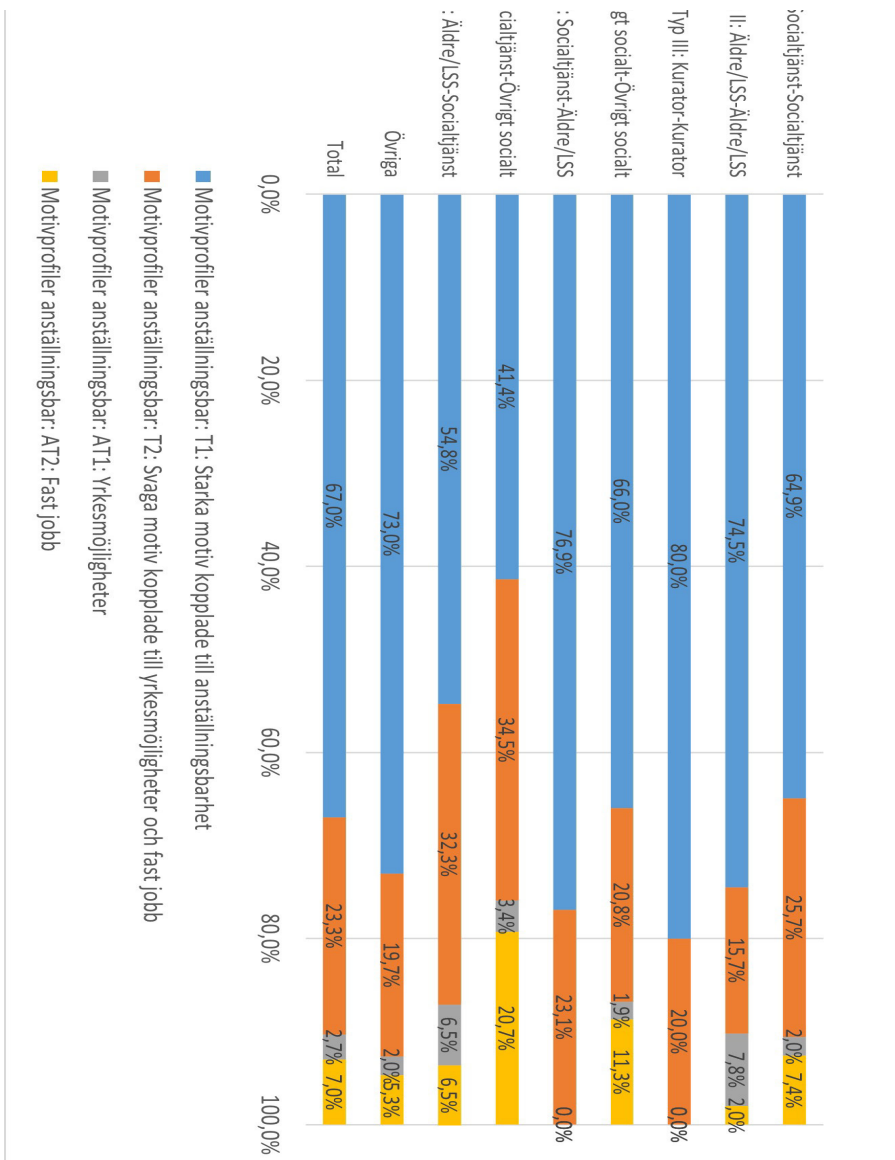
Diagram 1 åskådliggör skillnaderna mellan de olika typerna av anställningsvägar kopplade till motivgruppen *anställningsbarhet*.

Bland respondenterna som tillhör *Typ III: Kurator-Kurator, Antityp I: Socialtjänst-Äldre/LSS* och *Typ II: Äldre/LSS-Äldre/LSS* är andelen med starka motiv kopplade till anställningsbarhet särskilt framträdande. I *Antityp II: Socialtjänst-Övrigt socialt* och *Antityp III: Äldre/LSS-Socialtjänst* är andelen med svaga motiv kopplade till yrkesmöjligheter och fast jobb framträdande. *Antityp II: Socialtjänst-Övrigt socialt* kännetecknas också av en stor andel respondenter som prioriterar tryggheten med ett *fast arbete*. *Typ II: Äldre/LSS-Äldre/LSS* kännetecknas också av en stor andel respondenter med motiv kopplade till *valmöjligheter när det gäller yrkesval*.

Även om man således kan urskilja vissa mönster i CFA-analysen så bekräftas i huvudsak de två förhållanden som konstaterades ovan (sammansatta motiv och många påverkansfaktorer). Goda möjligheter till att välja olika alternativa yrkesroller samt goda möjligheter till fast anställning Tycks genomgående vara framträdande motiv. Undantaget utgörs av antitypen socialtjänst-övrigt socialt. De förhållandevis få personer (32) som ingår i denna grupp delar sig på ett intressant vis. Å ena sidan verkar inslaget av mer "ideellt" tänkande här vara starkare, å andra sidan är också inslaget av fast jobb starkare. Det första kanske kan förstås utifrån att gruppen "övrigt socialt" ofta

inrymmer arbete inom olika NGO's, dvs. ideellt verkande organisationer. Det andra kanske utifrån en större flexibilitet för olika yrkesval just utifrån trygghetsaspekten om att inneha fast anställning.

Diagram 1. Motivprofiler relaterade till anställningsbarhet fördelat på karriärvägar.



Synen på karriär efter examen

I sammanhanget här bör vi också rekapitulera resultaten i avsnitt 1 om hur respondenterna såg på kommande karriär i samband med socionomexamen. De flesta ansåg sig då ha haft en relativt klar åsikt om var de ville arbeta. Här bör dock framhållas att de allra flesta instämde i detta med förbehåll (instämmer delvis). En via utbildningen förstärkt insikt om den stora bredden och de många karriärmöjligheter som öppnar sig via en socionomexamen jämfört med många andra akademiska examina kan här tänkas ha bidragit till en ökad öppenhet inför framtida karriärval.

En majoritet sade sig också ha ett annat långsiktigt yrkesmål än socialtjänsten. Enkäten innehöll dock inga specificerande frågor om hur ett sådant mål hade kunnat se ut. Åsikten att socialtjänsten skulle vara ett nödvändigt steg på vägen i en socionomkarriär visade sig dock höra samman med huruvida den svarande själv hade sådan erfarenhet. På en aggregerad nivå avvisades således detta av övriga.

Intressant i sammanhanget är också den ”framtidspåståelse” som ställdes (F16a): ”Om fem år arbetar jag inte längre inom den verksamhet jag är nu”. Det visar sig att 89 % instämmer i detta påstående! Man räknar alltså med att flytta på sig ytterligare gånger inom en nära framtid. En naturlig fråga är då om man räknar med sådana förflyttningar som led i en långsiktig karriärstrategi eller om man helt enkelt är skeptisk till en framtid i nuvarande arbete. Resultaten i den här undersökningen leder mot den senare slutsatsen, dvs. att arbets- och yrkesvillkor är av den arten att man känner en press för sin egen skull att söka sig vidare. Långsiktiga karriärmål existerar säkert hos vissa men att detta skulle vara särskilt avgörande för den stora majoriteten i hur de förflyttar sig på arbetsmarknaden motsägs tydligt av resultaten i avsnitt 2 och 3. I huvudsak byter man arbete eftersom man pressas till det. Förhållandena är så dåliga att man inte vill vara kvar, man väljer ”exit”. Dessutom tillkommer alltid en mindre grupp som byter av rent sociala skäl (familj, pendling etc.). Viktigt i sammanhanget är dock att väldigt få, drygt 7 % kan tänka sig att helt lämna fältet i framtiden.

Tre idealtypiska karriärer och tankar bakom

I analysen av vårt kvalitativa material har vi urskilt ett antal typiska socionomkarriärers händelseförlopp. En första sådan berättelse *kännetecknas av turbulens där intervjupersonerna har upplevt mycket ”strul” i form av upprepade vikariat eller arbetsplatser som karaktäriserats av hög personalomsättning, bristande ledarskap och/eller bristande resurser*. Vi kan konstatera att denna första berättelse i mångt och mycket fångar huvudsidan i våra enkätutfall. Den andra berättelsen *kännetecknas av målsättningar, där intervjupersonerna tidigt eller efterhand har haft en mer eller mindre tydlig idé om vad de vill arbeta med i form av position eller titel*. Här har personerna bytt arbete som ett led på vägen mot att få en tjänst inom det område de vill ha. Den tredje karriärstypen, här kallad den *lugna*, kännetecknas av att intervjupersonerna tidigt har landat på en arbetsplats, känner tillförsikt över detta och inte för närvarande har några planer på att

söka sig därifrån. Skälen till detta avsiktliga eller oavsiktliga val är i vissa fall nöjdhet och trivsel, men också en ovilja till förändring eller trögrörlighet med känslan ”man vet vad man har men inte vad man får”. Gemensamt för den lugna karriären är också att arbetsplatserna fungerar antingen mycket bra i termer av stöd från kollegor och chefer, eller åtminstone tillräckligt bra för att intervjupersonen ska finna det acceptabelt. Nedan följer berättelserna i kortform.

Den turbulenta karriären: Signe

Signe är strax över 30 år och arbetar sedan 3,5 år tillbaka i en kommun tillhörande ett av storstadslänen. Hon valde att studera till socionom för att hon var intresserad av både en människas inre psykologiska processer, men också betydelsen av miljö. Hon säger att hon hade en uttalad tanke om vad som påverkar en individ, såsom det interpersonella, uppväxtmiljö, olika former av kapital och utbildning. Vid tidpunkten för intervjun läser Signe ”steg 1” (grundutbildning i psykoterapi, vår anm). På pappret är Signe socialsekreterare, i likhet med samtliga kollegor på enheten, men deras arbetsuppgifter är av familjebehandlande karaktär och inriktar sig på familjer där vårdnadshavarna utövar våld mot barnen. Signe beskriver sitt arbete som fantastiskt, men också att det har varit väldigt rörigt på arbetsplatsen och att den psykosociala arbetsmiljön periodvis har varit bristande och att det har varit hög personalomsättning där den nya personalen inte har fungerat i verksamheten.

Direkt efter examen började Signe arbeta extra på ett gruppboende. Hon beskriver det som svårt att hitta socionomarbeten vid den tidpunkten i södra Sverige, där hon då bodde. Till slut erhöll hon ett vikariat inom försörjningsstöd på tre månader och därefter fick hon ytterligare ett sådant vikariat i en annan del av kommunen. Hon beskriver dessa två arbetsplatser som vitt skilda, där den första fungerade dåligt med bristande arbetsvillkor och mekaniska arbetsuppgifter och den andra var välfungerande mycket tack vare en bra chef. Även om hon tyckte arbetet var roligt, ville hon allra helst arbeta med barn och ungdom, vilket gjorde att hon sökte till kommunens barn- och ungdomsenhet på socialtjänsten. Där fick hon ett vikariat på nio månader. Hon beskriver lönen som ”fruktansvärt låg”, motsvarande det hon tjänade då hon före studietiden arbetade i klädbutik. Trots detta tror Signe att hon hade stannat kvar på arbetsplatsen, om inte hennes handledare från studietiden då hon gjorde den verksamhetsförlagda utbildningen på BUP, hade hört av sig och erbjöd henne ett vikariat på totalt ett år. Arbetet på BUP var enligt Signe ett ”drömjobb”, men trots det slutade hon eftersom hon längtade tillbaka till sin uppväxtstad. Hon fick arbete på enheten för barn och unga på socialtjänsten i en storstad. Egentligen ville hon arbeta behandlande, men tyckte att det kunde vara nyttigt med ytterligare erfarenheter av utredningsarbete. Signe trivdes inte på det nya arbetet, utan beskriver att hon var ”på vippen till utbrändhet” och att hennes kollegor grät på arbetstid. Hon upplevde att det inte fanns något helhetstänk utan att unga, nyss utexaminerade personer kastades in i svåra ärenden. Efter ett år sökte sig Signe vidare till sitt nuvarande arbete. Hon vill inte arbeta inom socialtjänsten i

framtiden, utan med terapi inom hälso- och sjukvården. Några månader efter intervjun mailar Signe intervjuaren och berättar att hon ska sluta på jobbet.

Den målinriktade karriären: Ylva

Ylva är cirka 30 år och arbetar sedan fyra år tillbaka som sjukhuskurator i en storstad. Hon valde att studera till socionom för att hon ville bli kurator, då hon ville arbeta med samtalet som verktyg. Hon hade tankar på att bli psykolog, men kom inte in på den utbildningen. Hon träffar patienter med kroniska sjukdomar, som behandlas för dessa och i vissa fall är i behov av transplantationer. I och med det träffar Ylva också personer som vill donera organ och samtalar med dem om deras livssituation, men också om valet att donera och eventuell ambivalens kring det. Övriga arbetsuppgifter innefattar stödjande samtal, men också vägledande samtal kring den sjukes ekonomi och livssituation och samhällets insatser för att möta den sjukes behov.

Efter att Ylva tagit socionomexamen började hon direkt att studera en annan utbildning. Hon hade inte tänkt tanken att arbeta som kurator, men visste att hon absolut inte ville arbeta inom socialtjänsten. Under tiden hon studerade började hon arbeta extra som vårdare inom psykiatri och det var på så sätt hon fick upp ögonen för arbete inom vården – kände att det var där hon ville arbeta. I samband med det slutade hon studera och började söka arbeten som passade en socionom genom arbetsplatsens interna platsbank. Hon fick ”hoppa runt” på många olika kliniker inledningsvis innan hon fick sin nuvarande tjänst. Ylva tycker att arbetet kan vara stressigt periodvis, framför allt är hon negativ till de många organisationsförändringar som kontinuerligt genomförs på arbetsplatsen. Hon upplever dock att hon har ett mycket gott stöd av kollegor. Ylva har inga planer på att byta arbete, men skulle vilja läsa ”steg 1”. Hennes intresse ligger i att ha stödjande samtal, vilket gör att hon betraktar kuratorsyrket som den främsta målsättningen med socionomexamen.

Den lugna karriären: Vera

Vera är strax under 30 år och arbetar på försörjningsstöd i en stor stad. Vera studerade till socionom för att hon ”alltid har tyckt det har varit kul att jobba med människor”. Hon visste egentligen inte riktigt vad hon ville studera, bara att det kändes viktigt att plugga vidare. Hon har varit på arbetsplatsen i ca 3–4 år och dessförinnan arbetade hon på försörjningsstöd i en annan stor stad. Inom ramen för sitt arbete tar hon emot personer som söker försörjningsstöd för första gången och gör en utredning av deras situation och därefter fattar hon beslut om ifall de har rätt till bistånd eller inte. Vera handlägger också löpande ärenden, vilket är personer som redan är aktuella hos försörjningsstöd och som ansöker månadsvis. Till detta tillkommer att upprätta planeringar för hur personerna ska kunna försörja sig själva i framtiden, vilket kan innefatta samtal med läkare, arbetsförmedling och andra aktörer.

Vera tycker att hennes arbete är ganska lugnt och hon känner sällan stressad. Istället tycker hon att det går i perioder, där hon ibland får arbeta mer koncentrerat, exempelvis

runt den 20:e – till den 25:e varje månad då klienterna lämnar in sina ansökningar. Hon tycker att försörjningsstöd är ”ett kul jobb”. Vidare anser Vera att hon får ett gott stöd av sina kollegor och chefer, där chefernas dörrar ”alltid står öppna”. När Vera och hennes partner var tvungna att flytta på grund av partners arbete sökte sig Vera återigen till försörjningsstöd eftersom hon tycker att förändringar kan vara lite jobbigt. Hon kommer eventuellt söka nytt arbete i framtiden, men i så fall inom försörjningsstöd, även om hon tycker att det kanske skulle vara kul att prova på något annat.

Slutsatser och diskussion

Sammanfattningsvis så tonar en generell bild fram över en generation socionomer som bedömer sig ha de rätta kvalifikationerna för sitt arbete, vars stora majoritet tycker att de hamnat på rätt yrkesfält och vill stanna där och där åtminstone en majoritet faktiskt anser att de i stort idag arbetar med det de ursprungligen ville vid själv utbildningsvalet. Även om det är så så kännetecknas gruppen av en stor rörlighet på arbetsmarknaden och deras syn på framtiden förstärker detta – en tydlig majoritet tror sig komma att byta verksamhet inom den kommande femårsperioden.

När det gäller faktisk arbetshistoria, eller objektiv karriär (Kullberg 2011) kan vi kanske grovt dela in vår population i tre grupper. En grupp har blivit kvar i sitt första arbete under hela perioden. Många i denna grupp kan antas komma ganska nära idealtypen *den lugna karriären* (ovan). Andra kan dock tänkas ha upplevt goda villkor för utveckling och framåtskridande på arbetsplatsen och därför inte känt något behov av att flytta på sig. I en del fall kanske sociala skäl (familj, boende) förhindrar en flytt. Den stora gruppen har dock hunnit byta arbete under femårsperioden. En mindre grupp av dessa har bytt arbete en gång, medan de allra flesta bytt minst två gånger. Detta ger en bild av att väldigt många har en karriär- och utvecklingsinriktning som kan kopplas till *den turbulenta karriären*. Idealtypen *den målinriktade*, dvs. de som medvetet strävar efter en given typ av yrkesroll och anställning kan återfinnas i alla grupperna. Våra data ger dock vid handen att denna senare grupp totalt sett är liten. Visserligen uppger ca 60 % att de vid tiden för socionomexamen hade en klar uppfattning om var de ville arbeta, men väldigt lite talar sedan för att de har följt en tydlig strategi för att nå dit. Andra faktorer driver på arbetsbyten etc.

Om vi kopplar till Brosseaus (1996) karriärtyper kan vi konstatera att studien ger väldigt lite kunskap om allmän förekomst av så kallad *linjär* karriär. Avancemang uppåt i en organisationshierarki har vi sett en del exempel på i vårt kvalitativa material men inte närmare undersökt i enkäten. Orsaken var att vi trots vetskap om att relativt oerfarna socionomer ofta snabbt hamnar i positioner som första linjens chef i socialtjänsten så är det ändå så att avancemang uppåt i allmänhet inte hinner ske i större utsträckning under en femårsperiod. Det som blir särskilt intressant är att relatera till *expert-* och *spiralkarriärerna*. Det som kan överblickas i enkäten är vad man kan anta som en hybrid i att dels utveckla kunskaper och färdigheter i yrket (expert) dels röra sig och utvecklas

inom olika yrkesroller på socionomfältet (spiral). Båda dessa landar också väl mot den betoning på utveckling av kunskaper och egenskaper som vi såg i motivresonemangen. *Transit*karriären är uppenbarligen ointressant – väldigt få lämnar yrkesfältet. I fråga om karriäruppfattningar och målsättningar är i allmänhet frågan om kön högst relevant. På grund av att antalet män är så få i vårt material har vi dock inte funnit det meningsfullt att närmare studera detta.

Vad som framgått mycket tydligt av resultatredovisningen i denna rapport är att själva motorn i våra respondenters förflyttningar på arbetsmarknaden inte främst är ett led i strategiskt och målinriktat karriärbeteende förankrat i tydliga motiv. Det handlar till största delen om helt andra faktorer. För att förstå detta är Hodkinsons & Sparkes (1997) tre dimensioner en god hjälp. För det första handlar det om *pragmatiska* beslutsfattanden när socionomen bestämmer sig (stanna eller byta jobb). Å ena sidan de egna resurserna – motiv, vilja, förmåga, social situation, å andra sidan befintliga arbets- och yrkesvillkor, å den tredje möjlighetsstrukturen – alternativa yrkesval, arbetsmarknad etc. Vår studie visar tydligt att den stora majoriteten upp-ger som skäl för arbetsbyten dåliga arbets- och yrkesvillkor på den tidigare arbetsplatsen. Samtidigt kan möjlighetsstrukturen karaktäriseras som god under perioden. Arbetsmarknaden har varit god för socionomer och de olika alternativa yrkesvalen är många. När det gäller egna resurser så visar inte minst den stora uppslutningen kring motiv om en utbildning med många möjliga vägar på ansatser om att inte stanna i positioner där man inte upplever sig kunna göra ett professionellt arbete.

För det andra, sker påverkan inför karriärval i en *interaktiv* dimension, i diskurser och dialoger med andra, i försök att förbättra och påverka sin situation som lyckas eller går om intet. Hur sådan interaktion påverkar har vi inte kunnat undersöka fullt ut i detta projekt. Vi hade en hypotes om att de som inte har egen erfarenhet av socialtjänstarbete skulle ha en mer negativ syn på sådant arbete än de med egen erfarenhet, att de sålunda skulle ha påverkats i en sådan riktning av den offentliga debatten. Detta fick vi förkasta, det var snarare tvärtom. Att många inom socialtjänsten upplever en dålig arbetsmiljö som de har små möjligheter att påverka, framgår tydligt i studien dock. Ett skäl så gott som något att flytta på sig, inte minst när man ser att andra kollegor lyckas göra det.

Slutligen, de rutiner och vändpunkter som Hodkinson och Sparkes nämner. Mot bakgrund av en stark arbetsmarknad kan man anta att *vändpunkter* kan uppenbara sig relativt ofta, dvs. sådana som kan trigga ett beslut om arbetsbyte, olika alternativ som blir synliga och lockande. När det gäller *rutiner* så handlar det antagligen främst om så kallade motsägande sådana, att arbetsbyten drivs fram av att saker och ting inte blev som förväntat, att man inte ser sig kunna utföra ett professionellt arbete under rådande omständigheter, att arbetsmiljön upplevs som ett hot mot den egna hälsan osv. Sammantaget kan vi alltså dra slutsatsen att en stor del av den omfattande rörlighet mellan arbeten och arbetsplats som vi sett i denna studie kan förstås och förklaras utifrån tre faktorer: en *professionell övertygelse* grundad i en professionsutbildning som förmedlar en tydlig bild av en yrkesroll grundad i en vetenskaplig disciplin; *arbetsmiljö och yrkesvillkor* som inte ger förutsättningar för att utföra ett sådant professionellt arbete

som övertygelsen kräver, utan istället skapar stress och en oro för den egna hälsan; en god *möjlighetsstruktur* i fråga om en examen med många möjliga yrkesval och en stark arbets-marknad med många lediga positioner.

Avsnitt 5. Ny på arbetsplatsen – erfarenheter och insikter från två forskningscirkclar

Inledning

Den första tiden i yrket, etableringsfasen, inrymmer sina egna problem i alla yrken. I synnerhet mot bakgrund av den problematiska arbetsmiljö som råder på många av Socialtjänstens arbetsplatser och som denna rapport har vittnat om, framstår det som mycket viktigt att ge nyanställda gott stöd och en god introduktion på den nya arbetsplatsen. Den stora rörligheten i socialsekreteraryrket som framgår av resultaten ovan är tyvärr en stark indikation i sig på att socionomer som söker sig till socialtjänsten i början av sin yrkesbana knappast upplever en mjuklandning i yrket. I det här avsnittet ska vi redogöra för några av resultaten från projektets tredje delstudie. Som nämndes i rapportens inledning genomfördes två forskningscirkclar, den ena inom *Försörjningsstöd* och den andra inom myndighetsutövning gentemot *Barn och unga*. Sammantaget 16 nyexaminerade och nyanställda socialsekreterare deltog. Om enkäten ger information om socionomers upplevelser av och uppfattningar om arbetskrav, yrkesutveckling, arbetsmiljö och den narrativa intervjustudien fångar en djupare och mer personlig information om dessa ämnen tar forskningscirkclarna kunskapsinhämtningen ytterligare ett steg mot fördjupning av ämnet i förhållande till socialiseringen av nyexaminerade och nyanställda socialsekreterare. Forskningscirkclarna ger framförallt kunskap om hur deras förhållningssätt till yrket, klienterna och sig själva formas under yrkeslivets inledande fas, samt vilken hjälp de får under denna process. På så vis kompletterar och fördjupar de också kunskapen och insikter kring det som kommit fram i de andra delstudierna och som återgivits i rapportens tidigare avsnitt.

Vi inleder avsnittet om forskningscirkclarna med en kort genomgång av resultat från enkäten på några frågor som berör just introduktionen på arbetsplatserna. Därefter följer en genomgång av tidigare forskning om introduktion av nyanställda i yrket. I nästföljande avsnitt beskrivs den teoretiska tankeramens kring kommande analyser av

cirklarna. Därefter summeras resultaten. Avsnittet avslutas med slutsatser av vilka flera måste ses som preliminära. Detta eftersom delstudien med forskningscirklar inte hunnit helt slutföras vid denna rapportens färdigställande. Dessutom presenteras det preliminära upplägget för kommande analyser vilka avses presenteras i form av artiklar.

Några enkätresultat kring övergången mellan utbildning och yrkesliv

Oavsett vilken inställning de har till framtida yrkeskarriär så tyder mycket på att nyanställda ofta upplever bristfälligt stöd och vägledning i etableringsfasen, såväl från ledning som från kollegor. En fråga (F7) i enkäten handlade särskilt om introduktionsstöd på arbetsplatsen.⁵⁵ Nära 55 % instämmer här till viss del, 27 % instämmer helt i att de fick det stöd de behövde. Vid en första anblick blir således intrycket att introduktionen fungerar ganska bra. Om vi korstabulerar med yrkesområde visar sig dock en signifikant skillnad på så sätt att de som fick anställning i socialtjänsten är tydligt mindre positiva. De som är helt nöjda här är ca 10 % färre jämfört med övriga grupper.⁵⁶ Totalt sett instämmer dock en stark majoritet även här (nära 78 %). Intressant nog visar det sig att påståendet F17s om att introduktionen av nyanställda (generellt) är svagt utvecklad i socialtjänsten också vinner starkt bifall. 75 % instämmer i detta (helt eller delvis). Vi får alltså det förhållandet att en stor majoritet ansåg att de fick åtminstone någorlunda tillfredsställande introduktion på sitt första jobb samtidigt som de anser att introduktionen idag lämnar mycket övrigt att önska. Kanske är det så att de svarande i det senare perspektivet ser att de nya behöver mer av introduktion därför att arbetsförhållandena blivit svårare?

Viktigt att notera är vidare att en stark majoritet av samtliga grupper inom yrkesfältet (87-89 %) upplever att deras utbildning passar väl för arbetsuppgifterna. Samtidigt instämmer 75 % av de med minst ett års erfarenhet av socialtjänstarbete i påståendet att det satsas för lite på kompetensutveckling av socialsekreterare.

Tidigare forskning om introduktionen av nyexaminerade och nyanställda i yrket

Tidigare forskning visar, liksom resultaten av enkäten och de individuella intervjuerna i vår egen studie, att socialarbetare har en tuff arbetsmiljö (Carpenter m fl 2015; Manthorpe m fl 2014; Postle m fl 2002; Ennis & Brodie 1999) och att detta kan kopplas till rigida admini-strativa regler och kortsiktiga ekonomiska kalkyleringar

55 Fick du som nyanställd det stöd du behövde på ditt första arbete? I anslutning till frågan angavs att med stöd menas såväl särskilda introduktionsprogram som stöd från ledning, kollegor eller särskild mentor.

56 X^2 (df N=8)=21,289, p <0,05

vilka dikterar de rättigheter klienter har och vad socialarbetare bör göra i det top-down styrda managementsystemet New Public Management (NPM) som dominerar offentlig serviceverksamhet i de flesta välfärdsstater i Europa sedan 1980-talet (Morley 2017; Lorenz 2016, 2006, Baianstovu 2017; 2012; Fook 2015; Rogovski 2010). Forskning visar att samma logik har omstrukturerat socialarbetarutbildningarna i många länder, exempelvis Australien och Storbritannien (Baianstovu & Ablett 2020; Morley 2017; Wagner & Yee 2011). Därmed har det i dessa länder skett ett skifte i det sociala arbetets kunskapsbas i riktning från kritisk samhällsvetenskap och humaniora i riktning mot psykologi och management vilket har inneburit en reduktion av utbildningarnas och arbetets kvalitet till förmån för anpassning till näringslivets och marknadens krav. Hur utfallet av NPM:s linjestyrning på svenska lärosäten påverkat socionomutbildningarnas innehåll är emellertid ännu inte till fullo undersökt. NPM har bland annat medfört en ökning av standardiserade testmetoder i utbildningen och manualer i arbetslivet på bekostnad av förmedlandet av kritisk analys, dialogiskt lärande och kommunikation. Fokus ställs ofta på tekniker på bekostnad av engagemang och reflexivt samtalande männi-skor emellan samt studenternas och socialarbetarnas autonomi (Hanesworth, 2017; Morley m fl 2017). Med denna utveckling anses en rad komplexiteter, spänningar och tolkningar som är inneboende i kontinuerlig professionell utveckling öka över tid (Postle m fl 2002). Forskningen efterfrågar, kontinuerligt och över tid, välplanerad introduktion för nyexaminerade och nyanställda socialarbetare (Manthorpe m fl 2014; Moriarty m fl 2011; Carpenter m fl 2013, 2009; Chenot m fl 2009; Brown m fl 2008; Curry m fl 2005; Mccarragher & Dellmann-Jenkins 2005; Postle m fl 2002; Ennis & Brodie 1999). En fungerande introduktion har inte bara betydelse för de professionellas välbefinnande utan också för kvaliteten i arbetet och för klienternas möjlighet att få fungerande insatser (Brown m fl 2008).

Åtskilliga studier understryker vikten av särskilda introduktionsprogram för nya socialsekreterare (Jack & Donellan 2010, 2014; Postle m fl 2002; Ennis & Brodie 1999) eftersom fortsatt utbildning under de första åren i yrket är gynnsam för såväl socialarbetare som klienter och organisationer (Carpenter m fl 2009; Curry m fl 2005; Jenkins 2005; Mccarragher & Dellmann 2005) eftersom brist på kvalificerad handledning, mentorskap och kollegialt stöd i kombination med organisationsrelaterad stress är centrala orsaker bakom att nya lämnar arbetsplatsen och yrket (Hussein m fl 2014; Morazes m fl 2010; Barbee m fl 2009; Chenot m fl 2009; Strolin-Goltzman 2008; Smith 2005). Behovet av stödinsatser motiveras ytterligare av iakttagelsen att de nyas optimism under det första året efter examen ofta vänds till frustration och nedstämdhet. Forskning visar också att det inte fungerar med vilken typ av introduktion som helst då introduktionsprogrammen ofta är alltför fokuserade på teknisk kunskap och därmed saknar möjligheter att fånga upp nyanställdas behov av individuell, professionell utveckling (Jack & Donnellan 2014, 2010).

De förändringar i utbildningarnas och arbetsplatsernas utformande som beskrivits ovan uttrycker en ideologisk kamp som pågått sedan 1970-talet och som många forskare ser som pågående de-professionalisering av det sociala arbetet (Morley 2017;

Fook 2015; Lorenz 2016; Rogovski 2010). Samma kamp genomsyrar nyanställdas behov och olika studiers konklusioner kring hur de bör förstås och hanteras. I korta drag visar forskning att ledningens NPM-drivna förhållningssätt fokuserar på arbetets styrning genom teknikaliteter och därmed inte erkänner relevansen av individanpassade introduktionsprogram i förhållande till arbetets innehåll i vilket professionella aktörer, både inom socialarbetarprofessionen som akademisk disciplin och som praktisk verksamhet ser som avgörande för (Morley 2017, 2014, 2012; Fook 2015; Postle m fl 2002; Ennis & Brodie 1999). Exempelvis anser socialsekreterare att det sociala arbetet bör möjliggöra och understödja individuell professionell utveckling med hänsyn tagen till det sociala arbetets sociokulturella kontext och att det i första hand är denna som ska avgöra hur introduktionen utformas (a.a.; Cooper & Rixon 2001).

En av orsakerna bakom konflikterna är skilda synsätt och preferenser hos operativa chefer respektive professionella utövare av socialt arbete (Carpenter m fl 2015; Postle m fl 2002; Ennis & Brodie 1999) vilket kan tillskrivas högst olika förväntningar på utfallet av arbetet och olika syn på professionalitet och etik hos olika aktörer. De olika aktörernas förväntningar är grundade i skilda världsbilder och människosyn (ontologier), det vill säga i olika syn på vad samhället och det sociala livet är och bör vara. Skiljelinjen bygger på så vis inte i första hand på kunskap utan på normativt drivna perspektiv och antaganden.

Handledning är en av flera frågor som visar på en ideologisk skiljelinje mellan ledning och profession avseende målet med det sociala arbetet, vad socialarbetare bör göra och hur det sociala arbetet bör styras (Moriarty m fl 2011; White 2015). Hur den bör utformas är i högsta grad omstritt bland forskare. Socialarbetare värdesätter som regel kvalificerad handledning, men det är inte alltid socialarbetarnas egen syn på handledning och deras uttryckta behov som styr hur den utformas (Warman & Jackson 2007). Ett problem är att handledningsbegreppet knappt är definierat (Carpenter m fl 2013) och saknar teoretiskt innehåll (Caras & Sandu, 2014) vilket påverkar möjligheten att jämföra forskningsresultat. Vissa forskare finner ingen evidens för utfallet av handledning (Carpenter m fl 2013) medan andra gör det (White 2015; Caras & Sandu 2014), och åter andra placerar det mitt i hjärtat av de professionellas vardags-aktiviteter (White 2015; Fook 2014). Diskussionen om handledning bland NPM-drivna aktörer präglas av ord som effektivitet och kostnadsreduktion och handledning anses vara dyr och tidskrävande. Det gör att den inte passar särskilt väl in i NPM:s effektivitetskrav (Carpenter m fl 2015; Cooper 1998). Det betyder emellertid inte att NPM-drivna aktörer helt avfärdar värdet av handledning, men de föredrar ofta tekniska lösningar såsom digital, e-handledning (White 2015). Flera forskare påpekar att socialarbetare föredrar reflexiv handledning i face-to-face interaktion mellan kollegor eller mellan nya och erfarna. De förknippar sådan handledning med tillfredsställelse, egenkontroll och professionell utveckling. Socialarbetare föredrar vidare att handledningen ges av kollegor inom det sociala arbetet och inte av andra professionella eller ledare inom förvaltningsleden (Pack 2015; White 2015; Bradley 2008; Cooper & Rixon 2001; Ennis & Brodie 1999; Cooper 1998).

Teoretisk tankeram

Den teoretiska tankeram som bidrar till att fördjupa beskrivningen av resultaten från forskningscirkulärens är delvis en annan än för enkäten och intervjuerna och den är relativt abstrakt. Det gör att den kan fånga olika typer av handlingsorienteringar utan att tillskriva specifika aktörer specifika orienteringsformer eller tankesätt vilket underlättar mer komplexa analyser. Det ligger exempelvis nära till hands att tänka sig - vilket delvis framgår av tidigare forskning - att alla socialarbetare alltid resonerar på ett socialt interaktionistiskt sätt medan förvaltningsledning och politik alltid resonerar på ett mer NPM-drivet sätt. Så kan det förstås vara, men det är långt ifrån självklart att det förhåller sig just på det sättet. Det kan vara bra att socialarbetare som deltagit i forskningscirkulärens är de facto utbildade inom ett grundskole-, gymnasie- och universitetssystem som undergått samma förändringar i styrsätt som andra offentliga institutioner såsom sjukvård och socialtjänst. En av de riktigt intressanta forskningsfrågorna som kompletterar projektets grundfrågor är därför hur nyutbildade socialarbetare formas av sådana faktorer och hur de hanterar introduktion, arbetskrav och möjligheten att utöva ett professionellt arbete inom dagens socialtjänstinstitutioner.

Det sociala arbete som är i fokus för vår undersökning utövas i ett offentligt sammanhang och är nära förbundet med välfärdsstatens aktiviteter (jmf. Lorenz 1996). Det innebär att socialarbetaren förhåller sig till dubbla roller, dels som redskap för den politiskt formulerade socialpolitiken, dels som professionell socialarbetare som i kraft av sin professionstillhörighet förväntas vara ett tänkande och kännande, moraliskt subjekt som stimuleras av intersubjektiva relationer med andra (Baianstovu & Ablett 2020: Doel m fl 2019; Lorenz 2016, 2006, 1996; Höjer, S. & Forkby, T. 2011) samtidigt som de förväntas arbeta på ett kostnadseffektivt sätt inom socialtjänstorganisationer, som i ökande grad de senaste 25 åren, styrs av den neoliberala marknadslogiken NPM. De mönster av stress och erfarenheter av en dålig arbetsmiljö som nämnts i rapportens tidigare delar förstås här som en konflikt mellan mål och medel, dvs. som konflikter mellan roller, professionell identitet och personliga drivkrafter å den ena sidan, och politiska/ekonomiska ramar och mål samt organisationens struktur och kultur å den andra (Baianstovu & Ablett 2020; Kamali & Jönsson 2018; Morley 2017; Fook 2015; Baianstovu 2012).

Med utgångspunkt i Lipskys (1980) numera klassiska begrepp om Street-Level-Bureaucracy har vår egen tidigare forskning visat att socialarbetare inom välfärdsbyråkratier måste hantera ofta motstridiga förväntningar från politiken och organisationen respektive från socialarbetar-professionen själv om vilken styrform som lämpar sig bäst; uppifrån och ner (top-down) eller nerifrån och upp (bottom-up) (Baianstovu 2012, 2017, 2018, 2020). I enlighet med *Top-down logiken* förväntas socialarbetaren vara neutral (ej tolkande), regeltillämpande och konformistisk genom att behandla alla klienter likadant, medan *Bottom-up logiken* förväntar sig att socialarbetaren tillämpar lagen reflexivt och med social och kulturell känslighet inom organisationen ansvarsområde med klienternas individuella behov för öga. *Bottom-*

up-logiken föreskriver att socialarbetaren bör verka i förhållande till mål om social rättvisa genom individuella behov och jämlikhet snarare än för *Top-down-logikens* mål om rättvisa genom likabehandling (a.a.; Dominelli m fl 2010; Fraser 2009; Ferguson m fl 2005; Lorenz 1996). På så vis är det uppenbart att de två logikerna står i ett motsatsförhållande till varandra vilket försätter socialarbetare i ett spänningsförhållande.

För att det empiriska materialet (och tidigare forskning) ska kunna beskrivas i förhållande till samförstånd och konflikter mellan socialarbetare, organisation och politik krävs att de två styrningslogikerna som benämnts ovan (*Top-down* och *Bottom-up*) fylls med ytterligare teori som är mindre kategorisk och har en större analytisk räckvidd. Det sker med begreppspar *livsvärld* och *system* som är hemmahörande i *Teorin om kommunikativt handlande* (härefter TKH) som definieras här. Begreppspar har kapaciteten att fördjupa förståelsen av social-arbetares arbetsmiljö då de belyser de komplexa handlingsregler som påverkar det sociala arbetet inom socialtjänsten och socialarbetares arbetsmiljö inom denna kontext. TKH har utvecklats av den tyske sociologen Jürgen Habermas (1984a, 1984b). Teorins användbarhet har implicit testats i dialog med deltagarna genom löpnade analyser under forsknings-cirklarnas gång. Dessa analyser har tagits väl emot. Deltagarna har uttryckt att analyserna har fördjupat deras förståelse av arbetets tyngd, arbetsmiljöns komplexitet och därmed deras kunskap om den egna arbetssituationen.

Livsvärld och *system* är ett idealtypiskt begreppspar som uttrycker olika sätt att agera i sociala interaktionssituationer (Carleheden 1996). De erbjuder verktyg för analyser av interaktionssituationer, från vardagens face-to-face situationer till handlingsstrukturer och handlings- och styrningslogiker i organisationer och politiska system.

Livsvärlden är de kulturellt organiserade och språkligt överförda tolkningsmönster som innehåller mening, identitet och gemenskap (Habermas 1984b). Språket förbinder individer med varandra eftersom dess begrepp (kollektiva representationer) har potentialen att skapa intersubjektivitet mellan dem. På så vis är livsvärlden den logik inom vilken vi lever våra liv som sociala och moraliska varelser; den är det mänskliga livet i sina mest organiska och varierande former. Det är i den som sociala normer produceras. Vi agerar inom livsvärldens domän när vårt handlande är värdeorienterat (Wertrational) och när vi relaterar till andra som subjekt. Det innebär att livsvärlden är intersubjektiv till sin karaktär och att vår privata "inre värld" är knuten till en "yttre värld" och till det sociala (a.a.; Crossley 1997). Intersubjektivitet är också öppen för andras mänsklighet och ömsesidighet och jämlikhet kan rymmas inom den (a.a.). Den sociala förändring som socialarbetarprofessionen vill åstadkomma (International Ethical Code) är beroende av intersubjektiv kommunikation. Denna är per definition aldrig en isolerad händelse mellan två personer eftersom den sker i en kontext som involverar de grupper, identiteter, kategorier, organisationer och samhällen som de refererar till när de kommunicerar (Habermas 1984a). När vi kommunicerar intersubjektivt aktiverar vi på så vis ett gemensamt förråd av kunskap som bärs av de språk som är tillgängliga för oss i kommuni-kationssituationen.

De handlingar som vi utför inom *systemet* vägleds av ekonomiska, administrativa och juridiska regler som har frikopplats från livsvärldens intersubjektiva logik (Habermas 1984a, 1984b). Systemet har utvecklats genom rationalisering av olika funktioner i samhället – till exempel från industrialiseringen av grundläggande behov och urbanisering som lett till allt mer instrumentellt handlande på områden såsom kommunikation som blivit allt mer teknisk (Habermas 1968). Dessa processer leder till *målorienterad handling* (Zweckrational) som organiserar målen och prioriterar utgifter (a.a.). Handlande som är väglett av systemlogik är instrumentellt, strikt målorienterat och hierarkiskt. En sådan relation riskerar att omvandla andra från de fria och handlande subjekt som ett demokratiskt samhälle förutsätter att såväl enskilda medborgare som professionsutövare är, till medel och objekt för andras mål. Systemet är således utilitaristiskt och målorienterat och präglad av egocentrisk kalkylering (Habermas 1984b). Inom systemets handlingsdomäner finns inget kommunikativt handlande med möjlighet för social interaktion och ömsesidig påverkan, bara i förväg fastställda och färdigproducerade regler och handlingsstrategier.

Resultaten från forskningscirkelarna

Redovisningen av forskningscirkelarnas innehåll är i den här rapporten främst relaterad till tema 15 och 17 i enkäten som handlar om den problematiska arbetsmiljön inom socialtjänsten. Enligt dessa teman upplever socialsekreterare sin arbetsmiljö och sina yrkesvillkor som problematiska när det gäller krav/belastning samtidigt som de upplever organisations- och ledningsproblem. Många upplever även brist på utvecklingsmöjligheter och kompetensutveckling. Ändå anser många socialsekreterare att deras inflytande över de egna arbetsuppgifterna är tillfredsställande om än med vissa förbehåll. De upplever också det kollegiala stödet som gott, egenkontrollen som acceptabel. Socialsekreterarna i enkäten är generellt positivt inställda till första linjens chefer medan de är mer negativa till styrningen och organisationen i allmänhet vilket bland annat verkar bero på socialtjänstens återkommande omorganisationer. Nära nog samtliga socialsekreterare i enkätstudien anser, trots påtagliga påfrestningar och en hel del känslor av stress och oro i arbetsvardagen, ändå att arbetet i socialtjänsten är meningsfullt och viktigt och en majoritet anser att de kan utföra ett professionellt arbete. När hänsyn tas till andra analyser visar det sammantagna resultatet emellertid att åtskilliga värderar att de själva kan vara professionella, men inte arbetsplatsen eller socialtjänsten generellt.

Forskningscirkelarnas resultat är i flera avseenden samstämmiga med resultatet i enkäten och intervjuerna avseende arbetskrav, utveckling i yrket, arbetsmiljö samt vad olika former för stöd betyder i arbetsvardagen, men samstämmigheten varierar något mellan forskningscirkeln med *Barn och unga* respektive *Försörjningsstöd* vilket i stora drag kan förklaras med hjälp av begreppsparet livsvärld och system. Den kunskap forskningscirkelarna därmed bidrar med är huvudsakligen att ge en viss inblick i hur

socialiseringen av nyexaminerade och nyanställda socialsekreterare sker i spänningen mellan livsvärld och system.

Det ska också noteras många av de nyanställda känner sig som "gamla" på arbetsplatsen redan efter två år i yrket, både på *Försörjningsstöd* och i det mer avancerade arbete som utredningar och LVU inom myndighetsutövning på *Barn och unga* innebär. Det innebär bland annat att när deltagarna i forskningscirkelarna talar om nyexaminerade och nyanställda socialsekreterares behov är det inte alltid självklart att de refererar till sig själva då flera av dem har jobbat upp till två år och redan känner sig som en av de "gamla" på arbetsplatsen. Undantaget är två socialsekreterare som ännu efter snart två inte fått hantera LVU-ärenden vilket de är mycket frustrerade över då lika nya socialsekreterare i andra grupper på *Barn och Unga* får göra det. Motiveringen till restriktionen är att delegationen för sådan hantering inte träder i full kraft förrän efter två år samt LVU-handläggningens svårighetsgrad. Syftet verkar vara att skydda medarbetarna och behålla dessa i verksamheten. Delegationsordningen reglerar delvis arbetskraven de första två åren i yrket. Alla deltagare utom en är på första steget i delegationsordningen. Men, som vi ska se, är delegationsordningen otillräcklig som reglerare av arbetskraven.

Redovisningen av innehållet i forskningscirkelarna nedan fokuserar på teman som följer enkätens teman, men med viss anpassning till forskningscirkelarnas specifika bidrag. Temana är centrerade kring möjligheten att utföra ett professionellt arbete och vilken roll olika introduktionsformer och andra former av stöd tillsammans med arbetskraven spelar. Vidare behandlas hur de nyanställda upplever arbetsledningen och organisationen. Redovisningen avslutas med några ord om de nya socialsekreterarnas teman av mer oväntad karaktär som framkommer i forskningscirkelarna och som inte motsvaras av enkätens teman och därför utvecklas i andra sammanhang.

Introduktionen av nya medarbetare

Tidigare forskning visar att nya socialsekreterare anser att de är i stort behov av personlig introduktion på sin första arbetsplats efter examen (Manthorpe m fl 2014; Moriarty m fl 2011; Carpenter m fl 2013, 2009; Chenot m fl 2009; Brown m fl 2008; Curry m fl 2005; Mccarragher & Dellmann-Jenkins 2005; Postle m fl 2002; Ennis & Brodie 1999), det gäller även deltagarna i forskningscirkelarna. Deltagarna i både *Försörjningsstöd* och *Barn och unga* uttrycker behov av introduktion och samma frustration när den uteblir. Utmärkande i båda cirkelarna är också att de personliga erfarenheterna av introduktion varierar inom grupperna och att olika individer hanterar liknande situationer på olika sätt.

Skillnaderna är stora mellan den introduktion de olika deltagarna har fått och de kan inte härledas till skillnader mellan arbetsgrupperna. Det handlar snarare om tillfälligheter som har att göra med när på året man börjar, om man kommer som ny till arbetsplatsen som student, sommarvikarie eller som anställd på längre tid, vilka som jobbar på arbetsplatsen för närvarande och hur tung arbetsbördan är vid starttidpunkten. Som exempel kan nämnas att de deltagare som började som sommarvikarier på

Försörjningsstöd fick en veckas introduktion som endast bestod av det administrativa systemet Procapita medan andra hade förmånen att få en mer utförlig introduktion. Den mer utförliga introduktionen upplevs naturligtvis som positiv:

De visade mig vilka skillnader som fanns, jag fick läsa dokumentation, göra beräkningar, läsa journal några dagar och fick allt omkring förklarat. Vi tittade också i vaggan och såg hur man gör vid nyansökningar och sådana saker. Sedan fick jag sitta med en mentor och skriva själv och de förklarade och visade. Sedan fick jag behandla några ansökningar och fick sitta i samma rum som mina mentorer och fick vägledning hela tiden. De första veckorna hade jag ingen telefontid, sedan fick jag lite klienter lite eftersom. I september började jag. (D2 Fst)

Att inte få en ordentlig introduktion påverkar vissa av de nyanställda negativt, medan andra inte tycker det har så stor betydelse:

Jag började i november. Det är mer arbetsbelastning kring sommaren när man går på semester. Jag fick ingen introduktion så. Det kan gå bra det också. (D1 Fst)

Två veckor på sommaren var alla på plats så då kunde man ta det lite lugnt. Alltså jag tyckte att de tog hänsyn till att man var ny men alla andra drunknar ju i arbete så man vill ju hjälpa till. Så det blir ju en stress ändå som man inom sig behöver kontrollera. (D6 Fst)

De som började på arbetsplatsen i början av en termin, särskilt om det var på hösten har upplevt arbetsstarten som kaotisk och stressande. Ett citat från en av deltagarna i *Barn och unga* exemplifierar detta:

Min upplevelse var också när jag kom att det bara var, men pang på, välkommen. Och jag minns att jag hade ett möte klockan 10 och jag kom in klockan 8. Klockan 10 skulle jag vara där och representera socialtjänsten för en placerad pojke som jag inte visste något om innan jag gick in till mötet. Och det var verkligen som du beskriver *namn* att man kastades in och det var, "Men varsågod!" Och jag frågade efter en introduktion och fick till mig att "Vi har inte tid". Och jag minns att jag och *namn* vi började ju samtidigt, men jag som liksom socialsekreterare och hon som student. Och jag kommer ihåg hur avundsjuk jag var på henne för att hon fick ju följa med och gå bredvid, hon fick ju möjlighet att ställa frågor. Jag skulle bara komma in där och liksom prestera och bara kände hur jag famlade i mörkret. Jag gick och frågade lite i smyg, liksom, när ingen annan var där. (D6 Fst)

Men hur anser då deltagarna att introduktionen bör utformas? Det är inte självklart att alla ska ha likadan introduktion, anser de. De anser att den i likhet med vad som anges i delar av den tidigare forskningen, att den bör anpassas till den enskilde medarbetarens färdigheter, resurser och behov även om det också bör finnas en viss gemensam grund. I dagsläget är det allt för mycket upp till den enskilde medarbetaren att skapa sin egen introduktion genom att våga fråga där den som vågar får en bättre introduktion än de som är mer blyga vilket blir proble-matiskt på flera sätt, dels för att introduktionen blir ojämlig, men också för att det kan gå ut över kvaliteten i arbetet när medarbetarna inte är tydliga med vad de klarar att genomföra på ett korrekt sätt och vad de inte klarar:

Alla är olika som personer. Då tror gruppledarna att de kan allt om de inte frågar. En frågvis person däremot ger den naturliga reaktionen att hjälpa till. Den som inte ställer frågorna för att man inte vågar eller tycker man har koll. (E BoU)

Bristen på tydliga introduktionsprogram skapar stress i arbetsgruppen. Den ökar exempelvis de "äldre" kollegornas arbetsbörda när de blir ombedda att hjälpa till medan de själva står mitt i en krävande arbetsuppgift. I förlängningen påverkas därför också arbetsplatsens samman-tagna möjlighet att genomföra ett professionellt arbete som kommer klienterna till del vilket bekymrar deltagarna i båda forskningscirkelarna: "Vad lite hjälp de nya får. Det skapar en frustration i gruppen och det blir inte bra för våra ungdomar och klienter" (D2 BoU).

De nya socialsekreterarna har upprepade gånger påpekat bristerna i introduktionen för sina chefer på olika nivåer och berättat för dem att de anser att introduktionen är en nyckelfaktor till en bättre arbetsmiljö för samtliga medarbetare och för klienterna. De har också iakttagit att "de som fått bättre introduktion har en mer stabil situation" (D1 BoU) och att "om någon hade tagit sig tid den första månaden hade de sparat in ett halvårs trevande" (D7 BoU). Tyvärr känner de att de oftast talar för döva öron, vilket de är mycket frustrerande över.

Mentorskap

Deltagarna i båda forskningscirkelarna berättar att mentorskap används för att underlätta de nyas introduktion i yrket. En mentor är en erfaren socialarbetare inom samma arbetsgrupp och i samma led av första linjens tjänstepersoner som har i uppgift att lotsa de nyexaminerade och nyanställda socialsekreterarna in i arbetsgruppen och arbetsuppgifterna för att de ska undvika en allt för stressande rivstart. "Man tjänar på att ha mentorskap i längden", anser deltagarna. De berättar om sina erfarenheter av hur outhärlig mentorn är i början när man "inte har koll på någonting" (D8 BoU). Man kan i princip fråga sin mentor om allt - litet som stort. Många hänvändelser till mentor beror på att man inte själv har delegation att fatta ett nödvändigt beslut eller att man behöver ställa enkla frågor om rutiner och annat vardagligt. Det kan också handla om vilka kontakter man bör ta för att göra en given bedömning eller hur man

ska formulera sig i dokumentationen av bedömningen. Andra gånger kanske man bara vill ha bekräftelse på att man gjort rätt.

VFU-introduktion som modell

Enligt deltagarna i forskningscirkeln på *Försörjningsstöd* försöker organisationen komma åt introduktionsproblematiken genom att använda lärdomar från universitetets utbildningar för handledarskap av studenter som kommer för att göra sin verksamhetsförlagda utbildning (VFU) på enheten. Cirkeldeltagarna verkar betrakta detta som en utmärkt introduktionsmetod för kommande nya medarbetare som de på så vis kan bidra till att lotsa in i arbetsuppgifterna, men de kan inte berätta något konkret om den utöver att ambitionen finns och att några av dem har gått utbildningen. Vad de däremot kan ge exempel på är att strategin medför vissa negativa konsekvenser som handlar om att det hittills varit de nyexaminerade och nyanställda som fått på sig kravet att gå handledarutbildningen. Det har motiverats med att deras äldre kollegor, som också är deras mentorer, inte har tid att göra det. De nya som redan känner sig överbelastade på grund av att de inte inarbetat rutiner i arbetsvardagens olika uppgifter, vågar inte sätta emot kravet och känner att ”de tvingas gå eftersom den här mentorn har så mycket att göra” (D2 Fst). Det gör dels att handläggningen och klienterna blir lidande, dels att en ”ond cirkel” (D7 Fst) uppstår som ökar de nyanställdas arbetsbelastning⁵⁷.

Stöd av gruppleddare och andra medarbetare

En annan form av stöd som principiellt sett finns att tillgå i arbetsvardagen är det stöd grupp-ledaren och andra medarbetare kan ge utan att ha tilldelats särskilda roller som mentorer eller liknande. Det är emellertid inte självklart att man vänder sig till sin gruppleddare som kan vara ”nästan den sista man går till” (D1 BoU). De nyexaminerade och nyanställda tvingas helt enkelt kalkylera med vem som möjligen kan hjälpa dem och söker stöd hos olika personer beroende på vad saken gäller. Gruppleddaren ifråga kanske inte har tid utan ”skickar en vidare ibland bara för att bli av med en” (D5 BoU) eller så tvingas man gå till flera olika medarbetare, bara för att upptäcka att man ”kanske får tre olika svar” (D8 BoU). För sådant bygger de strategier: ”Man bygger upp en slags karta över vem man tror skulle kunna veta svaret på en viss fråga” (D2 BoU). Det är som att spela ”vem vill bli miljonär. Publiken svarar liksom” (D6 BoU).

Det finns också de som har gott stöd av sina närmaste ledare: ”Jag går till gruppleddaren ofta även med skitsaker men när hon tar sig tid är hon bra duktig kunnig och jag litar på henne” (D6 BoU). Deltagarna är eniga om att cheferna som regel är kunniga och pålitliga. Det som ställer till det är tillgängligheten och att de är ”stressade

57 Eftersom deltagarna i forskningscirkelarna inte kunnat redogöra för vad handledarutbildningen konkret består av har jag vänt mig till ansvariga för utbildningen på det universitet som ger den. Svaret från utbildningen är att handledarutbildningen och introduktionen av nya VFU-studenter inte lämpar sig för introduktion av nyanställda och nyexaminerade socionomer då VFU-introduktionen är allt för generell och grundläggande och nyexaminerade socionomer har andra behov av introduktion än VFU-studenter.

och sitter med andra ärenden” (D3 BoU) man vågar inte störa (D7 BoU). De har ofta också mycket att göra på annat håll, är ofta borta från kontoret: ”När de är borta känner man sig lämnad men dörren är stängd” (D4 BoU).

Effekter av den bristande introduktionen

De nya socialsekreterarna önskar tydliga beskrivningar och rutiner för handläggningen, men får ofta höra att sådant inte kan ges för alla tänkbara situationer. Det får dem att känna sig missförstådda då det de efterfrågar är administrativa och tekniska rutiner som de anser borde kunna beskriva i en lathund: ”Det är inte rutiner för hur man handlägger en viss typ av ärenden men hur klubbas en viss typ av beslut i Procapita?” (D3 BoU). ”Då blir ni hänvisade till kvalitetssäkringssystemet 2025, va?” flikar D1 (BoU) in. Det utlöser skratt eftersom det förvisso finns ett sådant stödsystem, men den information man kan behöva finns inte i det. ”Det finns knappar men inget innehåll bakom dem – det finns en knapp för LVU men inget innehåll” (D1 BoU). ”Det finns rutiner men de är förlegade och svåra att hitta från före 2008” (D6 BoU). Sammantaget finns inte grundläggande stöd för de nya avseende tekniska och administrativa frågor i det dagliga arbetet, än mindre för det mer krävande professionella arbetet, exempelvis när det gäller den professionella utvecklingen att kommunicera med klienterna på ett sätt som gör att de kan uppfylla de grundläggande professionella arbetskraven. Det märkliga är, konstaterar de ”att vi alla är överens om att vi behöver rutiner, men att de som är högre upp inte tycker om det. Hur kan de som sitter däruppe vara så o-insatta i vad som krävs?” (D7 BoU).

Bristen på introduktion, på rutiner, jagandet efter hjälp och olika budskap beroende på vem man frågar sätter spår och skapar ”en frustration i att man får olika budskap hela tiden och man lägger skulden på sig själv och får den där otillräcklighetskänslan” (D2 BoU) eftersom man samtidigt måste ”handlägga skyndsamt och så använder vi tid på att hitta rutiner. Jag måste skynda men vet inte hur jag ska göra det” (D8 BoU). En strategi för att hantera sådant är att mycket tydligt understryka i journalerna att ett visst beslut har fattats ”i samråd med’ för att skydda mig själv” (D1 BoU). Några har fått kritik för sådana formuleringar av sina gruppleddare som motiverar kritiken med att ”det tar bort din egen auktoritet när du säger så till klienten” (D5 BoU) fast man inte har delegation på det beslut man kommunicerat till klienten, förklarar hon. Problematiken verkar vara strukturellt då samtliga grupper på båda arbetsplatser har liknande svårigheter fast de har olika chefer:

Det som är intressant är att vi sitter på olika håll och ser knappt varandra ändå har vi liknande problem och säger samma saker till våra chefer men ingenting händer – det är stopp åt alla håll (D4 BoU).

Arbetskraven, den bristande introduktionen, arbetsbelastningen och organisationen i sig skapar

[...] en hopplöshetskänsla, för det vi säger har folk sagt i så många år. Arbetsbelastningen är exakt densamma varje år när man tittar på protokoll – 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017. Det finns brister som är anmälda till arbetsmiljöverket och i alla annonser står det att man får en så bra introduktion. Det är ett skämt! Man hinner inte med, men det inte vårt ansvar, det är gruppledarnas. (D6 BoU)

På trots av de nya upplevelser och erfarenheter av den bristande introduktionen och på trots av innehållet om dessa brister i de tidigare arbetsprotokollen som D6 BoU berättar om i citatet ovan, möts de nyanställda av förvåning från arbetsledningen när de påtalar problemen för dem. Deltagarna på *Barn och unga* berättar: ”Vi hade ett krismöte om introduktionen och vår chef sa att, jaha, blev förvånad?” (D4 BoU). När de nya socialsekreterarna resonerar tillsammans på forskningscirkeln om vad bristen på lyhördhet hos arbetsledningen kan bero på kommer de fram till att det kan beror på en ”illvilja till att se” (D1 BoU). Problemet är att ”vi är alltid för få, vi hinner aldrig med och man tolkar lagen så det blir gynnsamt för förvaltningen. Det är ”fult liksom” och ”det sätts i system” (D2 BoU). Deltagarna får intryck av att ledningens vilja att nå de ekonomiska målen är så stark att professionaliteten blir underordnad målen så att de gör vad som helst så de ”slipper de anställa fler” (D6 BoU). De nya socialsekreterarnas kritik av den bristande introduktionen och deras påpekanden av svårigheter med att bedriva ett professionellt arbete bagatelliseras med andra ord.

Den allmänna inställningen från de äldre kollegorna och ledningen är att de nya lika gärna kan ge upp och anpassa sig till rådande villkor eftersom ”det är som det är” (D2 BoU). ”Jag hör vad du säger, det är normalt att känna så” (D7 BoU) är ett annat vanligt svar de får. De som jobbat längre ”undrar hur man orkar att bråka om allt. De säger att ’Vi har hört folk kriga och bråka och de är inte kvar idag’” (D6 BoU). Detta är en återkommande fras de hör när de påtalar brister. Det leder till att man tystnar som tiden går för man ”tröttnar på att påtala saker” (D6 BoU). Deltagarna anser att de som jobbat längre, de som stannat kvar, är ”bittra medan vi är friska. De har gett upp och är bittra” (D8 BoU). Sådant leder till att medarbetarna fostras till att bevaka sina egna intressen:

Man gör så lite som möjligt för att hålla näsan över vattenytan. Vi får veta att vi ska vara tacksamma fast vi inte får ut något av att vara det. Man ska inte klaga, tycker de. Vi som är nya har mycket tankar och idéer men vi får inte gehör för dem. (D6 BoU)

Den som är ny och engagerad på arbetsplatserna blir ”klappad på huvudet” och får veta att ”Jaja, det är så det är i början, sedan ska du se” (D8 BoU). Förhållningssättet blir ”en självuppfyllande profetia” tycker de men, resonerar de vidare, det kanske ligger något i det ändå eftersom man faktiskt blir bitter till slut: ”Man stångar sig bitter. Det finns inga resurser, men du ska leverera i det, gör du inte det får man höra att man är för engagerad. Men det är ju därför jag jobbar med det!” (D6 BoU).

De enskilda socialsekreterarna hanterar den stress som den ovissa tillgången till nödvändig hjälp i pågående handläggning skapar på olika sätt och de har olika tillgång till att bearbeta dem kognitivt och emotionellt. En medarbetare på försörjningsstöd utmärker sig genom att vrida och vända på arbetssituationen så att hon utöver att använda sina professionella kunskaper för att förstå klienterna och deras behov också använder kunskaperna för att förstå medarbetares och chefers behov intersubjektivt, samt för att förstå vad organisationens struktur i sin helhet gör med olika medarbetare som befinner sig på olika nivåer:

Vi har en väldigt bra kommunikation i vår grupp. Jag kan uppleva att jag har bra stöd för hur jag ska hantera den här klienten. Jag tror liksom cheferna känner maktlöshet liksom vi, det blir tråkigt från chefernas sida då, för vissa upplever jag vill ha förändring, verkligen bekräftar vissa saker när vi tycker att något ska förändras. (D6 BoU)

Kollegialt stöd

Även om kollegor ofta är pressade och avfärdar frågor så är den dagliga samvaron på arbetsplatsen med andra relativt nyexaminerade och nyanställda kollegor en stor tillgång. Trots den bristfälliga introduktionen som tvingar de nya socialsekreterarna att ”famla i mörkret” (D8 BoU) anser flera av dem att de efter ett par år i yrket börjat känna sig säkrare tack vare det stöd de får av dessa kollegor. De ger också exempel på att de själva ger stöd till nya när de kan det. En möjlig effekt av den bristfälliga introduktionen är att de nya socialsekreterarna blir mycket beroende av andra kollegors stöd i handläggningen. Det stödet blir en motvikt till arbetsledningens bristande engagemang:

Jag säger likadant faktiskt, det är bara arbetsgruppen som gör mig glad. Jag mätte jättedåligt förra veckan, jag var så spänd och stressad. Axeln och nacken var spänd. Men tack vare kollegor är jag här igen. De stöttar och fråga och skrek till mig och hjälpte till med mina ansökningar. Vi har gemensam vaggan under sommaren så vi lägger ut i vaggan. Vi har fått hjälp av två vikarier så det känns bra. (D4 Fst)

”Samma sak här! Jag har haft en tuff sommar och det känns bra att komma tillbaka. Vi fick stöd från chefen och hjälp att prata om vad som hände.” (D5 Fst). Citaten är främst hämtade från *Försörjningsstöd*, men det är likadant på *Barn och unga*. Det fina är att ”man kan prata av sig och få hjälp och så. Det är roligt på ett sätt och skrämmande” (D6 Fst). Förutom stöd i arbetsvardagen är de sociala aktiviteter som kollegorna själva arrangerar också viktiga. Det handlar om ”småsaker också som när man får fruktkorgen på måndagar – så som när vi hade kickoff och kuddkamp – sociala aktiviteter” (D2 Fst).

Det ska tillfogas att när de under de två sista forskningscirkelorna pratar om värdet av kolle-gialt stöd, så upptäcker de att de har börjat känna av hur påfrestande det är att bli avbruten i arbetet av de mer nyexaminerade och nyanställdas ofta enkla frågor och att de nu själva är de som ibland lämnar sina yngre kollegor i sticket.

Handledning

Tidigare forskning om nyexaminerade och nyanställda socialsekreterares första tid i yrket visar att handledning är central, men också rymmer en stark konflikt (Moriarty m fl 2011; White 2015; Warman & Jackson 2007) som på ett tydligt sätt relaterar till spänningen mellan system och livsvärld. Enligt forskningen handlar det om spänningen mellan en kostnads- och tidseffektiv handledning med tyngdpunkt på digitala/tekniska lösningar, och socialarbetares föredragna handledning i mänsklig interaktion med mer livsvärldsbetonade perspektiv. I vårt konkreta fall är detta emellertid inte problematiskt då båda grupperna har handledning som de anser fungerar tillfredsställande. Handledningen fungerar tydligt som en motvikt till problematiska chefer och de organisatoriska påfrestningar som flera av deltagarna brottas med i sin arbetsvardag.

Att få utföra ett professionellt arbete och utvecklas professionellt

Socialsekreterarna i båda forskningscirkelorna identifierar, som framgått ovan, stress i förhållande till en rad faktorer som har att göra med höga arbetskrav, bristande introduktion, bristande stöd i arbetsvardagen tillika med en hierarkisk organisationsstruktur som starkt begränsar deras professionella handlingsutrymme. De understryker emellertid att stress inte är detsamma som att ha mycket att göra eftersom ”det är skillnad mellan att skynda sig och att stressa” (D3 Fst). Stressen orsakas av att medarbetarnas arbetsvardag är sammansatt av ett stort antal uppdrag som är knutna till specifika och detaljerade krav om hur de ska genomföras, men utan att de nödvändiga resurserna tillhandahålls. Stressen kan beskrivas som en konflikt mellan värde- och målrationalitet eller med andra ord mellan livsvärld och system som bottenar i att den mål- och toppstyrda organisationens krav på utfallet i arbetet vilket inte matchar de resurser som ställs till förfogande. Socialsekreterarna – i synnerhet på *Försörjningsstöd* – är insatta i ett system av snäva effektivitetskriterier som hamnar i konflikt med yrkeskårens allmänna professionsförståelse. En av dem uttrycker det som att detta att tvingas anpassa sig till organisationens otillräckliga resurser försätter henne i konflikt då hon tvingas ”fatta beslut enligt verksamhetens regler som jag inte håller med om” (D6 Fst) vilket skapar en känsla av otillräcklighet i professionsutövningen.

De nya socialsekreterarna berättar om en tung arbetsbörda från anställningens första dag. Den allmänna uppfattningen är att man snabbt blir en del av personalstyrkan och förväntas klara arbetet på samma sätt som alla andra. Socialsekreterarna upplever

arbetskraven som mycket höga och det introducerande stödet som mycket lågt. Det här citatet fångar i stora drag det centrala i de nyas inställning till och trivsel i arbetet:

Just nu trivs jag rätt bra här – ganska roliga arbetsuppgifter och jätteroliga kollegor. Det är mycket det som gör det kul att komma hit, men de orimliga kraven många gånger gör en frustrerad hur ledningen hanterar det här och att det inte finns så mycket internutbildning. [...] Men jag kommer säkert att vara kvar ett par år till. Men när frustrationerna kommer vill jag bort, men de lägger sig fort. Jag har hittat bra strategier för att hantera det som dyker upp. (D6 BoU)

Problemet med arbetskraven är i första hand att det hindrar socialsekreterarna från att kunna hjälpa klienterna med deras faktiska behov. En av de nya på *Försörjningsstöd* berättar:

Jag har 45 vuxna för att vår enhet gör lite mer än de andra. Det är skönt för ibland jobbar vi också med lite krångliga ärenden. De lättaste ärendena är de som sköter sig och som är självgående, har praktik/sysselsättning, kommer in med rätt papper, eller har sjukersättning för då finns inga planeringskrav. Eller de som är över 65. Jag ska ge ett exempel från förra veckan. Jag hade en där det var så mycket att fixa och rätta.; så fort jag fick en paus var det något. Familjesituationen förändrades. Hade ansökt om Försörjningsstöd för båda barnen som har växelvis boende, så det var mycket sådant. Vi hade räknat utifrån hur vi trodde det skulle bli och så fick hon retroaktivt underhåll från FK och så var det inte så och det resulterade i att de inte fick några pengar alls och att jag inte hade hjälpt någon alls. Samtidigt har jag gett personen en morot att sköta en praktik för det har varit avbrott. Avbrott, möte med arbetskonsulent – så det blir konstigt. Jag ställer krav på planering och så får hon inga pengar. Det blir jobbigt. Sådant gör det omöjligt att jobba med våra klienter eftersom de ser oss som deras ekonomiska stöd. Det är den tråkiga delen av jobbet. (D6 Fst)

Socialsekreterarna uppfattar konflikten mellan ledningens krav på snabb och effektiv handläggning och klienternas behov som en konflikt mellan olika roller och lojaliteter mot organisationen å ena sidan och professionaliteten och klienterna å den andra. Social-sekreterarna inom *Försörjningsstöd* kämpar med att hålla gränsen mellan myndighetsrollen, den kurativa rollen och en mer företrädande roll (advocacy). De är medvetna om att arbetet i första hand kräver att de håller myndighetsrollen: "Vår roll är att sätta kraven och säga detta gäller annars avslag" (D6 Fst). Men målet med det sociala arbetet är social förändring vilken inte uppnås om myndighetsrollen blir allt för fokuserad på effektivitet, anser de. De har anpassat sig till organisationens krav om att förmå klienterna att förstå systemet och anpassa sig till det, men det kräver mer än en strikt myndighetsroll, anser de. För att kunna utföra ett effektivt arbete är de

beroende av att skapa en mänsklig relation med klienten och är därmed beroende av att uppfylla vissa relationella grundkrav för att kunna uppfylla sitt myndighetsuppdrag. De uttrycker att "målet med arbetet är att jobba fram emot självförsörjning så fort som möjligt och i det är man beroende av att bygga upp en relation" (D6 Fst) eftersom "vår maktrelation är tydlig, men man vill inte bara vara den myndighetspersonen – man behöver tillit" (D3 Fst). Rollkonflikten utlöser stress och oro hos socialsekreterarna av flera skäl, ett av dem beror på lojalitetskonflikter mellan de professionella målen med det sociala arbetet och dess etik tillsammans med klientens bästa som hamnar i konflikt med ekonomiska och administrativa effektivitetsmål av olika slag.

Man vet vilka förväntningar man har på sig uppifrån och när man har de här genomgångarna blir det en anklagelse att klienterna är kvar. Man känner hela tiden frustration för tiden saknas. Vissa klienter skulle säkert gå ut i självförsörjning om man hade tiden. Uppföljning och mer motivation, mycket sådana bitar som det absolut inte finns tid för. Vissa klienter kräver tätare uppföljningar än rutinen på tre månader kräver. Man kan behöva korrigera med tider och man kan behöva byta. Då får det rulla på för att man har 49 andra klienter. Då kanske det inte fungerar lika bra som det skulle gjort om man kunde tänka efter vilket extra stöd de har. (D2 Fst)

Lojaliteten mot klienterna är naturligtvis inte entydig, berättar socialsekreterarna. För att inte riskera att utnyttjas om de inte är tillräckligt strikta måste de balansera mellan organisationens orimliga krav och klienterna som också kan ställa orimliga krav på socialsekreterarna (jmf. Lipsky 1980). Det kan handla om klienter som "inte förstår att jag är en myndighetsperson som fattar beslut enligt lagar och riktlinjer" (D1 Fst), till exempel när de "kräver bostad av oss fast vi inte har några" (D4 Fst.). Konflikten, särskilt på *Försörjningsstöd*, handlar också om kravet att man som socialsekreterare måste stå för "mänskligt sett orimliga beslut" (DD1 Fst). Ett sådant är den så kallade Servicegarantin som innebär att handläggningen ska ske ytterst skyndsamt vilket, enligt socialsekreterarna framtvingar kortsiktiga lösningar där kvantitet premieras före kvalitet och långsiktighet, "Servicegarantin kan göra att man tvingas ta ett beslut som man inte kan stå för" (DD7 Fst).

Samtliga socialsekreterare uppfattar tillit som förutsättning för social förändring som på *Försörjningsstöd* är att klienterna blir självförsörjande och på *Barn och unga* att människor får stöd för att leva ett liv fritt från våld, droger och kriminalitet, men anser att de inte får de redskap i form av tid, reflektion och kommunikativa resurser som är förutsättningarna för ett professionellt arbete i samverkan med de berörda. Istället upplever socialsekreterarna att deras professionskunskaper åsidosätts och arbetet de-professionaliseras genom direkt- och detaljstyrning där arbetssätt förespråkas som äventyrar etableringen av den relation som är nödvändig för social förändring. På *Försörjningsstöd* kan det handla om ensamkommande ungdomar på gruppboenden som ska uppmuntras till att jobba, men där nya regler minskar deras motivation och försvårar

möjligheten till måluppfyllelse. Ett annat exempel på *Försörjningsstöd* är olika typer av kvantitativa mått på vilken typ av möten socialsekreterarna bör ha med klienterna och hur ofta, oberoende av socialsekreterarnas egna bedömningar av ärendenas karaktär och klienternas behov:

Detta ska ni göra för att uppfylla kraven. Vi ska ha sju besök i veckan och ha flera FIA-insatser som är ganska avancerade. Det är inte beslut som tagits av oss som jobbar. FIA är en utredningsmetod – känns som det är kvantitet framför kvalitet. (D3 Fst)

En FIA-utredning innebär att man arbetar med ”frågor på djupet om vad man har varit med om förut också så. Man får en större bild av personens situation och så och planera och genomföra utifrån det. Det är en massa dokument man ska fylla i” (D2 Fst).

En FIA-utredning ska bara göras med klienter ”man inte kommer någonvart med. Det finns de jag inte kommer någonvart med, men jag vet varför – då behöver jag ju inte göra en Fia” (D6 Fst). När socialsekreterarna invänder att de inte har några som är ”intresserade och har ingen som behöver!”, svarar ledningen att ”det kan vara bra att prova!” (D2 Fst). Socialsekreterarna uppfattar direktivet som ett sätt att övervaka och kontrollera deras arbete och inte som ett stöd för ett professionellt yrkesutövande. Det leder till stress och frustration och en känsla av att det sociala arbetets särskilda professionalitet i livsvärlden åsidosätts till förmån för en system-logik med marknadsmässiga drag:

Generellt kring beslut kan jag känna att det skapar en oro över beslut som tas – att man inte alltid är involverad i diskussionerna. I vårt yrke är det inte som i ett arbete där man jobbar med kunder. Här går det mot magkänslan – det är vi som är på fronten helt enkelt även om det är små ändringar. (D6 Fst)

Ledningens förhållningssätt och sätt att styra leder till stress, otillfredsställelse och tyvärr, berättar några av socialsekreterarna, till viss instrumentalitet i arbetet där man lägger sina socialarbetaremotioner – sin professionalitet – åt sidan och nöjer sig med att göra det man blir tillsagd att göra, ”det man ska” (D7 Fst).

Sammanfattningsvis upplever de nya socialsekreterarna att stödet från arbetsledningen är bristfälligt och styrt av systemtänkande i termer av kostnadseffektivitet och ärendegenomströmning vilket i mångt och mycket står i kontrast till socialsekreterarnas mer livsvärldsorienterade behov av stöd och deras professionsbaserade tankar om hur arbetet bör utföras. De nya socialsekreterarna anser att klientarbetet är roligt när de har den tid som krävs för att samtala med klienterna om deras behov och möjlighet att arbeta kontinuerligt för social förändring tillsammans med dem. För socialsekreterarna är målet med arbetet att skapa en relation med klienten vilken är förutsättningen för att förändring sak kunna ske, det vill säga för ett professionellt yrkesutövande:

Själva jobbet är ju kul, vi älskar jobbet med ungdomar och man har ett driv, men så kommer det här andra krånglet i vägen och förtar det som är vår huvudfokus. (D2 BoU)

Att vara professionell, förklarar de, är ju ”inte bara att handlägga, utan även skapa relation” (D2 Fst). Detta är som framgått i avsnittet för tidigare forskning på inget sätt unikt för deltagarna i forskningscirkelarna, utan kanske det mest centrala i det sociala arbetets etos (se exempelvis Baianstovu & Ablett 2020; Bruhn & Källström 2018).

När vi pratar om deltagarnas personliga, professionella utveckling i yrket under träffarna i forskningscirkelarna anser de att den mäts av arbetsledningen i termer av den anställdas kapacitet att lyda regler och göra som de blir tillsagda av den närmaste chefen. Det kan handla om huruvida de genomför den typ av besök som påbjuds på de sätt som påbjuds oberoende av om besöken gör nytta för klienten eller ej. Sådana saker är centrala i lönesamtalen. Det är uppenbart att kontrollen står i motsatsförhållande till socialarbetarnas egen önskan om personlig, professionell utveckling.

Utvecklingstillfället handlade med andra ord mer om kontroll än om stöd för socialarbetarens utveckling. En cirkeldeltagare berättar om ett utvecklings- och lönesamtal som till hennes besvikelse snarare kom att handla om kontroll av hennes ärenden vilka blev föremål för granskning. ”Vissa hade utvecklingssamtal i den formen, men jag hade granskning med chefen – det brukar man annars ha med [andra på arbetsplatsen]. Då frågar man igenom alla ärenden och kollar hur det går”. Det var inte vad den anställda hade tänkt sig. Hon ville prata om hur hon skulle kunna utvecklas professionellt:

Jag vill få utrymme för att bli en bättre socialsekreterare och utvecklas i min roll, inte bara göra mitt jobb och gå hem. Men sådant här gör att jag inte känner att det är värt att lägga ner energin. Det är det som sker när man inte känner sig uppskattad. (D3 Fst).

Men chefen var ointresserad: ”Jag vet att min chef vet att jag vill utvecklas, men hon vill inte engagera sig i det” (J Fst). Flera andra i forskningscirkeln ger liknande exempel och frågar om hon har försökt prata med sin chef om det. Ja, svarar hon, men chefen sa att hon glömde att fråga om det.

De flesta diskussionerna i forskningscirkelarna om konflikten mellan effektivitetsmål å ena sidan och deras professionsbaserade mål å den andra handlade i stora drag om att social-sekreterarna känner sig som *medel* för de utstakade *målen* och inte som subjekt i en intersubjektiv och respektfull, professionell relation mellan dem själva, ledningen och klienterna.

Under de första träffarna med *Barn och unga* uttryckte de nya socialsekreterarna en liknande frustration som socialsekreterarna på *Försörjningsstöd* även om arbetet är friare där och socialsekreterarnas handlingsutrymme större:

Det är jobbigt när något blir en rutin fast det inte är för ungdomens bästa – att vi måste vänta bara för att gå igenom en vårdplacering. Vi måste invänta andra istället för att göra det som klienten behöver. (D8 BoU)

De sista träffarna i forskningscirkeln med *Försörjningsstöd* präglades av ökande frustration kring ledningens sätt att behandla dem som medel för sina mål, som objekt i relation till en kommande stor omorganisering medan berättelserna i forskningscirkeln med *Barn och unga* fick en annan inriktning, en mildare ton. Förändringen i *Barn och unga* har med kollegialiteten mellan de nya socialsekreterarna att göra som i kombination med de regelbundna träffarna i forskningscirkeln hjälpt dem att formulera sitt behov av reflektion under arbetstid vilket de också fått gehör för. Under hösten 2018 infördes 15 minuters reflektionstid efter varje klientbesök och en timmes kollektiv reflektion i arbetsgrupperna. Kombinationen mellan frukten av den gemensamma satsningen som en konstruktiv lösning på den frustration de känner i arbetsvardagen, möjligheten till reflektion och det faktum att de känner sig hörda av arbetsledningen och respekterade för sin professionalitet har haft en påtagligt stärkande effekt för deltagarna i forskningscirkeln på *Barn och unga*⁵⁸.

Slutsatser och diskussion

De resultat som framkommit i projektets två andra delstudier bekräftas i hög grad även i delstudie tre. Den dåliga arbetsmiljön och de svårigheter att utöva professionalitet i yrket som framkommer där som de viktigaste orsakerna till att socionomerna väljer att söka sig bort, framstår också tydligt här. Vidare blir det tydligt att dessa otillfredsställande villkor blir särskilt märkbara för nyanställda med deras specifika behov av stöd i yrkesintroduktionen. En kan enkelt ana den chockverkan som kan uppstå när en nyutexaminerad med en i utbildningen förvärvad syn på vad ett professionellt socialt arbete ska innebära ställs inför systemvärldens kännemärken i form av hård regelstyrning, samt betoning på kvantitet i form av ärendehantering och kostnadseffektivitet. Till detta kommer mötet med äldre arbetskamraters resignation.

Socialsekreterarna i forskningscirkeln är genomgående kritiska till introduktionen. De få undantagen handlar främst om dem som kommit till arbetsplatsen som praktikanter inom socionomutbildningens verksamhetsförlagda utbildningsmoment (VFU) och därför har fått en långsam och individuellt anpassad introduktion de haft nytta av i sin anställning efter examen ett drygt år senare. Mentorskap används också på båda arbetsplatserna som ett sätt att ge de nya en smidig start i arbetet. Den generella erfarenheten visar dock att mentorskapet inte fungerar tillfredsställande och att mentorernas uppgift inte är reglerad i förhållande till arbetsbördan i övrigt. Det framgår också tydligt att utvecklade och återkommande introduktionsprogram saknas.

58 Det är oklart huruvida det i realiteten var de själva som ”uppfann” idén om reflektionstid eller om det kom uppifrån. I det här sammanhanget är det på sätt och vis oväsentligt eftersom deras upplevelse av att bli hörda står i centrum och har haft verklig betydelse för deras känsla av intersubjektivitet och trivsel på arbetsplatsen.

Introduktionen på arbetsplatsen blir beroende av tillfälligheter och enskilda nys och äldre kollegors initiativ. En och annan får en mentor som tar sin uppgift på allvar, tar sig tid för den nya. Andra har inte samma tur. Nyanställdas specifika behov av extra tid, stöd och rådgivning understryker behovet av planerad och väl avpassad introduktion till arbetsplatsen. Här blir istället introduktionen situations- och individberoende. Att introduktion är så eftersatt beror säkerligen i grund på de allmänna villkor för verksamheten som gäller. Tiden för reflektion, för råd och samtal med erfarna kollegor, förekomsten av behovsanpassad information och fortbildning finns oftast inte. Sådant stöd blir beroende av tillfälligheter och kollegors engagemang.

De nya socialsekreterarna upplever att situationen på arbetsplatsen idag är sådan att möjlig-heterna till ett professionellt arbete är begränsade och att kraven på kortsiktiga mål i handläggningen av ärenden lägger avsevärda hinder i vägen för detta. Socialsekreterarna berättar om en organisation där de känner sig som utbytbara ting – som objekt till följd av NPM:s målstyrning och hierarkiska ledningssystem som drabbar både dem själva och deras närmaste chefer i mellanposition. När socialsekreterare förmår skapa intersubjektiv kontakt med klienterna känner de att de själva utvecklas i sin professionsidentitet och att arbetet fungerar eftersom de genom livsvärldens kommunikation bidrar till social förändring. Problemet för samtliga deltagare i forskningscirkulärerna är att såväl introduktionen som arbetsmiljön och den organisatoriska strukturen upplevs försvåra möjligheterna till att utveckla och utföra sådant relationellt arbete.

Precis som framkommer i de båda andra delstudierna så blir det kollegiala stödet och sammanhållningen en av få positiva faktorer. De flesta säger sig ha stannat kvar tack vare stödjande kollegor och ett starkt engagemang. Bland cirkeldeltagna verkar dessutom själva forskningscirkulärerna ha haft en positiv effekt eftersom dessa har erbjudit goda möjligheter till den typ av reflektion om arbete och yrkesroll som är särskilt nödvändig bland nyanställda. Forskningscirkulärernas styrka är att de ger utrymme för reflektion och diskussioner som är gynnsamma för insikter kring arbetsmiljö, arbetskrav, styrning och kollegialitet vilka tillsammans är viktiga för de nya socialsekreterarnas trivsel och arbetsglädje och för arbetets kvalitet. Att undersöka just de möjligheter för introduktion som cirkulärerna ger var ett syfte med denna delstudie. Till en närmare analys av hur cirkulärerna bäst kan utvecklas kommer vi att återkomma i senare publikationer.

Flera andra teman som inte ryms i den här rapporten visar att även socialarbetarna - som de facto är uppvuxna i en tid som dominerats av neoliberalismens styrsystem genom NPM i vissa avseenden – ibland också själva tänker som detta styrsystem. De är förvisso fostrade i det sociala arbetets livsvärld samtidigt som de genomgått en grundskola och en universitets-utbildning som i ökande grad formas av NPM. Ett tema som inte tagits upp i den här rapporten är de nya socialsekreterarnas syn på teknik och digitalisering. Det ligger nära till hands att tänka att livsvärldens professionsutövning kommer i konflikt med teknik såsom datorer och digitala medier av olika slag, men riktigt så enkelt är det inte. Socialsekreterarna på *Barn och unga* berättar att de bedriver en kamp för att få använda bärbara datorer vid klientbesök för att, paradoxalt nog, öka kontakten med klienterna och minska den tid och energi som i ökande utsträckning

äter upp arbetstiden. Det möter motstånd hos ”äldre” kollegor som anser att skärmen är ett hinder för kontakt och professionell kommunikation. Något liknande är fallet på *Försörjningsstöd* där frustrationen över den kommande omorganisationen visar sig innehålla ett räddande moment i deras ögon: Roboten. Roboten ska ta udden av den tilltagande administrativa bördan som tillkommit genom NPM:s detaljstyrning där klienternas rätt till försörjningsstöd i relation till en allmän norm minskat, vilket i sin tur kraftigt ökat kraven på dokumentation genom kvitton. Socialsekreterarna på *Försörjningsstöd* är mycket förväntansfulla inför robotens ankomst eftersom de har lovat att roboten ska avlasta dem så att de får arbeta mer professionellt.

Det sammantagna resultaten av forskningscirkelarna visar att den spänning mellan system och livsvärld som den tidigare forskningen så tydligt delar olika uppfattningar om hur det sociala arbetet bör styras och bedrivs också genomsyrar deltagarnas arbetsvardag. Vissa skillnader framträder dock mellan grupperna. Det finns tecken på att större hänsyn tas till nyanställdas och äldres behov av reflektion och kommunikation i arbetet på *Barn och unga* vilket är en utveckling bort från NPM och systemets målstyrning. *Försörjningsstöd* kan dock vara på väg mot ökad systemdominans om inte robotens ankomst bäddar för ett mer livsvärldsbetonat och intersubjektivt arbetssätt som ökar utrymme för det sociala arbetets professionalitet. Eftersom forskningscirkelarna avslutades innan roboten togs i bruk är ett uppföljande tillfälle inplanerat med deltagarna på *Försörjningsstöd* till sommaren. Relationen mellan det sociala arbetet, professionaliteten, NPM, socialsekreterarnas arbetsbörda och robotens ankomst kommer, tillsammans med analysbegreppen livsvärld och system, att bilda stommen i en kommande artikel.

Att ta mark i professionen – samlade slutsatser och diskussion

Inledning

Denna omfattande rapport vilar på en stor mängd data, dessutom data av olika karaktär med olika kunskapsanspråk. Det är vår övertygelse att de olika typerna av data kompletterar varandra och tillsammans ger ett mer fullödigt underlag för de analyser som utförts. Vi hoppas läsaren tycker detsamma. Rapporten innehåller ett stort antal frågeställningar, en stor mängd information och många resultat att förhålla sig till. Ett flertal delar i rapporten kommer att följas upp och fördjupas i form av forskningsartiklar. Här ville vi dock söka ge en samlad överblick.

Rapporten innehåller inga ”banbrytande” upptäckter, den anvisar inte heller några lösningar av typen ”quick fix”. Några sådana väntade vi oss inte heller när vi ansökte om finansiering hos AFA försäkringar för att kunna genomföra projektet. Tvärtom tror vi att väldigt många av rapportens resultat når en hög igenkänningsfaktor, i synnerhet bland läsare med olika sorters anknytning till socionomernas yrkesfält. Om det är så är en viktig målsättning uppfylld. Väldigt många på fältet har säkerligen ”uppfattat” de förhållanden som här beskrivs, tror sig veta att ”det är så och så”. Den här rapporten kan säkerligen styrka många sådana upplevelser. För andra läsare kan en sådan samlad bild som här ges skapa nya insikter och infallsvinklar på problem och utmaningar som de har att handskas med.

Oss veterligt har ingen sådan undersökning som denna, omfattande en hel nationell ålderskohort examinerade på landets socionomutbildningar, genomförts tidigare. Definitivt inte heller med en sådan kombination av kvantitativa och kvalitativa dataformer. Vi hoppas att rapporten kan utgöra ett gott stöd i arbetet med de utmaningar som kännetecknar arbetet inom det sociala fältet idag. I detta avslutande avsnitt ska vi först kort rekapitulera rapportens huvudsakliga slutsatser för att sedan gå in på en diskussion om just dessa utmaningar.

Studiens huvudsakliga slutsatser

En övergripande slutsats av positiv art är den generella bild som tonar fram av en generation socionomer som bedömer sig ha de rätta kvalifikationerna för sitt arbete, vars stora majoritet tycker att de hamnat på rätt yrkesfält och vill stanna där och där åtminstone en majoritet faktiskt anser att de i stort idag arbetar med det de ursprungligen ville vid själva utbildningsvalet. Av kritisk negativ art är dock den likaledes övergripande slutsatsen att många, i synnerhet den stora majoritet som är anställda inom socialtjänsten, upplever arbetsvillkoren så problematiska idag att man har svårt att leva upp till målsättningen om att utföra ett professionellt arbete och samtidigt må bra på arbetsplatsen. Nedan följer en kort sammanfattning av slutsatser, eller kanske snarare slutsatsområden från de olika avsnitten i rapporten.

Avsnitt 1: Motiv bakom yrkes- och utbildningsvalet

- *De uppgivna motiven för att välja en socionomutbildning och därmed en socio-nomkarriär utgör en komplex och sammansatt väv. De flesta som väljer utbildningen gör det mot bakgrund av ett flertal motiv. Två typer av "altruistiska" motiv vinner stark anslutning – att hjälpa människor och att förbättra samhället. En annan motivgrupp som vinner stark anslutning är vad vi samlat kallat "anställningsbarhet", främst då "en utbildning med många möjliga yrkesval", men även "goda möjligheter till fast arbete". Många hade någon form av första eller andrahandsalternativ relaterad till yrkesfältet när de valde utbildningen. Slutligen fanns en liten grupp som valde denna utbildning därför att de inte kom in på sitt förstahandsval.*
- *I samband med examen utvecklas och fördjupas kunskapen om socionomkarriärens möjliga yrkesval vilket leder till mer medvetna ställningstaganden. En majoritet ansåg sig ha en klar uppfattning om var de ville arbeta. Att erfarenhet av arbete i socialtjänsten är ett nödvändigt steg i socionomkarriären höll framför allt de som hade sådan erfarenhet med om. De flesta hade ett annat långsiktigt mål än arbete i socialtjänst.*

Avsnitt 2: Med examen i bagaget – faktisk arbetshistoria under fem år

- *Socionomerna i undersökningen uppvisar stor rörlighet på arbetsmarknaden. Denna rörlighet är först och främst ett resultat av missnöje med arbets- och yrkesvillkor på tidigare arbetsplats. De är dock trogna sitt yrkesfält. Nära en femtedel av de svarande på enkäten är kvar i sitt första arbete. En klar majoritet har haft minst tre olika anställningar under femårsperioden. Dålig arbetsmiljö framträder som det vanligaste skälet till arbetsbyte, men man lämnar inte det som vanligen betraktas som socionomers yrkesfält.*

Avsnitt 3: Yrkes- och arbetsvillkorens betydelse för karriärvalet

- *Socionomerna i socialtjänsten upplever idag alarmerande dåliga arbets- och yrkesvillkor, villkoren är klart problematiska även inom andra delar av yrkesfältet men inte i samma utsträckning. Den samlade tendensen när det gäller upplevelser av arbets- och yrkesvillkor är att arbete i socialtjänsten framstår som särskilt*

problematiskt. Det bör dock påpekas att arbetsmiljön också framstår som svår inom områdena övrigt socialt arbete (vilket t.ex. kan handla om arbete på behandlingshem eller inom migrationsområdet), samt området Äldre/LSS. Det är framförallt i frågor kring arbetsbelastning – krav – som villkoren upplevs som otillfredsställande. I det kvalitativa materialet får vi dock också många bevis på att arbetsmiljön kan variera stort mellan olika arbetsplatser inom yrkesområdena.

- *I synen på arbets- och yrkesvillkor inom socialtjänsten är kritiken massiv, särskilt bland de med egen erfarenhet av sådant arbete.* Allra mest kritiska är de som arbetat i socialtjänsten men lämnat denna. De som saknar egen erfarenhet av socialtjänstarbete uttrycker sig mer neutralt om detta jämfört med de som har erfarenhet av sådant arbete.

Avsnitt 4: Karriäransatser och strategier

- *Få socionomer byter arbete och yrkesroll utifrån en långsiktig karriärstrategi. Det handlar istället om att pressas till arbetsbyte av dåliga arbetsvillkor. Här gäller vänd-punkter och tillfälligheternas spel.* En stor del av den omfattande rörlighet mellan arbeten och arbetsplatser som vi sett i denna studie kan förstås och förklaras utifrån tre faktorer: en *professionell övertygelse* grundad i en professionsutbildning som förmedlar en tydlig bild av en yrkesroll grundad i en vetenskaplig disciplin; *arbetsmiljö och yrkesvillkor* som inte ger bra förutsättningar för att utföra ett sådant professionellt arbete som övertygelsen kräver, utan istället skapar stress och en oro för den egna hälsan; en god *möjlighetsstruktur* i fråga om en examen med många möjliga yrkesval och en stark arbetsmarknad med många alternativa positioner.

Avsnitt 5: Att ta mark i det nya jobbet – vittnesmål från två verksamheter

- Deltagarna i forskningscirkelarna är med få undantag kritiska till introduktionen. Utvecklade och återkommande introduktionsprogram saknas i de studerade verksamheterna vilket gör att den introduktion som ges blir beroende av tillfälligheter och enskildas initiativ; nyas och/eller äldres kollegors. Mentorskap tillämpas men fungerar inte heller tillfredsställande. Även detta beror på enskilda, dvs. att den mentor som utses tar sin uppgift på allvar och också har tid för den nya. Generellt är inte heller mentorskapen reglerade i förhållande till arbetsbördan i övrigt. Ett absolut villkor för ett fungerande introduktionsprogram är att den nyanställde inte påläggs de arbetskrav som gäller för erfarna socialsekreterare, att tid för reflektion också ges. Introduktionsprogram skulle kunna ges i form av forskningscirkel. Här kan ett viktigt utrymme för diskussion och klarhet kring arbetsmiljö, arbetskrav, styrning och kollegialitet tillskapas.
- *Cirkeldeltagarna berättar om en organisation där de känner sig som utbytbara ting – som objekt.* Det låter hårt, anser de själva och understryker att de inser att detta är en följd av den styrning och det hierarkiska ledningssystem som även drabbar chefer i mellanposition lika hårt som det drabbar dem själva. Dagens svåra arbetsmiljö i socialtjänsten slår särskilt hårt mot de som är nya

i yrket och inte hunnit utveckla fungerande strategier. Särskilt om introduktionen på arbetsplatsen är så outvecklad som i de studerade fallen. Om arbetskraven är sådana att den anställde inte upplever sig ha möjlighet att arbeta i enlighet med professionens, klienternas och övriga omvärldens (media t.ex.) krav på ett professionellt socialt arbete, så hjälper dock en förbättrad introduktion föga.

Diskussion

Sett till motiven bakom yrkesvalet och trogenheten till yrkesfältet så stärks bilden av socionomerna i Sverige som en yrkeskår präglad av stark vilja till insatser för samhällets svaga och utsatta samt en vilja att bidra till samhällsförbättring. Den här studien har inte haft själva utbildningen till socionom i fokus. Men för alla de som följt dess utveckling genom de decennier som den existerat är det nog tydligt hur denna blivit alltmer konsistent, sammanhållen och fördjupad kring vad vetenskapligt grundat socialt arbete är och hur ett professionellt socialt arbete bör se ut. Socionomutbildningen är en generalistutbildning och syftar till att skapa en grundläggande kompetens som rustar socionomen för att kunna handskas med en rad olika typer av utmaningar inom olika verksamhetstyper. Detta innebär också att dagens nyutexaminerade socionomer möter sitt yrkesfält med en mer sammanhållen och väl grundad bild av vad ett professionellt socialt arbete bör innebära än gårdagens. Samtidigt möter de en verklighet där förutsättningarna för sådant professionellt arbete i många stycken har försämrats. Den för yrkesrollen inre konflikt som många upplever här i kombination med en allmänt svår arbetsmiljö kan säkerligen förklara den stora rörligheten inom yrkesfältet. Vad värre är: de utmaningar och utvecklingar inom den sociala sektorn som yrkesutövarna där idag möter kan knappast betraktas som positiva sådana. Konflikten mellan professionaliteten och den krassa verkligheten verkar snarare tillta.

Ökade klyftor, segregation och alltfler människor i behov av bistånd är den allmänna ramen idag. Nya arbetsuppgifter och ytterligare bördor läggs också framförallt på den kommunala socialtjänsten när välfärdssamhällets socialförsäkringssystem rustas ned. Förändringarna rörande Arbetsförmedlingen kommer säkerligen innebära ett alltmer omfattande ansvar när det gäller sysselsättningsåtgärder för på arbetsmarknaden svårplacerade. Ett alltmer detaljerat och strikt tillämpat regelsystem på Försäkringskassan förpassar alltfler medborgare med hälsoproblem till sista utposten – socialtjänsten. Ett allt större ansvar för integrationen av nya svenskar åvilar kommunerna i takt med att statliga pengar för sådana insatser försvinner. Kommunerna får allt svårare att upprätthålla en socialtjänst värd namnet när antalet arbetsuppgifter, statliga direktiv och målsättningar som åläggs dem ökar samtidigt som intäkterna halkar efter.

När det gäller styrningen av det sociala arbetet och dess innehåll existerar också en rad utvecklingar som av många socionomer uppfattas såsom försvårande för ett fullgott

socialt arbete. Det gäller till att börja med det i offentlig sektor dominerande styrsystem som går under namnet New Public Management (NPM) med dess kombination av byråkrati- och marknadsideal (Power 1997; Hood 1991). Styrningen bygger på en marknadslogik kännetecknad av konkurrenstänkande, kostnadseffektivitet och kortsiktigt produktivitetstänkande med omfattande och detaljerad uppföljning och resultatkontroll. Samtidigt sker detta i kombination med ökad byråkratisk detaljreglering. Sammantaget får vi en ökad standardisering av arbetsprocesser och en allt tyngre administrativ börda för de professionella (se t ex Molander 2017; Höjer & Forkby 2011; Dahl 2009). Utrymmet att bedriva motivationsarbete och möta klienter minskar därmed drastiskt. Dagens socialsekreterare möter alltmer sällan sina klienter (Lindahl 2019). Som hand i handske tillkommer så en annan mycket tydlig trend inom det sociala fältet inriktad på att utveckla en verktygsarsenal i själva yrkesutövningen, den s.k. evidensrörelsen, framförallt i den form som drivits av Socialstyrelsen med dess långtgående standardisering av utrednings- och behandlingsmodeller (Bruhn 2018; Petersén & Olsson 2015; Bergmark, Bergmark & Lundström 2011). Tillsammans innebär dessa utvecklingar ett minskat handlingsutrymme för den professionelle socialarbetaren, försämrade möjligheter att tänka och arbeta långsiktigt med klienter, samt att bedriva det för socialt arbete så avgörande och viktiga relationella arbetet med klienter och brukare (Bruhn & Källström 2018; Bruhn m fl 2017). Som grädde på moset verkar vi nu också stå inför en omfattande digitaliseringstrend inom socialtjänsten. Vilken inverkan denna kommer att ha på möjligheterna att bedriva professionellt socialt arbete är oklart i dagsläget. Kommer denna ske för att avlasta socialarbetaren från det administrativa och ge mer tid till det som borde vara kärnan i arbetet – det klientnära, eller blir det främst en fråga om besparing och en ytterligare standardisering av social service?

Den stora rörlighet inom yrkesfältet som denna undersökning påvisar som resultat i första hand av en tuff arbetsmiljö och en konflikt med professionella ideal bidrar i sin tur som vi nämnde redan i inledningen till rapporten, till en ond cirkel i så motto att framförallt socialtjänsterna ofta saknar socialsekreterare med gedigen erfarenhet, med många år bakom sig på arbetsplatsen. Att ha erfarna kollegor att rådfråga är kanske en av de absolut viktigaste faktorerna för de nya som ska ”ta mark i professionen”. Som läget är idag är det ofta så att socionomer med enbart ett par år på arbetsplatsen hamnar i chefsposition och nya medarbetare endast har andra noviser att rådfråga i svåra ärenden.

Mot bakgrund av den tråkiga bild som här har skisserats är troheten till yrkesfältet imponerande. Få lämnar och få säger sig vilja lämna. Det finns dock också ytterligare positiva bilder som bör förmedlas. Dessa framgår tydligast i intervjustudien. Många av de intervjuade visade sig ha erfarenhet av dåliga arbetsvillkor. De flesta av dessa har sedan sökt sig vidare kommit till arbetsplatser som de tycker är bra. Även om den generella bilden således visar på avsevärda problem med arbetsmiljö och arbetsvillkor så finns det också många arbetsplatser där villkoren upplevs som tillfredsställande.

Av de kvalitativa intervjuerna framgår också tydligt att de intervjuade har en minst sagt ljummen inställning till att arbeta med sociala frågor i privat sektor. De

intervjuade som har prövat detta är mycket kritiska till förhållandena där, ser inte detta som ett alternativ. Det positiva i sammanhanget är att kunna konstatera att de flesta vill "hålla ut". Troheten till det egna yrkesfältet kan ses som en stark bekräftelse av den grundläggande starka representationen av motivhållningar som handlar om att hjälpa andra, göra skillnad, samt förändra samhällseliga villkor till det bättre. Detta i kombination med en stark professionell övertygelse. Det nära hundra procentiga instämmandet i enkätens påstående om arbetets meningsfullhet är ett tydligt bevis för detta. Det är nog ändå på sin plats med en varning till politiker och makthavare: allt tålamod har sin gräns, en utveckling med mer positiva förtecken brådskar.

Sammanfattning

Bruhn, A., Petersén, A., Baianstovu, R. & Johansson, B. (2020).
Att ta mark i professionen – nya socionomers yrkesval och karriärvägar.
Rapport från en studie med särskilt fokus på socialtjänsten.

Under senare år har socionomers arbetsmiljö kommit att uppmärksammas stort i den offentliga debatten. Det gäller framförallt den stora majoritet socionomer som arbetar inom den kommunala socialtjänsten. Till grund för uppmärksamheten har legat ett flertal alarmerande rapporter om en svår arbetsmiljö. Det har här också framkommit att särskilt nyanställda och nyutexaminerade socionomer utsätts för en stor belastning under etableringsfasen till yrkesrollen. Den första tiden i yrket är alltid särskilt utmanande för den enskilde och kan lätt bli problematisk. Det saknas emellertid studier som tar ett mer samlat grepp på problematiken kring socionomers etablering på sitt yrkesfält. Det projekt som ligger till grund för denna rapport har haft som mål att bidra med ett sådant samlat grepp. Projektets syfte har varit att kartlägga orsaker och motiv bakom socionomers yrkesval och karriärvägar. Vidare att särskilt studera hinder och möjligheter i nyutexaminerade socionomers etablering till arbete i socialtjänsten. Slutligen att bidra med och utveckla kunskaper som möjliggör förbättrade insatser för nya socialsekreterares arbetsmiljö och yrkesetablering.

Föreliggande rapport bygger på projektets samtliga tre delstudier. Den är i huvudsak uppbyggd efter den landsomfattande enkätstudie som riktades till ett urval (1000 personer) av en årskull socionomer utexaminerade 2012 (ca 2400), dvs. som varit yrkesverksamma i fem år vid enkättillfället. På samma urvalspopulation genomfördes också en kvalitativ intervjustudie med 22 personer på liknande teman som enkäten. Rapportens avsnitt ett t.o.m. fyra behandlar resultaten från dessa två delstudier. Projektets tredje delstudie bestod av två så kallade forskningscirkel med nyanställda socialsekreterare på två enheter inom en mellanstor kommuns socialförvaltning. För denna redogörs i rapportens avsnitt fem.

De viktigaste resultaten som behandlas i rapporten kan sammanfattas på följande vis: En övergripande slutsats är att det här handlar om en generation socionomer som bedömer sig ha de rätta kvalifikationerna för sitt arbete och vars stora majoritet tycker att de hamnat på rätt yrkesfält och vill stanna där. En majoritet anser att de i stort idag arbetar med det de ursprungligen ville vid själva utbildningsvalet. En annan

övergripande slutsats, dock av negativ art är att, i synnerhet den stora majoritet som är anställda inom socialtjänsten, upplever arbetsvillkoren så problematiska idag att man har svårt att leva upp till målsättningen om att utföra ett professionellt arbete och samtidigt må bra på arbetsplatsen.

I rapportens olika avsnitt framkommer dessutom bland annat följande: I berättelserna om varför man ursprungligen valde en socionomutbildning och därmed en socionomkarriär visar det sig handla om en komplex och sammansatt väv av flera olika motiv. Under socionomutbildningen utvecklas och fördjupas sedan kunskapen om socionomkarriärens möjliga yrkesval vilket leder till mer medvetna ställningstaganden.

Socionomerna i undersökningen uppvisar stor rörlighet på arbetsmarknaden. Denna rörlighet är först och främst ett resultat av missnöje med arbets- och yrkesvillkor på tidigare arbetsplats. Det handlar således om att man söker sig ifrån dåliga villkor, inte primärt till det nya. Karriären styrs sålunda mycket av vändpunkter och tillfälligheternas spel i livet. Få socionomer byter arbete och yrkesroll utifrån en långsiktig karriärstrategi.

Särskilt socionomerna i socialtjänsten upplever idag alarmerande dåliga arbets- och yrkesvillkor. Villkoren upplevs klart problematiska även inom andra delar av yrkesfältet men inte i samma utsträckning. I synen på arbets- och yrkesvillkor inom socialtjänsten (inom hela gruppen) är kritiken massiv, särskilt dock bland de med egen erfarenhet av sådant arbete. Deltagarna i forskningscirkelarna är genomgående mycket kritiska till introduktionen på arbetsplatsen även om det finns undantag. Cirkeldeltagarna berättar om en organisation där de känner sig som utbytbara ting – som objekt.

Trots all den kritik som framkommer i de olika delstudierna i detta projekt så visar det sig att ytterst få i undersökningspopulationen har lämnat det som kan karaktäriseras som socionomernas yrkesfält. Övertygelsen att det är inom detta man vill arbeta framstår som stark trots rådande svårigheter.

Summary

In later decades the work environment of social workers has come to be given much attention in public debate in Sweden. Especially when it comes to social workers employed in the municipality social services. The background is that several alarming reports has been published about a bad work environment. According to some reports especially the newly employed newly examined social workers is subjected to great strain during the establishment phase of the professional role. The first time in a profession is always particularly challenging for the individual and can easily become problematic. However, there are no studies that take a more comprehensive approach to the problems surrounding the establishment of social workers in their professional field. The project behind this report has been aimed at contributing with such a comprehensive approach. The aim of the project has been to identify the causes and motives behind social workers career choices and career paths. Furthermore, to study in particular the obstacles and opportunities in the establishment of newly graduated social workers for work in the social service. And finally, to contribute to and develop knowledge that enables improved efforts for new social workers work environment and professional establishment.

The report is based on all three sub-studies of the project. It is mainly based on a nationwide survey that was directed to a sample (1000) of graduated in 2012 (about 2400), i.e. who has been working for five years at the time of the survey. A qualitative interview study was also conducted with 22 people on similar themes as the survey, and chosen from the same sample. Sections one through four in the report deal with the results of these two sub-studies. The project's third sub-study consisted of two so-called research circles with newly hired social workers at two units within a medium-sized municipality's social services. This is described in section five of the report.

The main results discussed in the report can be summarized as follows: An overall conclusion is that this is a generation of social workers who believe that they have the right qualifications for their work and whose vast majority think they have ended up in the right field and want to stay there. A majority believe that they are largely working today with what they originally wanted to work with when choosing their university college education. Another overall conclusion, however of a negative nature, is that, especially the large majority who are employed in the social service, experience working

conditions of such a problematic nature today that it is difficult to live up to the goal of performing a professional job and at the same time have a satisfying work environment.

The various sections of the report also include the following: When respondents tell why they originally chose a career in the field of social work, a complex web of several different motives turns out to mostly lie behind their choices. During the university studies, knowledge about different possible career choices is developed and deepened, which leads to more conscious positions.

Most respondents in our study shows great mobility in the labour market. This mobility is first and foremost a result of dissatisfaction with working and professional conditions at a former workplace. It is therefore a question of getting away from bad conditions, not primarily of interest for the new. The career is thus very much governed by turning points and coincidences in life. Few of the respondents change jobs and professional roles based on a long-term career strategy.

Especially those employed in today's social service experience alarmingly poor working and professional conditions. The conditions are clearly problematic even in other parts of the professional field, but not to the same extent. Concerning the views about working and professional conditions in the social service (within the whole group), the criticism is massive, especially among those with their own experience of such work. Participants in the research circles are consistently very critical to the introduction to the workplace, although there are some exceptions. The participants tells about an organization where they feel as interchangeable things - as objects.

Despite all the criticism that emerged in the various sub-studies of the project, it turns out that very few in the study population have left what can be characterized as the professional field of social work. The conviction that it is within this field one wants to work appears strong despite current difficulties.

Referenser

- Aronsson, G 1987: Arbetspsykologi. Stress- och kvalifikationsperspektiv. Lund: Studentlitteratur.
- Aronsson, G., Astvik, W. & Gustafsson, K. (2014) Work conditions, recovery and health: A study among workers within pre-school, home care and social work, *British Journal of Social Work*, 44(6), 1654–72.
- Astvik, W. & Melin, M. (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 work. *Journal of Social Work* 13(4) 337-360.
- Astvik, W. & Melin, M. (2013). Överlevnadsstrategier I socialt arbete: Hur påverkar copingsstrategier kvalitet och hälsa? *Arbetsmarknad & Arbetsliv* (19:4).
- Astvik, W., Melin, M. and Allvin, M. (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), 52–6.
- Baianstovu, R. (2012). *Diversity as the challenge of democracy*. Örebro: Örebro University.
- Baianstovu, R. (2017). *Honour. Honour related Violence, Oppression and Social Work*. Lund: Studentlitteratur.
- Baianstovu, R. (2018). Kommunikation och makt i kulturellt komplexa interaktionssituationer inom socialtjänsten, i Bruhn A. & Källström, Å (red.): *Relationer i socialt arbete – i gränslandet mellan profession och person*. Stockholm: Liber.
- Baianstovu, R. & Ablett P. (2020). The Transformation and Integration of Society: Developing Social Work Pedagogy through Jürgen Habermas' Theory of Communicative Action. Morley, C. & Ablett P., (red.) *Routledge Handbook of Education for Social Change*. Routledge.
- Barbee, A. P., Antle, B., Sullivan, D. J., Huebner, R., Fox, S., & Hall, J. C. (2009). Recruiting and Retaining Child Welfare Workers: Is Preparing Social Work Students Enough for Sustained Commitment to the Field? *Child Welfare*, 88(5), 69-86.
- Barmark, M. (2009). Faktoranalys. I Djurfeldt & Barmark, (red.) *Statistisk verktygslåda – multivariat analys*. Lund: Studentlitteratur.
- Beck, U. (1992). *Risk Society. Towards a New Modernity*. London: SAGE.
- Bergmark, A., Bergmark, Å. & Lundström, T. (2011). *Evidensbaserat socialt arbete. Teori, kritik, praktik*. Stockholm: Natur & Kultur.

- Berking, H. (1996). Solidary Individualism: The Moral Impact of Cultural Modernization in Late Modernity, i Lash et al. *Risk, Environment and Modernity*. London: Sage.
- Biggerstaff, M. A. (2000). Development and Validation of the Social Work Career Influence Questionnaire. *Research on Social Work Practice*, 10 (1), pp. 34-54.
- Black, P. N., Jeffreys, D. & Hartley, E. K. (1993). Personal History of Psychosocial Trauma in the Early Life of Social Work and Business Students, *Journal of Social Work Education*, 29(2), 171-180.
- Blom, B. & Morén, S. (2015). *Teori för socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Blomberg, H., Kallio, J., Kroll, C. and Saarinen, A. (2015). Job stress among social workers: Determinants and attitude effects in the Nordic countries, *British Journal of Social Work*, 45(7), 2089–105.
- Booth, A., Papaioannou, D. & Sutton, A. (2012). *Systematic approaches to a successful literature review*. London: Sage Publications Ltd.
- Bradley, G. (2008). The induction of newly appointed social workers: Some implications for social work educators. *Social Work Education*, 27(4), 349-365.
- Bradley, C., Maschi, T. O'Brien, H., Morgen, K. & Ward, K. (2012). Faithful But Different: Clinical Social Workers Speak Out About Career Motivation and Professional Values. *Journal of Social Work Education*, 48(3), 459-477.
- Brante, T. (2014). *Den professionella logiken. Hur vetenskap och praktik förenas i det moderna kunskapssambället*. Malmö: Liber.
- Brante, T., Johnsson, E., Olofsson, G. & Svensson, L.G. (2015). *Professionerna i kunskapssambället. En jämförande studie av svenska professioner*. Malmö: Liber.
- Brante, T., Svensson, K. & Svensson, L.G. (2019). *Ett professionellt landskap i förvandling*. Lund: Studentlitteratur.
- Brousseau, K. R., Driver, M. J., Eneroth, K. & Larsson, R. (1996). Career pandemonium: Realigning organizations and individuals. *The Academy of Management Executive*, 10(4), 52-66.
- Brown, K., McCloskey, C., Galpin, D., Keen, S., & Immins, T. (2008). Evaluating the impact of post-qualifying social work education. *Social Work Education*, 27(8), 853-867.
- Bruhn, A. (1999). *Individualiseringen och det fackliga kollektivet. En studie av industritjänstemäns förhållningssätt till facket*. Örebro universitet: Örebro studies 15.
- Bruhn, A., Lindberg, O. & Nylander, P.Å. (2017). Treating Drug Abusers in Prison: Competing Paradigms Anchored in Different Welfare Ideologies. The Case of Sweden. In Scharff Smith & Ugelvik (red.) *Scandinavian Penal History, Culture and Prison Practice. Embraced by the Welfare State?* UK: Palgrave.
- Bruhn, A. & Källström, Å. red. (2018). *Relationer i socialt arbete – i gränlandet mellan profession och person*. Stockholm: Liber.
- Bruhn, A. (2018). Förutsättningar för relationsarbete i yrkesutövning på det sociala arbetets fält, i Bruhn & Källström (red.) *Relationer i socialt arbete – i gränlandet mellan profession och person*. Stockholm: Liber.

- Burns, K. (2010). 'Career Preference', 'Transients' and 'Converts': A Study of Social Workers' Retention in Child Protection and Welfare. *British Journal of Social Work*, 41(3): 520-538.
- Campanini, A. & Facchini, C. (2013). Values and Motivations in BA Students of Social Work: the Italian Case. *Social Work and Society*, 11 (1).
- Caras, A., & Sandu, A. (2014). The role of supervision in professional development of social work specialists. *Journal of Social Work Practice*, 28(1), 75-94.
- Carpenter, J., McLaughlin, H. Patsios, D., Blewett, J., Platt, D. Scholar, H., Tunstill, J., Wood, M., & Shardlow, S. (2009). *Newly Qualified Social Worker Programme Evaluation of the first year*. Children's workforce development council.
- Carpenter, J., Webb, C. M., & Bostock, L. (2013). The surprisingly weak evidence base for supervision: Findings from a systematic review of research in child welfare practice (2000-2012). *Children and Youth Services Review*, 35(11), 1843-1853.
- Carpenter, J., Shardlow, S., Patsios, D., & Wood, M. (2015). Developing the confidence and competence of newly qualified child and family social workers in England: Outcomes of a national programme. *British Journal of Social Work*, 45(1), 153-176.
- Castells, M. (1997). *The Power of Identity*. Oxford: Blackwell.
- Chenot, D., Benton, A. D., & Hansung, K. 2009. The Influence of Supervisor Support, Peer Support, and Organizational Culture Among Early Career Social Workers in Child Welfare Services. *Child Welfare*, 88(5), 129-147.
- Christie, A. & Kruk, E. (1998). Choosing to become a social worker: motives, incentives, concerns and disincentives. *Social Work Education*, 17(1), 21-34.
- Cooper, B. & Rixon, A. (2001). Integrating post-qualification study into the workplace: The candidates' experience. *Social Work Education*, 20(6), 701-716.
- Cooper, L. (1998). I'm scared of being a wimp! Supervision: A view from beginning practitioners. *Practice*, 10(4), 27-36.
- Cortina, J.M. (1993). What Is Coefficient Alpha? An Examination of Theory and Applications. *Journal of Applied Psychology* 78(1) 98-104.
- Crossley, N. (1996). *Intersubjectivity*. London: Sage.
- Csikai, E. L. & Rozensky, C. (1997). "Social Work Idealism" and Students' Perceived Reasons for Entering Social Work. *Journal of Social Work Education*, 33 (3), 529-538.
- Curry, D., Mccarragher, T. & Dellmann-Jenkins, M. (2005). Training, transfer, and turnover: Exploring the relationship among transfer of learning factors and staff retention in child welfare. *Children and Youth Services Review*, 27(8), 931-948.
- Curtis, L., Moriarty, J. & Netten, A. (2010). The Expected Life of a Social Worker. *British Journal of Social Work*, 40, 1628-1643.
- Dahl, H.M. (2009). New Public Management, care and struggles about recognition. *Critical Social Policy*, 29(4), 634-654.
- Danermark, B., Ekström, M., Jakobsen, L. & Karlsson, J.Ch. (1997). *Att förklara samhället*. Lund: Studentlitteratur.

- Doel, M. & Shardlow, S. (2019). *The New Social Work Practice. Exercises and Activities for training and Developing Social Workers*, 2:nd edition. London & NY: Routledge.
- Dominelli, L., & Lorenz, W., & Soydan H. (2010). *Beyond Racial Divides. Ethnicities in social work practice*. Aldershot, Burlington USA, Singapore, Sydney: Ashgate and CEDR.
- Duschinsky, R. & Kirk, G. (2014) "I've come to this course to learn how to be politically minded": political discourses among students entering a social work program, *European Journal of Social Work*, 17(4), 587-599.
- Ennis, E., & Brodie, I. (1999). Continuing professional development in social work: The Scottish context. *Social Work Education*, 18(1), 7-18.
- Facchini, C. & Giraldo, S. T. (2013) The University Training of Social Workers: Elements of Innovation, Positive and Critical Aspects in the Case of Italy. *British Journal of Social Work*, 43, 667-684.
- Ferguson I., Lavalette M. (2005). 'Another World is possible'. Social work and the struggle for Social Justice. Ferguson I., Lavalette M. & Whitmore E. (red): *Globalisation, Global Justice and Social Work*. London: Routledge.
- Fook, Jan (2015). *Critical Social Work*. Palgrave.
- Fraser, N. (2009). *Rättvisans mått*. Lund: Fronesis.
- Freidson, E. (2001). *Professionalism - the Third Logic. On the practice of knowledge*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Freund, A., Blit-Cohen, E., Cohen, A. & Dehan, N. (2013). Professional Commitment in Novice Social Work Students: Socio-Demographic Characteristics, Motives and Perceptions of the Profession. *Social Work Education*, 32(7), 867-887.
- Furness, S. (2007). An Enquiry into Students' Motivations to Train as Social Workers in England. *Journal of Social Work*, 78(2), 239-253.
- Hackett, S., Kuronen, M., Matthies, A-L. & Kresal, B. (2003). The motivation, professional development and identity of social work students in four European countries. *European Journal of Social Work*, 6(2), 163-178.
- Habermas, J. (2008). *Den moraliska synpunkten*. Moralfilosofiska texter sammanställda och översatta av Anders Molander. Göteborg: Daidalos.
- Habermas, J. (1984a). *The Theory of Communicative Action. Reason and the Rationalization of Society*. Del I. GB: Polity Press.
- Habermas, J. (1984b). *The Theory of Communicative Action. The critique of functionalist Reason*. Del II. GB: Polity Press.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2006). *Multivariate Data Analysis. A Global Perspective*. Sixth Edition. Upper Saddle River, N.J.: Pearson Education.
- Hanesworth, C. (2017). Neoliberal influences on American higher education and the consequences for social work programmes. *Critical and Radical Social Work*, 5(1), 41-57.
- Hazenfeld, Y. (2010). *Human Services As Complex Organizations*. London: SAGE.
- Hirsbrunner, L. E., Loeffler, D. N. & Rompf, E. L. (2012). Spirituality and Religiosity: Their Effects on Undergraduate Social Work Career Choice. *Journal of Social Service Research*, 38 (2), pp. 199-211.

- Hirschman AO (1970): *Exit, voice and loyalty. Responses to decline in firms, organizations and states*. London: Harvard University Press.
- Hodkinson, P. & Sparkes, A. C. (1997). Careership: a sociological theory of career decision making. *British Journal of Sociology of Education*, 18, 29-44.
- Hood, C. (1991). A public management for all seasons? *Public Administration*, 69, 3-19
- Huppatz, K. E. (2009). Class and Career Choice. Motivations, aspirations, identity and mobility for women in paid caring work. *Journal of Sociology*, 46(2), pp. 115-132.
- Hussein, S., Moriarty, J., Stevens, M., Sharpe, E. and Manthorpe, J. (2014). Organisational factors, job satisfaction and intention to leave among newly qualified social workers in England, *Social Work Education*, 33(3), 381-96.
- Hydén, M. (2008). Om den svåra konsten att lyssna till berättelser, i S. Larsson, Y. Sjöblom & J. Lilja (red.). *Narrativa metoder i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Höjer, S. & Forkby, T. (2011). Care for sale: The Influence of New Public Management in Child Protection in Sweden. *British Journal of Social Work*, 41(1), pp. 93-110.
- Indurkha, A. & von Eye, A. (2000). The Power of Tests in Configural Frequency Analysis. *Psychologische Beiträge*, Volume 42, Issue 3.
- Inglehart, R. (1977). *The Silent Revolution. Changing values and political styles among western publics*. Princeton University Press, New Jersey.
- Jack, G. & Donnellan, H. (2014). *The Survival Guide for Newly Qualified Social Workers, Second Edition: Hitting the Ground Running*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Jack, G. & Donnellan, H. (2010). Recognising the Person within the Developing Professional: Tracking the Early Careers of Newly Qualified Child Care Social Workers in Three Local Authorities in England Social Work Education. *The international Journal*. 305-318.
- Johnson, J.V. & Hall, E.M. (1988). Job Strain, Work Place Social Support, and Cardiovascular Disease: A Cross-sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population. *American Journal of Public Health*. 78(10) 1336-42.
- Kamali, M. & Jönsson, J. H. (2018). *Neoliberalism, Nordic Welfare States and Social Work. Current and Future Challenges*. London & NY: Routledge.
- Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*. 24(2) 285-308.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy Work*. New York: Basic Books.
- Kullberg, K. (2011). *Socionomkarriärer. Om vägar genom yrkeslivet i en av välfärdsstatens nya professioner*. Akademisk avhandling, Göteborgs universitet.
- Lagsten, J. & Andersson, A. (2018). Use of information systems in social work – challenges and an agenda for future research. *European Journal of Social Work*. 21(6): 850-862.
- Lawler, S. (2002). Narrative in social research. I May, T. (red.), *Qualitative Research in Action* (242-258). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Lazarus, R.S. (1991). Psychological Stress in the Workplace. I P.L. Perrewé (red), *Handbook on Job Stress: A Special Issue of the Journal of Social Behaviour and Personality* 1-20.

- Liedgren, P. S. & Elvhage, G. V. (2015). Social Work of the Future: Motives and Expectations among Social Work Students in Sweden. *International Journal of Social Sciences Studies*, 3(6), 121-129.
- Lipsky, M (1980). *Street-level bureaucracy. Dilemmas of the individual in public services*. New York: Russel Sage Foundation.
- Lorenz, W. (1996). *Socialt arbete i ett föränderligt Europa*. Göteborg: Daidalos.
- Lorenz, W. (2006). *Perspectives on European Social Work. From the Birth of the Nation State to the impact of Globalisation*. Opladen and Farmington Hills: Barbara Budrich Publishers.
- Lorenz, W. (2016). Rediscovering the Social Question, i *European Journal of Social Work*. Volume 19 (1), 4-17.
- Löfgren, H., Karlsson, M. & Prieto, H. P. (2015). Inledning, i H. Löfgren, M. Karlsson. & H. P. Prieto (red). *Med livsberättelser som forskningsansats – En rapport från den 6:e livsberättelsekonferensen i Karlstad*. Karlstad: Karlstad University Studies.
- Manthorpe, J., Stevens, M., Hussein, S., & Sharpe, E. (2014). The ‘making’ of social workers: Findings from interviews with managers of newly qualified social workers. *Practice (UK)*, 26(2), 97-111.
- Wilson, G. & McCrystal, P. (2007) Motivations and Career Aspirations of MSW Students in Northern Ireland. *Social Work Education*, 26, 35-52.
- Meekyung, H. & Chow, C-C. (2010). What Changes MSW Students’ View on the Mission of Social Work? *Social Work Education*, 29(2), 205-221.
- Melucci, A. (1992). *Nomader i net*. Göteborg: Daidalos.
- Melucci, A. (1996). *Challenging Codes – Collective Action in the Information Age*. Cambridge: University of Cambridge Press.
- Molander, P. (2017). *Dags för omprövning – en ESO-rapport om styrning av offentlig verksamhet*. Regeringskansliet, Finansdepartementet: Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi.
- Morazes J. , Benton, A.D., Sherrill, J. C., Jacquet, S.D. (2010), Views of Specially-trained Child Welfare Social Workers: A Qualitative Study of their Motivations, Perceptions, and Retention. *Qualitative social work*. Vol.9(2), 227-247.
- Moriarty, J., Manthorpe, J., Stevens, M., & Hussein, S. (2011). Making the transition: Comparing research on newly qualified social workers with other professions. *The British Journal of Social Work*, 41(7), 1340-1356.
- Morley, C. (2012). Using critical reflection to Research Possibilities for Change. *British Journal of Social Work*, Vol. 44(6), 1419-1435.
- Morley, C., Macfarlane, S. (2014). Critical social work as ethical social work: using critical reflection to research students’ resistance to neoliberalism. *Critical and Radical Social Work*, Nov 2014, Vol.2(3), 337-355.
- Morley, C., Macfarlane, S. and Ablett, P. (2017). ‘The neoliberal colonisation of social work education: A critical analysis and practices for resistance’. *Advances in Social Work and Welfare Education*, 19(2), 25-40.

- Olson, C. J. & Royse, D. (2006). Early-Life Adversity and Choice of the Social Work Profession, *Journal of Evidence-Based Social Work*, 3(2), 31-47.
- Osteen, P. J. (2011). Motivations, Values, and Conflict Resolution: Students' Integration of Personal and Professional Identities. *Journal of Social Work Education*, 47(3), 423-444.
- Pack, M. (2015). 'Unsticking the stuckness': A qualitative study of the clinical supervisory needs of early-career health social workers. *British Journal of Social Work*, 45(6), 1821.
- Papadaki, V. (2001). Studying social work: Choice or compromise? Students' views in a social work school in Greece. *Social Work Education*, 20(1), 137-147.
- Pearson, G. (1973). Social work as the privatised solution of public ills. *British Journal of Social Work*, 3, 209-227.
- Perry, R. (2003). Who wants to work with the poor and homeless? *Journal of Social Work Education*, 39(2), 321-341.
- Postle, K., Edwards, C., Moon, R., Rumsey, H., & Thomas, T. (2002). Continuing professional development after qualification--partnerships, pitfalls and potential. *Social Work Education*, 21(2), 157-169.
- Power, M. (1997). *The Audit Society. Rituals of Verification*. Oxford: Oxford University Press.
- Raeymaeckers, P. & Dierckx, D. (2013). To Work or Not to Work? The Role of the Organisational Context for Social Workers' Perceptions on Activation. *British Journal of Social Work*, 43, 1170-1189.
- Riessman, C. K. (2008). *Narrative Methods for Human Sciences*. London: Sage Publications Ltd.
- Rizzo, J. R., House, R. J. and Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and role ambiguity in complex organizations, *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-63.
- Rogowski, Steve (2010). *Social Work. The Rise and Fall of a Profession*. UK: Policy Press.
- Shardlow, Steven 1998. Values, ethics and social work. i Adams, R. & Dominelli, L. & Payne, M. (ed): *Social work. Themes, issues and critical debates*. UK: Palgrave MacMillan.
- Shepard, M. & Charles, M. (2017). Personality in those entering social work training in England: comparing women and men. *European Journal of Social Work*, 20 (29), 288-296.
- Smith, B. D. (2005). Job retention in child welfare: Effects of perceived organizational support, supervisor support, and intrinsic job value. *Children and Youth Services Review*, 27(2), 153-169.
- Stevens, M., Moriarty, J., Manthorpe, J., Hussein, S., Sharpe, E., Orme, J., Mcyntyre, G., Cavanagh, K., Green-Lister, P. & Crisp, B. R. (2010). Helping others or a rewarding career? Investigating student motivations to train as social workers in England. *Journal of Social Work*, 12(1), 16-36.
- Stoltzfus, K. M. (2017). The motivations of Russian Federation social work students for pursuing a social work degree. *International Social Work*, 60(4), 847-860.
- Strolin-Goltzman, J. (2008). Should I Stay or Should I Go? A Comparison Study of Intention to Leave Among Public Child Welfare Systems with High and Low Turnover Rates. *Child Welfare* 87(4) 125-143.

- Svensson, L. & Larsson, S. (2018). *Digitalisering av kommunal socialtjänst. En empirisk studie av en organisation och profession i förändring*. FoU Helsingborg.
- Svensson, L., Brulin, G., Jansson, S. Sjöberg, K. (2009). *Utvärdering genom följeforskning*. Lund: Studentlitteratur.
- Sunesson, S. (2002). Sociala problem och samhällsbekymmer i historien, i Meuwisse, A. & Swärd, H. (red.): *Perspektiv på sociala problem*. Stockholm: Natur och kultur.
- Sunesson, S. (2003). Socialt arbete – en bakgrund till ett forskningsämne. Högskoleverkets rapportserie 2003:16 R: *Socialt arbete. En genomlysning av ämnet*. Stockholm: FAS, Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap och Högskoleverket.
- Tham, P. (2007). Why are they leaving? : Factors Affecting Intention to Leave among Social Workers in Child Welfare. *British Journal of Social Work*, 37, 1225-1246.
- Tham, P. (2008). *Working Conditions in the Swedish Child Care: Prerequisites for Qualified Work*. Stockholm: Stockholm University, Social Work.
- Tham, P. and Meagher, G. (2009) 'Working in human services: How do experiences and working conditions in child welfare social work compare?', *British Journal of Social Work*, 39(5), 807–27.
- Tham, P. (2018a). A professional role in transition : Swedish child welfare social workers' descriptions of their work in 2003 and 2014. *British Journal of Social Work*, 8 (2), 449-467.
- Tham, P. (2018b). Where the need is greatest : a comparison of the perceived working conditions of social workers in Swedish metropolitan low-, middle-and high-income areas in 2003 and 2014. *Nordic Social Work Research*, 8 (2), 185-200.
- Tham, P. & Lynch, D. (2019). 'Lost in transition?' : newly educated social workers reflections on their first months in practice [Från socionomstudent till socialarbetare – nyexaminerade socionomers reflektioner kring de första månaderna i yrket]. *European Journal of Social Work*, 22 (3), 400-411.
- Teddle, C. & Tashakkori, A. (2003). Major issues and controversies in the use of mixed methods in the social and behavioral sciences, i A. Tashakkori and C. Teddle (red.), *Handbook of mixed methods in social and behavioral research* (sid. 3-50). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Toros, K. & Medar, M. (2015). Undergraduate Students' Motives for Studying Social Work: The Case of Estonia. *International Journal of Liberal Arts and Social Science*, 3(2), 45-51.
- Travis, D. J., Lizano, E. L. and Mor Barak, M. E. (2016) "I'm so stressed!": A longitudinal model of stress, burnout and engagement among social workers in child welfare settings, *British Journal of Social Work*, 46(4), 1076–95.
- von Eye, A. (2002). *Configural Frequency Analysis: Methods, Models, and Applications*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Wagner, A., & Yee, J., (2011). Anti-oppression in Higher Education: Implicating Neo-Liberalism. *Canadian Social Work Review; Ottawa Vol. 28, Iss. 1, (2011): 89-105*.
- Warman, A., & Jackson, E. (2007). Recruiting and retaining children and families' social workers: the potential of work discussion groups. *Journal Of Social Work Practice*, 21(1), 35-48.

- Wiig, P. (2009). *Forskningscirkel: ett fält för gemensamt kunskapande i relationen mellan socialt arbete som ideellt arbete och vetenskapligt kunskapsfält*. Kalvsund: Solidaritet förlag.
- White, V. (2015). Reclaiming reflective supervision. *Practice*, 27(4), 251-264.
- Wright Mills, C. (1940). Situated Actions and Vocabularies of Motive. *American Sociological Review*, 5, 904-913.
- Wilson, G. & McCrystal, P. (2007). Motivations and Career Aspirations of MSW Students in Northern Ireland. *Social Work Education*, 26(1), 35-52.

Rapporter – offentlig statistik, nyhetsartiklar

- Arbetsmiljöverket (2015). Föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö. AFS 2015:4
- SSR, Lindquist (2014). Personalomsättning, arbetsvillkor och kompetens i socialtjänstens barn- och ungdomsvård.
- Statistiska centralbyrån (2017a). Lärare utanför yrket. SCB: Temarapport 2017:2.
- Statistiska centralbyrån (2017b). Sjuksköterskor utanför yrket. SCB: Temarapport 2017:3.
- Suntarbetsliv Socialtjänsten kryar på sig 20181210 <https://www.suntarbetsliv.se/forskning/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/hoga-krav-och-lag-kontroll-kan-bidra-till-stressjukdomar/>
- UKÄ (2015). Etableringen på arbetsmarknaden för högskoleutbildade examinerade läsåren 2011/12, 2009/10 och 2007/08, Rapport 2015:26.
- UKÄ (2019) Årsrapporten på webben. uka.se/arsrapport

Bilagor

Bilaga 1 Enkäten svarsfrekvenser i procent

Statistiska centralbyrån – Örebro universitet
Socionom – utbildning, arbete och framtid___
Valet av socionomutbildningen

1.	Vilka var dina motiv för att välja socionomutbildningen?	(svar i %)	Instämmer	Instämmer	Varken	Instämmer	Instämmer
			helt	delvis	eller	knappast	inte alls
	a. Jag ville arbeta med att hjälpa människor i svåra situationer	63,6	31,6	3,1	1,6	0,0	
	b. Personer med erfarenhet av yrket inspirerade mig	13,6	27,1	22,1	13,9	23,3	
	c. Jag var intresserad av sociala frågor	50,4	38,8	6,4	3,4	1,1	
	d. Jag hade arbetserfarenhet från socialt arbete	15,3	24,8	12,8	11,8	35,3	
	e. Jag hade personlig erfarenhet av socialt arbete, t.ex. som klient eller anhörig	11,6	19,5	5,9	12,0	51,1	
	f. Jag såg en utbildning med många möjliga yrkesval	61,7	28,7	5,7	2,4	1,4	
	g. Jag så en utbildning som gav goda möjligheter till fast arbete	44,6	24,9	23,4	3,0	4,1	
	h. Jag kom inte in på mitt förstahandsval	5,4	5,6	2,9	2,5	83,6	
2.	Var det något annat som bidrog till att du valde socionomutbildningen?						
3.	Hur såg du på yrket och din yrkesframtid vid tiden för examen? (samma skala som 1.)						
	a. Jag hade en klar uppfattning om var jag ville arbeta	24,8	36,6	14,9	12,8	10,9	
	b. Arbete inom socialtjänsten såg jag som ett nödvändigt steg i yrkesutvecklingen	20,3	30,3	17,1	11,6	20,6	
	c. Mitt långsiktiga yrkesmål var ett annat än socialtjänsten	46,5	17,7	17,1	6,0	12,7	
Arbete och yrkesområde							

4.	<p>Har du arbetat minst tre månader sedan examen?</p> <p>99,1% Ja</p> <p>0,9% Nej → Tack för att du besvarat enkäten så här långt! Eftersom frågorna nedan vänder sig till de som arbetat minst tre månader blir det inga fler frågor och du kan gå till rutan för kommentarer på sista sidan (nummer 19).</p>
5.	<p>Inom vilket område var ditt första arbete sedan examen?</p> <p><i>Markera endast ett alternativ.</i></p> <p>47,9% Socialtjänsten inom utredning</p> <p>3,5 Socialtjänsten inom behandling</p> <p>13,6 Äldreomsorgen som biståndshandläggare eller chef</p> <p>5,2 LSS som biståndshandläggare eller chef</p> <p>1,0 Skolan som kurator</p> <p>2,4 Sjukvården som kurator</p> <p>1,7 Kriminalvården, ange yrke:</p> <p>2,3 Migrationsområdet, ange yrke:</p> <p>7,0 Behandlingshem, ange yrke:</p> <p>13,9 Annat område inom socialt arbete/verksamhet, ange vilket:</p> <p>1,4 Annat område utanför socialt arbete/verksamhet, ange vilket.....</p>
6.	<p>Hade du sökt dig till en annan typ av arbete om det hade varit möjligt?</p> <p>39,2 Ja</p> <p>60,8 Nej</p>
7.	<p>Fick du som nyanställd det stöd du behövde på ditt första arbete?</p> <p><i>Till stöd räknas t.ex. introduktionsprogram samt stöd från ledning, kollegor och mentor</i></p> <p>27,0 Ja, helt</p> <p>54,7 Ja, till viss del</p> <p>18,3 Nej, inte alls</p>

8.	<p>Var den verksamhetsförlagda delen av socionomutbildningen (praktiken) viktig för vilka arbeten du sökte?</p> <p>30,1 Ja, helt</p> <p>45,3 Ja, till viss del</p> <p>24,6 Nej, inte alls</p>
9a.	<p>Är du kvar på din första arbetsplats efter examen?</p> <p>19,2 Ja → Gå vidare till fråga 13</p> <p>80,8 Nej</p>
9b.	<p>Var var främsta orsaken till att du inte är kvar på din första arbetsplats efter examen?</p> <p>18,8 Anställningen var tidsbegränsad</p> <p>6,5 Arbetet motsvarade inte mina förväntningar</p> <p>9,3 Arbetsvillkoren, t.ex. lön och arbetstider</p> <p>25,8 Arbetsmiljön, t.ex. stress och arbetsbelastning</p> <p>6,3 Brist på utvecklingsmöjligheter</p> <p>33,3 Annan orsak, ange vad</p>
10.	<p>Vilken är din huvudsakliga sysselsättning idag?</p> <p><i>Svara "arbete" även om du för tillfället är borta från arbetet på grund av sjukdom, tjänstledighet, föräldradag eller liknande.</i></p> <p>97,8 % Arbete</p> <p>Studier</p> <p>Arbetslös</p> <p>Sjuk-/aktivitetsersättning</p> <p>Annan sysselsättning</p> <p><i>Tack för att du besvarat enkäten så här långt! Eftersom frågorna nedan vänder sig till de som arbetar blir det inga fler frågor och du kan gå till rutan för kommentarer på sista sidan (nummer 19).</i></p>

11.	<p>Om du haft en eller flera arbeten mellan ditt första arbete och ditt nuvarande arbete, ange de främsta orsakerna till att du slutade det eller dessa arbeten:</p> <p><i>Markera högst tre alternativ.</i></p> <p>29,4 Har inte haft något arbete emellan</p> <p><i>Orsak de som haft arbeten emellan och som slutat dessa</i></p> <p>18,6 Anställningen var tidsbegränsad</p> <p>21,5 Arbetet motsvarade inte mina förväntningar</p> <p>30,3 Arbetsvillkoren, t.ex. lön och arbetstider</p> <p>47,0 Arbetsmiljön, t.ex. stress och arbetsbelastning</p> <p>24,3 Brist på utvecklingsmöjligheter</p> <p>29,0 Annan orsak, ange vad</p>
12.	<p>Inom vilket område arbetar du idag?</p> <p>41,1% Socialtjänsten inom utredning</p> <p>5,4 Socialtjänsten inom behandling</p> <p>7,6 Äldreomsorgen som biståndshandläggare eller chef</p> <p>4,8 LSS som biståndshandläggare eller chef</p> <p>8,9 Skolan som kurator</p> <p>6,5 Sjukvården som kurator</p> <p>0,4 Kriminalvården, ange yrke:</p> <p>2,4 Migrationsområdet, ange yrke:</p> <p>1,7 Behandlingshem, ange yrke:</p> <p>16,0 Annat område inom socialt arbete/verksamhet, ange vilket:</p> <p>5,2 Annat område utanför socialt arbete/verksamhet, ange vilken som var den huvudsakliga anledningen till att byta område:.....</p>

13.	Hur länge har du arbetat sammanlagt inom socialtjänst?					
	18,0 Har aldrig arbetat inom socialtjänst					
	7,2 Mindre än 1 år					
	17,1 Mellan 1-3 år					
	57,6 Mer än 3 år					
Tankar om ditt arbete idag						
14.	Arbete och utbildning	Instämmer helt	Instämmer delvis	Varken eller	Instämmer knappast	Instämmer inte alls
	a. Jag arbetar idag med det jag ursprungligen ville när jag valde socionomutbildningen	16,1	35,6	17,2	10,3	20,9
	b. Min utbildning passar väl för arbetsuppgifterna	43,2	44,8	6,8	3,4	1,8
15.	Arbetsmiljö (samma skala)					
	a. Jag har tillräckligt inflytande över hur jag lägger upp mitt arbete	42,4	49,9	3,5	3,0	1,2
	b. Arbetsbelastningen är ofta för hög	36,3	34,7	18,5	8,1	2,3
	c. Arbetet i team och/eller grupper fungerar bra på min arbetsplats	39,3	42,9	10,9	5,1	1,8
	d. Ledningen ger mig gott stöd	31,6	40,8	13,6	9,0	4,9
	e. Ledningen visar förtroende för min förmåga	58,0	27,9	8,8	3,7	1,6
	f. Arbetskraven är idag orimliga	19,3	27,6	20,7	20,9	11,4
	g. Mina arbetsvillkor tillåter mig att utföra ett professionellt arbete	24,7	49,2	11,5	11,3	3,4
	h. Jag får ett gott stöd av mina kollegor	61,7	29,3	6,0	2,1	0,9

16.	Tankar om yrkesutveckling och karriär (samma skala)					
	a. Om fem år arbetar jag inte längre inom den verksamhet jag är nu	31,3	26,4	20,7	13,4	8,3
	b. Även om jag byter jobb eller befattning så vill jag vara kvar på socionomernas yrkesfält	53,7	25,4	13,6	3,2	4,1

Tankar om arbete i socialtjänst

17. Min syn på arbete inom dagens socialtjänst (samma skala)

Saknar du erfarenhet från socialtjänst utgår du från din allmänna uppfattning

	Instämmer helt	Instämmer delvis	Varken eller	Instämmer knappast	Instämmer inte alls
a. Arbetet är för emotionellt påfrestande	25,8	47,1	16,1	8,5	2,5
b. Arbetet innehåller för mycket administrativa uppgifter	44,9	36,3	11,7	4,6	2,5
c. Att arbeta med myndighetsutövning är intressant	44,1	33,6	11,5	6,2	4,6
d. Arbetet är meningsfullt och viktigt	73,7	22,9	2,1	1,1	0,2
e. Ärendemängden är alltför hög	59,9	28,2	8,9	2,5	0,5
f. Det är för många omorganisationer i socialtjänsten	38,5	30,0	25,4	3,9	2,3
g. Man får alltför sällan uppskattning för väl utfört arbete	27,7	36,9	17,2	13,1	5,1
h. Ansvaret i arbetet är alltför ofta för tungt att bära	28,6	41,6	18,5	9,4	2,0
i. Man har tillräckligt inflytande över arbetets utförande	10,5	41,0	22,9	20,6	5,1
j. Arbetsvillkoren tillåter ett professionellt arbete	7,6	40,2	19,5	26,0	6,7
k. Utvecklingsmöjligheterna i yrket är för begränsade	19,1	37,0	26,5	11,9	5,5
l. Man har tid att reflektera över sina arbetsinsatser på arbetstid	2,7	14,5	18,4	40,4	24,1
m. Stödet från kollegor motverkar oftast arbetets svåra sidor	30,0	41,5	18,3	8,0	2,3
n. Arbetet är ensamt	4,6	33,2	24,8	24,1	13,3
o. Det är ofta ledningsproblem i socialtjänsten	32,8	33,3	24,6	7,7	1,6
p. Det är svårt att stänga av tankar och känslor när man går hem för dagen	20,2	36,5	19,7	15,8	7,8
q. Alla socionomer bör arbeta inom socialtjänsten i början av sin karriär	17,6	23,6	27,3	12,1	19,5
r. Det satsas för lite på kompetensutveckling av socialsekreterare	39,6	31,2	22,3	4,4	2,5
s. Introduktionen till nyanställda är svagt utvecklad i socialtjänsten	44,0	30,9	17,7	5,5	2,0

Mer kunskap om utbildning, arbete och framtid som socionom

18. **För att få mer kunskap om undersökningens innehåll vill Örebro universitet gärna intervjua en del av er som besvarat enkäten. Intervjuerna kommer att genomföras under 2017/2018. Om du kan tänka dig att delta i en intervju behöver SCB ditt samtycke till att kunna lämna ut ditt namn och telefonnummer till de som arbetar med undersökningen vid Örebro universitet.**
- Kontaktuppgifterna kommer inte kopplas ihop med dina enkätsvar eller registeruppgifter. Örebro universitet lyder under sekretess och kontaktuppgifterna raderas senast 31 december 2018. Du kan när som helst ångra ditt samtycke genom att kontakta projektansvarig Anders Bruhn (kontaktuppgifter finns på brevets framsida), som då raderar ditt namn och telefonnummer. Endast ett fåtal av er som kan tänka er att bli intervjuade kommer att kontaktas. Vid det tillfället får du ytterligare information, för att därefter välja om du vill bli intervjuad eller inte.
- Fyll i dina kontaktuppgifter ifall du kan tänka dig delta i en intervju och samtycker till att SCB lämnar vidare namn och telefonnummer till Örebro universitet. Samtycker du inte fyller du inte i några uppgifter.**
- Kontaktuppgifterna läses maskinellt. Skriv därför med STORA bokstäver och tydliga siffror.
- Förnamn**
- Efternamn**
- Telefonnummer

19.	Har du några övriga kommentarer till enkätens frågor får du gärna skriva här:
-----	---

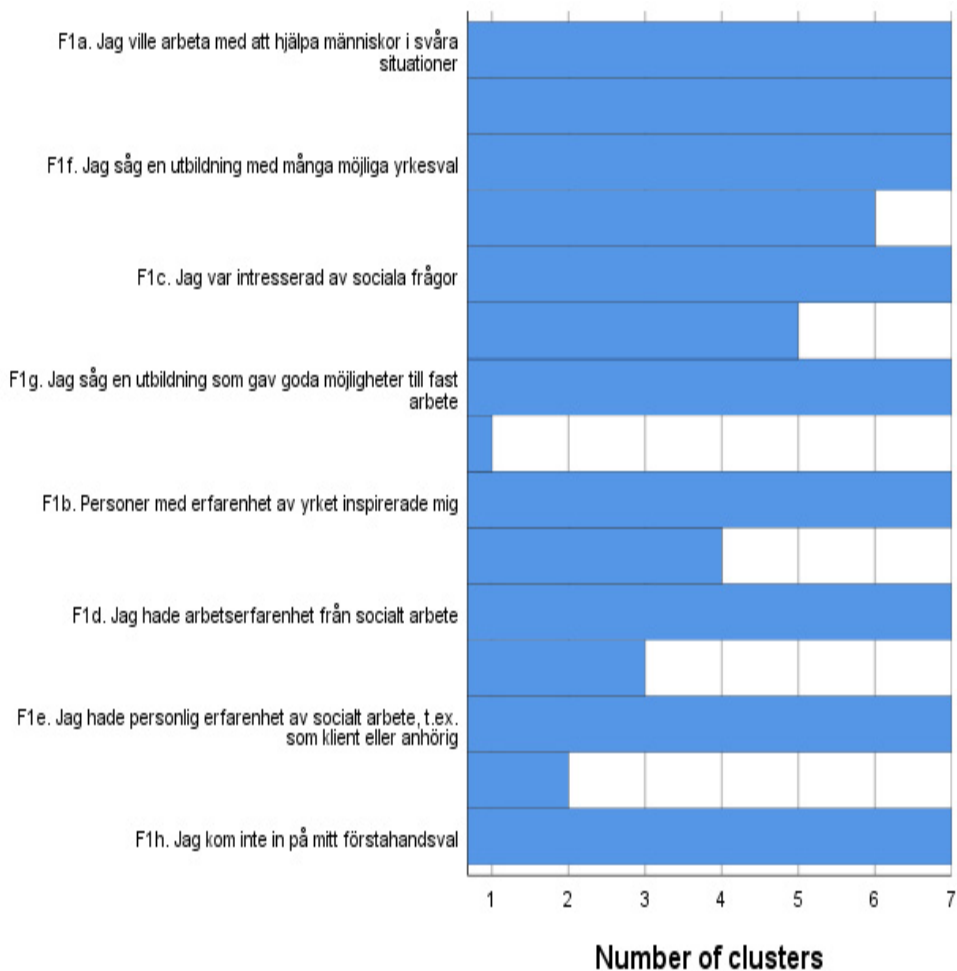
Bilaga 2: Redogörelser för Kluster- och CFA-analyser

Denna bilaga innehåller en redogörelse för den klusteranalys som varit vägledande i analyserna rörande motiv till att söka socionomutbildningen, CFA-analysen av socionomernas karriärvägar och hur synen på arbetet i dagens socialtjänst tar sig uttryck i förhållande till olika karriärvägar.

Klusteranalys av motiv

I klusteranalysen av motiven till att söka socionomutbildningen har samtliga åtta variabler som berör respondenternas motiv inkluderats (F1a-F1h), där varje enskild variabel utgör ett enskilt kluster. Analysen börjar således med åtta kluster. Därefter kombineras de variabler som är mest lika inbördes. Av diagrammet nedan (som läses från höger till vänster) kombineras variabeln F1a ”Jag ville arbeta med att hjälpa människor i svåra situationer” och F1f ”Jag såg en utbildning med många möjliga yrkesval” i ett första steg (se kolumnen 7 kluster). Att dessa kluster är mest lika inbördes innebär med den valda metoden att den starkaste korrelationen föreligger mellan dessa variabler. I nästa steg (6 kluster) kombineras variabeln F1c ”Jag var intresserad av sociala frågor” med det redan nämnda klustret. Därefter kombineras F1g ”Jag såg en utbildning som gav goda möjligheter till fast arbete” med de tidigare nämnda frågorna (5 kluster). I det därpå följande steget bildar F1b ”Personer med erfarenhet av yrket inspirerade mig” och F1d ”Jag hade arbetserfarenhet från socialt arbete” ett nytt och eget kluster (kluster 4).

Diagram B1: Horisontal icicle, samtliga variabler om motiv



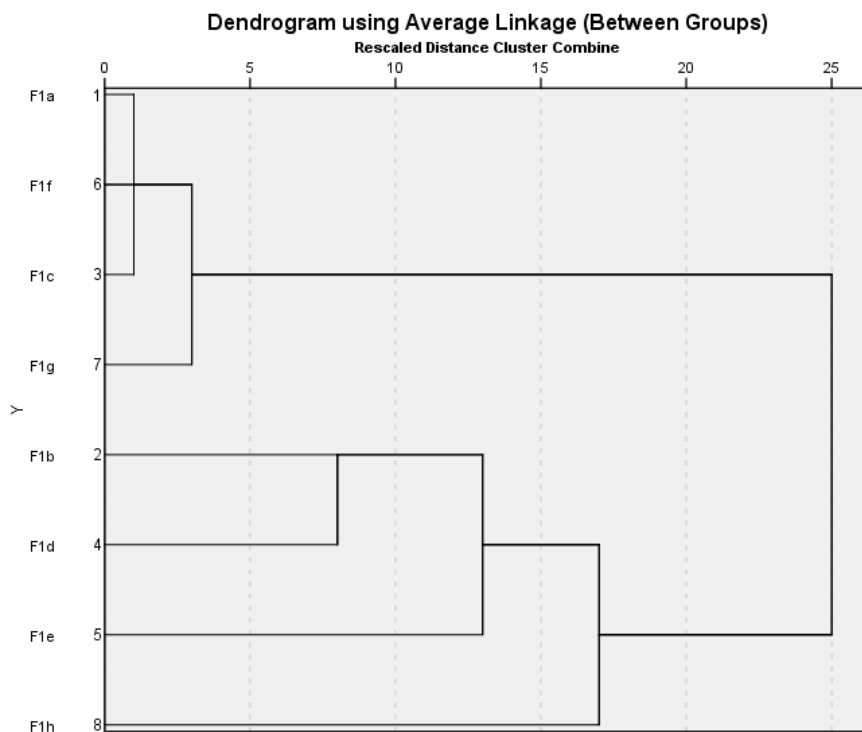
I det därpå följande steget involveras variablerna F1e ”Jag hade personlig erfarenhet av socialt arbete, t.ex. som klient eller anhörig” (kluster 3) och F1h ”Jag kom inte in på mitt förstahandsval” (kluster 2). Att denna fråga bildar ett kluster tillsammans med övriga frågor som berör erfarenheter först i näst sista steget talar för att variablerna ifråga är kvalitativt annorlunda jämfört med övriga variabler. Det framgår också av tabellen nedan, som visar vilka variabler (1-8/a-h) som bildar kluster givet olika klusterlösningar.

Tabell B1: Cluster Membership: samtliga variabler om motiv

Agglomeration Schedule						
Stage	Cluster Combined		Coefficients	Stage Cluster First Appears		
	Cluster 1	Cluster 2		Cluster 1	Cluster 2	Next Stage
1	1	6	579,000	0	0	2
2	1	3	649,500	1	0	3
3	1	7	872,667	2	0	7
4	2	4	1573,000	0	0	5
5	2	5	2119,500	4	0	6
6	2	8	2633,667	5	0	7
7	1	2	3747,000	3	6	0

Poängen med klusteranalysen är att reducera data, att urskilja motiv som är mer lika än olika varandra och som därför kan sägas återspegla olika dimensioner eller typer av motiv. Mot bakgrund av detta är frågan om vilket antal kluster som bäst beskriver dimensionaliteten i data inte oväsentlig. En nackdel med klusteranalys är att det inte existerar några generella regler för att välja antalet kluster. För att få vägledning om optimalt antal kluster har vi valt att utgå från en förklarad felvarians på 2/3. Den klusterlösning som kommer närmast detta kriterium återfinns i steg 4, vilket motsvarar en 2-klusterlösning där den förklarade felvariansen uppgår till 58 procent $((3747.0 - 1573.0)/3747.0)$. Vid en 2-klusterlösning får vi följande resultat:

Diagram B2: Dendrogram över samtliga variabler om motiv.



Dendrogrammet läses från vänster till höger. Av resultatet framgår att variablerna F1a, F1c, F1f och F1g uppvisar den minsta distansen/största korrelationen sinsemellan (kluster 1). Därefter bildar F1b, F1d, F1e och F1h ett gemensamt kluster (kluster 2). I det sista steget kombineras kluster 1 och 2 i ett gemensamt kluster. Det innebär att vissa uppsättningar variabler är mer lika varandra inbördes jämfört med andra. Sammanfattningsvis kan de kluster som utkristalliserats beskrivas enligt följande:

Kluster 1 utgörs av variablerna:

- *F1a. Jag ville arbeta med att hjälpa människor i svåra situationer*
- *F1c. Jag var intresserad av sociala frågor*
- *F1f. Jag såg en utbildning med många möjliga yrkesval*
- *F1g. Jag såg en utbildning som gav goda möjligheter till fast arbete*

Kluster 2 utgörs av variablerna:

- *F1b. Personer med erfarenhet av yrket inspirerade mig*
- *F1d. Jag hade arbetserfarenhet från socialt arbete*
- *F1e. Jag hade personlig erfarenhet av socialt arbete, t.ex. som klient eller anhörig*
- *F1b. Jag kom inte in på mitt förstahandsval*

CFA-analys av karriärvägar

Den initiala analysen av respondenternas rörelser mellan olika verksamhetsområden (karriärvägar) med hjälp av CFA visar att det föreligger viss mönsterlikhet i olika grupper av respondenter. CFA används här som ett verktyg för att analysera och identifiera mönster på kategorinivå, dvs. hur unika yrkesval hos enskilda individer sammanhänger med varandra snarare än hur egenskaper hos grupper av individer (aggregerad nivå) uppvisar samvariation på variabelnivå. Det handlar härvidlag om att söka identifiera specifika mönster av typer och antityper, vilka kan ge en antydning om bestämda utvecklingsvägar. Enkelt uttryckt kan förekomsten av typer och antityper ge oss kunskaper om dessa unika grupper av individer för att allteftersom fördjupa förståelsen av vad som kännetecknar dem när det bland annat gäller hur de såg på yrket och sin yrkesframtid vid tiden för examen, synen på arbetsmiljön och arbetet inom dagens socialtjänst.

Analysen visar att det finns fem typer och fyra antityper när det gäller respondenternas karriärvägar (se tabell B2). Typerna indikerar att det är mer vanligt förekommande att de som inledde sin yrkeskarriär inom *Socialtjänst* (konfiguration 11), *Äldre/LSS* (konfiguration 22), *Kurator* (konfiguration 33), *Övrigt socialt arbete* (konfiguration 44) och *utanför socialt arbete* (konfiguration 55) också har sitt nuvarande arbete inom samma område än vad vi kan förvänta oss. Antityperna indikerar att det är mindre vanligt än vad vi kan förvänta oss av att respondenterna *inleder sin yrkeskarriär inom Socialtjänst och ha sitt nuvarande arbete inom Äldre/LSS* (konfiguration 12) eller *övrigt socialt arbete* (konfiguration 14). Det är likaså mindre vanligt än vad vi kan förvänta oss att respondenterna *inleder sin yrkeskarriär inom Äldre/LSS och har sitt nuvarande arbete inom Socialtjänst* (konfiguration 21) eller att respondenterna går från ett arbete som *Kurator till Socialtjänst* (konfiguration 31). Mot bakgrund av detta har karriärvägarna kategoriserats in i olika grupper fördelat på de ovan nämnda typerna, antityperna respektive övriga. Vi kommer återkomma till dessa typer och antityper i syfte att fördjupa förståelsen för vad som motiverat deras faktiska karriärvägar och hur

de ser på arbetsmiljön och arbetet inom dagens socialtjänst. De typer och antityper av karriärvägar vi kommer återkomma till är *Typ I: Socialtjänst-Socialtjänst* (n = 208), *Typ II: Äldre/LSS-Äldre/LSS* (n = 54), *Typ III: Kurator-Kurator* (n = 15), *Typ IV: Övrigt socialt-Övrigt socialt* (n = 54), *Antityp I: Socialtjänst-Äldre/LSS* (n = 13), *Antityp II: Socialtjänst-Övrigt socialt* (n = 31) och *Antityp III: Äldre/LSS-Socialtjänst* (n = 31). En typ *Utanför-Utanför* (n = 2) och en antityp *Kurator-Socialtjänst* (n = 1) kommer dock att lämnas utanför analyserna då antalet individer tillhörande dessa är för få.

TABELL B:2: Resultat Configuration frequency analysis (CFA) av socionomernas karriärvägar baserat på yrkesområde för första arbete efter examen och nuvarande arbete.

Första arbete	Nuvarande arbete	CFA-konfiguration	Observed			Expected			Residuals	Std. Residuals	Types*
			Count	%	Count	%	Count	%			
Socialtjänst	Socialtjänst	11	208,000	36,8%	150,796	26,7%	57,204	4,658		Type	
	Äldre/LSS	12	13,000	2,3%	40,354	7,1%	-27,354	-4,306		Antitype	
	Kurator	13	37,000	6,5%	41,416	7,3%	-4,416	-,686			
	Övrigt socialt arbete	14	31,000	5,5%	54,690	9,7%	-23,690	-3,203		Antitype	
	Utanhör	15	11,000	1,9%	12,743	2,3%	-1,743	-,488			
Äldre/LSS	Socialtjänst	21	31,000	5,5%	55,795	9,9%	-24,795	-3,319		Antitype	
	Äldre/LSS	22	54,000	9,6%	14,931	2,6%	39,069	10,111		Type	
	Kurator	23	10,000	1,8%	15,324	2,7%	-5,324	-1,360			
Kurator	Övrigt socialt arbete	24	11,000	1,9%	20,235	3,6%	-9,235	-2,053			
	Utanhör	25	5,000	0,9%	4,715	0,8%	,285	,131			
	Socialtjänst	31	1,000	0,2%	10,556	1,9%	-9,556	-2,941		Antitype	
Övrigt socialt arbete	Äldre/LSS	32	,000	0,0%	2,825	0,5%	-2,825	-1,681			
	Kurator	33	15,000	2,7%	2,899	0,5%	12,101	7,107		Type	
	Utanhör	34	5,000	0,9%	3,828	0,7%	1,172	,599			
Socialtjänst	Utanhör	35	,000	0,0%	,892	0,2%	-,892	-,944			
	Socialtjänst	41	43,000	7,6%	62,832	11,1%	-19,832	-2,502			
	Äldre/LSS	42	8,000	1,4%	16,814	3,0%	-8,814	-2,150			
	Kurator	43	14,000	2,5%	17,257	3,1%	-3,257	-,784			
	Övrigt socialt arbete	44	54,000	9,6%	22,788	4,0%	31,212	6,538		Type	
Utanhör	Utanhör	45	6,000	1,1%	5,310	0,9%	,690	,300			
	Socialtjänst	51	1,000	0,2%	4,021	0,7%	-3,021	-1,507			
	Äldre/LSS	52	1,000	0,2%	1,076	0,2%	-,076	-,073			
	Kurator	53	2,000	0,4%	1,104	0,2%	,896	,852			
	Övrigt socialt arbete	54	2,000	0,4%	1,458	0,3%	,542	,448			
Utanhör	55	2,000	0,4%	,340	0,1%	1,660	2,848		Type		

* Following Krathch: Result for the binomial test using Holm's correction

Analys av karriärtypernas syn på arbetet i dagens socialtjänst (tema 17 – socialtjänstens arbetsmiljö)

Studeras synen på arbetet inom dagens socialtjänst (fråga 17a-17s) med utgångspunkt i de karriärvägar vi identifierade med hjälp av CFA visar ANOVA-analysen att det även här föreligger signifikanta skillnader.

Analysen visar att det föreligger skillnader när det gäller påståendet ”Att arbeta med myndighetsutövning är intressant” föreligger det signifikanta skillnader ($F(7, 558) = 12.833$, $p < .001$). I detta fall är det respondenterna som tillhör karriärvägarna *Typ I: Socialtjänst-Socialtjänst*, *Typ II: Äldre/LSS-Äldre/LSS*, *Antityp I: Socialtjänst-Äldre/LSS* och *Antityp III: Äldre/LSS-Socialtjänst* som i störst utsträckning instämmer i påståendet. Respondenterna som tillhör karriärvägarna *Typ III: Kurator-Kurator*, *Typ IV: Övrigt socialt-Övrigt socialt* instämmer i lägre grad i påståendet.

Studerar vi skillnaderna när det gäller påståendet ”Arbetet är meningsfullt och viktigt” ($F(7, 556) = 2.931$, $p = .005$), visar analysen att respondenterna som tillhör karriärvägen *Antityp I: Socialtjänst-Äldre/LSS* är de som i minst utsträckning instämmer i påståendet om att arbetet är meningsfullt och viktigt.

När det gäller frågan om ”Ärendemängden är alltför hög” ($F(7, 557) = 2.828$, $p = .007$) är det respondenterna tillhörande karriärvägarna *Typ III: Kurator-Kurator*, *Typ IV: Övrigt socialt-Övrigt socialt* som i störst utsträckning instämmer i påståendet, samtidigt som respondenterna tillhörande karriärvägarna *Typ I: Socialtjänst-Socialtjänst*, *Typ II: Äldre/LSS-Äldre/LSS*, *Antityp I: Socialtjänst-Äldre/LSS* och *Antityp III: Äldre/LSS-Socialtjänst* som i lägre grad anser att ärendemängden är alltför hög.

Beträffande påståendet ”Man får alltför sällan uppskattning för väl utfört arbete” ($F(7, 557) = 2.838$, $p = .006$) är det respondenterna som tillhör karriärvägarna *Typ III: Kurator-Kurator*, *Typ IV: Övrigt socialt-Övrigt socialt* och *Antityp II: Socialtjänst-Övrigt socialt* i högre utsträckning instämmer i påståendet samtidigt som respondenterna tillhörande *Typ I: Socialtjänst-Socialtjänst*, *Typ II: Äldre/LSS-Äldre/LSS*, *Antityp I: Socialtjänst-Äldre/LSS* och *Antityp III: Äldre/LSS-Socialtjänst* har en mer positiv inställning.

Avseende påståendet ”Ansvaret i arbetet är alltför ofta för tungt att bära” ($F(7, 556) = 3.843$, $p < .001$) är det respondenterna tillhörande karriärvägarna *Typ III: Kurator-Kurator*, *Typ IV: Övrigt socialt-Övrigt socialt* och *Antityp II: Socialtjänst-Övrigt socialt* som i högst utsträckning instämmer i påståendet. Respondenterna tillhörande karriärvägarna *Typ I: Socialtjänst-Socialtjänst*, *Typ II: Äldre/LSS-Äldre/LSS* och *Antityp III: Äldre/LSS-Socialtjänst* anser i lägre grad att ansvaret i arbetet alltför ofta är för tungt att bära.

När det gäller påståendet ”Man har tillräckligt inflytande över arbetets utförande” ($F(7, 557) = 9.270$, $p < .001$) är det respondenterna som tillhör karriärvägarna *Typ I: Socialtjänst-Socialtjänst*, *Typ II: Äldre/LSS-Äldre/LSS*, *Antityp I: Socialtjänst-Äldre/LSS* och *Antityp III: Äldre/LSS-Socialtjänst* som i störst utsträckning instämmer i påståendet samtidigt som respondenterna tillhörande karriärvägarna *Typ III: Kurator-Kurator*, *Typ IV: Övrigt socialt-Övrigt socialt*

IV: Övrigt socialt-Övrigt socialt och Antityp II: Socialtjänst-Övrigt socialt är de som i lägst grad anser sig ha tillräckligt med inflytande över arbetets utförande.

Studerar vi skillnaderna när det gäller påståendet "Arbetsvillkoren tillåter ett professionellt arbete" (F (7, 558) = 4.498, $p < .001$), visar analysen att det är respondenterna som tillhör karriärvägarna *Typ I: Socialtjänst-Socialtjänst*, *Typ II: Äldre/LSS-Äldre/LSS* och *Antityp III: Äldre/LSS-Socialtjänst* som i störst utsträckning instämmer i påståendet att arbetsvillkoren tillåter ett professionellt arbete. Respondenterna tillhörande karriärvägarna *Typ III: Kurator-Kurator*, *Typ IV: Övrigt socialt-Övrigt socialt*, *Antityp I: Socialtjänst-Äldre/LSS* och *Antityp II: Socialtjänst-Övrigt socialt* anser i lägre utsträckning att arbetsvillkoren tillåter ett professionellt arbete.

När det gäller huruvida "Man har tid att reflektera över sina arbetsinsatser på arbetstid" visar analysen att det föreligger skillnader mellan de identifierade typerna och antityperna av karriärvägar (F (7, 558) = 2.228, $p = .031$). *Typ I: Socialtjänst-Socialtjänst*, *Typ II: Äldre/LSS-Äldre/LSS* och *Antityp III: Äldre/LSS-Socialtjänst* är de grupper som i störst utsträckning instämmer i påståendet att man har tid att reflektera över sina arbetsinsatser på arbetstid. Respondenterna som följt karriärvägarna *Antityp I: Socialtjänst-Äldre/LSS* och *Antityp II: Socialtjänst-Övrigt socialt* instämmer i lägre grad i påståendet att de har tid att reflektera över sina arbetsinsatser på arbetstid.

Beträffande påståendet "Stödet från kollegor motverkar oftast arbetets svåra sidor" (F (7, 557) = 3.670, $p = .001$) visar analysen att respondenterna tillhörande karriärvägarna *Typ I: Socialtjänst-Socialtjänst* och *Antityp III: Äldre/LSS-Socialtjänst* är de som i störst utsträckning upplever att stödet från kollegor ofta motverkar arbetets svåra sidor. Respondenterna tillhörande karriärvägarna *Typ III: Kurator-Kurator* och *Typ IV: Övrigt socialt-Övrigt socialt* instämmer i lägre grad i det aktuella påståendet.

Det föreligger även skillnader mellan respondenterna som ingår i de identifierade karriärvägarna när det gäller påståendet "Arbetet är ensamt" (F (7, 557) = 2.893, $p = .006$). Här är det respondenterna tillhörande karriärvägarna *Typ IV: Övrigt socialt-Övrigt socialt* och *Antityp I: Socialtjänst-Äldre/LSS* som i störst utsträckning anser att arbetet är ensamt. Respondenterna tillhörande karriärvägen *Antityp III: Äldre/LSS-Socialtjänst* är de som i minst utsträckning instämmer i det aktuella påståendet.

Även när det gäller påståendet om att "Alla socionomer bör arbeta inom socialtjänsten i början av sin karriär" (F (7, 557) = 8.295, $p < .001$) föreligger det skillnader. Här är det, föga förvånande, respondenterna tillhörande karriärvägarna *Typ I: Socialtjänst-Socialtjänst*, *Antityp I: Socialtjänst-Äldre/LSS* och *Antityp II: Socialtjänst-Övrigt socialt* som i störst utsträckning anser att alla socionomer bör arbeta inom socialtjänsten i början av sin karriär. De grupper som i lägst grad instämmer i påståendet är de individer som tillhör karriärvägarna *Typ III: Kurator-Kurator* och *Typ IV: Övrigt socialt-Övrigt socialt*.

Inställningen när det gäller påståendet "Det satsas för lite på kompetensutveckling av socialsekreterare" uppvisar också skillnader mellan de identifierade grupperna (F (7, 557) = 2.567, $p = .013$). Här är det respondenterna som tillhör karriärvägarna *Typ I: Socialtjänst-Socialtjänst*, *Antityp II: Socialtjänst-Övrigt socialt* och *Antityp III: Äldre/LSS-Äldre/LSS* som i störst utsträckning anser att det satsas för lite på kompetensutveckling av socialsekreterare.

LSS-Socialtjänst som i störst utsträckning instämmer i påståendet. Respondenterna tillhörande *Typ II: Äldre/LSS-Äldre/LSS*, *Typ III: Kurator-Kurator* och *Typ IV: Övrigt socialt-Övrigt socialt* har en mer negativ inställning till det aktuella påståendet.

Slutligen visar analysen att det också föreligger signifikanta skillnader mellan de identifierade karriärvägarna när det gäller påståendet "Introduktionen till nyanställda är svagt utvecklat i socialtjänsten" ($F(9, 557) = 2.187, p = .022$). Här är det respondenterna som tillhör *Typ I: Socialtjänst-Socialtjänst*, *Typ IV: Övrigt socialt-Övrigt socialt*, *Antityp I: Socialtjänst-Äldre/LSS* och *Antityp II: Socialtjänst-Övrigt socialt* som i störst utsträckning instämmer i påståendet, samtidigt som respondenterna tillhörande karriärvägarna *Typ II: Äldre/LSS-Äldre/LSS* och *Typ III: Kurator-Kurator* i lägre grad instämmer i påståendet om att introduktionen till nyanställda är svagt utvecklad i socialtjänsten.

Sammanfattningsvis visar resultaten att det föreligger en rad skillnader mellan de identifierade karriärvägarna när det gäller synen på arbetet inom dagens socialtjänst. Överlag har respondenterna tillhörande karriärvägar som inkluderar arbete inom socialtjänsten en mer positiv syn jämfört med de karriärvägar som inte omfattar arbete inom socialtjänsten.

Bilaga 3: Intervjuguide kvalitativa intervjuer

Bakgrundsfrågor

Namn

Ålder

Var pluggade du? (startade år? Examen år?)

Berätta om ditt nuvarande arbete

Punkter som kan vara viktiga att beröra

- Hur fick hen jobbet (t ex VFU)
- Kort om arbetsuppgifter
- Om det är önskearbetet, eller hellre sökt annat
- Introduktionen

Hur upplever du arbetsvillkoren på arbetsplatsen?

Punkter som kan vara viktiga att beröra

- Inflytande över att lägga upp arbetet
- Arbetsbelastningen, hög eller låg?
- Arbete i team, funkar hur då?
- Stödet från ledningen
- Förtroende från ledningen
- Arbetskravens rimlighet
- Arbetsvillkor som möjliggör professionellt arbete
- Stödet från kollegor

Hur upplever du arbetsmiljön på arbetsplatsen?

Hur ser du på dagens debatt och alarm om villkoren i socialtjänsten?

Punkter som kan komma att beröras

- Kan du tänka dig att arbeta inom socialtjänsten?
Med vad?
- Om inte, varför?

- Emotionellt påfrestande
- Administrativt
- Myndighetsutövning är intressant
- Meningsfullt, viktigt?
- Rimlig ärendemängd?
- Omorganisationer?
- Uppskattning?
- Ansvaret (för tungt?)
- Inflytande?
- Arbetsvillkor som tillåter professionalitet

Varför arbetar du kvar inom socialtjänsten?

Har du funderat på att konsultera?

Jämfört med andra socionomyrken, t ex behandlingshem, kuratorsarbete, var tror du att de bästa förutsättningarna finns att arbeta professionellt?

UTBILDNINGEN

Kommer du ihåg varför du ville bli socionom?

- Arbeta m människor i svåra situationer
- Personer med erfarenhet av yrket inspirerade
- Intresse för sociala frågor
- Tidigare arbetslivserfarenhet
- Personliga erfarenheter
- Utbildning med många möjliga yrkesval
- Goda möjligheter till fast arbete
- Kom inte in på förstahandsvalet

Minns du vad som hände med dig under själva utbildningen?

- Mognadsprocess
- Ändrad bild av yrket
- Ngt särskilt att minnas (händelser, insikter, avgörande moment/turning points)

Hur såg du på socionomyrket vid tiden för din examen?

- Visste du vad du ville jobba med?
- Hur såg du på arbete inom socialtjänsten?
- Hade du något långsiktigt mål?

Kan du jämföra den bild av yrket som utbildningen gav, men den verkligen som du sedan mött?

Gav utbildningen de rätta förutsättningarna? Behöver något ändras?

PROFESSIONALITET

Vad tänker du utmärker en socionom?

- Särskilda egenskaper?
- Särskilda kunskaper?
- Kännetecken för socionomprofessionen?

Vad innebär det att vara professionell som socionom?

- På din arbetsplats specifikt?

Ger ditt nuvarande yrke dig möjlighet att vara professionell/utföra ett professionellt arbete? Motivera!

- Jämförelse med tidigare yrken
- Möjligheten att arbeta professionellt i olika socionomyrken

EFTER UTBILDNINGEN

Berätta om ditt liv som socionom efter examen

- Arbeten du har haft
- Varför bytt jobb
- Annat som har hänt i livet som påverkat arbetslivet

Om bytt jobb, varför?

- Tidsbegränsat arbete
- Motsvarade ej förväntningarna
- Arbetvillkor; tid och lön

- Arbetsmiljö; stress och belastning
- Utvecklingsmöjligheter

Hur ser du på framtiden i relation till yrkesutveckling och karriär?

- Arbetar du kvar?
- Arbetar du som socionom?
- Hur tror du socialt arbete kommer vara utformat i framtiden?
- Vilka behov och utmaningar har socialt arbete att brottas med?



ARBETSLIV I OMVANDLING

02 2010

ANDERS BRUHN, ET AL.

ATT TA MARK I PROFESSIONEN - NYA SOCIONOMERS YRKESVAL OCH KARRIÄRVÄGAR: RAPPORT FRÅN EN STUDIE MED SÄRSKILT FOKUS PÅ SOCIALTJÄNSTEN

Föreliggande rapport behandlar de samlade resultaten från ett treårigt forskningsprojekt - "Att ta mark i professionen. En studie av socialsekreterare i etableringsfasen mellan utbildning och yrkesliv". Projektet har finansierats av AFA försäkringar och genomfördes under åren 2017 - 2019. Fyra forskare vid enheten för Socialt arbete, Örebro Universitet, har varit aktiva i projektet. Vid sidan om projektledaren - Anders Bruhn - som också har haft huvudansvar för projektets surveystudie, har Anna Petersén haft huvudansvar för den kvalitativa narrativa studien och Runa Baianstovu för projektets forskningscirklar. Björn Johansson har bistått i de mer avancerade inslagen av den statistiska analysen. Rapporten har skrivits av Anders Bruhn med undantag för avsnitt 5 som skrivits av Runa Baianstovu. Den är dock en kollektiv produkt där samtliga forskare medverkat i det analytiska arbetet.

Vi vill rikta ett särskilt tack till den referensgrupp som kopplats till projektet och som vid flera tillfällen har gett oss värdefulla synpunkter på de resultat som framkommit. Gruppen har bestått av representanter för Örebro universitets socionomutbildning, Örebro kommun och Örebro region, samt de fackliga organisationerna SSR och Vision. Ett stort tack till AFA som möjliggjort projektet via finansieringen, samt ett tack till den granskare som på denna rapportseries uppdrag gett oss värdefulla kommentarer till vårt första manus på rapporten.

Slutligen, vill vi rikta ett varmt tack till alla de yrkesverksamma socionomer som ställt upp och delat med sig av sina erfarenheter och upplevelser trots den mycket pressade arbetssituation som många av dem upplever. Utan Er hade inte projektet varit möjligt! Vi hoppas att projektresultaten kan bidra med viktigt underlag när det gäller arbetet för att förbättra socionomers arbets- och yrkesvillkor.

ISBN: 978-91-87521-20-1

ISSN 1404-8426

Redaktör: Calle Rosengren



ARBETSLIV I OMVANDLING

är utgiven av Institutionen för designvetenskap (LTH), Lunds universitet i samarbete med Forum för arbetslivsforskning (FALF), Centrum för tillämpad arbetslivsforskning och utvärdering (CTA) Malmö högskola, och Institutionen för arbetsvetenskap, ekonomi och miljöpsykologi, SLU Alnarp.



LUNDS UNIVERSITET



ARBETSLIV I OMVANDLING

Institutionen för designvetenskap (LTH)
Lunds universitet
Box 42
221 00 Lund