

Socionomen och arbetslivet - Arbetsgivarens tankar kring anställningar av socionomer

Av Andreas Olberg och Martin Bengtsson

Ht-11 Socialhögskolan vid Lunds Universitet



Handledare: Tabitha Wright Nielsen

Abstract

The aim of this study was to highlight the relationship between individuals with professional social work education and social work practice, and how it could be understood from an employer's point of view by using the theoretical framework of employability. In order to do so, we have conducted seven semi-structured interviews with people who are working as unit managers, operation managers or human resource managers within various areas of social work. These areas include elderly care, individual and family care and disability care. The authors conducted all interviews in the same municipality. Our goal was to make a qualitative analysis of the differences and similarities between employing social workers within different fields of social work rather than different geographical areas. Our findings conclude that employers' views on education, work experience, intersectionality, and group dynamics are very complex and contextual. In addition there are lots of factors that play a part when hiring a social worker.

Keywords: Employability, Social workers, Employers

Innehållsförteckning

Inledning och problemformulering	4
Syfte	6
Frågeställningar	6
Tidigare forskning	6
Teori	9
Anställningsbarhet	9
Den snäva och den breda synen på anställningsbarhet	11
Habitus och fält	13
Metod	14
Metodologiska överväganden	14
Avgränsning och urval	16
Tillvägagångssätt	16
Validitet och reliabilitet	19
Etiska överväganden	20
Information	20
Samtycke	21
Konfidentialitet	21
Nyttjade	21
Resultat och analys	21
Presentation av respondenterna	22
Utbildning	23
Konkurerande utbildningar	24
Inriktningar i socionomutbildningen	25
Vidareutbildning	26
Arbetslivserfarenhet	28
Brist på arbetslivserfarenhet	30
Gruppdynamik	31
Intersektionalitet	34

Kön.....	34
Ålder	36
Etnicitet.....	39
Diskussion.....	41
Referenser	46
Bilaga 1	49

Inledning och problemformulering

Efter examen förväntas nyblivna socionomer konkurrera tillsammans med andra på arbetsmarknaden. Men hur skall vi kunna bevisa för arbetsgivarna att just vi skall få det arbete vi söker? Vad letar egentligen arbetsgivare efter när de anställer en socionom?

Nordh, Preiz och Rosenberg (2007) menar att en arbetssökande inte längre kan förlita sig på enbart sin utbildning eftersom antalet högskoleutbildade personer, speciellt efter högskoleexpandingen 1994, hela tiden ökar. Detta leder till att det blir ett överskott av högskoleutbildade. Det är inte svårt att dra slutsatsen att överskottet leder till en högre konkurrens bland arbetssökande där varje fördel blir viktig. Detta går i linje med vad Tomlinson (2008) menar. Han skriver att studenter mer och mer söker nya sätt att profilera sig på, som en reaktion på det läge som idag råder på arbetsmarknaden (Tomlinson, 2008).

Man kan tänka sig att ovanstående även gäller för socionomer. Enligt Studera.nu (2010-08-18) råder det idag god tillgång på nytexaminerade socionomer för de arbetsgivare som söker nyanställningar, däremot så finns det en viss brist på socionomer med yrkeserfarenhet. Prognosen visar på att antalet socionomer kommer öka kraftigt de närmaste åren och om femton år kommer det finnas mellan fyrtio till femtio procent fler socionomer än idag. Samma prognos visar även att efterfrågan inte kommer att öka i samma takt, vilket på sikt kan leda till ett överskott på socionomer.

Löfgren Martinsson (2008) talar dessutom om att det råder en diskrepans mellan vad högre utbildning fokuserar på och de krav som arbetsgivaren ställer. Det är framförallt denna diskrepans som diskuteras när det talas om förhållandet mellan högre utbildning och de arbeten den avses leda till. Löfgren Martinsson (2008) lyfter fram dessa diskussioner och menar att det målas upp en bild där kraven på kompetens i olika avseenden inte alltid stämmer överens med den examinerades kompetens som

han eller hon har tillgodogjort sig genom utbildningen.

För att kunna greppa den problematiken som konkurrens och krav från arbetsgivaren innebär, vill vi titta på hur arbetsmarknaden och förhållandet mellan arbetsökande socionomer och arbetsgivare ser ut idag. Vilka krav är det som ställs och hur kan man utmärka sig som arbetsökande för att få en fördel gentemot sina konkurrenter? Detta ledde oss in på den stora frågan: Vad är arbetsgivarens tankar när det gäller anställningen av socionomer? För att anpassa undersökningen till uppsatsens omfång har vi valt att utgå från fyra frågor. Vi var intresserade av hur mycket andra utbildningar, exempelvis beteendevetenskaplig utbildning eller sjuksköterskeprogrammet, spelade in. Men vi var även nyfikna på om arbetsgivarna tittade på tidigare arbetslivserfarenheter. Vi ville dessutom undersöka hur gruppdynamiken påverkade. Med detta menar vi att vi undersökte hur arbetsgivaren reflekterade kring hur den arbetsökande skulle passa in i och matcha den grupp av anställda och klienter som redan fanns på arbetsplatsen. Hade kön, ålder och etnicitet, det som vi kommer kalla för intersektionalitet, någon påverkan vid en anställning. Det var runt dessa fyra frågor eller teman som vi genom arbetets gång valde att ringa in uppsatsen kring.

Alla dessa frågor är relevanta då de på ett eller annat sätt påverkar en persons anställningsbarhet (McQuaid & Lindsey 2005). Anställningsbarhetsteori är en teori vilken det skrivs mer och mer om (Nordh, Preisz & Rosenberg, 2007), men som i Sverige ännu inte är speciellt väl beforskat (Löfgren Martinsson, 2008).

En mycket kort beskrivning av anställningsbarhet så som det kommer användas i denna uppsats, är att det handlar om faktorer som påverkar vid anställningar. Det är med dessa tankar vi skall försöka redogöra för hur arbetsgivare tänker när de bestämmer sig för vilken socionom som får ett arbete och vilken socionom som blir utan.

Syfte

Syftet med denna uppsats är att undersöka hur arbetsgivare reflekterar kring anställningen av socionomer, med fokus på nytutexaminerade socionomer. Vi har begränsat oss till att undersöka arbetsgivarens tankar kring gruppdynamik, intersektionalitet, utbildning och arbetslivserfarenhet.

Frågeställningar

Hur ser arbetsgivaren på gruppdynamik, intersektionalitet, utbildning och arbetslivserfarenhet?

Hur kan denna syn påverka nytutexaminerade socionomer som söker anställning?

Tidigare forskning

Tidigare forskning kring just socionomers anställningsbarhet är svårt att hitta då det är ett tämligen smalt och outforskat ämne. Däremot finns det mycket forskning om vad arbetsgivare söker efter i en bredare bemärkelse. En avhandling som är relativt nära ämnet är Löfgren Martinssons (2008) som handlar om högre utbildning och arbete med personal och arbetslivsfrågor. Enligt Löfgren Martinsson (2008) visar studier att det arbetsgivarna eftersöker i allt högre grad är kvalitéer som problemlösning, social kompetens och förmågor att driva projekt. Löfgren Martinsson anser att detta är områden där inte tillräckligt mycket energi läggs under utbildningarna. Hon menar även i sin avhandling att det finns en diskrepans mellan vad arbetsgivare söker efter hos en nyexaminerad och vad arbetsgivaren får. Inget specifikt nämns om socionomer men diskrepansen syns såväl hos psykologer som hos ingenjörer (Löfgren Martinsson, 2008). Löfgren Martinsson menar att psykologer och ingenjörer är exempel bland flera, vilket pekar på att parallellen kan dras så att detta även kan gälla socionomer. Problemen som arbetsgivarna ser är att de

nyutexaminerade studenterna inte har tillräcklig kunskap om arbetet, både på ett generellt och på ett mer specifikt plan (ibid). Nilsson (2009) skriver att denna diskrepans beror på utbildningssystemets oförmåga eller ovilja att förändra studierna åt en mer marknadsanpassad riktning. Den danske lektorn Christian Helms Jørgensen (2004) menar att arbetsmarknaden eftersöker kunskaper som är nödvändiga för att en nyutexaminerad skall kunna komma in i en organisation och direkt bidra till effektiviteten. Det som skolorna uppmuntrar till är istället akademisk kunskap som till stora delar bidrar till kunskap användbar inom den akademiska sfären, snarare än den faktiska arbetsmarknaden. En viktig del enligt arbetsgivare som Harvey (2005) tar upp är att den nyutexaminerade studenten ska ha fått en känsla av hur det är att arbeta inom området. Harvey menar att många studenter som lämnar högskolan ofta inte har denna känsla för hur arbetet går till, och även att de ibland kan ha svårt att anpassa sig till det rådande sättet att tänka och handla som finns på arbetsplatsen.

I artikeln "Work experience, who needs it?" av Shepherd (1998) intervjuades arbetsgivare kring deras åsikter om arbetslivserfarenhet. Här framkommer det att de egenskaper och färdigheter som en arbetsgivare söker inte alltid kan nås genom utbildning. Istället så tror arbetsgivarna att studenterna gynnas av att utveckla färdigheter på arbetsplatser eller genom att ha andra intresseområden utanför skolan. Att resa ses i deras ögon som en stor tillgång och ett bra sätt att utvecklas på, ett sätt som gynnar förmågan att utveckla färdigheter som värdesätts av arbetsgivare. Detta skulle kunna liknas vid det Tomlinson (2008) kallar för mjuka meriter (soft credentials). Tomlinsons artikel "The Degree is not Enough" (2008) undersöker hur högskolestudenter uppfattar och resonerar kring de meriter som en högskoleutbildning ger i form av anställningsbarhet. En av slutsatserna han drar är att många av studenterna uppfattade det som väldigt viktigt att införskaffa meriter som låg utanför den formella kompetensen som utbildningen ger. Ofta handlade det om att under studietiden även ta del av aktiviteter som låg utanför själva utbildningen. Detta skulle kunna vara olika sporter eller engagemang i olika föreningar och så vidare. Sådant engagemang genererade personliga, sociala och beteendemässiga meriter som sedan kunde hjälpa till att marknadsföra sig på arbetsmarknaden. Tomlinson (2008)

menar även att en ökande konkurrens bland arbetssökande gör att studenter i allt högre grad försöker skaffa sig sådana färdigheter och kunskaper med syftet att särskilja sig själva från andra arbetssökande. Detta för att studenterna såg sin utbildning som ett alltmer trubbigt instrument i jakten på en anställning. Utbildningarna har i sin tur svårt att anpassa studierna efter vad arbetsgivarna eftersöker. Lindberg (2009) pekar på att arbetsmarknaden är såpass föränderlig att en utbildning som ett år bidrar till att nästan alla nyutexaminerade får en anställning kan nästa år ge ett mycket sämre resultat trots att utbildningen inte har ändrats (Lindberg 2009).

En svensk undersökning gjord i samarbete mellan TCO, SFS och lärarförbundet (Nordh, Preisz & Rosenberg, 2007) undersöker vilka egenskaper och färdigheter som är de mest eftertraktade bland arbetsgivare. Det som framkommer från undersökningen är att arbetsgivarna ser samarbets- och initiativförmåga samt referenser som de tyngst vägande faktorerna, följt av förmågan att uttrycka sig i skrift och tal, kunskaper i engelska, analytisk förmåga, arbetslivserfarenhet och en yrkesinriktad utbildning (Nordh, Preisz & Rosenberg, 2007). Vad som inte påverkade arbetsgivarna var kön, lärosäte, svensk bakgrund, utlandsstudier eller familjesituation. Detta är återigen mer generella åsikter och är inte specificerade mot socionomer men ändå relevanta då det ger en bild av hur det överlag ser ut i Sverige.

Alla dessa studier lyfter fram olika perspektiv på vad som kan ses som viktigt vid en anställning. Både om vad studenter tänker kring anställningen men även vad som kanske är mer relevant för vår undersökning, hur arbetsgivaren tänker i anställningssituationen. Gemensamt för alla är att de sammantaget ger en bild av hur anställningsbarhet kan användas.

Teori

Vi har inte för ambition med vår uppsats att förklara varför arbetsgivare söker vissa personer utan den syftar snarare till att belysa frågan i en vidare mening utifrån ett teoretiskt begrepp. Vi har valt att använda oss av anställningsbarhet (employability) som begreppsram för att göra materialet mer begripligt och meningsfullt. Valet av teori föreföll sig naturligt då vår forskningsfråga behandlade vad som söks när man anställer socionomer till socialt arbete. För att undvika begreppsförvirring har vi valt att likställa det internationella begreppet employability med den svenska översättningen anställningsbarhet.

Begreppet anställningsbarhet har funnits sedan början av 1900-talet och i takt med att arbetsmarknaden och samhället har utvecklats under tiden så har även användningen av det utvecklats (McQuaid, Green & Danson 2004).

Anställningsbarhet

Det kan vara svårt att definiera vad som menas med anställningsbarhet. Begreppet har haft olika innebörd genom historien och det råder fortfarande inte någon konsensus kring exakt vad det skall innebära så väl nationellt som internationellt (Forrier & Sels, 2003). Användningen av begreppet, så som vi har valt att använda det, har tillkommit genom att det har utvecklats under det senaste århundradet och stora delar av forskningen kommer ursprungligen från Storbritannien. En kort historisk överblick på hur anställningsbarhetsbegreppet har utvecklats kommer nedan. Denna är en viktig del för hur man kan förstå anställningsbarhet.

Gazier (1998) talar om att anställningsbarhet har utvecklats i sju olika faser under det senaste århundradet. Dessa faser har influerat och ibland ersatt varandra och tillsammans ger de den bild av anställningsbarhet som finns idag. Vi har så gott vi kunnat översatt begreppen till svenska. Under början av 1900-talet var syftet främst att skilja på arbetsföra och icke arbetsföra människor (McQuaid & Lindsey, 2005, Gazier, 1998). Detta sätt att dela upp människor kallas för en dikotomisk

anställningsbarhet (dichotomic employability) och bygger från början på idén av uppdelningen av värdiga och ovärdiga fattiga där vissa förtjänade välgörenhet medan andra snarare måste reformeras (Gazier, 1998).

En ny syn på anställningsbarhet dök senare upp i Storbritannien, USA och Tyskland runt andra världskriget. Kriget lämnade många sårade och fokus låg på hur man såg på individer vars fysiska, sociala och psykiska skador gjorde att de inte kunde arbeta. Gazier (1998) kallar detta synsättet för en sociomedicinsk anställningsbarhet (socio-medical employability).

Detta sätt att se på begreppet höll i sig tills början av 60-talet då ett nytt sätt tog vid, arbetskraftspolitisk anställningsbarhet (manpower policy employability). Denna utveckling skedde framförallt i USA och sättet att se på anställningsbarhet var fortfarande förknippat med direkt utsatta grupper. Skillnaden var att man utökade definitionen till att inkludera fler grupper av utsatta människor. Man började tala om glappet mellan kunskap och färdigheter och arbetsmarknadens krav (McQuaid & Lindsey, 2005).

I Frankrike vid samma tid dök en annan variant av anställningsbarhet upp som skilde sig radikalt från tidigare definitioner. Gazier (1998) kallar detta för flow employability. Det är svårt att finna en bra svensk översättning men konceptet handlar om att man byter fokus från enstaka individer och grupper och ser istället till efterfrågan och tillgången på anställningsbarhet inom en ekonomi. Det handlar om chansen för att en viss arbetssökande får ett arbete under de omständigheter som råder.

Idén sprids fram till 1970-talet då ett nytt sätt att se på anställningsbarhet utvecklades internationellt (McQuaid & Lindsey, 2005). Arbetsmarknads- och prestationsanställningsbarhet (Labour market performance employability) fokuserar på arbetsmarknadens utveckling och dess mätbarhet. Man tittar bland annat på hur politiska åtgärder påverkar antalet arbetstimmar som läggs ner och hur lönenivåer

ändras.

Det tog ända fram till 1980-talet innan man på allvar inom forskarvärlden började tala om anställningsbarhet på ett sätt som kan liknas vid det vi ser idag. Fortfarande låg fokus mot individuell anpassning och ansvar (McQuaid, & Lindsey, 2005). Den typ av anställningsbarhet som växte fram genom amerikansk och europeisk HRD-litteratur (Human Resource Development) kallas av Gazier (1998) för initiativanställningsbarhet (initiative employability). Man började intressera sig för skiftet från "lönetagaren" som hade arbetat på samma ställe hela livet till en mer modern syn på en karriär där samme "lönetagare" numera behövde införskaffa färdigheter och kunskap till att utvecklas för att senare kunna byta upp sig till ett annat arbete i en annan organisation. Det handlade numera om individen och dess initiativtagande.

I slutet på 1980-talet kom ny litteratur från USA som utökade begreppet ytterligare. Den nya, sjunde fasen, kallas för interaktiv anställningsbarhet (interactive employability). Här ser man fortfarande individen som en viktig aspekt men man tar numera större hänsyn till strukturella faktorer och är influerad av den franska synen på anställningsbarhet. Man menar att individens anställningsbarhet dels beror på individen själv men är också relativ till andras anställningsbarhet. (Gazier, 1998).

Den snäva och den breda synen på anställningsbarhet

Idag använder man sig främst av de tre sistnämnda faserna av anställningsbarhet och för att förenkla och få ett grepp om de olika perspektiven kan man dela upp dem i två kategorier, det snäva och det breda synsättet (McQuaid & Lindsey, 2005). Utgår man ifrån individen med fokus på färdigheter använder man det snäva (narrow) synsättet. Det är denna syn som Hillage och Pollard (1998) använder i deras definition av anställningsbarhet. Det är en relativt smalt definierad sida av begreppet som handlar om vad man kallar för utbudssidan (supply-side), där man ser det utifrån de individer som söker arbete, vad deras färdigheter, egenskaper och kunskaper är, och hur dessa

påverkar deras anställningsbarhet (McQuaid, Green & Danson, 2005). Den snäva definitionen fungerar väl för att identifiera de färdigheter som är relevanta för vissa personer i särskilda situationer. Det vill säga vilka egenskaper och färdigheter som behövs för ett specifikt arbete. Ett exempel på detta kan vara då man har sett IT-utvecklarens anställningsbarhet bero mer på kommunikationsfärdigheter snarare än deras IT-kunskaper (McQuaid, Green & Danson, 2005).

Den andra kategorin är det breda (broad) synsättet. Detta synsätt ger en bredare vy på begreppet och lägger inte bara ansvar på den arbetssökande utan inkluderar även samhället och arbetsgivaren på ett mer omfattande sätt (McQuaid & Lindsay, 2005). Man talar här även om efterfrågesidan (demand-side) där man utvidgar begreppet till att nu även ta hänsyn till yttre faktorer som den rådande omgivningen, arbetsmarknaden och de krav som ställs av arbetsgivaren, arbetsmarknaden och samhället i stort. Ur detta perspektiv fokuserar man på individens kapacitet att gå från arbetslös till anställd eller från ett arbete till ett annat, antingen inom en organisation eller mellan organisationer (McQuaid & Lindsay, 2005).

Man kan säga att det breda synsättet kompletterar det snäva. Egenskaper som tidigare sågs som individuella faktorer, till exempel en utbildning, kan i den breda bemärkelsen ses som både en individuell faktor men också som en extern faktor i form av ett krav från arbetsgivaren på en specifik utbildning. McQuaid och Lindsey (2005) menar att om kraven för ett specifikt arbete ändras kan detta resultera i att andra människor anställs. Deras anställningsbarhet har då inte förändrats i den snäva bemärkelsen så tillvida att deras egenskaper eller färdigheter har ändrats, utan ändringen har skett på ett bredare plan där deras anställningsbarhet i bredare bemärkelse har förändrats.

Vi använder oss både av den snäva och av den breda synen på anställningsbarhet då vi analyserar våra data. För att underlätta för läsaren kommer här en kort sammanfattning av de olika termerna inom ramen för anställningsbarhet så som McQuaid, Green och Danson (2005) beskriver dem. Som läsare bör man vara

uppmärksam på att vi endast använder några av de begrepp och termer som kretsar kring begreppet (jmf. McQuaid, Green & Danson, 2005; McQuaid & Lindsey 2005; Hillage & Pollard, 1998). Anledningen till detta är att det är en alldeles för lång och komplicerad lista. Vi vill som sagt belysa och göra vårt material mer begripligt istället för att villa bort oss i en snårig, teoretisk diskussion.

Det snäva synsättet (narrow view) - fokuserar mer på utbudet, det vill säga, den arbetssökande individen. Denna syn handlar framförallt om egenskaper och färdigheter som en individ besitter. Dessa kan beskriva individens möjligheter att komma in och röra sig inom en arbetsmarknad. Exempel på dessa egenskaper och färdigheter är utbildning och arbetslivserfarenhet.

Det breda synsättet (broad view) - handlar om att utöka begreppets betydelse för att förstå anställningsbarhet ur ett större perspektiv. Man tittar numer även på strukturella och geografiska faktorer som också påverkar anställningsbarhet. Den breda beskrivningen av anställningsbarheten inkluderar fortfarande individuella faktorer, där exempelvis utbildning och arbetslivserfarenhet ingår, men kan dessutom se dem ur ett bredare perspektiv där arbetsgivarens krav på egenskaper och färdigheter eller arbetssätt ingår.

Habitus och fält

För att ytterligare fördjupa vår analys av våra resultat i den avslutande diskussionen har vi valt att komplettera ovanstående teoretiska begrepp med begreppen habitus och fält, som framförallt används inom Bourdieus teoretiska ramverk. Begreppen gör det möjligt för oss att förstå förhållandet mellan arbetsgivaren och de redan anställda som tillsammans med klienterna påverkar de val som arbetsgivaren gör i anställningsprocessen. Bourdieu (1977) använder även flera andra begrepp så som doxa och agent i sitt teoretiska ramverk. Man kan säga att doxa är spelreglerna för fältet medan agenterna är individerna inom fältet. Vi avgränsar oss till att använda oss av fält och habitus då vi är mer intresserade av hur handlingarna uttrycks än hur de

skapas. Dessa begrepp möjliggör även en djupare förståelse för hur nytexaminerade socionomers anställningsbarhet påverkas.

Bourdieu talar om olika sociala fält (Bourdieu, 1966; 1996; 2003). Ett socialt fält kan vara flera saker. Bourdieu analyserar exempelvis det franska litterära fältet (Bourdieu, 1996) men ett fält kan lika gärna förstås som en familj, en arbetsplats eller en yrkesgrupp (Leander, 2009). Inom ett fält finns det en underliggande struktur som kallas för habitus. Habitus är enligt Bourdieu (1977, s78) den “varaktigt installerade, generativa principen om reglerade improvisationer” som utgör grunden till de handlingsmönster som individer har och är resultatet av den mening och de föreställningar som skapats genom den samlade erfarenheten av människor inom olika fält vid ett specifikt tillfälle. På så sätt är habitus föränderligt och dynamiskt. Begreppet kan ses som en struktur som genererar praktisk handling, eller som Lizardo (2004) kallar det, en aktivt skapande matris av handlingar. Habitus är det sammantagna känslö-, tanke- och handlingsmässiga sättet att vara och är något som alla människor utvecklar med tiden (Høstmark Tarrou, 2009). Habitus är kort och gott sättet att tänka och handla inom ett visst fält.

Habitus skulle kunna kritiseras utifrån att det verkar som ett slags ”teoretisk deus ex machina” det vill säga en abrovinsch eller nödlösning för att förklara ett socialt fenomen (Lizardo, 2004, sid 6). Trots detta anser vi att begreppet fungerar som ett logiskt sätt att begripa sig på mötet mellan arbetsgivare och arbetssökande och hur arbetsgivarens syn påverkar anställningsbarheten hos nytexaminerade socionomer.

Metod

Metodologiska överväganden

Vi har valt att använda oss av en kvalitativ metod. Vid övervägandet av vilken metod som skall användas vid en undersökning är det starkt beroende av vad syftet med undersökningen är. Vid kvalitativa undersökningar används en mindre mängd

respondenter som gör generaliseringar problematiska, däremot finns möjligheten att ställa följdfrågor och få en djupare förståelse av sammanhang, åsikter, infallsvinklar, attityder och känslor från en undersökningsgrupp (May, 2001). Kvantitativa studier präglas istället av att en stor mängd testpersoner undersöks och att de data som insamlats jämförs. På detta sätt kan generella slutsatser dras om det undersökta området. Nackdelen med metoden är att det inte är möjligt att under dessa undersökningar ställa följdfrågor då alla svar kräver mätbarhet (Aspers, 2007). Vi hade som mål med undersökningen att i analysen tolka och belysa snarare än att försöka få fram generaliserbara siffror. Detta medförde att en kvalitativ undersökning var att föredra framför en kvantitativ och en lämplig metod som vi ansåg kunde svara på de frågeställningar vi hade var att använda oss av intervjuer. En svaghet som bör lyftas fram med den metod vi har valt är att det är omöjligt för forskaren att vara helt objektiv till det valda ämnet. Det sker ständigt tolkningar och värderingar som skulle kunna påverka empirin. För att vara så tydliga som möjligt i vad som är respondenternas svar och vad som är vår tolkning presenterar vi respondenternas svar så gott det går utan att modifiera dem. Alternativet till intervjuer skulle kunna vara observationer, men denna form hade varit mycket krävande, då det hade medfört svårigheter tidsmässigt och utförandemässigt. Intervjuer ger oss fördelen att undersöka ett fenomen som annars hade tagit lång tid att undersöka samt ger oss möjligheten att ställa frågor om tankarna omkring ett visst ämne (Aspers, 2007). Aspers (2007) menar att det finns olika grader av struktur inom intervjuer. Den typen som vi har valt är en så kallad semistrukturerad intervju. Forskarna använder sig då av ett antal frågor som är tydligt angivna, men till skillnad från mer strukturerade intervjuer har forskarna en större möjlighet att följa upp enskilda frågor och skapa en dialog kring dessa. Denna typ av intervju gör det möjligt för respondenten att med egna ord förtydliga och utveckla sina resonemang kring olika ämnen (May, 2001). Den semistrukturerade intervjun ställer enligt Aspers (2007) inte heller samma höga krav på forskaren som helt öppna intervjuer.

Avgränsning och urval

Vi har intervjuat sju personer: två verksamhetschefer som bland annat arbetar med att anställa personer inom handikappomsorg och äldreboende, tre enhetschefer som anställer socionomer inom öppna verksamheter samt individ och familjeomsorg, en personalansvarig som arbetar inom rekryteringsenheten samt en inom familjesamtal. En begränsande faktor har varit att många verksamhets- och enhetschefer ofta har ett fullbokat schema och det har tillkommit vissa svårigheter att matcha den tid som har funnits till intervjuer med vår tidsplanering. Syftet med att intervju personer från olika fält inom socialt arbete är främst fördelen med att få en bredare bild av vad man letar efter när man anställer en socionom jämfört med att bara samla åsikter från en enda yrkesgrupp. Urvalet tillsammans med metoden fyller funktionen att ge en bild av vad som kan påverka anställningsbarheten hos en socionom men det kan inte ge oss några generaliserbara data på grund av dess mer kvalitativa natur. Valet av respondenter har baserats främst på att de alla, på olika sätt, hanterar anställningen av socionomer och att dessa personer så gott som någon kan svara på de frågor vi ämnar undersöka.

Tillvägagångssätt

Sammanlagt var det sex stycken kvinnor och en man som intervjuades. Kontakt har tagits genom mail och telefon via kommunens hemsida. För att vara konsekventa i våra intervjuer samtidigt som vi ville låta respondenterna få en chans att svara så öppet som möjligt utifrån deras egna erfarenheter och tankar använde vi oss av vad Aspers (2007) kallar för ett A-Schema. Ett A-Schema är stödord, frågor och citat grupperade i olika, förutbestämda, teman som underlättar för forskaren att analysera samtalet samtidigt som intervjun pågår. Jämfört med att ha en lista med färdiga frågor öppnar det för att vara mer flexibel i intervjun och låta samtalet röra sig mellan de olika teman som man är intresserad av att undersöka.

Det schema som vi utformade för våra intervjuer (se: bilaga 1) var uppdelat på fyra teman. Det första temat, som handlade om det praktiska kring en anställning,

behandlade frågor om hur själva anställningsprocessen går till vid anställningen av en socionom. Här ställdes frågor om vem som anställer, hur det går till, vem som blir anställd, var ifrån och hur ofta man anställer personer. Vi använde dessa frågor främst som en introduktion till intervjun samtidigt som vi fick en inblick av hur anställningsprocessen gick till.

Det andra temat handlade om frågor som hade med själva socionomutbildningen att göra. Här ville vi se hur respondenterna resonerade kring utbildningen så som den ser ut idag och som den har sett ut innan. Vi ställde frågor som handlade om vilka fördelar eller nackdelar det finns med en socionomutbildning, hur den står sig i konkurrens mot andra utbildningar för den typen av arbete som intervjupersonen anställde personer till. Hit hörde även frågor om hur kvalificerad någon var för socialt arbete direkt efter en utbildning, det vill säga om respondenterna ansåg att det var möjligt att gå direkt från utbildningen till de arbeten som de sökte personer till.

Det tredje temat kallade vi för intersektionalitet. Hit hörde frågor om respondenternas tankar kring kön, ålder och etnicitet. Vi är medvetna om att det finns en uppsjö med definitioner av vad som skall ingå i begreppet intersektionalitet (Dhamoon, 2011). Detta skulle framförallt vara problematiskt om vi hade gjort undersökningen ur ett genusvetenskapligt perspektiv, men avgränsningen vi har valt fungerar utifrån vår utgångspunkt. Vi frågade även om hur man resonerade kring arbetssökande med annan kulturell och språklig bakgrund. Även andra frågor föll under denna kategori som tankar kring olika familjesituationer eller personliga erfarenheter av exempelvis missbruk, våld och fattigdom hos de sökande.

Det sista temat handlade till största delen om arbetslivserfarenhet eller brist på arbetslivserfarenhet. Utöver detta tog vi även upp frågor om vad som räknas som positiva eller negativa egenskaper hos de sökande, hur arbetsgivaren tänkte kring vidareutbildningar efter socionomprogrammet. Hit hörde även övriga frågor som vilka värdegrunder arbetsgivarna letade efter hos de sökande samt hur de värdesatte saker som betyg, examensarbete, praktik och så vidare.

Ytterligare ett tema som framkom under intervjuerna, men som inte täcktes av vår intervjuguide handlade om hur respondenten såg på gruppdynamik och hur detta påverkade vid anställningen av socionomer.

Intervjuerna har skett i avskilda rum utan några störande moment och tiden har alltid varit generöst tilltagen (en timme) så att respondenterna inte behövt känna sig stressade. I och med att vi hade reserverat så pass mycket tid till varje intervju lyckades vi ställa samma frågor till alla respondenterna, sedan har det varit upp till dem att fokusera och utveckla de frågor som han eller hon upplevt som viktigast eller enklast att svara på. Intervjuerna spelades in på en dator så att de senare skulle kunna transkriberas utan att viktiga delar föll bort. Efter detta har vi kodat intervjuerna utifrån de fyra teman (utbildning, arbetslivserfarenhet, intersektionalitet och gruppdynamik) som vi valde att utgå ifrån. Detta har underlättat vårt arbete senare i studien då det varit lätt att finna svar på specifika frågor.

I vissa fall kan de citat som vi har använt oss av att se något underliga ut, detta för att talspråket skiljer sig från det skrivna språket och vi har valt att citera direkt från intervjuerna.

Vi har valt att skriva vår uppsats tillsammans. Detta leder till att vi kort vill redogöra för hur vi har arbetat tillsammans, både gällande diskussioner, insamling av empiri samt skrivande. Stora delar av arbetet har skrivits med hjälp av Google docs, där båda författarna har kunnat se över och redigera text samtidigt i samma dokument. På så sätt har vi både kunnat skriva självständigt samtidigt som den andre har kunnat granska och komma med förslag eller ändra i texten. Att vi har arbetat tillsammans snarare än var för sig har både fördelar och nackdelar. Vi har haft fördelen av att bolla idéer och att motivera varandra, men det har även medfört en del extra arbete med att sammanjämka texten till en helhet.

Vi har hämtat mycket av vår information via internet. De sökord som har valts för att

eftersöka tidigare forskning via söktjänster och databaser som SwePub, EBSCOhost, SocINDEX, LibHUB och Google Scholar har bland annat varit Anställningsbarhet/employability, rekrytering/recruitment, socionomer/social workers. socialt arbete/social work, employer och credentials. Vi har även använt oss av andra sökord då vi behövt få reda på mer specifika områden. Ett axplock av dessa innehåller sökord som gender, workbased experience och group dynamics.

Validitet och Reliabilitet

Validiteten och reliabiliteten i kvalitativa undersökningar är oftast svårbedömd och är oftare ett mer användbart begrepp inom kvantitativa undersökningar. Detta för att det är svårare att upprepa och få samma resultat i en kvalitativ undersökning än vad det är i en kvantitativ undersökning (Bryman, 2011). Det vi har gjort för att öka validiteten är att vi beskriver hur vi har gått till väga vid de olika momenten för att underlätta för att läsaren skall kunna överväga hur sanningsenliga eller troliga våra resonemang och slutsatser är utifrån hans eller hennes egna uppfattning.

En aspekt som ökar reliabiliteten i vår studie har varit att vi spelat in intervjuerna för att sedan transkribera och koda dem. Vi har försökt att vara vaksamma mot våra egna åsikter under undersökningarna (ibid).

En annan del som kan vara viktig att ha i åtanke är att många som har låtit sig intervjuas har varit socionomer eller gått en utbildning som kan likställas med dagens socionomutbildning, vilket gör att vi vill påpeka att detta skulle kunna bidra till en mer positiv bild av socionomer och deras kunskaper och färdigheter eftersom de själva tillhör yrkeskåren.

Vi är medvetna om att vi som studenter kan ha påverkat respondenterna genom att vara just studenter som dessutom går socionomprogrammet. I samtal runt arbetslivserfarenhet kan detta ha haft en extra negativ inverkan på både validitet och reliabilitet.

Etiska överväganden

Inför varje forskningsprojekt bör man ta ställning till forskningsetiska överväganden, framförallt när man forskar om och med människor (Universitetsstyrelsen, 2005). Detta gör man i syfte att skydda de personerna som utsätts för forskningen.

Gemensamt för många exempel där man kan ifrågasätta forskarens etiska förhållningssätt är då de beforskade har tillhört en utsatt grupp som kan ha svårt att värja sig mot den undersökning som bedrivs. Andersson och Swärd (2008) menar att man borde fråga sig vilken rätt man som forskare tar sig gentemot dessa grupper.

Denna problematik har vi i detta projekt försökt undvika genom att utföra undersökningarna på en grupp människor som inte kan likställas med en utsatt grupp. Alla medverkande har även fått frågan om de vill medverka och tackat ja. Respondenterna har blivit informerade om att de när som helst kan avbryta medverkan och att de kan ta del av uppsatsen när den blivit färdigställd.

Enligt vetenskapsrådets forskningsetiska principer (2011) finns det fyra huvudteman eller krav som gäller för humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. Dessa fyra krav är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Dessa forskningsetiska krav är till för att skydda individer som blir utsatta för forskning. Det gäller för forskaren att vara öppen och tydlig inför de människor som man arbetar med för att göra det klart för de som är inblandade vilka villkor som gäller och vad syftet med forskningen är.

Information

Då vi har gjort intervjuerna så har vi varit tydliga med att berätta att vår undersökning handlar om hur arbetsgivare som anställer socionomer ser på de egenskaper som de letar efter hos eventuella anställda. Vi har varit ute efter att undersöka de tankar och resonemang som förs när man väljer vem som kan vara lämplig att jobba som socialarbetare. Vi har även talat om att resultatet av den undersökning som vi gjort

kommer att publiceras i form av denna uppsats.

Samtycke

Det är viktigt att personer som väljer att ställa upp på våra intervjuer eller på annat sätt väljer att bidra med material till undersökningen ger sitt absoluta samtycke till delaktighet och vet om vad delaktighet innebär. Detta betyder att de när som helst kan avbryta sin medverkan vilket leder till att det material som vi då har samlat in om personen i fråga tas bort ur arbetet och förstörs.

Konfidentialitet

Deltagarna i vår undersökning kommer att vara anonyma i den betydelsen att all medverkan kommer att avidentifieras på ett sätt som minimerar risken att läsare skall kunna identifiera enskilda personer. Även de kommuner som arbetsgivarna ansvarar för kommer att avidentifieras. Det är viktigt att vi granskar de källor som vi använder oss av så att dessa inte heller skulle kunna röja identiteten på de personer som deltar i undersökningen.

Nyttjande

Det material vi samlar in kommer enbart att användas till vår uppsats. Materialet kommer inte att säljas vidare till någon annan eller användas utanför undersökningssyftet.

Resultat och analys

Bilden som målades upp i samtalen med respondenterna handlade till stor del om mötet mellan arbetsgivare och arbetssökande. För att underlätta analysen av denna bild behöver man växla mellan att utgå från dels den snäva och dels den breda beskrivningen av anställningsbarhet. För att förstå hur detta kan kopplas till materialet, stannar vi upp och reflekterar över de specifika situationer som respondenten beskriver vid en given situation. Därefter analyserar vi arbetsgivarens

resonemang i det ögonblicket för att förstå vad som influerar anställningsbarheten i den specifika situationen som beskrivs. Det som vi kommer lägga tonvikt vid är nyanser, skillnader och likheter i de svar vi fått av respondenterna. Vårt mål är även att tolka svaren utifrån anställningsbarhet och tidigare forskning.

Presentation av respondenterna

Vi kommer för att underlätta och förtydliga läsningen presentera respondenterna innan själva analysen. Detta gör vi för att tydliggöra vem som tycker vad samt göra klart för läsaren vad de olika intervjupersonerna arbetar med. Vi använder här fingerade namn med hänsyn till de etiska övervägande vi tidigare beskrivit.

Tove – Verksamhetschef äldreomsorg. Tove är en verksamhetschef inom äldreomsorgen. Hon ansvarar för flera boenden och har många enhetschefer och ett stort antal undersköterskor inom sitt ansvarsområde. Tove kommer i kontakt med anställningar av socionomer då nya enhetschefer skall anställas.

Mikaela – Enhetschef, Beroendeenheter. Hon har ansvar för ett antal olika verksamheter inom individ och familjesamtal med inriktning mot missbruk. Mikaela är relativt ny i sin chefsposition och kommer i kontakt med anställningar av socionomer då personal till hennes verksamheter skall anställas.

Ann-Sofie – Personalsekreterare. Ann-Sofie jobbar för individ och familjeomsorgen som personalsekreterare. Inom ansvarsområdet ingår bl.a. att ta fram kravspecifikationer på de anställningar som söks. Hon kommer i kontakt med anställningar av socionomer genom att hon sitter med i en ledningsgrupp som tar fram de kravspecifikationer som används vid anställningen.

Jakob – Enhetschef individ och familjeomsorg. Jakob är enhetschef för en del verksamheter inom öppna insatser. Han kommer i kontakt med anställning av socionomer när nya behandlare och samtalsledare skall anställas.

Anki – Verksamhetschef handikappomsorg. Anki jobbar som verksamhetschef för myndighetsutövningssidan. Hon har ansvar för handläggare inom LSS (Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade) och kommer i kontakt med anställningar av socionomer när anställningar av handläggare sker.

Pernilla – Enhetschef individ och familjeomsorg. Pernilla har bl.a. ett personalansvar på sina enheter. Hon har arbetat som enhetschef under ett par år och har på den tiden anställt ett antal nya socionomer. Pernilla kommer i kontakt med anställningar av socionomer då nya socialsekreterare behöver anställas.

Berit – Första socialsekreterare öppna insatser/ beroende. Hon har stort ansvar för ett boende för missbrukare. Berit har tidigare arbetat som enhetschef och kommer i kontakt med anställning av socionomer då anställningar av personal på boendet behövs.

Utbildning

En bild som framkom av respondenternas åsikter om utbildningen är att den snarare kan ses som ett minimumkrav för att kunna söka jobbet än något meriterande. Alla arbetssökande förväntas ha en högskoleutbildning och i flera fall har de som varit yrkesverksamma ett tag fått ytterligare, kompletterande utbildningar under sina aktiva år som anställda och praktiserande socionomer. Arbetsgivaren har möjlighet att genom ett datorsystem kunna sortera ut de som inte matchar kraven på utbildning. Här är ett exempel på hur en arbetsgivare resonerar kring sin syn på detta:

“En första rensning gör man ju alltid, och dom jag rensade bort då det var ju dom som hade andra typer av utbildningar. Så sjuksköterskor, ja vad fanns det mer, beteendevetare av olika slag, men med kanske lite mer ekonomisk inriktning, ja. Så att jag valde ju egentligen bland socionomerna då” (Anki, verksamhetschef handikappomsorg)

Anki svarar även på frågan om det finns några konkurrerande utbildningar när hon söker handläggare:

”Nä, jag tycker inte det egentligen, därför att man behöver ha den alltså samhällskunskapen och ha lite koll på lagar, hur man läser lagar, hur man tolkar dem.” (Anki- Verksamhetschef handikappomsorg)

Detta citat kan analyseras utefter det snäva synsättet. I detta fall handlar det om att personer med socionomutbildning uppfyller arbetsgivarens krav på kunskaper och de som är utan faller bort (McQuaid, Green & Danson, 2005). Detta ger socionomer en unik position på denna arbetsplats som andra utbildningar inte kan matcha. Anki har en klar bild av vad som krävs när hon ska anställa en handläggare. Hon gör en distinktion mellan å ena sidan de som hade socionomutbildning och å andra sidan de som inte hade socionomutbildning. Ankis syn kan här tolkas utifrån en mer polar bild av anställningsbarhet där den ena gruppen är anställningsbar och den andra inte är det, beroende på om de krav som ställs uppfylls eller inte. Arbetsgivarens sätt att arbeta, genom att kategorisera sökande utefter utbildning, är dessutom ett exempel på hur externa faktorer spelar in eftersom detta är en process som inte ligger hos den arbetssökande (McQuaid & Lindsey, 2005).

Konkurrerande utbildningar

Arbetsgivare som anställer socionomer har olika krav på vilka utbildningar som är relevanta för den typ av arbete som erbjuds. Anställningen är kontextuell och sker inte i ett vakuum. Det finns konkurrerande utbildningar som i viss mån tangerar den utbildning som socionomer får. Dessa utbildningar uppfyller i vissa fall de krav som arbetsgivaren ställer och i andra fall inte. En verksamhetschef inom äldreomsorgen uttryckte sig såhär:

“Det är beteendevetenskapliga som konkurrerar ibland, nu vet jag inte vad den heter längre men den som förut hette PA linjen tidigare, jag vet inte om den heter nått annat nu, men ibland så kommer det personer med den bakgrunden också, någon gång har

vi haft någon som haft ekonomisk bakgrund, men då har man kanske ofta tagit några andra kurser med socionom-inriktning också för det är svårt det här med biståndsbedömningen och socialtjänstlagen om man inte har läst det. Allt bygger på det i grunden, så det har ju varit. Det värdesätter vi väldigt högt så klart, det är svårt att läsa sig till det.” (Tove, verksamhetschef, äldreomsorg)

Det som framgår här nyanserar tidigare exempel där bara socionomer var anställningsbara. Det ställs fortfarande vissa krav på färdigheter, men hur personen når dessa kan variera. I detta fall hade en person med bakgrund inom ekonomi kunnat höja sin anställningsbarhet genom att komplettera sin utbildning med andra kurser. Kombinationen har möjliggjort att personen i fråga har kunnat konkurrera på socionomers arbetsmarknad.

Inriktningar i socionomutbildningen

Under socionomutbildningen ställs studenten inför en del kursval. Valen påverkar hur man väljer att rikta in sin utbildning och vi var nyfikna på om arbetsgivaren ansåg att detta påverkade vid en anställning. På frågan om hur respondenten tänkte kring de olika inriktningar som väljs resonerade Pernilla så här:

“Men det är klart att det är alltid bra om man har inriktat sig åt nått håll, är särskilt intresserad av och kan ta ett särskilt ansvar för en viss fråga i gruppen.“ (Pernilla, Enhetschef individ- och familjeomsorg)

Här framgick det tydligt att Pernilla hade en positiv syn på inriktningar vilket ligger i linje med vad Tomlinsson (2008) menar om fördelarna med en inriktning för att särskilja sig från övriga sökande. En annan intervjuperson, Berit, första socialsekreterare inom öppna insatser och beroende, valde att problematisera bilden av inriktning som något strikt positivt. Hon uttryckte sig såhär:

“... om du varit inne på en helt annan inriktning. Tyvärr är det ju så. Man kan tycka att man måste pröva sig fram. Men om det är så att jag ser, om jag tittar på din

utbildning, och ser att du har valt kurser mestadels, utefter barn och ungdom så ligger väl också ditt intresse där. Om du har valt åt andra hållet, så kan jag säga det att det här har funnits med en tid. Så fort du väljer kurs så funderar du en del om varför du väljer den. Sedan behöver inte det göra så att du är borta på något sätt. En av dom vi anställt har varit barnsekreterare förut i ***** men hade då det här från kriminalvården innan och så. Men lite grand vilken riktning du tagit det spelar roll det gör det. Sedan behöver det inte, egentligen gillar jag inte det. Jag tycker att man behöver pröva olika saker. Men när jag sitter där i skarpt läge så tänker jag så.”
(Berit, första socialsekreterare öppna insatser/beroende)

Det Berit gör här är att hon nyanserar bilden av inriktning som någonting enbart positivt. Hon kopplar inriktningen inte bara till en strävan efter att utöka en persons färdigheter, utan det är även ett aktivt ställningstagande som görs i att man väljer bort annan kunskap. Det kan även ses som en indikator på vart intresset och engagemanget ligger och på det viset särskilja två arbetssökande. Man kan med andra ord inte se några tendenser av hur en specialisering påverkar anställningsbarheten. Dessutom går det att även urskilja hennes ambivalens i svaret. Berit säger att hon kan se det positiva i att ha en brett intresse men för henne så väger intresset för ämnet över. Både Berit och Pernilla fokuserar på det positiva med att ha ett intresse för området snarare än inriktningen i sig.

Vidareutbildning

Även om det inte är någon som uttrycker sig direkt negativt till en vidareutbildning så behöver det heller inte vara någon stor fördel. Anki ansåg att det var till större fördel med en vidareutbildning som enhetschef än vad det är som handläggare. Det är lätt att tolka det som att de krav på utbildning som ställs på en enhetschef är högre än de som ställs på en handläggare. Anställningsbarheten för socionomen blir då beroende av vilken position denne söker, samtidigt som den sjunker i takt med att kraven på utbildning höjs. Detta trots att grundkravet för båda positionerna uppfylls av socionomutbildningen. Påståendet speglas av verksamhetschefen Tove:

”... men vi ser ju klart och tydligt de högre tjänsterna som verksamhetschef behöver kanske ha något nått mer än bara socionom...” (Tove, Verksamhetschef äldreomsorg)

En annan respondent, Mikaela, gav sin syn på vidareutbildning:

“Det beror lite grand på vad det är för typ av tjänst, alltså utbildningar som på nått sätt genererar någonting in i verksamheten som kan komma till nytta eller om man kan använda sig av vissa kunskaper och så det är klart att det kan var meriterande och att det kan väga lika tungt på ett sätt. Samtidigt så beror det ju på, har man jobbat tjugo år.” (Mikaela, enhetschef för boendeenheter)

Mikaela ger intryck av att vidareutbildning kan vara positivt i den bemärkelsen att personen kan besitta fler eller bättre färdigheter än någon som bara har grundutbildningen och på så sätt höja anställningsbarheten, men att utbildningen ändå inte ersätter de krav på arbetslivserfarenhet som ställs. Mikaela bekräftar i detta fall den diskrepans som tidigare antogs finnas mellan socionomutbildningen och arbetsgivarens krav (Löfgren Martinsson (2008).

En annan syn på utbildningen gavs av Jakob. Denna handlade om att kravet från arbetsgivarens håll inte så mycket handlade om vilken grundutbildning man hade gått utan snarare vilka metoder man var utbildad inom:

“Många av dem är socionomer. Och det är det vi i första hand söker, det är en utgångspunkt så att säga att det är men inte alla är inte det, utan en del kommer in från annat håll. Dom kan vara fritidsledare, fritidspedagoger, eller har annan behandlingsutbildning... .. man är metodutbildad alltså, oavsett vad man har för grundutbildning då.” (Jakob, enhetschef inom Individ- och Familjeomsorg)

I denna situation blir den klassiska, snäva synen på anställningsbarhet, åter tydlig. Här handlar det om att man som arbetssökande har vissa färdigheter inom de metoder som efterfrågas och på så sätt blir mer eller mindre anställningsbar.

Arbetslivserfarenhet

Arbetslivserfarenhet ingår i de individuella faktorer som påverkar anställningsbarhet och är något som McQuaid och Lindsey (2005) kallar för överförbara egenskaper. Den erfarenhet som en arbetsökande har erhållit på en arbetsplats kan i allmänhet överföras till en annan arbetsplats. Om arbetsplatserna är liknande kan detta vara mer sant än annars. Några av respondenterna gav sitt svar på frågan om arbetslivserfarenhet:

“Ja, alltså vi vill ju helst alltid ha folk med erfarenhet, säger jag till er som går i skolan, helst ska man ju ha jobbat i fem år och vara trettiofem... nä men det är om man radar upp det så blir det lätt dom här plattityderna med det beror ju lite på vad det är för tjänst” (Tove, verksamhetschef inom äldreomsorgen)

Arbetslivserfarenheten ses här nästan som ett axiom och en självklar tillgång som behövs till de chefstjänster som Tove anställer. Hon ger en bild av den ultimata arbetssökanden och i den bilden ingår fem års erfarenhet. Även om hon inte uttrycker det som ett explicit krav så kan man se det som en klar fördel med erfarenhet från yrket. Enhetschefen Pernilla ger dessutom ett exempel på en tjänst där det finns ett mer uttalat krav på arbetslivserfarenhet.

”... jobbar man med barnavårdsfrågor och gör bedömningar i barnavårdsärenden, skyddsbedömningar, tycker jag att man ska ha minst tre års erfarenhet av att arbeta med barn.” (Pernilla – enhetschef individ och familjeomsorg)

I detta fall är det helt avgörande med tidigare erfarenheter inom ett specifikt område. Här anses att arbetet ställer så höga krav på utföraren att enbart utbildning inte är tillräckligt utan måste kompletteras av minst tre års arbetslivserfarenhet. Återigen kan anställningsbarheten ses i två bemärkelser; både som en utomstående faktor, där erfarenhet är ett minimikrav, samt som en individuell egenskap i den snävare bemärkelsen. Även Jakob antydde att arbetslivserfarenhet var en viktig del:

“Jo det värdesätter jag rätt högt. För har man... För utbildning är ju liksom så att säga ena sidan av myntet, kunskapen. Sen att omsätta den i handling eftersom det här arbetet handlar otroligt mycket om att kunna göra. Hehe konstigt det där va, att kunna möta människor, alltså det är ett hantverk på det sättet. Så att, att bara ha utbildning väger, det är ena biten, den är viktig liksom utbildningen men erfarenheten är också viktig.“ (Jakob, enhetschef inom Individ- och Familjeomsorg)

Här ger Jakob en syn som på sätt och vis kan beskriva den diskrepans som Löfgren Martinsson (2008) nämner. Utbildningen ger enligt Jakob bara “ena sidan av myntet” den andra sidan kan inte utbildningen tillgodose utan “hantverket” menar Jakob att man får genom arbetslivserfarenhet. Detta liknar den bild som Shepherd (1998) ger av arbetsgivare där utbildningen inte alltid är det enda som behövs, utan det krävs kompletterande erfarenheter som ligger utanför klassrummet.

Om vi går tillbaka till den snävare definitionen och ser arbetslivserfarenhet som en individuell faktor kan vi, som vi tidigare beskrev, se arbetslivserfarenhet som något positivt och alltså något som höjer anställningsbarheten hos en person. Som en kontrast till detta gav dock en av intervjupersonerna en reflektion där en överdriven mängd arbetsplatser snarare ses med skepsis. Detta blir till slut något som sänker anställningsbarheten:

“Jag till exempel hade en man som sökte nu i höstas och hade haft mängder med arbete och då blir man ju lite också så där, hur kommer detta sig då?”

(Anki- Verksamhetschef handikappomsorg)

Exemplet beskriver en man som hade haft många anställningar innan. Detta gjorde att Anki fick en mer tveksam inställning inför en eventuell anställning. I detta fall har anställningsbarheten hos mannen påverkats negativt av att ha ett flertal anställningar i ett tidigare arbetsliv. Ses fallet utifrån den snäva definitionen kan det som talar för en låg anställningsbarhet vara mannens oförmåga att behålla ett arbete. Tolkningen stärks av Hillage och Pollard (1998) som bland annat skriver om kopplingen mellan

den förmågan och anställningsbarhet.

En annan aspekt av erfarenheten som nämndes under intervjun med Anki handlar om föränderligheten och dynamiken i det sociala arbetet. Anki beskriver en tanke om hur nytutexaminerade socionomer kan komplettera en arbetsgrupp med mer erfarna individer:

“... och det är ju också roligt att få in personer som nyligen har gått ut för jag menar att man har lite, man ifrågasätter och man har lite idéer, alltså det är ju inte säkert att det bästa är det man har gjort de sista tio åren, man kanske behöver göra såhär istället eller varför tänker ni så eller så det behövs ju en blandning i en grupp” (Anki- Verksamhetschef handikappomsorg)

Här vägs bristen på arbetslivserfarenhet upp av fördelen med att vara nytutexaminerad. Detta leder till en intressant tanke om att anställningsbarheten när det gäller examen sjunker över tid samtidigt som anställningsbarheten när det gäller arbetslivserfarenhet ökar. Därefter kan man fråga sig vad som händer om man varken är nytutexaminerad eller har någon erfarenhet.

Brist på arbetslivserfarenhet

En fråga som vi ställde till respondenterna handlade om hur de såg på personer som hade varit utanför arbetsmarknaden en tid. Som exempel frågade vi om hur de såg på personer som hade ett glapp mellan utbildning och arbete. Så här svarade Anki:

“Men har man inte gjort nånting på elva månader då skulle jag aldrig ta en sådan person till intervju.” (Anki- Verksamhetschef handikappomsorg)

Exemplet visar på hur personer som varit frånvarande från arbetsmarknaden kan sällas bort redan innan de får chansen att kallas till intervju. McQuaid, Green och Danson (2005) menar att inaktivitet eller arbetslöshet kan manifesteras som brist på anställningsbarhet. Tove gav en lite mer omfattande bild:

“Det är inte ovanligt att man har glapp, man kan ha rest. Man kan få barn, det kan bero på något annat. Så det beror lite grann på, men är det lång... Skulle någon berätta att jag har varit långtidssjukskriven för att jag har haft utmattningsdepression eller någonting sånt så skulle man ju vilja veta mer utifrån den arbetssituationen som kommer. Är det nån som är stresstålig eller inte är stresstålig? Men så att det beror ju på vad det är det är. Klart hade man sagt att jag har vart på anstalt här i tre år så är det klart att man hade funderat lite” (Tove, veksamhetschef, äldreboende)

Här kan frånvaron från arbetsmarknaden legitimeras av olika anledningar som förklarar varför en person inte har haft en anställning under en viss tid. Arbetsgivaren kan då ta ställning till om hon eller han anser att förklaringen är legitim och duger eller att den inte duger för att ge personen en anställning.

Sammanfattningsvis är arbetslivserfarenhet något som påverkar anställningsbarheten hos en socionom. Erfarenheten från ett arbete är något som kan tas tillvara på och som kan tas med till ett annat arbete. Relevant arbetslivserfarenhet kan värderas som någonting positivt. I de fall där personer har negativa erfarenheter av arbete kan dessa istället påverka anställningsbarheten till det sämre. Hur arbetslivserfarenheten påverkar anställningsbarheten hos en person är dessutom kopplat till en kontext där bland annat arbetsgivarens krav och utbud ingår.

Gruppdynamik

En aspekt som enligt respondenterna kan påverka vem som får ett arbete och vem som inte får det är hur kompatibel en arbetsökande är med den grupp som redan finns på arbetsplatsen. Anställningsbarheten hos en person blir här tydligt kontextbunden, beroende på vilka egenskaper som söks och vilka egenskaper som redan finns i arbetsgruppen.

”... en sak var att vi ville ha ihop en grupp, för det är inte bara den enskilda socionomen man tittar på, utan vad är det vi behöver i gruppen. Vi vill inte ha fyra

likadana, det blir skittråkigt. Och det händer ingenting. Så vi var väldigt noga med att hitta olika.” (Berit, första socialsekreterare öppna insatser/ beroende)

Berit beskriver här hur viktigt hon tycker det är att få ihop en grupp som kompletterar varandra. Anställningsbarheten beror utifrån detta på om den arbetssökande möter de specifikationer som arbetsgivaren ställer för just den rollen i arbetsgruppen.

Anställningsbarheten är dessutom relativ till andra sökande och till dem som redan befinner sig i arbetsgruppen. Detta är något som kommer igen i den interaktiva beskrivningen av anställningsbarhet (Gazier, 1998). Hon beskriver vidare hur hon tänkte när hon skulle anställa en helt ny arbetsgrupp:

”Vi ville ha någon som var väldigt strukturerad och ordning och reda och man vet att saker blir gjort som överenskommet. Vi ville ha någon som var väldigt utåtriktad med mycket pondus, inte tar för stor plats för det går inte riktigt, men som ändå kan ta i lite, det är lite svårt att förklara hur, men nån som ändå är trygg och stadig. Gärna lite äldre, inte för unga. Vi ville ha någon som var lite mjukare sorten också. Det handlar om att kunna, vi får in så många olika personer, vi måste kunna hitta och kunna matcha någorlunda. Och vi ville ha någon med lite längre erfarenhet från institution. Så att man har varit där lite längre tid än dom andra. Så det handlar om att få ihop ett lag. Och då gör det ingenting om den ena är ganska slarvig, för då kan någon annan uppväga det” (Berit, första socialsekreterare öppna insatser/ beroende)

Man kan här se att Berit har en bild av vilka roller hon vill ha i sitt arbetslag och söker personligheter därefter. En arbetssökande konkurrerar då med sin personlighet lika mycket som med sin utbildning och sin arbetslivserfarenhet. Berit ger här ett exempel på hur anställningsbarheten hos den trygga och stadiga med mycket pondus förstärks av den lite mjukare typen och vice versa. Ett annat exempel kommer från Pernilla som svar på frågan hur högt hon värdesätter en arbetssökandes potential att passa in i gruppen:

“Jättehögt, det är jättehögt, jag tycket det. Har man grundutbildningen och har man

erfarenhet och det står mellan två stycken där den ena har lite mindre erfarenhet än den andra men man tror att det här skulle bli förödande för gruppen så går man ju på den som skulle passa, eller jag gör det.” (Pernilla – enhetschef individ och familjeomsorg)

Vi kan här se exempel på hur högt gruppdynamiken kan värderas i relation till arbetslivserfarenhet enligt en specifik arbetsgivare. Den annars så högt värderade arbetslivserfarenheten (som vi har givit exempel på tidigare) får då ge vika för att arbetsgruppen skall fungera som helhet. Detta går i linje med en kvantitativ undersökning av Nordh, Preisz och Rosenberg (2007) där nittio procent av de tillfrågade arbetsgivarna ansåg det som mycket viktigt med samarbetsförmåga. Det är dock inte alltid så lätt som arbetsgivare att hålla sig objektiv till den grupp man anställer och arbetar med. Så här säger Tove:

“Det blir lätt en likvärdig grupp och man dras ofta till att man, i alla fall jag, att man anställer folk efter hur man själv tänker och tycker är rätt och det är inte alltid bra, för rätt som det är så ser man att man har ett gäng liksinnade runt sig och det blir inte så mycket utveckling och i frågasättande av vad man håller på med heller.” (Tove – Verksamhetschef äldreomsorg)

Tove visar här på behovet av en kritisk och reflekterande arbetsgrupp och att detta kan påverka vid anställningar. Detta citat väcker frågor om hur subjektiva och föränderliga de yttre faktorerna kan vara som påverkar anställningsbarheten i vissa fall.

Intersektionalitet

McGrath (2009) menar i likhet med McQuaid och Lindsey (2005) att det finns ett behov av att se anställningsbarhet ur ett bredare perspektiv och lyfter bland annat fram kön, ålder och etnicitet som viktiga aspekter på anställningsbarhet. McQuaid och Lindsey kallar dessa för demografiska faktorer. Detta är en undergrupp till de individuella faktorer som vi tidigare har gått igenom. McGraths tanke kan spåras till den sociomedicinska modellen av anställningsbarhet. McGrath (2009) drar även paralleller till diskurser om diskriminering och teorier om socialt och kulturellt kapital och hur dessa återkopplas med anställningsbarhet som begreppsram. Det krävs emellertid ytterligare teorier för att förstå varför just kön och ålder påverkar anställningsbarheten hos personer men de lyfts icke desto mindre upp som faktorer som påverkar anställningsbarheten (McGrath, 2009; McQuaid & Lindsey, 2005).

Kön i förhållande till arbete är något som det finns mycket forskning kring och vi vill, innan vi fortsätter, först klargöra på vilket sätt vi kommer förhålla oss till kön, ålder och anställningsbarhet i denna uppsats. Vi har under intervjuerna frågat hur respondenterna ser på könsfrågan då de anställer socionomer. De svar vi har fått belyses därefter utifrån anställningsbarhet enbart i form av exempelvis efterfrågan och utbud eller det som McQuaid, Green och Danson (2005) kallar för personliga omständigheter. Viktigt att notera är att vi på grund av våra avgränsningar inte kommer att ta hänsyn till genusteori, eller andra sätt att förstå hur kön och arbete hänger ihop.

Kön

En av intervjupersonerna svarade att om det kom till att anställa en person och valet stod mellan en kvinna och en man med likvärdiga meriter och kvalifikationer så valde man i flera fall mannen då det på just denna arbetsplats fanns en brist på män:

“... då skulle jag gå på mannen ja... ... så det är väldigt synd för vi skulle behöva, vi är tio socionomer här, vi skulle behöva fem män och fem kvinnor... ... helst två män samtidigt, därför att annars så, det blir alltså en konstig situation att vara ensam man

bland nio kvinnor...” (Pernilla – enhetschef individ och familjeomsorg)

Här problematiserar respondenten anställningen av män. Även då hon upplever att det är önskvärt med en blandad grupp, förekommer det en risk med att anställa en man då arbetssituationen kan uppfattas som “konstig” då det bara finns en man och resten kvinnor. Personalsekreteraren Anne-Sofie bekräftar också att hon upplever en bild av att det finns en efterfrågan på män inom yrkeskåren:

“Sen kön, det är ju det positivt om man är man helt enkelt. Det är positivt om man är kvinna också men det är ju ett stort underskott på män inom den, detta område så därför så är det, så upplevs det positivt.” (Anne-Sofie, personalsekreterare)

Om vi återigen tittar på anställningsbarheten i en bredare bemärkelse kan vi identifiera att kön är en faktor som influerar socionomers anställningsbarhet. McQuaid, Green och Danson (2005) menar bland annat att den bredare synen möjliggör ytterligare förståelse för hur faktorer påverkar på olika nivåer i tid och rum. Faktorerna kan vara efterfrågan, personliga omständigheter och flera andra aspekter som kan påverka anställningsbarheten hos en individ.

Efterfrågan av män gör att anställningsbarheten hos de sökande männen höjs. Samtidigt pågår influenser av andra slag, Pernilla är av uppfattningen av att stämningen kan bli “konstig” ifall hon skulle anställa en man vilket gör att anställningsbarheten hos en sökande man påverkas av andra sökande. Dessa omständigheter kan tänkas gälla så länge arbetsgruppen är könsmässigt obalanserad. En annan respondent svarade så här på frågan om hur hon ansåg att kön påverkade vid en anställning:

“Ja, inte på handläggartjänster så, där är det ingen skillnad egentligen tycker jag mer än att det helst är blandad grupp mer för arbetsgruppens sak. Här är det viktigt att ha både och för klienternas del eftersom vi har både män och kvinnor också. Det är inte alltid så att kvinnor vänder sig till kvinnor och män till män ofta är det tvärt om, men

det är ändå bra att kunna erbjuda det. Förutom att det är trevligt i gruppen att vara uppblandat” (Berit, första socialsekreterare, öppna insatser/beroende)

Berit utgår här inte bara utifrån hur arbetsgruppen skulle fungera utan tar hänsyn till hur klienterna upplever olika kön. Hon betonar att olika klienter kan ha svårare eller lättare att anförtro sig till en person av ett visst kön. Därför kan det i detta fall tolkas som viktigt att arbetsgruppen består av båda könen. Anställningsbarheten beror då inte bara på vilka övriga personer i arbetsgruppen är, utan det är rimligt att anta att även klientelet påverkar anställningsbarheten.

Ålder

McQuaid och Lindsey (2005) ser ålder som en demografisk faktor och åldern kan enligt dem både vara positivt och negativt för anställningsbarheten. Om man ser till Nordh, Preiz och Rosenberg (2007) undersökning så var det mindre än fem procent som ansåg ålder som en mycket viktig fråga vid anställningstillfället. Däremot ansåg över tjugo procent att det var ganska viktigt. Att ålder är en faktor som spelar roll vid en anställning speglades till viss del i vår undersökning där en av respondenterna ansåg att åldern var viktig. Hon säger såhär:

“... alltså kommer du in och är tjugofyra år så har du inte så mycket trovärdighet tyvärr. Man behöver inte... Man kan vara minst lika lämplig som någon som är femtio men som har andra dåliga egenskaper. Men för klienterna spelar det alltså stor roll, ur deras perspektiv vill dom veta att du varit med lite.” (Berit, första socialsekreterare öppna insatser/ beroende.)

Berit uttrycker här att en tjugofyåring kan vara lika bra som en femtioåring som har andra dåliga egenskaper. Implicit kan den låga åldern dessutom ses som en dålig egenskap. Åldern kan i detta fall tänkas sänka anställningsbarheten hos tjugofyåringen. Detta exempel visar återigen på hur anställningsbarheten dels beror på arbetsgivaren, samtidigt som den påverkas av de klienter som den arbetssökande kommer att arbeta med.

En annan respondent, Tove, gav en skild bild av hur ålder kunde spela in vid anställning. Tove hade själv blivit anställd som chef då hon var tjugofyra år:

“Så fast jag själv har gjort den resan själv så känner jag inte att en tjugofemåring är den jag först tittar på och sätter som chef ute på ett boende...” (Tove, Verksamhetschef äldreomsorg)

Tove var själv bara tjugofyra när hon först blev ansvarig för ett äldreboende, men trots detta har hon svårt att se en person i tjugofemårsåldern, vara ansvarig för ett av hennes boenden. Svaret är intressant då det visar på hur strukturella förhållanden kan ändras. Då Tove blev anställd var situationen sådan att hennes ålder inte hindrade henne från att bli anställd. Samtidigt berättar hon att hennes egna erfarenheter gör att hon själv prioriterar äldre framför tjugofemåringar då hon anställer socionomer. Hon utvecklar här sitt argument;

“... om man har en uppförbacke när man är ung och ska komma ut till ett gäng tanter som är fyrtio till femtio och ska tala om hur dom ska jobba, bara åsynen av en tjugofemåring gör att, åh, vad är det här nu då. Det spelar ingen roll hur duktig den personen är så är det en viss uppförbacke och det kan vara tufft ibland med ledarskapet. Man kan vara utsatt på olika sätt så det är klart att jag tittar lite på ålder, känner mig kanske lite mer bekväm med någon som åtminstone är trettio plus och har lite erfarenhet med sig istället för att satsa på den här tjugofemåringen...” (Tove, Verksamhetschef äldreomsorg)

Tove tar här upp hur utsatt chefspositionen kan vara. Hon uttrycker att hon känner sig mer säker på att en äldre person skulle klara av pressen på ett bättre sätt. Hon tar även upp aspekten att de anställda på boendena kan vara dubbelt så gamla och kan ha en negativ syn på en yngre person. Tove uttrycker det som att de äldre medarbetarna skulle kunna ha en skeptisk bild av en allt för ung chef, vilket kan medföra svårigheter. För att en socionom skall bli anställd av Tove krävs det att den personens

individuella faktorer matchar Toves krav eller synpunkter. I detta fall handlar det om att en ung person har en lägre anställningsbarhet än en äldre, och prioriteras därför ner just på grund av att hon eller han är ung. En tredje respondent lyfter fram en annan aspekt på förhållandet mellan ålder och anställningsbarhet:

“... alltså vi måste ju följa alla lagar och så... så vi får ju inte diskriminera på grund av ålder.” (Ann-Sofie, personalsekreterare)

Det som här lyfts fram är ytterligare exempel på externa faktorer men av ett annat slag. McQuaid och Lindsey (2005) skriver att de krav som ställs av arbetsmarknaden kan påverkas av nationella riktlinjer. I detta fall påverkas därför Ann-Sofies arbetssätt av de regler som gäller vid en anställning. Detta har i sin tur inflytande på anställningsbarheten hos arbetssökande.

En ung ålder är däremot inte alltid synonymt med en lägre anställningsbarhet. På vissa arbetsplatser så är kraven på ålder inte lika högt ställda och det blir inte en negativ faktor. Så här säger Pernilla när hon får frågan hur mycket åldern spelar in vid en anställning.

“Inte någonting, men det är ju det man behöver tre års erfarenhet ungefär. Så innebär ju det att man iallafall är tjugofyra tjugofem som lägst” (Pernilla – enhetschef individ och familjeomsorg)

Åldern är på den här arbetsplatsen inte en faktor. Även om det inte ger en förhöjd anställningsbarhet så sänks den inte heller. Även om kravet på arbetslivserfarenhet råder på arbetsplatsen så verkar åldern i övrigt inte vara en fokuspunkt för Pernilla.

Etnicitet

Målgruppens demografi spelar en viktig roll då nya anställningar sker (McQuaid, Green & Danson, 2005). En annan etnisk bakgrund kan då vara en tillgång. Detta är en bild som återspeglas av Tove:

“Ja jag tycker att det är meriterande men sen är det ju lite olika beroende på var man jobbar någonstans, alltså i den här kommunen är det ju inget problem om man inte kan fler språk utifrån att klienterna är väldigt homogena här.” (Tove – Verksamhetschef äldreomsorg)

Tove erkänner här språkkunskaper som något meriterande. Kunskaper inom ett annat språk eller en annan kultur ses enligt henne som något positivt. Hon menar dessutom att det är geografiskt avhängt. McQuaid, Green och Danson (2005) skriver att geografi spelar en viktig roll när det gäller vem som kan få arbete baserat på hur arbetsmöjligheterna är utformade i ett specifikt område. I Toves verksamheter, som är bundna till en viss plats med en viss befolkning, är det inte en lika eftertraktad färdighet som det skulle kunna vara i en verksamhet på en annan plats där du mer regelbundet kommer i kontakt med andra språk och andra kulturer.

“Så tänkte jag när jag rekryterade folk inom kriminalvården så precis på samma sätt alltså där är det ju personer med andra kulturer och då är det ju såklart att det väger tungt i vågskålen med kulturkännedom, det behöver ju inte bara vara språkligt.” (Tove, Verksamhetschef äldreomsorg)

På samma sätt som kön och ålder kan vara faktorer som kan påverka anställningsbarheten så är detta exempel på hur etnicitet också har ett starkt inflytande. Tove talar om hur tungt kulturkännedom kan väga i vissa fall. Anställningsbarheten påverkas återigen i en bredare bemärkelse av den grupp man förväntas arbeta med. Denna yttre faktor beskrivs dessutom av Ann-Sofie:

“För det kan ju finnas en fördel med att komma från en annan kultur och ett annat

språk och så. Plus att det är en fördel att möta alltså sin kund, sin klient.” (Ann-Sofie, personalsekreterare)

Språkkunskaper behöver inte alltid lyftas fram som något positivt. Anki lyfter fram en annan sida och poängterar att trots att det kan vara meriterande att kunna ett annat språk så sätter hon vissa minimikrav på kunskaper i svenska.

“Och har man inte liksom kommit längre i sin språkutveckling än att det finns sådana brister då funkar det liksom inte, det skulle jag ju aldrig, jag tittar ju aldrig på namn eller jaha det är en person från ett annat land då är jag inte intresserad, utan det är klart att jag tittar lika mycket på Cv:n som jag ju gör för någon annan.” (Anki-Verksamhetschef handikappomsorg)

Här kan en person sållas bort på grund av att han eller hon inte uppfyller arbetsgivarens språkrav. Anställningsbarheten hos den arbetssökande påverkas i detta fall negativt av att man inte besitter de färdigheter som behövs och som förväntas av arbetsgivaren.

“Vi hade oerhört mycket flyktingar och invandrare, stora invandrargrupper, där var det ju meriterande att ha ett annat språk men så är det inte här, som jag kan se det i denna verksamhet just nu i alla fall.” (Pernilla – enhetschef individ och familjeomsorg)

Här influeras än en gång arbetsgivares syn på vad som är meriterade av det klientel som hon arbetar med. Det demografiska läget på den arbetsplats som rekryteringen sker i påverkar dessutom klientelet.

Diskussion

Syftet med denna uppsats har varit att undersöka hur arbetsgivare ser på anställningen av nyutexaminerade socionomer. Vi begränsade oss till att undersöka arbetsgivarens reflektioner kring gruppdynamik, intersektionalitet, utbildning och arbetslivserfarenhet.

För att sammanfatta respondenternas reflektioner kring anställningar av nyutexaminerade socionomer vill vi lyfta fram följande. Utbildningsmässigt har socionomer enligt respondenterna en stark position när det gäller socialt arbete, men konkurrerar i vissa fall med andra yrkesgrupper. Åsikterna som vi har försökt lyfta fram har varit heterogena men liknar i stora drag de resultat som tidigare forskning också pekar på. När det gäller utbildningen finns det strukturella faktorer som påverkar socionomers anställningsbarhet positivt. Respondenterna har talat om hur de kan använda det datorsystem som ansökningarna kommer in via, för att sälla bort personer med andra utbildningar. Utbildningen fungerar som en biljett för att kunna söka vissa arbeten, och är sällan meriterande i sig oavsett om den arbetssökande har vidareutbildat sig med extra kurser eller ej. Att utbildningen fungerar på detta sätt gör även att aspekter som betyg och lärosäte blir mindre relevant för anställningsbarheten och är sällan något som arbetsgivare lägger vikt vid.

Tidigare arbetslivserfarenhet kan i en positiv bemärkelse beskrivas som införskaffandet av färdigheter som är överförbara och användbara inför ett nytt arbete. Detta gör att anställningsbarheten hos personer som har tagit tillvara på dessa färdigheter höjs.

Den arbetslivserfarenhet som i vissa fall ställs som krav kan tänkas vara en manifestation av den diskrepans mellan utbildningen och kraven från arbetsgivaren som råder enligt Löfgren Martinsson (2008). Detta skulle kunna vara problematiskt för nyutexaminerade socionomer eftersom de inte på samma sätt kan möta de kraven som redan etablerade socionomer kan. Då arbetslivserfarenhet är högt värderat bland

arbetsgivarna och ibland är en tungt vägande faktor när en position ska tillsättas kan man tänka sig att denna diskrepans vid dessa tillfällen upplevs som stor.

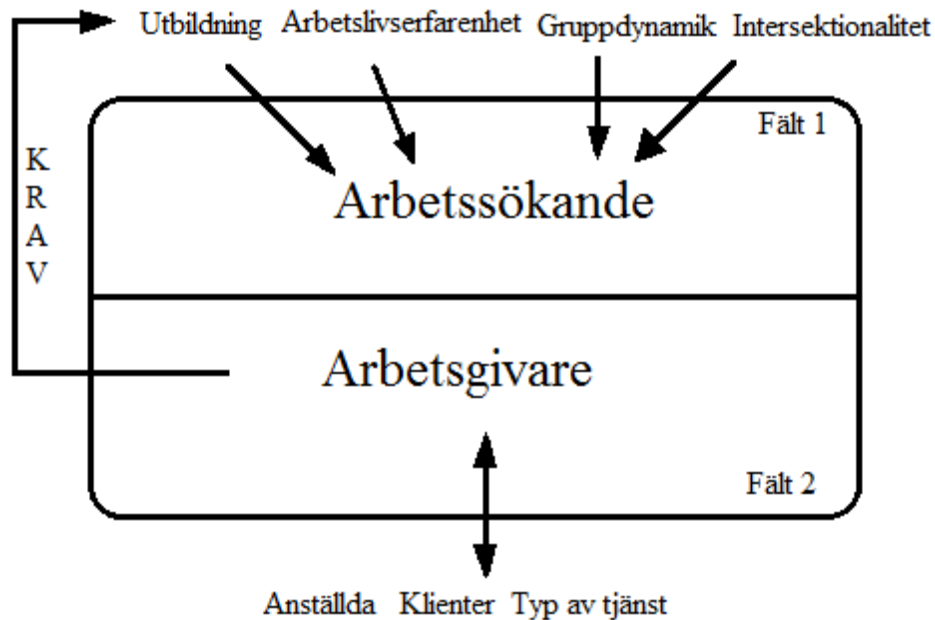
Respondenterna ansåg dock att det finns möjliga ingångar för sökande utan arbetslivserfarenhet att få tillgång till arbete, exempelvis när arbetsgruppen redan bestod av många erfarna medarbetare.

Under intervjuerna har det framkommit åsikter som tyder på att en arbetssökande kan behöva fylla en specifik roll i ett arbetslag. Hur kompatibel en person är i en arbetsgrupp är en faktor, en annan är även hur målgruppen på arbetsplatsen ser ut. Sammanfattningsvis så kan man säga att anställningsbarheten är starkt kontextbunden till många yttre faktorer som kan vara svåra för en arbetssökande att kontrollera.

Det framgick att vissa respondenter uppfattade en rådande brist på män inom socialt arbete och det sågs ibland som positivt att vara man med tanke på de krav man ställde. Ålder var också en faktor som kunde spela in. I de fall där det var viktigt att ha uppnått en viss ålder var arbetsgivarens hänsyn till klientelet en tungt vägande faktor. Etnicitet var ett svårt område att undersöka då vi utförde vår studie i en kommun där det inte bor så många personer med annan etnisk bakgrund. Det som framkom var dock att en annan etnicitet kunde ses som en positiv faktor då målgruppen hade en önskan om det.

Anställningsbarhet hos socionomer är dessutom starkt kontextbunden. Den kan ses både genom den snäva synen som Hillage och Pollard (1998) förespråkar men förstås ännu bättre genom den breda synen som förespråkas av McQuaid och Lindsey (2005). Olika arbetsgivare har olika syn på de krav som gäller för just den typ av socialt arbete som han eller hon anställer till. För att begripa föränderligheten i dessa krav använder vi begreppen habitus och fält.

Vi kan här förstå oss på respondenternas svar genom att analysera dem utifrån det habitus och fält som arbetsgivarna kommer ifrån och hur detta påverkar anställningsbarheten hos de arbetssökande. Nedan har vi genom en bild försökt belysa hur arbetsgivaren agerar i mötet med den nyutexaminerade socionomen som söker ett arbete.



Den som söker ett arbete besitter en del förmågor, kunskaper och egenskaper vilket här illustreras som utbildning, arbetslivserfarenhet, gruppdynamik och intersektionalitet, dessa utgör tillsammans anställningsbarheten i den snäva bemärkelsen. Som vi har nämnt tidigare spelar dessutom ytterligare faktorer in på anställningsbarheten som bäst beskrivs genom den breda synen på anställningsbarhet. Hit tillkommer de krav som arbetsgivaren ställer på den arbetssökande. Kraven kan förstås med utgångspunkten att arbetsgivaren handlar utifrån sitt habitus som finns inom det fält han eller hon befinner sig i.

Arbetsgivaren befinner sig i en typ av professionellt fält (fält 2) som kanske bäst kan beskrivas som arbetsgivarens eller chefernas fält, detta medför att han eller hon positionerar sig inom detta fält inför uppgiften att anställa en ny person till

verksamheten som arbetsgivaren ansvarar för. Det är inom detta fält som arbetsgivarens habitus finns. Hur habitus uttrycks av arbetsgivaren påverkar de val och handlingar som arbetsgivaren gör. Respondenterna i undersökningen lyfte bland annat fram att de tar hänsyn till de anställda som redan finns på arbetsplatsen, klienterna och den typ av tjänst arbetsgivaren anställde till. Denna hänsyn till verksamheten påverkar i sin tur de krav som arbetsgivaren ställer på de som söker arbete när det gäller bland annat utbildning, arbetslivserfarenhet, gruppdynamik och intersektionalitet.

Skulle någon del av verksamheten förändras, kan även kraven förändras vilket i sin tur påverkar anställningsbarheten hos den sökande i den breda bemärkelsen samtidigt som anställningsbarheten i den snäva bemärkelsen är densamma som innan. Vi har redan pekat på hur anställningsbarheten kan påverka över tid, men själva önskan om en blandad arbetsgrupp förstås genom att vi använder habitus som ett komplementär analytiskt verktyg.

Arbetsgivarens efterfrågan på män kan ses som ett uttryck av det habitus som han eller hon har utvecklat gemensamt med andra inom samma fält. Synen bland arbetsgivare, att en arbetsgrupp med lika många män som kvinnor är bättre än en som bara består av ena könet, bidrar till att forma habitus inom fältet vilket leder till att tanke- och handlingsmönster som passar den synen genereras. På samma sätt genererar habitus tanke- och handlingsmönster som handlar om vilken utbildning som anses vara adekvat för arbetet eller hur mycket arbetslivserfarenhet man behöver för att klara av ett visst jobb. Resultatet av dessa tankar och handlingar kan ses i form av att krav ställs. Dessa krav påverkar anställningsbarheten hos dem som söker ett arbete eftersom arbetsgivarens subjektiva val som denne gör, till stor del avgör vem som blir anställd.

Förhållandet mellan den arbetssökande och arbetsmarknaden kan förstås ur flera olika perspektiv. Dessa perspektiv lyfter fram olika delar av samma problematik. På samma sätt som valet av kvalitativ eller kvantitativ metod innebär för- och nackdelar

gör valet av teori det lika så. I och med att vi har valt att använda oss av anställningsbarhet som en teoretisk begreppsram för analysen av vårt material medför detta att man delvis missar vissa intressanta och viktiga aspekter. Vi har valt att komplettera teorin med Bourdieus begrepp habitus och fält för att på så sätt göra empirin mer begriplig. Det viktiga för oss har varit att belysa den komplexitet som blir synlig genom det perspektiv vi har valt.

Vilka konsekvenser kan vi då se av de material vi har samlat in. Vi ser i likhet med Löfgren Martinsson (2008) att det finns en diskrepans mellan den utbildning som skolan ger och de krav som arbetsgivarna ställer. Så som vi tolkar vår empiri kan en del av denna diskrepans delvis förstås genom att nytutexaminerade socionomer kommer från ett annat fält än det som arbetsgivaren befinner sig i, spänningen uppstår delvis genom att de olika fälten har olika habitus. Möjligtvis skulle denna diskrepans kunna överbyggas genom mer praktik under utbildningen då de egenskaper som man får genom arbetslivserfarenhet ses som attraktiva av arbetsgivare. Detta skulle kunna leda till att dessa egenskaper utvecklades redan i skolan. På så vis skulle nytutexaminerade socionomer vara bättre förberedda på den ökade konkurrensen som ett resultat av att det tillkommer fler och fler socionomer på arbetsmarknaden och konkurrensen från andra utbildningar.

Referenser

- Andersson, Gunvor. & Swärd, Hans. (2008) ”*Etiska reflektioner*”. I Meeuwisse, Anna., Swärd, Hans., Eliasson-Lappalainen, Rosmari. & Jacobsson, Katarina (2008) (red.) *Forskningsmetodik för socialvetare*. Stockholm: Natur och Kultur
- Aspers, Patrik (2007) *Etnografiska metoder*, Malmö: Liber AB
- Bourdieu, Pierre (1966) *Champ intellectuel et projet créateur*, Les temps modernes (22)246: 865-906.
- Bourdieu, Pierre (1977) *Outline of a theory of practice*, Cambridge: University press
- Bourdieu, Pierre (1996) *The Rules of Art - Genesis and structure of the literary field*, California: Stanford university press
- Bourdieu, Pierre (2003) *Science of Science and Reflexivity*. Cambridge: Polity Press.
- Bryman, Alan (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.
- Dhamoon, Rita Kaur (2011) *Considerations on Mainstreaming Intersectionality*. Political Research Quarterly 64(1) 230 –243
- Forrier, Anneleen & Sels, Luc (2003) *The concept of employability: A complex mosaic*, International journal of Human resources Development and management, 65, s 102-124
- Gazier, B. (1998) *Employability: definitions and trends*. i Gazier, B. (red.) *Employability: Concepts and Policies*. Berlin: European Employment Observatory
- Harvey, Lee (2005) *Embedding and intergrating employability*, New directions for institutional research, no. 128, Winter 2005, s13-28
- Helms Jørgensen, Christian (2004) *Connecting work and education: should learning be useful, correct or meaningful?* The journal of workplace learning, 16(8) 455-465
- Hillage, J. & Pollard, E (1998) *Employability: developing a framework for policy analysis* (London, Department for Education and Employment).
- Høstmark Tarrau (2009) ”*Hur anställningsbar är man efter genomgången norsk yrkesutbildning?*”. I Berglund, Gun & Fejes, Andreas (2009) (red.) *Anställningsbarhet* Lund: Studentlitteratur
- Leander, Anna (2009) *Habitus and field*, working paper, Copenhagen: Business School Department of Intercultural Communication and Management Frederiksberg

- Lindberg, Ola (2009) “Nyttig, utvald eller bildad? Tre sätt att se på den högre utbildningens funktion I Berglund, Gun & Fejes, Andreas (2009) (red.) Anställningsbarhet Lund: Studentlitteratur
- Lizardo, Omar (2004) *The Cognitive Origins of Bourdieu's Habitus* Journal for the Theory of Social Behaviour 34: 375–401.
- Löfgren Martinsson, Maria (2008) *Högre utbildning och arbete med personal och arbetslivsfrågor – om professionalisering och utveckling av anställningsbarhet*, Lund: Pedagogiska institutionen
- May, Tim (2001) *samhällsvetenskaplig forskning*, Malmö; Studentlitteratur
- McQuaid, R W, Green, A & Danson, M. (2005). *Introducing Employability*. Urban studies. 42 (2), 191-195.
- McGrath, S. (2009) *What is employability? Learning to support employability project paper 1*. Nottingham: School of Education, University of Nottingham.
- McQuaid, Ronald. W. & Lindsay, Colin (2005) *The Concept of Employability*, Urban Studies, Vol. 42, No. 2, 197-219, February 2005
- Nilsson, Staffan (2009) “Om anställningsbarhet I professionella grupper” I Berglund, Gun & Fejes, Andreas (2009) (red.) Anställningsbarhet Lund: Studentlitteratur
- Nordh, Sture, Preisz, Eva-Lis & Rosenberg, Elin (2007) *Jakten på anställningsbarhet - om mötet mellan student och arbetsgivare*, Retrieved from TCO Web site: http://www.tco.se/Templates/Page2___417.aspx?DataID=6081
- Shepherd, I. D. H. (1998) *Work experience, who needs it?* Journal of geography in higher education, vol.22, no.1 mars 1998 s135-145
- Studera.nu (2010) Högskoleverket och Verket för högskoleservice (senast uppdaterad 2010-08-18). Prognos för socionomer. Tillgänglig: <https://www.studera.nu/studera/1139.html> [2010-08-18] visad 2011-04-12
- Tomlinson, Michael (2008), ‘*The degree is not enough*’: students’ perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability, British Journal of Sociology of Education Vol. 29, No. 1, January 2008, 49–61
- Universitetsstyrelsen (2005) *Etikfrågor vid Lunds universitet – en vägledning*, Pdf, (elektronisk) http://www5.lu.se/upload/regelverket/forskning/etiska_riktlinjer_050422.pdf visad 2011-12-06

Vetenskapsrådet (2011) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Pdf (elektronisk) Tillgänglig (2011-09-18): <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

Bilaga 1

