

Socialekreteraren - En kvalitativ studie om faktorer som påverkar valet till att påbörja arbetet som barn- och ungdomsutredare inom socialtjänsten

Fredrik Dahlberg och Lovisa Fhager

LUNDS UNIVERSITET
Socialhögskolan

Kandidatuppsats (SOPA63)
HT 14



Handledare: Karin Kullberg

Abstract

Authors: Lovisa Fhager, Fredrik Dahlberg.

Title: Socialsekreteraren - En kvalitativ studie om faktorer som påverkar valet till att påbörja arbetet som barn- och ungdomsutredare inom socialtjänsten

Supervisor: Karin Kullberg

You have seen it in the news, you have seen it in the papers. The situations for social workers in child protection are bursting. Turnovers, though work environment and low payments are things social-workers daily has to receive. Still there is few of them who starts to work at this workplace. Our question is why?

In the following study, the aim is to analyze what factors are affecting their choice in working with child protection. We have analyzed our material by using the Pierre Bourdieu inspired theory Careership, and Bourdieu's thoughts about habitus, field and capital. One of our conclusions of this study is that habitus can be an important impact in the choice of workplace, and that choosing work at the social service can be seen as a starting point of their career.

Förord

Vi vill inledningsvis rikta ett varmt tack till alla socialsekreterare som har ställt upp genom att delta i vår undersökning. Det har varit otroligt spännande att lyssna på vad ni har berättat, och utan er hade inte uppsatsen varit möjlig. När det snart är dags för oss att kliva ut i arbetslivet som socionomer kommer vi med säkerhet ha med oss era ord i bakhuvudet.

Karin Kullberg, vår handledare. Uppsatsen hade inte heller varit möjlig utan dina kloka råd och synpunkter. Tack för att du har varit nära till hands och för din vägledning under hela processen. Vi vill även tacka varandra för att ha gjort den här processen lärorik och förvånansvärt rolig. Vi är tacksamma över att vi har haft varandra att bolla tankar med under de långa dagar och kvällar som vi har arbetat med uppsatsen.

Avslutningsvis vill vi rikta ett stort tack till Elina Swedberg och Linus Westlund för att ni tog er tiden att läsa och lämna synpunkter på uppsatsen.

Fredrik Dahlberg och Lovisa Fhager

Januari 2015

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	6
1.1 Problemformulering.....	7
1.2 Syfte.....	8
1.3 Frågeställningar.....	8
2. Val av metod.....	8
2.1 Urval och avgränsning.....	9
2.2 Metodens tillförlitlighet och validitet.....	10
2.3 Tillvägagångssätt.....	11
2.3.1 Överblick av forskningsområdet.....	12
2.3.2 Intervjuer.....	12
2.3.3 Transkribering och kodning.....	12
2.3.4 Arbetsfördelning.....	13
3. Förförståelse och etiska överväganden.....	13
4. Tidigare forskning.....	15
4.1 Arbetsvillkor - motiv att lämna eller stanna.....	15
4.2 Yrkesval och karriärmönster.....	16
5. Teoretiska utgångspunkter.....	19
5.1 Bourdieu - Habitus, Fält och Kapital.....	20
5.2 Careership.....	22
5.3 Pragmatiskt rationellt Beslutsfattande.....	22
5.4 Maktrelationer i fältet.....	23
5.5 Vändpunkter.....	24
5.6 Sammanfattning.....	24
6. Presentation av empiri & analys.....	25
7. Valet.....	26
7.1 Omgivningens roll.....	26
7.1.1 Familj och vänner.....	26
7.1.2 Utbildningen.....	27
7.2 Fältet.....	28
7.2.1 Tidigare arbetslivserfarenhet.....	29
7.2.2 Arbetsvillkoren.....	29
7.2.3 Ansvar.....	30

7.2.4 Stöd i arbetet.....	32
7.2.5 Målgruppen.....	32
7.3 Karriären gynnas.....	34
7.3.1 CV.....	35
7.3.2 Slumpen.....	36
8. Efter valet.....	37
8.1 Hur blev det?.....	37
8.2 Framtida karriärsplaner.....	40
9. Avslutande diskussion.....	41
Referenser.....	44
Bilaga.....	46

1. Inledning

Arbetsvillkoren för socialsekreterare som utreder barn och unga har allvarligt försämrats de senaste tio åren. Belastningen har ökat. Många är oerfarna och saknar specialistutbildning. Risken för förödande misstag ökar. Nu krävs en åtgärdsplan för socialtjänstens utredningsarbete (Pia Tham, Dagens Nyheter 2014).

I ovanstående tidningscitrat ringar Pia Tham in problemet som vi har blivit uppmärksammade om via media och under socionomutbildningen. Intresset för problematiken har väckts efter att vi tagit del av forskningsresultat som belyser att arbetsvillkoren för dagens socialsekreterare är tuffa. Nyfikenheten för ämnet har även uppkommit efter att ha praktiserat och vikarierat inom olika delar av socialtjänsten, dock inte som barn- och ungdomsutredare. Av dessa erfarenheter har vi skapat oss, vad vi vill tro, en mer realistisk bild av vad socialtjänsten gör och förståelse för komplexiteten i arbetet. Erfarenheterna har även gett oss en inblick i att ämnet är aktuellt och diskuteras i olika sammanhang i de organisationer där vi har varit verksamma.

I denna uppsats analyserar vi socialsekreterares tankar kring vad som har inverkat på deras val att söka sig till sin nuvarande arbetsplats, vilket är arbetsområdet barn- och ungdomsutredning inom socialtjänsten. Socialsekreterarna som vi har träffat har alla gemensamt att de har tagit examen under de senaste två åren, vilket innebär att det inte var länge sedan de tog sitt första kliv ut i arbetslivet som socionomer.

Det tog inte lång tid in i uppsatsprocessen innan vi insåg att många undersökningar har gjorts inom ämnet, om än med olika ingångsvinklar. Exempelvis har forskning berört frågan om *varför socialsekreterare lämnar arbetsområdet* samt *varför socialsekreterare väljer att stanna*. Detta har utmynnat i ett eget syfte och frågeställningar med fokus på karriärval.

1.1 Problemformulering

I forskningsrapporten ”*Why are they leaving? Factors Affecting Intention to Leave Social Workers in Child Welfare*” (2007:1225–1239) konstaterade Pia Tham att hög personalomsättning inom socialtjänsten var ett stort problem. Deltagarna i studien var 309 stycken socialarbetare inom barn och ungdomssektorn i Stockholm. Resultatet visade att 59 % av de tillfrågade socialarbetarna hade arbetat två år eller mindre på samma arbetsplats och att 48 % av dem väl eller mycket väl kunde tänka sig att byta arbete inom det närmsta året. Rubriken på en av de senaste debattartiklar publicerad av Tham är *Socialsekreterares villkor har försämrats allvarligt* (Dagens Nyheter, 2014). Tham lyfter fram resultat av en uppföljande enkätstudie, som bland annat visar att arbetsmiljön för socialsekreterare som arbetar med utredning av barn och unga har försämrats under de senaste 11 åren med anledning av bristande introduktion, arbetsgrupper bestående av många oerfarna socialsekreterare, ökade arbetskrav, obesatta tjänster och hög personalomsättning.

Karin Kullberg uppger i rapporten *Att rusta socionomer – utvärdering av pilotprojektet Teoretiska och Praktisk Yrkesintroduktioner (TPY) för socionomer i Göteborgs Stad* (2014:8) att svårigheten med att behålla socialsekreterare inom socialtjänsten samt svårigheten att anställa socionomer med tidigare erfarenhet av myndighetsutövning, är problematiskt ur ett klientperspektiv. Kullberg (2014:116) refererar till sin avhandling där hon uppger att resultatet av att socialsekreterare bara stannar inom socialtjänsten under en kort tid, resulterar i att de mest komplexa ärendena hamnar hos de socialsekreterare med minst erfarenhet. Att arbetsområden inte är att föredra bland socionomstudenter är något som Tham och Lynch (2014:710) konstaterar i sin senaste forskningsrapport *Prepared for Practice? Graduating Social Work Students' Reflections on Their Education, Competence and Skills*.

Mot bakgrund av dessa forskningsresultat konstaterar vi att socialtjänsten i olika delar av Sverige beskrivs stå inför stora utmaningar då arbetsvillkoren är svåra och det finns problem med att behålla personal. Genom att skapa förståelse för socionomers motiv till att söka till sig arbetsområdet menar Kenneth Burns (2011:536) att detta även kan öka förståelsen för varför socialsekreterare väljer att lämna eller stanna inom arbetsområdet.

Vi menar att det finns en motsägelse i att oerfarna socionomer, trots bilden av en socialtjänst i kris, väljer att söka sig till arbetet. Vi har därför tagit kontakt med socialsekreterare som nyligen börjat arbeta inom socialtjänsten. Avsikten med undersökningen är att belysa tankarna kring varför de valde att söka sig till arbetsområdet, som av Socialstyrelsen beskrivs ansvara

för de svåraste uppdragen (Socialstyrelsen nr5/2014). Vi menar att detta är intressant då forskningsresultaten som vi har tagit del av berör vad som kan förstås som negativa aspekter av arbetet. Forskning lyfter även fram en oroväckande trend gällande att många socionomstudenter inte önskar att arbeta med att skydda och erbjuda barn, unga och familjer hjälp.

1.2 Syfte

Syftet är att skapa förståelse för socialsekreterares val att söka sig till arbetet som barn- och ungdomsutredare, samt hur socialsekreterarna ser på sin nuvarande och framtida karriär.

1.3 Frågeställningar

- Vilka faktorer har påverkat socialsekreterarnas val att söka sig till barn- och ungdomsutredning inom socialtjänsten?
- Motsvarar utredningsarbetet de tidigare förväntningarna?
- Hur resonerar socialsekreterarna kring sin nuvarande och framtida karriär?

2. Val av metod

Forskningsfrågan har sin utgångspunkt i vad som är socionomers största arbetsfält, vilket är socialtjänsten (Kullberg 2011:21). Vi är inte intresserade av att förklara socialsekreterarnas tankar och känslor, utan syftet är att förstå deras tankar, vilket kan inhämtas med hjälp av kvalitativ metod. Bryman (2011:413) redogör för att kvalitativa intervjuer fokuserar på intervjupersonernas egna intryck och tankesätt, vilket vi anser är förenligt med undersökningens syfte. Då tidsramen för denna uppsats är relativt kort passar intervjuer som metod, intervjuens styrka är att det går snabbt att genomföra och att man får ett brett material (Ahrne & Eriksson-Zetterqvist 2011:57).

Vi har valt att använda oss av en intervjuguide utifrån relativt specifika teman. Med temafrågor ges intervjudeltagaren utrymme att utforma svaren på ett sätt som passar den enskilde (Bryman 2011:415). Denna flexibilitet kan också skapa förutsättning för att nya teman och frågor dyker upp som inte finns med i intervjuguiden. Att ordningsföljden varierar och att vissa frågor är allmänt formulerade är också förenligt med den semistrukturerade intervjuformen som vi har använt oss av (Bryman 2011:206).

2.1 Urval och avgränsning

Det fenomen som problemformuleringen vilar mot har sin bakgrund i b.l.a. Thams (2007:1 225) forskning som visar att ett stort antal socialsekreterare i Stockholms kommun hade arbetat i mindre än två år på sin arbetsplats. Den problembild som framträder i Thams (2007) forskning betonar att problemen är tydligast inom socialtjänstens barnavård. Vi blev intresserade av att komma i kontakt med motsvarande målgrupp i andra kommuner. Urvalet i vår undersökning är således socialsekreterare som nyligen påbörjat sitt arbete som barn- och ungdomshandläggare inom socialtjänsten. Vilka socialsekreterare som inberäknas i avgränsningen *nyanställda* är svårdefinierat. Vad som gör att en person räknas som ny på jobbet kan exempelvis handla om tidigare erfarenhet och tjänstens svårighetsgrad. Förutsättningen är att tankar kring varför socialsekreterarna valde aktuellt arbetsområde ska vara färskt i minnet, vilket troligen är svårare för dem som varit verksamma en längre tid. Vår avsikt var inledningsvis att avgränsa oss till socialsekreterare med maximalt två års erfarenhet av arbete inom det aktuella området, men av rädsla för att detta kunde försvåra våra möjligheter att komma i kontakt med socialsekreterare, valde vi att utvidga antalet år från två år till maximalt fyra. Vi gjorde detta med hänsyn till att socialsekreterare inom arbetsområdet beskrivs vara överbelastade och samtidigt ansvariga för de svåraste uppdragen. Vi kan dock konstatera att av de sju socialsekreterare som vi har haft intervjuer med har alla varit yrkesverksamma på sin arbetsplats i mindre än två år.

När vi sökte intervjudeltagare tog vi kontakt med ett stort antal socialkontor i olika kommuner i södra Sverige, detta genom att skicka mail med ett informationsbrev. Efter att vi fått kontakt med olika enhetschefer blev vi tillsagda av dessa att de skulle prata med socialsekreterarna som inte arbetat längre än fyra år på arbetsplatsen.

Vårt urval kan förklaras utifrån vad Bryman (2011:434) benämner som ett målinriktat urval, och beskriver att ett målinriktat urval innebär att man väljer intervjupersoner på ett strategiskt sätt så att de samplade personerna är relevanta för de forskningsfrågor som formulerats. Vi använde oss även av en kontakt som vi visste hade möjlighet att hjälpa oss med att komma i kontakt med socialsekreterare, vilket går i linje med bekvämlighetsurvalet (Ahrne och Eriksson-Zetterquist 2011:43). Detta skedde genom att en av oss under arbetstid samtalande med sin enhetschef (på en enhet inom socialtjänsten), och denne erbjöd sig att lämna ett antal kopior av informationsbrevet under ett möte med andra enhetschefer inom samma organisation. Ahrne och Eriksson-Zetterquist (2011:42–43) uppger att det inte finns strikta regler kring urvalet av en viss population inom kvalitativ metod, samt påtalar vad som kan

vara riskfyllt vid användandet av snöbollsurvalet. Författarna (ibid) menar att det kan vara att intervjudeltagarna känner varandra och att dessa kan ha liknande erfarenheter eller inställning till ett visst fenomen, och att detta skulle kunna innebära att materialet inte blir tillräckligt varierat.

Ahrne och Eriksson-Zetterquist (2011:44) menar att representativitet skiljer sig mellan kvalitativa och kvantitativa studier, då man inom kvalitativa studier vill få fram material om ett visst fenomen som det inte går att få fram genom en kvantitativ enkätundersökning. Vi har valt att intervjua sju personer då det sällan räcker med en eller ett fåtal (ibid.). Om syftet hade varit att samtala med flera yrkesgrupper hade vi varit tvungna att intervjua fler. Redan vid 6-8 personer ur en särskild grupp ökar säkerheten att få ett relativt oberoende resultat (Ahrne & Eriksson-Zetterquist 2011:44). I undersökningen fick vi ett bortfall, men vi var lyckosamma och hade fått ett större gensvar än förväntat efter att ha skickat ut vårt informationsbrev. Detta gjorde att vi snabbt kunde täcka upp den sjunde intervjun som annars hade gått förlorad.

Under sökandet efter litteratur och tidigare forskning har vi använt oss av databaserna LUBsearch, Libris och Lovisa. Vi har varit noga med att huvudsakligen avgränsa oss till avhandlingar samt till artiklar som är peer-reviewed. Sökord som vi har använt oss av är: *Social welfare, employee turnover, working conditions, social work, social worker, child care, careership, career choice, career turnover* samt dess svenska motsvarighet vid sökning i Libris och Lovisa. Utöver detta har vår handledare löpande gett oss tips på relevant litteratur.

2.2 Metodens tillförlitlighet och validitet

Styrkan med att använda sig av metoden är enligt Ahrne och Eriksson-Zetterquist (2011:56) att vi under en begränsad tid kommer träffa flera personer som kan dela med sig av egna reflektioner kopplat till undersökningens frågeställningar. Intervjudeltagarna kan förutom att reflektera och berätta om egna upplevelser även redogöra för hur rutiner ser ut och hur arbetet fungerar i praktiken (ibid.). Detta innebär att vi kan få en bredare inblick i fenomenet som ska undersökas, och som vidare kan medföra att vi skapar en förståelse för materialet på ett annat sätt än om vi hade använt oss av en metod där det inte finns utrymme att ställa följdfrågor. Bryman (2011:363–364) uppger att en nackdel med att få en större helhetsbild kan vara att forskare lägger för stor vikt vid detaljerad information som avser annat än undersökningens frågeställningar, då detta kan överskugga eller hämma det analytiska arbetet med materialet.

Ahrne och Eriksson-Zetterquist (2011:56) lyfter fram vad som kan förstås som en svaghet med metoden. Författarna (ibid.) uppger att det kan vara svårt att tyda vad en utsaga egentligen betyder. I vår undersökning efterfrågar vi bland annat socialsekreterares tankar kring vilka faktorer som varit betydande när de sökte sig till arbetet, alltså vilka tankar som bakåt i tiden styrde valet av arbetsområde. Problemet med att socialsekreterarna i intervjusituationen ska berätta om tidigare tankar för oss är att det som sägs är ett resultat av situationen här och nu, enligt Ahrne och Eriksson-Zetterquist (2011:57). Detta innebär att svaren kan förstås som situationsbundna och att de utsagor som framkommer i undersökningen skulle kunna skilja sig åt avsevärt om vi hade träffats i en annan tid och i ett annat sammanhang. Ahrne och Eriksson-Zetterquist (2011:57) påtalar att även om intentionen hos intervjupersonerna är att förmedla erfarenheter och tankar med ärlighet kan det finnas en annan föresats, vilket vi som står bakom undersökningen är ovetande om. Bryman (2011:369) säger på samma sätt att det i kvalitativa metoder finns ett problem beträffande om det går att generalisera det material som inhämtats, vilket i vårt fall inhämtas under ett fåtal intervjuer. Kritiken grundar sig i om det verkligen går att dra slutsatser av ett fenomen i samhället utifrån ett fåtal intervjuer, då dessa få personer inte kan representera en hel population (ibid.). En svaghet som vi kan se med valet av målgrupp är att deras beskrivningar av hur de upplever sin arbetssituation idag kan skilja sig från hur socialsekreterare som arbetat under en längre tid upplever sin arbetssituation. Detta med anledning av att arbetsbördan sannolikt ser annorlunda ut för dem som är nyanställda och de som inte är det.

I vår undersökning kommer vi generalisera den inhämtade empirin utifrån den valda teorin vilket är i enlighet med det tillvägagångssätt som Bryman (2011:369) redogör för. Vi kommer använda oss av ett stort antal citat i analysen för att försöka åstadkomma transparens (Bryman 2011:374). Genom att använda intervjupersonernas egna ord i fristående citat vill vi fånga deras synpunkter på ett sätt som är trovärdigt och därigenom undvika felaktiga tolkningar.

2.3 Tillvägagångssätt

Vi vill i detta avsnitt skapa transparens genom att redogöra för hur vi har gått tillväga när vi har insamlat empiri, transkriberat, kodat och senare analyserat vårt material. Vi kommer även lyfta fram hur arbetsfördelningen mellan oss har sett ut samt föra ett resonemang kring vårt tillvägagångssätts förtjänster och brister.

2.3.1 Överblick av forskningsområdet

Vi insåg tidigt i uppsatsprocessen att det valda ämnesområdet är väl undersökt både nationellt och internationellt, vilket har resulterat i att vi gång på gång har behövt omformulera vår undersöknings syfte. Varför socialsekreterare lämnar arbetsområdet samt socionomstudenters tankar inför arbetslivet är undersökt. Detta resulterade i att vi ställde oss frågan varför socialsekreterare stannar på arbetsplatsen trots nämnda arbetsvillkor. I samband med det första mötet med vår handledare Karin Kullberg, informerades vi om att hon tillsammans med forskare från Göteborgs universitet, England och Italien har haft exakt den frågeställningen i sitt projekt som inom kort kommer att publiceras. Då vi är intresserade av ämnesområdet kunde vi med hjälp av vår handledare omformulera undersökningens syfte, till att fråga varför socionomer väljer att börja arbeta som barn- och ungdomsutredare inom socialtjänsten.

2.3.2 Intervjuer

Vi har använt oss av en intervjuguide som vi med vägledning av vår handledare har tagit fram. Platserna för intervjuerna har anpassats efter intervjudeltagarnas önskemål. Vid två tillfällen ombads vi att boka rum för intervju på Socialhögskolan. De fem andra intervjuerna hölls på respektive deltagares arbetsplats. Vi har tillsammans träffat varje deltagare men har turats om att ha huvudansvar över intervjuerna. Den ena av oss har således haft huvudansvar för fyra intervjuer och den andra tre. Att vara två under intervjutillfällena menar vi har varit positivt då den av oss som inte varit ansvarig har kunnat flika in med ytterligare frågor som vi annars hade riskerat att missa.

2.3.3 Transkribering och kodning

Genom att urskilja vem som säger vad och vad som sagts under intervjuerna kan vi urskilja återkommande teman menar Aspers (2010:168). Att koda innebär enligt Jönson (2010:56) att sortera den data som inhämtats med hjälp av valda begrepp eller teorier. Detta för att hitta samband eller spänningsförhållanden som ligger till grund för analysen.

Vi har i enlighet med vad Jönson (2010:57) rekommenderar spelat in intervjuerna, då materialet håller en högre kvalitet än om vi enbart hade förlitat oss på anteckningar som skrivits under intervjun. Risken med att förlita sig på anteckningar och stödord är att vi kan gå miste om information som är betydande för att framgångsrikt kunna fånga intervjudeltagarens verkliga utsaga (ibid.). Vi använde oss av två mobiltelefoner för att säkerställa att vi fått inspelningarna inspelade, samt för att vi ville transkribera var sin halva av intervjun. Vi påbörjade arbetet med att transkribera direkt efter varje intervju enligt Brymans (2011:523–525) rekommendation. Kodningen av materialet påbörjade vi med noggrannhet först när vi hade alla intervjuer på bordet. Det gjordes manuellt genom att den

ena av oss kodade med hjälp av överstrykningspennor, vilket Jönson (2010:57) föreslår, medan den andra av oss klippte och klistrade i Word.

2.3.4 Arbetsfördelning

Samarbetet har fungerat bra och vi har därför svårt att peka ut hinder under processen som har varit. De fåtal meningsskiljaktigheter som har uppkommit menar vi har lett till att uppsatsen har blivit bättre, i och med att vi då har blivit tvungna att diskutera och omvärdera vissa delar. Vi har valt att dela upp avsnitten teori och tidigare forskning. Även om vi periodvis har riktat vårt fokus åt olika håll, såsom teori och tidigare forskning, har det varit viktigt att båda har läst igenom varandras texter. Detta för att korrigera eventuella missar men också för att vi har strävat efter att arbetet ska genomsyras av ett sammanhängande språk. Vi har mestadels suttit tillsammans under arbetet och vår ambition har även varit att skriva tillsammans så mycket som möjligt. Något som kan förstås som ett hinder är att vi inte lyckades hålla vår tidsplan, vilket har resulterat i att vi den sista veckan av uppsatsskrivandet har arbetat på skilda håll. Vi har dock haft regelbunden kontakt även under den veckan.

3. Förförståelse och etiska överväganden

Den problembild som lyfts fram i problemformuleringen har vi viss förförståelse kring efter att ha praktiserat och vikarierat inom olika delar av socialtjänsten. Vi har båda kommit i kontakt med socialsekreterare som arbetar med utredning av barn och unga, men vi har själva ingen erfarenhet av utredningsarbetet. Vi upplever att våra erfarenheter har varit till hjälp när vi har satt oss in ämnet. Asperts (2011:38–39) påtalar att det finns en risk med att en forskare är förtrogen med området som ska studeras, och det är att forskaren intar en roll som vardagsmänniska snarare än professionell forskare. Enligt Asperts (ibid.) kan detta leda till att forskaren inte ifrågasätter den sociala omgivningen och att viktig information inte kommer fram. Förförståelse är enligt Asperts (ibid.) emellertid omöjligt att undgå och är även en förutsättning för att skapa förståelse. Tidigare kunskap om fältet i kombination med en vald teori innebär att förförståelsen i viss utsträckning kan räknas som ”teoretisk” menar Asperts (2011:38).

Under de olika stegen av uppsatsskrivandet har vi haft ett kritiskt förhållningssätt. Ambitionen har varit att löpande överväga de forskningsetiska principerna som vetenskapsrådet har presenterat (2011), ett mål som vi menar att vi har levt upp till. Vi tänker nedan resonera kring

de mest grundläggande etiska principerna; *informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet* samt *nyttjandekravet*.

Vid första kontakt med enhetschefer och socialsekreterare var det viktigt för oss att dessa blev tilldelade vårt informationsbrev, där undersökningens syfte, villkor för deltagande och kontaktuppgifter till oss som står bakom undersökningen samt till vår handledare presenteras. Det är viktigt dels för att intervjudeltagarna ska känna trygghet i situationen samt för att intervjudeltagarna enkelt skulle kunna ta kontakt före och efter intervjutillfället. Vid intervjutillfället fick intervjudeltagarna information om hur länge undersökningen förväntades pågå, detta för att de skulle kunna utnyttja rätten att avsäga sitt deltagande under okomplicerade former. Intervjudeltagarna har dessutom blivit informerade om att de kommer få en kopia av uppsatsen tillhanda i samband med att den blivit godkänd. Ovanstående är förenligt med både *informationskravet* och kravet på *samtycke* (Bryman 2011:131).

Konfidentialitetskravet innebär att uppgifter som inhämtas under intervjun ska hanteras och förvaras på en plats där ingen annan kan komma åt materialet (Bryman 2011:132). Det är i synnerhet viktigt att personuppgifter inte finns tillgängliga för obehöriga (Vetenskapsrådet 2011:12). Den ena av oss har därför varit ansvarig över att förvara alla uppgifter som är av konfidentiell karaktär i dennes bostad. Utöver detta har datafiler av konfidentiell karaktär förvarats på ett gemensamt och lösenordsbaserat USB-minne. Alla dokument kommer förstöras när uppsatsen är klar.

Vår grundtanke har hela tiden varit att följa Vetenskapsrådets rekommendation att rådgöra med handledare vid osäkerhet rörande om uppgifter kan innebära obehag för intervjudeltagare eller dennes närstående i form av familj eller kollegor (Vetenskapsrådet 2011:12). När vi har analyserat empirin har vi formulerat oss på ett sett som skyddar deltagare från att bli igenkända, dels genom att inte nämna dessa vid sina riktiga namn men också genom att anonymisera andra detaljrika uppgifter såsom inom vilken kommun deltagaren är verksam (Vetenskapsrådet 2011:13). Den sista etiska principen som vetenskapsrådet tar upp är *nyttjandekravet*, vilket innebär att vår insamlade data rörande deltagares uppgifter inte får säljas eller lånas ut för annat syfte än vetenskapliga syften, en princip som vi har följt (2011:14).

4. Tidigare forskning

Vi har använt oss av tidigare forskning som huvudsakligen belyser socionomers karriärmönster, yrkesval samt forskning med fokus på socialtjänstens arbetsvillkor. För att skapa en djupare förståelse kring socionomers val att söka sig till det specifika arbetsområdet menar vi att det är viktigt att ha förståelse kring socionomers karriärmönster, vad som i tidigare forskning lyfts fram som motiv till yrkesval, i kombination med de rådande arbetsvillkoren i Sverige och internationellt. I den tidigare forskning som vi nedan sammanfattar har bland annat socionomstudenter och socialsekreterare kommit till tals.

4.1 Arbetsvillkor - motiv att lämna eller stanna

Den första forskningsrapporten som vi fann var Pia Thams (2007) undersökning baserad på en enkätstudie utförd i Stockholm. Syftet med denna undersökning ligger till bakgrund mot de stora personalomsättningar och bristande arbetsvillkor som finns inom socialtjänstens barnavård. Tham (2007) ställer sig frågan vilka faktorer som gör att många socialsekreterare lämnar socialtjänsten. Många av de socionomer som deltog i studien hade nyligen anställts och var relativt oerfarna, vilket även går i linje med deltagarna i vår undersökning. Socialsekreterarna som uppgav att de inte hade för avsikt att stanna en längre tid inom socialtjänsten upplevde exempelvis konflikter, exponering för hot och våld och höga krav. De som planerade att stanna beskrev att arbetsplatsen gav positiva utmaningar och att de hade en hög känsla av kontroll över beslut (Tham 2007: 1236). En annan slutsats i studien var att organisatoriska faktorer var skäl till att socialsekreterare slutade och att personalen föredrog att bli uppskattade och belönade, snarare än att få enklare arbetsuppgifter (Tham 2007: 1242). Kullberg (2011:55) hävdar att ett skäl till att socionomer lämnar socialtjänsten kan vara att arbetsfältet är brett vilket innebär stora valmöjligheter, och att socionomerna av den anledningen lockas att söka sig till andra arbetsområden.

Anna-Lena Lindquist (2013) presenterar i rapporten *Från Krisande organisation till krisorganisation - kvalitet i socialt barnavårdsarbete genom ökad personalstabilitet* åtta kommuners satsning för att lösa problemen med hög personalomsättning bland socialsekreterare inom socialtjänstens barnavård, ett problem som beskrivs delas med många andra svenska kommuner. Lindquist (2013:18) är inne på samma spår som både Tham (2007) och Kullberg (2011), d.v.s. att utredningsarbetet vanligen utförs av socialsekreterare som nyligen tagit sin socionomexamen, vilket i kombination med att socialsekreterare får begränsat stöd kan innebära att socialsekreterarna inte stannar i mer än ett fåtal år. Lindquist

(2013:24) lyfter även fram att arbetsvillkoren inom socialtjänsten har förändrats sedan skiftet mellan 1980 och- 90-talet, att bedömningar och insatser generellt sett har blivit mer komplicerade.

De mest grundläggande resultat som Lindquist (2013:69) presenterar är att förbättring av arbetsförhållanden bör ske med hjälp av tillräcklig bemanning, en verksamhet under stabilitet samt med hjälp av en chef som är tillgänglig för sina anställda. Deltagarna i studien gav uttryck för att om inte dessa punkter förbättras kan dessa utgöra motiv för att lämna socialtjänsten (ibid.).

Mot bakgrund av den kritik som ofta riktas åt barn- och ungdomshandläggarnas administrativa uppdrag, efterlyser Lindquist (2013:29) en ökad förståelse för dokumentationens innebörd både i utbildningen och i praktiken. Detta med tonvikt på att dokumentation inte ska ses som en arbetssyssla som stjäl tid ifrån klientmöten, utan snarare som en möjlighet till att reflektera och på så sätt öka förståelsen för det som framkommit under möten med klienter (ibid.).

4.2 Yrkesval och karriärmönster

I en enkätstudie undersöker Dellgran och Höjer (2005) socionomers rörelsemönster mellan olika arbetsområden, i synnerhet mellan offentligt och privat socialt arbete. Dellgran och Höjer (2005:257) presenterar i studien vilka områden som socionomer över tid tenderar att lämna respektive söka sig till, och kan identifiera tydliga skillnader gällande var olika generationer är yrkesverksamma. Det är påtagligt att socionomer i den yngsta generationen arbetar inom socialtjänstens sociala barnavård och att äldre generationer påträffas inom terapeutiska fält samt inom sjukvården (ibid.). Motiv som lyfts fram till att socialsekreterare söker sig vidare från socialtjänsten handlar om att dessa i takt med ökad kompetens och meritering efterfrågar "högre status, lön och utrymme för professionell handlingsfrihet" (ibid., s. 257).

Tham (2008:28) skriver om socionomers motiv till yrkesvalet i rapporten *Arbetsvillkor i den sociala barnavården - förutsättningar för ett kvalificerat arbete*. Tham hävdar att hur arbetsvillkoren uppfattas hänger samman med tidigare förväntningar av arbetet och vilka motiv som låg bakom yrkesvalet. Tham redogör för kunskapsläget inom ämnet på ett nationellt och internationellt plan och refererar bland annat till Björnstads (1997) studie som resulterade i en koppling mellan socialsekreterares barndomsupplevelser och senare påverkan på val av yrke. Björnstad (1997:33) har identifierat två framträdande teman, det första temat

handlar om att socialsekreterarna som barn har upplevt någon form av utsatthet. Författarna (ibid) poängterar att utsattheten vanligen kunde handla om förhållanden där de kände sig hjälplösa utan föräldrarnas närvaro, snarare än upplevelser som var av traumatisk art. Det andra temat kan kortfattat beskrivas handla om upplevelser av ett för tidigt ansvarstagande, antingen gentemot familjemedlemmar eller sig själv, som konsekvens av att exempelvis vuxenvärlden hade brustit. Ett flertal socialsekreterare uppgav att deras upplevelser av utsatthet hade påverkat valet av yrke och "de har lätt att identifiera sig med människor i svåra livssituationer och de vill hjälpa dem" (ibid.).

Kenneth Burns (2011) som skriver utifrån Irländsk kontext, konstaterar likt Tham (2007), Kullberg (2011) och Lindquist (2013) att socialtjänsten har problem med att behålla personal. I artikeln '*Career Preference*', '*Transients*' and '*Converts*': *A Study of Social Workers' Retention in Child Protection and Welfare* presenterar Burns (2011:520) resultaten av en studie gjord i Irland, där socialsekreterare försökte se samband mellan karriärvägar för nyexaminerade socionomer, och vad de anser är en nyckelroll i att förstå och introducera nya socialsekreterare för att få dem att stanna kvar eller vilka faktorer som får dem att lämna. Övriga resultat uppkom under studien vilket ledde till en ny frågeställning, vilket är följande:

How do child protection and welfare social workers' understandings of career pathways in social work influence their motivations to work in child protection and welfare and subsequent decisions to stay or leave? (Burns 2011:522).

Analysen bygger på denna frågeställning med ett särskilt fokus på nyexaminerade socionomers karriärvägar, en frågeställning som går i linje med vårt eget syfte och frågeställningar. Burns (2011) delar upp socialsekreterarna i tre kategorier kopplat till hur socialsekreterarna pratar kring karriärvägar i socialt arbete, och benämner dessa som 'career preference', 'transients' och 'converts'. 'Career preference' kan kortfattat förstås som att valet var medvetet och önskat, 'transients' som att valet gjordes med anledning av exempelvis brist på andra alternativ samt en förväntan av en kortsiktig karriär inom arbetsområdet. "Converts" handlar enligt Burns (2011:531) om en omvandling eller förändrad inställning som kan uppkomma av ett antal olika faktorer, exempelvis kan en förändrad inställning uppkomma som ett led efter att ha provat ett visst arbete (ibid.). Som vi tidigare nämnt i problemformuleringen, hävdar Burns (2011:536) att genom att skapa förståelse för socionomers motiv till att söka till sig arbetsområdet kan detta öka förståelsen för varför

socialsekreterare väljer att lämna eller stanna arbetsområdet. Avslutningsvis efterfrågar han ytterligare undersökningar inom ämnet, med ett varierat utbud av forskare och intressenter (ibid.).

Socionomstudenters tankar kring utbildning, kompetens samt förväntningar inför sitt kommande yrkesliv har belysts i Pia Tham och Deborah Lynchs (2014) senaste forskningsrapport *Prepared for Practice? Graduating Social Work Students' Reflections on Their Education, Competence and Skills*. Av 13 intervjuade socionomstudenter var det bara en person som önskade att arbeta inom socialtjänsten, samt arbete inom specifikt barn- och ungdomsvård ansågs vara minst attraktivt bland alla tillfrågade (2014:710). En av deltagarna i undersökning uttryckte att hon med säkerhet visste att hon absolut inte ville vara ansvarig över familjehemsplacering av barn, och därför var arbetet inte något hon önskade (ibid.). Författarna kunde urskilja ett framträdande tema som handlade om att studenterna önskade mer praktik under utbildningen (2014:711).

Although most of the graduates talked about their self-development and described themselves as having become more critical and more self-confident, many still perceived themselves as more or less unprepared for most social work positions (Tham, & Lynch 2014:714)

Undersökningen har ett fokus som liknar studien som presenteras i artikeln *Readiness for practice: social work students' perspectives in England, Italy, and Sweden* av Elizabeth Frost, Staffan Höjer och Annamaria Campanini (2013). Socionomstudenter i England, Italien och Sverige tillfrågas om de upplever att de är förberedda inför att påbörja yrkeslivet. Gemensamt för deltagarna i undersökningen var att de var medvetna om sin ”inkompetence” och att tidigare erfarenhet var begränsad (Frost, Höjer & Campanini 2013:340), vilket går i linje Tham & Lynch forskningsresultat.

I Kullbergs avhandling *Socionomkarriärer - om vägar genom yrkeslivet i en av välfärdsstatens nya professioner* (2011) belyser hon kvinnliga respektive manliga socionomers karriärsmönster efter socionomutbildningen. Kullberg (2011:52) kunde konstatera att de kvinnliga och manligas karriärmotiv liknade varandras. Dominerande faktorer som kunde urskiljas ha styrt socionomers karriärval var bland annat strävan efter självständighet, handlingsutrymme och om än inte särskilt framträdande framkom även status som ett motiv (2011:8), vilket delvis går i linje med Dellgran och Höjders (2005) resultat. Den sammantagna slutsatsen av Kullberg (2011:52) är att rörlighet är något som präglar

socionomers karriärmönster och det är vanligt förekommande att socionomer skiftar arbete inom samma verksamhet eller mellan olika verksamheter.

Möjligheternas Horisont heter avhandlingen som Catarina Lundqvist (2010) skrivit. Studien syftar till att låta unga invandrare som går sista året på gymnasiet berätta om sina livshistorier och föreställningar om sina framtida karriärval. Lundqvist (2010) har likt oss använt sig av Bourdieu som teoriram med komplement av careershipteorin. Hon menar att dagens samhälle är präglad av en individualism, och frågar sig hur de ungas handlingsutrymme i kontrast till de strukturella möjligheterna ser ut. Lundqvist (2010:278) skriver att ungdomarnas karriäröverväganden kan förstås genom deras livshistorier.

I ungdomarnas berättelser läggs tonvikt på att utbildning är av största vikt för att kunna lyckas på arbetsmarknaden, samt att det är deras egna ansvar att välja en utbildning som minimerar risker att stängas ute, uppger Lundqvist (2010:280). Det betonas också att det är viktigt att välja en generell utbildning som ger fler ingångar in i arbetslivet (ibid.). Lundqvist (2010) menar bland annat att ungdomarna ingår i ett socialt spel där flera aktörer som lärare, klasskamraterna och familjemedlemmar blir påverkande och betydelsefulla faktorer i deras karriärskap. Lundqvist (2010:282) drar slutsatsen att trygghet och möjlighet till självförsörjning är det primära målet och det som framför allt påverkar valet.

5. Teoretiska utgångspunkter

Då vårt fokus är att undersöka varför en individ väljer att börja arbeta inom ett specifikt arbetsområde, och i detta fall socialtjänstens barnavårdsutredningar, har vi letat efter teorier som belyser yrkesval. Vi hittade teorin Careership som är skriven av Phil Hodgkinson och Andrew Sparks. Teorin har sina rötter i en undersökning som gjordes för att undersöka ungdomars övergång från skola till arbete, och där empirin hämtades från ett pilotprojekt som ungdomarna medverkade i.

Teorin har vi haft i bakhuvudet sedan tidigt i uppsatsprocessen och vi har varit beredda på att teorin kan behöva ersättas eller kompletteras av en annan teori ifall detta skulle vara nödvändigt. Att teorin grundar sig på ungdomars berättelser och inte de professionellas tror vi inte spelar någon negativ roll i sammanhanget.

Det finns tre tävlande teorier om karriärval som enligt Hodgkinson och Sparkes (1997:31) är dominanta. Den ena handlar om att, genom vägledning försöka matcha en persons identitet,

intressen och kunnande som behövs för specifika jobb (1997:32). Den andra är utvecklingsmodellen som handlar om att det finns olika utvecklingssteg i val, och att bra karriärval inte kan göras förrän personen mognat tillräckligt (ibid.). Den sista är social inlärningsteori som har sina rötter i behaviorismen. Här tas det upp sociala och kulturella faktorer som en inverkan på beslutsfattande. I denna teori ses beslut som ett led av yttre omständighet, medan Careership menar att det även är personerna (även kallad agenterna) själva som är en del av beslutsprocessen (ibid.). Hodkinson och Sparkes (1997:32) beskriver tre punkter som de menar saknas inom de andra nämnda teorierna, vilket är följande:

- Att blanda sociala och kulturella faktorer med personliga val.
- Att bygga in en mer sofistikerade modell av lärande.
- Att slå samman möjliga individuella preferenser med möjlighetsstrukturer på ett sätt som förenar lyckosamma tillfälligheter.

Mänsklig handling, och i detta fall karriärval, kan förklaras genom begreppen habitus, kapital och fält som ger en förklaring till att mänsklig handling kan vara målinriktad utan att den handlande har målet klart för sig (Bourdieu 1991:12). Detta betyder att Bourdieu hjälper oss att förstå varför en människas agerande kan uppfattas som rationellt trots att det inte föreligger något medvetet rationellt val (ibid.). För att kunna förstå vad teorin Careership innebär är det av betydelse att inledningsvis förklarar Bourdieus teorier om habitus, fält och kapital.

5.1 Bourdieu - Habitus, Fält och Kapital

Men vi behöva ett ord för att beteckna det slag av mänskliga handlingar, som påverkas av förgående handlingar och i denna mening äro förvärvade; som inom sig rymmer en viss anordning eller systematisering av de mindre elementen i handlingslivet; som sträcker sig mot framtiden, är dynamiskt till sin beskaffenhet och redo att öppet framträda, men också verkar i en eller annan latent form, även då det icke öppet framträder såsom reglerande element i handlingarna (John Dewey i Bourdieu 1991:13).

Pierre Bourdieu är mest känd för sina begrepp habitus, fält och kapital, vilket i denna uppsats kommer att bli viktiga begrepp. Ovanstående citat från 1922 kommer ifrån den Amerikanska filosofen John Dewey och kan tolkas som en introduktion till Bourdieus tolkning av begreppet habitus. Det kan uttryckas som att det liv som människor lever och lev, påverkar deras åsikter och sätt att handla. Bourdieu menar att habitus aldrig är den samma eftersom det aldrig finns två identiska livshistorier (Bourdieu 1991:89).

Bourdieu talar vidare om individers innehav och sammansättningar av sociala och materiella tillgångar, vilken sedan kommer att ha stor betydelse för deras placering i samhället, och relation till andra individer i sociala sammanhang (Carlhed 2011:285). Bourdieu benämner detta som det sociala rummet, vilket är konstruerat på ett sådant sätt att man delar upp folk efter deras position i samhället. Här nämner Bourdieu två differentieringsprinciper, ekonomiskt kapital och kulturellt kapital eftersom dessa är de tydligaste i det moderna samhället. Bourdieu (1995:16) menar att ju närmare agenterna befinner sig varandra inom dessa två grupper, desto mer har agenterna gemensamt, medan om personerna befinner sig långt från varandra har mindre gemensamt och således ett större socialt motstånd. Det går att, enligt Bourdieu, tänka sig att en universitetslärare skulle ha mer gemensamt med en tjänsteman i privatsektorn än med en lantarbetare. Bourdieu (ibid.) menar samtidigt att dessa rum inte är bestående utan kan förändras över tid. Han exemplifierar att arbeten inom en ursprunglig adlig praktik, exempelvis hästpolo, skulle kunna överges när de tar del av en del av borgarklassen, och omvänt (1995:15). Eller för att göra exemplet konkret i förhållande till uppsatsen, att arbetet som barnvårdshandläggare på 1990-talet kunde innebära en statusfylld karriär, vilket idag har blivit raka motsatsen (Lindquist 2013:21).

De huvudsakliga former av kapital som Bourdieu använder är symboliskt, ekonomiskt, socialt och kulturellt kapital och i generella drag kan begreppet kapital beskrivas som förvärvade egenskaper som uppskattas av personer i samma sociala omgivning (Hilding 2010:92–93). Ekonomiskt kapital kan förenklat förklaras utifrån hur mycket pengar du har. Socialt kapital är kontakter eller nätverk. Kulturellt kapital kan vara utbildningskapital eller vetenskapligt kapital. Symboliskt kapital relaterar till viktiga egenskaper i det aktuella fältet, vilket t.ex. skulle kunna vara en viss merit för ett specifikt yrke (Hilding 2010:92–94.). Bourdieu (1995:31) talar dessutom om reproduktionsstrategier, vilket innebär att människor ska föda barn vid en viss ålder, eller gifta sig på ett speciellt vis och framförallt, utbildningsstrategier och på så sätt vidmakthålla en familjs olika kapitalformer. Bourdieu (ibid.) menar att det inte är en slump att alla de förnämsta familjerna råkar ha deras barn på de finaste skolorna och förklarar att samhället vidmakthålls på detta sätt.

Bourdieu förklarar alltså sociala sammanhang som det sociala rummet. Ur det sociala rummet utvecklas det sedan sociala fält som t.ex. kan benämnas som det medicinska eller det sociala arbetets fält (Carlhed 2011:284). Det finns också en viktig egenskap i ett fält, vilket är doxa

som har betydelsen att innesluta det otänkbara och det som inte diskuteras (1991:96). Förenklat kan man förklara doxa som undermedvetet och som redan är självklart och respekterat på fältet och som anses naturligt.

En annan viktig aspekt i denna uppsats är det som Bourdieu (1995:37) beskriver som praktiskt förnuft. Praktiskt förnuft förklarar vad som bör göras i en situation och Bourdieu kopplar ihop detta med "bollsinne" eller "speluppfattning" (ibid.). Bourdieu menar att detta "bollsinne" är en viktig egenskap för att kunna spela det sociala spel som finns där ute. Frågor som: vilken utbildning får jag ut mest av, och är detta en bra investering i min yrkeskarriär är exempel som präglas av praktiskt förnuft.

5.2 Careership

Phil Hodkinson och Andrew C. Sparkes (1997) har tillsammans skrivit artikeln *Careership: a sociological theory of career decision making*. Teorin har sitt ursprung i en undersökning hur ungdomar gjort sina karriärval utifrån ett utbildningsprogram bland unga i England. Teorin, eller modellen, grundar sig i Pierre Bourdieus teorier om fält, kapital och habitus, vilket förklarades ovan. Det är inte första gången man använder sig utav Bourdieus tankar i nyskapandet av teorier. Likadant har forskning gjorts inom hälsorelaterad livsstil där författarna lyfter fram Williams (1997:30) som förklarar att man utifrån social klass och trossystem underbygger valet i vilken hälsorelaterad livsstil man vill leva i. På samma sätt menar författarna att man kan förklara yrkesmässiga karriärval (ibid.). Till skillnad från ett traditionellt synsätt på karriärval som menar att valen är tekniskt rationella menar Hodkinson och Sparks (1997:33) att de är mer pragmatiskt rationella. Nedan beskrivs tre komponenter för att förklara modellen.

5.3 Pragmatiskt rationellt Beslutsfattande

I Hodkinson och Sparkes (1997:33) studie upptäckte de att de intervjuade på ett rationellt sätt valde eller valde bort att arbeta på en viss arbetsplats utifrån de erfarenheter de fått via arbetserfarenheter, vänners råd eller från nära som känner till företaget eller arbetsplatsen. Beslut var samtidigt pragmatiska i den meningen att sociala faktorer, kultur och livshistorier var avgörande faktorer i valet. Valen kunde dessutom anses som delvis rationella i den meningen att valen var förkroppsligade (Hodkinson 2008:6). Att de var förkroppsligade kan förklaras med att besluten var tysta. Ett exempel på detta kan vara att det rent rationellt inte borde vara av intresse att göra karriär inom ett yrkesområde där lönen är dålig och

arbetsuppgifter är tunga, men att det trots detta finns en entusiasm till att jobba under dessa villkor som förklara varför. Valen var också pragmatiska genom att vissa val var anpassade och baserade på slumpmässiga kontakter och erfarenheter, och att känslor också var en influerande faktor. Valen handlade också om att ofta acceptera ett val snarare än många (Hodkinson & Sparkes 1997:33).

Hodkinson & Sparkes (1997:33) menar att karriärval förstås bäst utifrån individernas egna livshistorier. Författarna beskriver begreppet kultur för att beskriva de socialt och historiskt konstruerade erfarenheter för att förstå en individs kunskaper, värderingar och normer som man växer in i. För att inte skapa förvirring i denna uppsats tänker vi inte använda oss utav begreppet kultur, utan habitus som har samma innebörd.

Hodkinson (2008:4) menar att en central aspekt i teorin är att karriärval görs utifrån handlingshorisonter, vilket betyder den arena som handlingar kan göras inom. Det finns således ingen möjlighet att välja en karriär som inte existerar inom sin horisont. Handlingshorisonten utformas utifrån habitus och de begränsade, objektiva strukturerna. Hodkinson (ibid.) tar bland annat upp förklaringen till att ett fåtal kvinnor söker sig till hantverkaryrken. Man kan tolka detta som att det inte är möjligt att välja en karriär som inte finns i personens handlingshorisont, men att handlingshorisonter kan förändras när en persons position förändras, när ett fält förändras eller när en persons dispositioner förändras (Hodkinson 2008:5).

5.4 Maktrelationer i fältet

Fältet är ett begrepp som kan hjälpa oss att förstå karriärval (Hodkinson & Sparkes 1997:36). Författarna refererar till Bourdieu och menar att de intressenter (stakeholders) som finns inom arbetsmarknaden, så som arbetsgivare, arbetstagare etc. är spelare, men olikt ett vanligt spel så strävar alla spelare efter olika mål. Med detta menar författarna att karriärval görs utifrån komplexa mönster av deras olika uppfattningar och reaktioner på de officiella reglerna. Exempel på detta kan vara att en och samma resurs kan vara positiv, eller för den delen neutral eller negativ beroende på vilken kontext den hamnar i, som till exempel en viss arbetsmerit. Hodkinson och Sparkes (1997:37) exemplifierar att en rastafari kanske hade passat bättre i ett reggieband än på en bank, men hade kanske varit neutral på ett skogsverk.

I ovanstående stycke togs det upp att varje spelare i ett fält strävar efter olika mål, och det är denna interaktion som kommer att ha stor betydelse när karriärvalet görs. Varje spelare utgör ett visst kapital och en spelare som har mer kapital än andra, kommer att ha mer makt över det aktuella fältet. En arbetsgivare har makten att anställa och avskeda, vissa föräldrar har ett nätverk av kontakter som gör att de kan få arbete. Med detta sagt så är det inte bara ungdomarna som bara väljer, utan alla intressenter, så som utbildningssektor, arbetsgivare etc. är en del av spelet, vilket i sin tur kommer att påverka ungdomarnas karriärval (Hodkinson & Sparkes 1997:37). Ett bra exempel på detta är att en person kanske väljer att arbeta på en arbetsplats för att han eller hon hittade jobbet i en jobbsökningsannons, eller att en förälder eller vän lagt ett gott ord som resulterat i en anställning. Dessa möjligheter är konstruerade genom en blandning av allianser, förhandlingar och konflikter som spelet erbjuder.

5.5 Vändpunkter

Genom att använda sig av olika steg i ett livsförlopp, benämner Hodkinson och Sparkes detta som vändpunkter. I många studier som handlar om livsförändringar, där karriär är ett utav dem, används begreppet vändpunkter flitigt (Hodkinson & Sparkes 1997:39). Vid en vändpunkt beskrivs en person gå igenom en betydande omvandling av sin egen identitet där också en habitus förändras (ibid.). Författarna delar upp vändpunkterna i tre kategorier. Den första är strukturell som kan beskrivas som externa strukturer samhället har (ibid.). Pension är ett exempel på detta. Det andra är självinitierade där personen av olika skäl tvingas att göra en drastisk förändring. Byte av arbete är ett exempel. Den sista är tvingade och det kan vara så enkelt som att en person blir uppsagd och där valet inte ligger i personens kontroll (ibid.).

5.6 Sammanfattning

Enligt careership-teorin kan karriärval förstås utifrån tre olika dimensioner: Pragmatiskt-rationella val, interaktion med andra aktörer i fältet samt vändpunkter. Författarna belyser att val anses rationella genom t.ex. tidigare erfarenheter och råd från familj och vänner. Valen var också pragmatiska då bland annat sociala faktorer, kultur och livshistorier, slumpmässiga kontakter och känslor varit avgörande faktorer. Den arena som val görs inom kommer att betraktas som handlingshorisonter, och dessa horisonter kan förändras genom institutioner som skola, familj och arbetsmarknadens påverkan. Vändpunkternas olika karaktärer belyser ifall karriärvalet varit strukturerat, självinitierat eller tvingande.

6. Presentation av empiri & analys

I analysdelen presenterar vi två kapitel med fokus på *valet* och *efter valet*. Vi har strukturerat analysen utifrån intervjudeltagarnas utsagor om vad som styrde valet, tankar kring hur det blev och synen på deras fortsatta karriärer. Det material som vi lyfter fram i analysen menar vi har utmärkt sig under intervjuerna och är förenligt med undersökningens syfte. Kapitlet som avser *valet* har tre underrubriker och dessa är *omgivningens roll*, *fältet* och *karriären gynnas*. Inom underrubrikerna har vi även delat in resultaten i ytterligare rubriker. Avsnittet *omgivningen* innefattar hur familj, vänner och utbildning har inverkat på valet av arbetsområde. Vi vill poängtera att det hos vissa intervjudeltagare funnits flera motiv bakom valet, motiv som inte utesluter varandra.

Fältet belyser vilken betydelse arbetsinnehållet har haft i valet, med fokus på tidigare arbetslivserfarenheter, arbetsvillkor, ansvar, stöd och intresse för målgruppen. Den sista underrubriken inom kapitlet som avser *valet* är *karriären gynnas*, och inom detta avsnitt presenteras resultat och analys med fokus på intervjudeltagarnas tankar om valets inverkat på CV:et och vilken roll det har spelat. Vi kommer även inom detta avsnitt diskutera om valet kan förklaras utifrån en framtida karriär. Det sista avsnittet inom *karriären gynnas* handlar om slumpen, vilket har sin utgångspunkt i en intervjudeltagares väg till att påbörja socionomprogrammet, vilket kan ses som ett led i att intervjudeltagaren senare hamnade inom det aktuella arbetsområdet.

Det andra kapitlet har två underrubriker, den första rubriken är *hur det blev* och den andra rubriken är *framtida karriärplaner*. I det andra kapitlet kommer vi att ta upp intervjudeltagarnas tidigare förståelse om arbetsområdet i relation till hur de faktiskt upplever sin arbetssituation idag. Vi kommer därefter presentera citat som belyser hur intervjudeltagarna ser på sina framtida karriärer. Kommer de att stanna kvar eller byta arbetsområde?

Vi kommer inleda alla underrubriker till aktuellt kapitel med en inledning, där vi kort beskriver vad som kommer lyftas fram i analysen. I vissa fall kommer vi även ge en kort redogörelse för de teoretiska utgångspunkter som avsnittet kommer kopplas till, alternativt tidigare forskning. Med hjälp av ett stort antal citat kommer vi presentera våra resultat, detta för att undvika missförstånd och fånga vad som verkligen sägs. Därefter kommer vi koppla intervjudeltagarnas utsagor till våra teoretiska utgångspunkter och analysera våra resultat.

7. Valet

7.1 Omgivningens roll

Ett återkommande inslag under intervjuerna rörde intervjudeltagarnas förväntningar eller förförståelse av barn- och ungdomsutredning inom socialtjänsten. De allra flesta uppgav att arbetsområdet var något de hade fått förståelse om genom en kompis eller familjemedlem som har berättat vad arbetet kan innebära. Likadant beskriver Hodkinson och Sparkes (1997:33) i sin undersökning, att många av de intervjuade valde ett yrke utifrån partiell information i form av råd av sin familj och vänner. De exempel som vi kommer att redovisa nedan under rubriken familj och vänner, kan tolkas ha inverkat på deras val att söka sig till och att tacka ja till arbetet som barn- och ungdomsutredare. Lundqvist (2010:44) skriver i sin avhandling att då individens val, värderingar och handlingar är socialt situerade blir karriärval socialt inbäddade. Det kan i två utav de nedanstående citaten förstås som att det finnas ett samband mellan Berit och Evys livshistorier, och det yrkesval som de gjort genom Bourdieus begrepp habitus.

Bland flera intervjudeltagar har vi kunnat urskilja att utbildningen på olika sätt har skapat en bild av vad arbetet inom socialtjänstens barnavård innebär, både i vad som kan förstås som i en positiv och i negativ bemärkelse. Ett återkommande tema som vi har kunnat urskilja är att juridik- eller praktikterminen har inneburit att vissa intervjudeltagare har fått upp ögonen för arbetsområdet.

7.1.1 Familj och vänner

Bert berättar att han hade en vän som hade tidigare erfarenhet av arbetsområdet, vilket kan ha inverkat på valet av arbetsområde:

Vi hade en ganska så bra kontakt och jobbade inom samma stadsdel, sådär, så jag hade väl lite förkunskaper innan jag började.

I likhet med Bert resonerar Sigfrid på följande sätt:

[...] jag hade en kompis som fick jobb på barn och unga direkt efter skolan, och han jobbade där och berättade att det var en bra arbetsplats.

Berit är ett exempel på att intresset för arbetsområdet grundar sig i sin hemmiljö där hon vuxit upp med två socionomer i familjen.

Jag tror det beror på att min mamma jobbar med det och att pappa är socionom. Så jag kan tänka att jag kan ha blivit lite påverkad faktiskt.

Evy berättar att hon upplevt missbruk i sin närhet, och resonerar på följande sätt:

[...] då fastnade jag väl lite för missbruksbiten, men att jobba med utsatta människor har varit, alltså vi är en vårdande familj, så det har funnits med liksom, och jag har inte varit mycket för det där med sjukvården, så det blev huvudet jag intresserades av.

Bourdieu (1991:89) menar att all biografisk erfarenhet skapar habitus, och i dessa två exempel kan det tolkas att det inte utgör någon skillnad om erfarenheterna har varit i positiv eller i negativ bemärkelse. Berits exempel, med två socionomer i familjen, kan också förklaras som det Bourdieu (1995:31) benämner som reproduktionsstrategierna, som är en del av att reproducera det sociala rummets struktur, alltså ett sätt att försöka bibehålla familjens kulturella kapital. Med detta i åtanke går det att förstå Berits yrkesval, och studieval också för den delen som senare kommer att bli ett led i yrkesvalet, utifrån det kapital som Berit förvärvat. Man skulle kunna enligt Bourdieu, tänka sig att Berit kunnat börja inom ett annat arbetsområde, men i så fall något som ligger nära inpå det sociala rummet som socialtjänsten gör.

7.1.2 Utbildningen

Nils berättar att utbildningen har påverkat honom i valet att söka sig till barn- och ungdomsutredning:

[...] i en riktning i att hålla sig där ifrån.

Nils utvecklar sitt svar och säger att föreläsare har gett bilden av att arbetet präglas av mycket press och är oerhört krävande. Nils uppger att utbildningen har format synen av arbetet med barn och unga negativt, vilket kan förstås som att utbildningen reproducerar den bild som många har av socialtjänsten. Bourdieu (1995:32) menar att utbildningssystemet bland annat upprätthåller skillnader på elever som har olika kulturellt kapital. Bourdieu ger exemplet på att utbildningssystemet upprättar sociala gränser, t.ex. på vad som skiljer högadel från lågadel i form av internat (strängt, högadel) eller universitet (fritt lågadel). Det går med Bourdieu att kunna tolka, att utbildningssystemet på samma sätt skulle kunna klassindela vad som är ett finare och inte så fint socialt arbete och på så sätt reproducerar den dåliga bild socialtjänsten har. Dellgran och Höjer (2005:263–264) menar att studenternas yrkesmässiga intresse i viss

mån följer statusordningen, och de ser en tendens till att många nyexaminerade socionomer går i en karriärriktning som lämnar socialbyråer för att i stället arbeta inom andra arbetsområden som innebär högre status.

Till skillnad från Nils som menar att han av utbildningen har påverkats i en riktning att hålla sig där ifrån, lyfter Berit fram att hon tycker att utbildningen är dålig på att informera om vad arbetsområdet innebär, och resonerar på följande sätt:

Jag känner inte att jag har blivit påverkad av utbildningen åt något håll. Sen så gjorde jag min praktik på socialtjänsten inom barn och ungdom, då kanske man fick en mer inblick.

I ovanstående citat lyfts praktikterminen upp som viktig då förståelsen för arbetsområdet ökade och där intresset för arbetsområdet kan ha utvecklats. Bert resonerar kring vilken inverkan utbildningen har haft på valet av arbetsområde:

Ja det har den nog, det var något speciellt med juridikterminen, och efterföljande praktikterminen, där jag fick praktik på en myndighet. Men innan dess har jag aldrig identifierat mig med myndighetsutövning, eller tänkt att jag ska vara någon som ska tvinga andra. Det förändrades.

Sigfrid resonerar kring vilken bild utbildningen har förmedlat av möjligheterna att få jobb inom arbetsområdet:

Ja, de säger dom ju till oss här på skolan, och jag tror att det är så också. Arbetsmarknaden för socionomer skriker egentligen efter erfarna människor, eller socionomer. Inom just myndighetsutövning framför allt inom barn och unga finns det möjlighet för oss som inte har så mycket erfarenhet att få jobb [...].

Det som beskrivs ovan kan förklaras med att framförallt juridiken och praktiken påverkat deras handlingshorisont, alltså den arena som val kan göras inom. Hodkinson och Sparkes (1997:35) menar att möjligheter till karriärer inte bara finns där ute, utan de faktiskt kan bli skapade. Detta kan förändra en persons habitus som i sin tur är viktigt i det framtida valet.

7.2 Fältet

I *Fältet* kommer vi presentera citat som synliggör vilken tidigare syn intervjudeltagarna hade på arbetsområdet och hur detta har påverkat deras val att söka sig dit. Under rubriken *tidigare arbetslivserfarenheter* presenteras exempelvis citat som handlar om intervjudeltagarnas tidigare arbetslivserfarenheter kopplat till nuvarande arbetsområde. Under rubriken kommer även intervjudeltagarnas tankar kring brytpunkten mellan det tidigare arbetet till att påbörja

socionomprogrammet synliggörs. Nästkommande rubriker är *arbetsvillkoren, ansvar, stöd i arbetet* och *målgruppen*, och likt tidigare avsnitt synliggörs intervjudeltagarnas tankar kring vad som har påverkar valet. Vi kommer under *ansvar* koppla resultaten till Tham och Lynch (2014) senaste studie, mot bakgrund av deras resultat som visar att många socionomstudenter i deras undersökning upplevde osäkerhet vid tanken på att arbeta inom socialtjänstens barnavård. Med hjälp av Tham och Lynch (2014) studie samt Burns (2011) kategorier baserade på hur socialsekreterarna i hans studie pratar om karriärvägar, vill vi åstadkomma förståelse för våra intervjudeltagares val av arbetsområde.

7.2.1 Tidigare arbetslivserfarenhet

Det som framkom under intervjuerna, var att merparten av deltagarna hade tidigare arbetslivserfarenhet som inbegripit möten med människor, om än med stor sammanhangsmässig variation. Nils som vi träffade berättade detta:

I socionomutbildningen hade jag ett mål ganska tidigt att jag ville bli skolkurator. Men det är [anonymiserat] som har skapat det här intresset för människor och interaktion och så.

Magda berättar att hon tidigare har arbetat som [anonymiserat] och att intresset för arbetsområdet delvis hade väckts där. I följande citat resonerar hon kring vad som är likt och olik med de olika arbetsområdena:

Det är olik så i arbetsuppgifter, det som är likt tycker jag är att möta människor som kanske får jobbiga besked, och behöver hjälp och stöd, råd om vad de ska göra med [anonymiserat].

De citat som återges ovan kan förklaras utifrån det Hodkinson och Sparkes (1997) benämner som vändpunkter. I teoridelen redogörs tre möjliga kategorier, d.v.s. det strukturella, självinitierade och tvingade. Nils och Magdas val att ändra sin karriärbana från ett annat arbetsområde till att bli socionomer, kan enligt Hodkinson och Sparkes (ibid.) teori ses som en självinitierad vändpunkt. Nils tar upp att det tidigare arbetet var jobbigt på många sätt. Det var sena kvällar och det var svårt för honom att inte tänka på jobbet när han var hemma. Det Magda beskriver kan förstås som det Hodkinson och Sparkes (1997:39) förklarar är ett självinitierat val, vilket görs då den berörda personen behöver göra en stor förändring av olika faktorer i sitt liv.

7.2.2 Arbetsvillkoren

Det kan förstås som att det för Nils var en avgörande faktor i samband med valet att tacka ja eller nej till tjänsten, att arbetet innebar trygghet i form av ett längre vikariat:

[...] största anledningen till att jag tackade ja var helt ärligt att det skapar trygghet att ha ett vikariat som är sex månader. Så det var den punkten som gjorde att jag tackade ja, inte för att arbetet intresserade mig inledningsvis.

Majoriteten av intervjudeltagarna förväntade sig att arbetsinnehållet skulle innebära mycket stress, ett stort eget ansvar och hög arbetsbelastning. I nedanstående citat berättar Berit om hennes förförståelse av arbetsområdet:

Hon (hennes mamma) jobbade över fruktansvärt mycket, och det var mycket akuta omhändertaganden och hon var borta sena kvällar och sånt, så det tänker jag att jag hade en förförståelse för, att det är så. Så den delen kanske man inte blev så chockad över, att arbetsbelastningen är tyngd och många blir sjukskrivna, att det finns extremt många barn i samhället som far fruktansvärt illa.

Evy resonerar kring hur de beskrivna arbetsvillkoren har inverkat på hennes val av arbetsområde:

Inte egentligen, det är klart att man har läst och är medveten, man är väldigt utsatt när man sitter i den här rollen, men, och det är väldigt mycket stress och du har väldigt mycket press på dig, men det är inget som jag har blivit skrämmd av, jag ser det snarare som en ytterligare motivation, att göra det ännu mer.

Som framgår av citatet ovan kan det förstås att det föreligger en bild om ett tufft arbetsklimat där bland annat stress, press och sjukskrivningar är en del av vardagen i socialtjänsten. Dessa exempel stämmer överens med det resultat som Hodkinsons (2008:6) beskriver som pragmatiskt rationella val. Detta då personerna i fråga väljer bort att se på de rationella aspekterna som tuffa arbetsmiljöer, stress och press, och ändå välja att arbeta med yrket (ibid.). Likadant beskriver Hodkinson och Sparkes i sin forskning att en person i intervjun ville bli bonde. Trots att denne visste om de tuffa arbetsvillkoren, den dåliga lön etc. så fanns det något outtalat som han inte kunde berätta varför han var så entusiastisk om yrket (ibid.).

7.2.3 Ansvar

Stina berättar att hennes intryck var att man lämnades ensam för att lösa svåra situationer, och beskriver på följande sätt att:

Alltså det enda som jag kände att jag inte ville arbeta med var ju det här arbetet.

Stina utvecklar sitt resonemang kring hur tankarna gick under socionomutbildningen:

Jag tror att uppfattningen jag hade då, som vi pratade om den första terminen, var ju att många inte ville vara en "soc kärring", alltså man ville inte vara den personen som tog barn hemifrån, jag var nog rätt så rädd för det.

Stina hade likt majoriteten i Tham och Lynch (2014:711) undersökning påbörjat socionomprogrammet direkt efter gymnasiet, vilket innebär att tidigare arbetslivserfarenhet är begränsad. Tham och Lynch (2014) intervjuar i sin undersökning socionomstudenter med syftet att få fram studenternas tankar om den egna kompetensen och förmågan i relation till det kommande yrkeslivet. Som framgår i problemformuleringen, kunde Tham och Lynch (2014:710) dra slutsatsen att arbetet med barn- och ungdomsutredning inte var populärt i relation till andra socionomyrken, vilket går i linje med hur Stina förklarar att hennes tidigare inställning till arbetsområdet var. Tham och Lynch (ibid.) kunde urskilja att deltagarna upplevde en osäkerhet kopplat till det ansvar som arbetet som barn- och ungdomsutredare innebär.

Magda resonerar i följande citat kring det ansvar som arbetet som barn- och ungdomsutredare innebär:

För mig innebär det här yrket det yttersta, jag vet inte, beviset på ansvar på något vis, man kan nästan inte ha mer ansvar tänker jag än att jobba med att utreda barn och ungas skyddsbehov. Ehm, så att det lockade mig men jag hade ju respekt för vad det innebär, det är ju verkligen inget lätt yrke (Magda).

Stina och Magdas beskrivningar kan förstås vara kopplade till osäkerhet eller respekt inför arbetet som barn- och ungdomsutredare. Samtidigt kan vi urskilja att annat tema, vilket var en önskan om att få utmanas i arbete och att faktiskt få ta ett stort ansvar. Stina uppger i ovanstående citat att tanken på ansvaret lockade henne samtidigt som det var någon hon var ödmjuk inför. Burns (2011:534) kan urskilja i sin studie att erfarenheten av att ha arbetat inom socialtjänstens barnavård, som beskrivs vara ett utmanande och tufft arbetsområde, innebär ett bevis för den enskilda socialsekreteraren och för arbetsgivaren att man är kompetent nog. Detta kan förstås gå i linje med Magdas beskrivning av att arbetsområdet är ett bevis på ansvar. Burns (ibid.) säger vidare att beviset på att man klarar av att arbeta under tuffa förhållanden, kan innebära att den enskilda känner sig berättigad att framöver arbeta inom annat socialt arbete som den enskilde kanske föredrar mer.

Även Bert berättar hur han tänkte om att arbeta inom arbetsområdet:

Myndighetsutövning, ansvar tänker jag på då. Att jag tyckte att det kändes stort att ta ansvar.

7.2.4 Stöd i arbetet

Nils lyfter fram att vetskapen om att socialsekreterarna på arbetsplatsen vanligen har ett delat ansvar hade stor betydelse i valet av arbetsområde.

Att vi är två, jag hade nog inte tackat ja om jag var ensam, det tror jag inte.

I likhet med Nils kan det förstås att vetskapen om att arbetet innefattar stöd och delat ansvar, även var en viktig faktor när Stina tackade ja till jobbet:

Jag fick ju reda på direkt att man jobbar två och två, och att det är mycket att göra, det var det ju, men man fick jättemycket stöd. Det var väl det som jag kände på en gång att det här kanske kan funka då.

Att några av intervjudeltagarna i förväg hade fått information, eller en "försäkran" om att de skulle få stöd, kan utifrån ovanstående citaten förstås som mycket viktigt i valet att tacka ja eller nej till jobbet.

Lindquist (2013:26) lyfter fram att många nyexaminerade socionomer som anställs inom arbetsområdet idag har mindre arbetslivserfarenhet än tidigare, i vissa fall enbart erfarenhet förvärvat under praktikterminen på socionomprogrammet. Detta innebär att dessa är i behov av ett större stöd och längre tids inskolning (ibid.). När en arbetsgrupp är pressad och chefen har bristande insyn i vad som görs riskerar de nyanställda att bli överbelastade i relation till den egna kapaciteten, vilket riskerar att gå ut över arbetets kvalitet (Lindquist 2013:35). Faktorer som gör att socialsekreterare är missnöjda med sin arbetssituation handlar snarare om kritik mot arbetsförhållandena och inte kritik mot arbetsuppgifterna i sig (Lindquist 2013:33).

7.2.5 Målgruppen

Berit uppger att hennes intresse för målgruppen har funnits med ända sedan hon påbörjade socionomprogrammet:

Då hade jag en tanke om att jag ville arbeta på socialtjänsten med barn och ungdomar.

Berit berättar vidare att viljan att arbeta med barn och unga var lika viktig när hon sökte sig till arbetsområdet. Valet att söka sig till arbetsområdet kan i Berits fall således förstås som att det var önskat och målinriktad, vilket Burns (2011:531) kallar ett val baserat på 'career preference'.

Likt Berit, var intresset för att hjälpa barn som lever i utsatthet viktigt för Magda när hon sökte sig till arbetet. Hon har länge haft ett intresse för barn och var i sina tonår engagerad som barn- och ungdomsledare inom föreningslivet.

Jag gillar ju barn generellt sätt mer än vuxna, sen så tänker jag. Jag gillar att tänka mycket strukturellt och se samhället ur ett större perspektiv, och jag tänker att barn är ändå grunden för hur vi kommer leva och hur samhället kommer se ut (Magda).

Både i Berit och Magdas resonemang framträder ett starkt engagemang för barn och unga. I Burns (2011:526) studie indikerade 22 av 43 socialarbetare att valet att söka till det motsvarande arbetsområdet i Irland, baserades på ett stort engagemang för barn och ungas skydd, och att "the excitement associated with this type of work was significant in their career preference for child protection and welfare" (ibid). Dessa faktorer utgör alltså vad Burns kallar 'career preference'.

I nedanstående citat resonerar Stina kring betydelsen av att arbeta med den aktuella målgruppen:

Ja alltså jag har haft ett intresse av det länge. Jag har varit [anonymiserat] i sex år och har alltid känt att "det här tycker jag är roligt". Jag tycker att det är kul att jobba med, för då har jag ju haft hela det åldersspannet, jag tycker att det är kul att jobba med just den åldersgruppen, mest från 10 år och uppåt tycker jag är kul att träffa och prata med.

Ett annat exempel fick vi av Bert som efter sin praktik som missbrukshandläggare fick upp ögonen för utredningsjobbet, utan att egentligen veta varför:

Men så kände jag att jag drogs till barnutredarejobbet på något vis, jag vet inte, det var som att det låg i bakhuvudet att det ändå är utredningsarbetet som jag dragits till.

Bert menade att det fanns något i bakhuvudet som gjorde att han drogs till barnutredararbetet, utan att kunna förklara varför. Det är detta som Hodkinson och Sparkes nämner som

förkroppsliga beslut, att det finns ett intresse i det man gör utan att egentligen kunna förklara varför (Hodkinson 2008:6).

Förutom att målgruppen lyfts fram som betydande för valet av arbetsområde, går det även att urskilja att det för ett fåtal av intervjudeltagarna var så betydande att arbetet skulle innefatta kontakt med barn och unga, att löneanspråk åsidosattes. Bert resonerar på följande sätt:

Jag tänkte att om jag får jobbet som barnutredare så prioriterar jag det så kan jag ta en sämre lön bara för att komma in som barnutredare i början, så kan jag jobba upp mig.

I likhet med Bert resonerade Evy såhär:

Jag blev erbjuden bättre lön på andra ställen, men valde att ta detta jobbet för att det var barn och ungdomar.

Ovanstående är förenligt med vad Kullberg (2011:47) kan urskilja i sin studie som betydande i socionomers karriärer, vilket bland annat är strävan efter personlig utveckling och intresse för arbetsuppgifters innehåll, som i detta fall kan förstås som kontakt med målgruppen. Det som Kullberg konstaterar har minst betydelse är lön och status, vilket går i linje Bert och Evys tankar om lön kopplat till valet av arbetsområde (ibid.).

7.3 Karriären gynnas

Vi har under socionomutbildningen hört från olika håll, bland annat ifrån våra lärare, att det skulle vara bra att påbörja sin karriär inom socialtjänsten. Lindquist (2013:26) lyfter fram detsamma i sin studie, att utredningsarbetet av barn och unga inom socialtjänsten har blivit ett ingångsyrke för nyexaminerade socionomer. I likhet med Lindquist (2013) skriver Burns (2011:534) att "... social workers highlighted the fact that they understood there was an expectation within the profession that newly qualified social workers should first 'prove' themselves in child protection and welfare". Det kan således tolkas som att det existerar en bild av att arbetet inom socialtjänstens barnavård är ett arbetsområde som bör prövas, av en eller flera anledningar kopplat till den framtida karriären. I vår undersökning menar vi att vi har kunnat urskilja ett tema som går i linje med detta, vilket kommer presenteras i detta avsnitt. Rubriken därefter är *slumpen*, vilken vid första anblick handlar om valet till socionomutbildningen. Det citat som synliggörs i *slumpen* handlar om att intervjudeltagaren tidigare inte hade några tankar om en socionomkarriär, med hänvisning till att

intervjudeltagaren egentligen hade ett annat karriärsmål. Att vi har med avsnittet grundar sig i att vi ser en koppling mellan slumpen av att ha kommit in på socionomutbildningen och senare valet av arbetsområde.

7.3.1 CV

Som nämnt ovan framträder en bild i tidigare forskning av att arbetsområdet har blivit en plats där socionomer någon gång bör vara verksamma. I likhet med detta kan det förstås som att våra intervjudeltagares tankar kring den erfarenhet som förvärvas inom arbetsområdet, är kopplad till tankar om den framtida yrkeskarriären. Nils beskriver att valet av arbetsområdet kan ses som strategiskt:

Jo, för det första så är det kanske fel ställe att börja på. Där jag är nu är kanske där man slutar. Men jag tror att det är en otrolig skjuts i karriären, jag är inte så jätteintresserad av att göra karriär utan vill nog påverka på mitt sett, men jag tror att när man väl har utrett barn och unga så har man gjort det tuffaste inom socialt arbete.

Sigfrid resonerar i likhet med Nils kring vad erfarenheten kan ha för påverkan på den framtida karriären:

Det är ju som ni säger ett utav de svåraste jobben så därför ser det ju ganska bra ut i CV:et, att man har varit och jobbat som det.

Även Evy lyfter fram tanken om att erfarenheten av att arbeta som barn- och ungdomsutredare är positivt för en framtida karriär:

Ja det är ett jättebra jobb att ha på CV:et både att man klarar arbetspress med att man också är insatt i hur systemet fungerar, för det är rätt annorlunda än det man får lära sig i skolan.

Stina lyfter fram att den förståelse som hon får för socialtjänsten genom att arbeta som barn- och ungdomsutredare, kan vara användbart om hon i framtiden arbetar med något annat som innefattar kontakt med socialtjänsten:

Då har jag en större förståelse. Jag vet mer om det arbetet som man gör och kan kanske också, inte försvara det men se att ”jaha, nu var det svårt att komma fram den här gången ungefär”, och har förståelse för jobbet som man gör här också.

Ovanstående citat går i linje med Burns (2011) och Lindquist (2013) resultat. Summan av dessa resultat kan tolkas som att tanken är att arbetsområdet är meriterande för en framtida karriär. I enlighet med Bourdieu (1995:39) går det att tolka detta som att intervjudeltagarna

använder sitt praktiska förnuft då de anser att valet är ändamålsmässigt för en framtida karriär. Bourdieu menar också att det som består av en erkänd auktoritet i ett fält kallas för symboliskt kapital (Bourdieu 1991:97). Med andra ord, olika kapital så som ekonomiskt, kulturellt och socialt kapital bli symboliskt när agenterna inom samma fält kan känna igen, och erkänna dem (ibid.). I detta fall kan det förstås som att ha arbetat inom socialtjänstens barnavård kan innebära en merit på CV:et och därmed för den framtida karriären.

Lundqvist (2010:178) gör en skildring av det symboliska kapitalets innebörd, där hon nämner att i differentierade samhällen kan etniskt identitet, namn eller hudfärg fungera som negativa och positiva faktorer. På samma sätt citerar Hodkinson och Sparkes Bourdieu (1997:36) där de beskriver att kapital är relativ till fältet. "The value of a species of capital hinges on the existence of a game, of a field in which this competency can be employed" (Hodkinson & Sparkes (1997:36). Lundqvist (2010) exempel skildrar visserligen objektiva resurser i form av härkomst och utseende. Trots detta kan man inte undgå att subjektiva resurser också har sitt värde, och i detta fall arbetslivserfarenhet inom socialtjänsten. Vi förstår det alltså som att yrkesvalet kan ha varit ett led till en framtida yrkeskarriär.

Berit resonerar kring socionomkarriärer:

Jag tycker att socionomer är lite dåliga att få lov att prata om karriär, att det är lite fult att prata om karriär. Man får liksom inte ha karriärplaner.

Det går dessutom här att tyda två sorters doxor. Bourdieu menar att fältet har mindre synliga egenskaper, där de människor som är engagerade i det aktuella fältet besitter gemensamma intressen (Bourdieu 1994:129). Den ena doxan skulle i Berits fall kunna vara, likt det symboliska kapitalet, att det finns en underliggande syn av att yrket är en merit att ha på CV:et, både inom utbildningsområdet och arbetsområdet. Berits utsaga är också intressant i den mening att det kan förstås som att det föreligger en andra doxa, vilket kan förstås utifrån att Berit berättar att hennes upplevelse är att det bland socionomer är fult att prata om att göra karriär.

7.3.2 Slumpen

Det framkom att det i Sigfrids fall inte fanns några förväntningar på arbetet som socionom över huvud taget, och att hans väg till arbetsområdet snarare har präglats av slumpmässiga faktorer:

Jag hade absolut inga förväntningar på arbetet som socionom, för min tanke var att jag skulle bli [anonymiserat].

Hodkinson och Sparkes (1997:33) tar upp att deras undersökning visade att val kan förklaras vara baserade på slumpmässiga kontakter och erfarenheter, och i detta fall kan det förklaras att han slumpartat hamnade på socionomutbildningen, vilket i sin tur varit ett led för att senare hamna på socialtjänsten. Därav kan det förstås som att slumpen av att han hamnat på socialhögskolan har varit en avgörande faktor till att han har hamnat där han är nu. Vi kan även förstå Sigfrids val att söka sig till arbetsområdet genom att koppla detta till Bourdieus fältbegrepp. Det går att tolka att Sigfrid har blivit introducerad till ett nytt fält, och i detta fall skulle det vara det sociala arbetets fält. Att han blivit introducerad in i ett nytt fält betyder således också att han fått en större handlingshorisont. Med andra ord kan det förstås som att Sigfrid slumpmässigt in på socionomutbildningen, där hans habitus kan ha utvecklas och förändras, och där b.l.a. praktiken och juridiken har presenterat andra karriärvägar. Att han blivit introducerad in i ett nytt fält kan i enlighet med Hodkinson och Sparkes (1997) betyda att han har fått en större handlingshorisont.

8. Efter valet

I det här avsnittet kommer vi analysera hur intervjudeltagarna pratar om sin arbetssituation idag och om det motsvarar de tidigare förväntningarna. Vi kommer dessutom belysa vad intervjudeltagarna har berättat om hur de ser på den framtiden karriären. Något som har varit framträdande i undersökningen är att majoriteten av intervjudeltagarna har uppgett att de har blivit positivt överraskade över hur de upplever sin arbetssituation. Den negativa bild som vissa intervjudeltagare tidigare har haft kunde handla om att utbildningen hade förmedlat en bild av arbetsområdet i negativ bemärkelse. Exempel på vad flera har uppgett är roligt med sin nuvarande arbetssituation är klientmöten och att skriva utredningar.

8.1 Hur blev det?

Det kan förstås som att vissa intervjudeltagare förväntade sig att de skulle få stöd eller delat ansvar som barn- och ungdomshandläggare, medan andra blev överraskades över detta. Sigfrids resonemang kring detta synliggörs i nedanstående citat:

Jag har ingen som helst delegation på några beslut, utan det går genom min chef, så jag tycker ändå att jag har en massa kollegor runt omkring mig som har insyn i det jag gör, och i och med det blir inte ansvaret bara mitt så att säga, utan vi delar på det. Det tycker jag känns bra .

Nils berättar hur han upplever sin arbetssituation:

Arbetet är jätteintressant för att man får gå ned på djupet och analysera. Man har en ganska lång utredningstid på fyra månader. Även om jobbet delvis kan vara tungt och intensivt så är det oftast tungt och intensivt i korta perioder och det trivs jag bra i.

Berit lyfter fram vad hon menar är positiva aspekter av arbetet arbetet som barn- och ungdomsutredare:

Jag känner mig hemsk när jag säger det, men jag tycker om något i det där. Det är ju läskigt å ena sidan att få påverka mycket men samtidigt är det något häftigt med myndighetsutövning, har du en tanke och en vilja med någonting så kan du faktiskt utföra det också.

Berit beskriver två sidor av vad ansvaret kan innebära, både obehag och en möjlighet att skapa förändring, d.v.s. att dessa faktorer inte behöver utesluta varandra. I likhet med Nils har Berit en positiv upplevelse av sin nuvarande arbetssituation:

Jag tycker, även om det kanske låter som osanning, att det är väldigt roligt att skriva utredning, det är väldigt få som tycker det tror jag. Jag tycker att det är skitkul. Jag tycker om att skriva på fritiden också, så jag tänker såhär, att få sätta på lite musik och stänga dörren och skriva utredning bara jag tycker att det är skithärligt. Eh, så. Men det bästa är så klart att träffa ungdomarna (Berit).

I kontrast till ovanstående citat, tycker Bert att det tråkigaste med arbetet är:

Alltså det är väldigt mycket skrivande. Jag tycker om att skriva det har jag alltid gjort, men det tar ju ofantligt mycket tid från direkt klientkontakt. Vissa veckor kan det vara att man bara har ett eller två besök och annars är det bara administration och personalmöten, så det kan bli lite mycket administration.

Socialtjänstens uppdrag har under de senaste decennierna förändrats uppger Lindquist (2013:24) och lyfter bland annat upp det manualbaserade systemet BBIC (Barn behov i centrum), i vilket barnavårdsutredare dokumenterar sina utredningar. Syftet med det nya systemet var att bättre kunna mäta insatsers effekt och skapa högre transparens (Liljegren & Parding 2010:271). En konsekvens av det nya uppdraget är en upplevelse av ökad belastning och tidspress hävdar Lindquist (2013:), vilket är förenligt med vad som synliggörs i Berts citat. Det som dominerar våra intervjudeltagares utsagor har emellertid inte stämt överens med den kritik som riktas mot mängden administration, utan det som har lyfts fram är en övervägande positiv inställning.

I nedanstående citat synliggörs hur två intervjudeltagare resonerar kring sin arbetssituation med fokus på klientkontakt:

Jag hade inte förväntat mig att det skulle vara så här genuina möten med familjen och ungdomarna. Jag trodde det skulle vara mer förhållningsstilen (Evy).

Bert berättar i likhet med Evy att arbetet även har överraskat honom positivt:

Jag förväntade mig inte att det skulle vara ett så stort engagemang för våra klienter som det faktiskt är och att man faktiskt vill att vi hela tiden ska gå på utbildningar, vi ska hela tiden kompetensutvecklas och hela tiden utveckla verksamheten. Jag visste inte att man skulle satsa så mycket på det som man faktiskt gör.

Vi märker en kontrast med arbetsområdets "rykte" och intervjudeltagarnas upplevelser av arbetssituationen. Det är inte bara i denna undersökning som det framkommit resultat som tyder på att socialsekreterare fått en positiv överraskning av arbetsinnehållet. I Burns (2010:531) studie berättar en deltagare att socialtjänstens barnavård var det arbetsområde som var det sista alternativ som deltagaren kunde tänka sig att arbeta inom, men att personen idag är glad över att ha sökt sig dit då ett intresse har väckts. I likhet med Burns (2011) resultat kan vi se att ett flertal av våra intervjudeltagare har fått en positiv bild av arbetet i jämförelse med tidigare förväntningar. Vi kan även konstatera att alla deltagare uppgav att om de hade fått chansen så skulle de göra om sitt val även idag, trots att det hos vissa i undersökningen funnits en viss negativ förförståelse eller förväntan av socialtjänstens barnavård. I de nedanstående fyra citat synliggörs detta:

Om jag det datumet fick reda på att jag skulle få jobb här, och hade ett erbjudande någon annanstans tror jag ändå att jag hade valt här, jag fick ju reda på att jag skulle tillbaka till samma arbetsgrupp som jag hade varit med på praktiken och jag visste hur det fungerade här, så jag hade ändå valt det här tror jag (Stina).

Absolut, jag tycker det är skitkul (Berit).

Jag hade fortfarande sökt mig hit (Evy).

Det skulle jag nog (Sigfrid).

Det går att förstå svaren utifrån vad Burns (2011:530) benämner "Converts", att en förändrad attityd inför arbetet uppkommit efter att man av en frivillig eller ofrivillig anledning påbörjat arbetet. Vissa deltagare beskrev att de kände rädsla eller respekt innan valet gjordes, för att

idag kunna konstatera att de fått en mer positiv bild av arbetsområdet, d.v.s. vad som kan förstås som en 'career surprise' (ibid.).

8.2 Framtida karriärsplaner

Vi kan urskilja ett mönster av att de flesta intervjudeltagarna beskriver att de inte vill arbeta inom arbetsområdet under en längre period. Sigfrid berättar följande:

Jag kan tänka mig att arbeta med detta i ett år eller två. Just för att skapa en trygghet i arbetsrollen. Sen får man känna efter lite då, vad jag tycker och om jag känner att detta är något jag vill stanna på, men min känsla nu är att jag vill gå vidare efter att jag skaffat mig lite erfarenhet.

Citatet belyser likt Thams (2007) forskning att man inte väljer att stanna kvar inom arbetsområdet speciellt länge. Likadant beskriver Burns (2011:528-529) att en stor grupp socialarbetare redan visste att de bara skulle stanna inom barnvårdsområdet en kortare tid, då arbetet enbart fungerade som en språngbräda inför framtiden. I följande citat berättar Bert hur han tänker kring sin framtida karriär:

Jag är lite i valet och kvalet om vad som kommer att hända, var man kommer att vara, om man kommer att ta steget och försöka bli behandlare eller fortsätta att arbeta med myndighetsutövning och mer administration.

Varken Sigfrid eller Bert har en tydlig plan eller ett tydligt mål med vad de ska arbeta med i framtiden, utan deras tankar kan förstås som att de är öppna i synen på sina karriärer. Kullberg (2011:45) presenterar att det av hennes studie har framgått att socionomer har stora chanser att välja karriärriktning när som helst, vilket antyder att de inte kommer bli svårt för dem att ändra karriärriktning om så önskas.

Magda resonerar nedan kring hur hon ser på sin framtida karriär, samt om hon tror att hon är kvar om ett år:

Det hoppas jag att jag är, för att jag tänker att jag behöver vara det för att kunna verkligen på något sätt utvärdera det här jobbet. Jag lär ju mig nya saker varje dag fortfarande. För att verkligen förstått vad jag verkligen håller på med skulle jag behöva vara kvar här om ett år. Och jag skulle jättegärna vilja det, jag skulle kunna vara här hur många år som helst om jag hade bättre arbetsvillkor. Det är iså fall dem som göra att jag kommer flytta mig. När jag känner att det går ut för mycket över min hälsa.

Tham (2007) har i sin studie kommit fram till att en utav de största anledningarna till att socialsekreterare lämnar arbetsområdet är att socialsekreterare upplever en brist på belöning för ett väl utfört arbete och brist på intresse för medarbetares hälsa ifrån ledningsnivån.

Lindquist (2013:43) påtalar att hög personalomsättning drabbar de som har begränsad erfarenhet, då dessa socialsekreterare tenderar att betraktas som mer erfarna än vad de egentligen är. Magda befarar att den höga belastningen kan komma att få allvarliga konsekvenser på hennes hälsa, vilket kan innebära att hon blir tvungen att sluta. Magda uppger även följande, vilket tydligt går i linje med upplevelsen av bristande intresse ifrån ledningsnivå:

Man är ju bara någon form utav bricka i ett stort spel. Alltså när det väl gäller.

Det har i den analytiska delen av denna uppsats tagits upp självinitierade vändpunkter. Hodkinson och Sparkes menar (1997:39) också att vändpunkterna kan vara en kombination av flera kategorier och i detta fall kan vändpunkten bli tvingad i form av en sjukdom det inte går att rå för, och delvis självinitierad att man inte lyssnar på sin kropp och säger stopp innan det är för sent. Ohälsa på arbetsplatsen är en faktor som skulle kunna vara grundläggande för ett framtida karriärsbyte, detta då stress är något som i högre grad återfinns inom socialtjänsten än andra typer av socialt arbete (Tham 2007: 1230).

9. Avslutande diskussion

Syftet med studien var att undersöka hur man kan förstå socialsekreterares val att söka sig till arbetet som barn- och ungdomsutredare, samt förstå hur socialsekreterarna ser på nuvarande och framtida karriär. Vi har använt oss av teorin Careership och Bourdieus teorier om habitus, fält och kapital för att skapa förståelse och besvara frågeställningarna. Vi tänker nedan sammanfatta vad som har utmärkt sig i vår empiri och tydliggöra dess relevans i relation till undersökningens syfte och frågeställningar.

Utifrån vissa intervjuer har vi märkt att valen i likhet med Hodkinson och Sparkes (1997), kan ses som pragmatiskt rationella. Detta då flera av intervjupersonerna berättat att de sedan tidigare haft förutfattade meningar om att socialtjänsten är en tuff arbetsplats. Förväntningar av att arbetsområdet präglas av stress och press är aspekter som tagits upp. Det har trots negativa förväntningar visat sig att ett flertal av intervjudeltagarnas hade en entusiasm gentemot arbetsområdet. En intervjudeltagare hade svårt att förklara varför intresset för arbetsområdet väckts, vilket kan förstås som ett förkroppsligade beslut.

Det har framkommit att olika faktorer har varit viktiga i valet att söka sig till arbetet som barn- och ungdomsutredare. För vissa intervjudeltagar har tankar om arbetsinnehållet varit ett motiv bakom valet medan för någon har tryggheten i att få ett längre vikariat lyfts fram. Det är viktigt att poängtera att de olika motiven inte behöver utesluta varandra, utan vår förståelse är att det hos flera intervjudeltagare har funnits flera betydande faktorer som påverkade valet av arbetsområde. I exempelvis Sigfrids fall, där vi delvis har analyserat utifrån slumpen, har det även framkommit att han av en vän blev tipsad om att söka sig till arbetsområdet. Målgruppen har också varit en viktig aspekt för ett flertal av intervjudeltagarna, och det går att urskilja att av dem som lyft fram målgruppen som betydande i valet av arbetsområde, har flera av dessa erfarenheter av just barn och unga från tidigare arbetslivserfarenhet. Vi har märkt att tidigare arbetslivserfarenheter har influerat intresset för arbetet med människor i stort eller den specifika målgruppen, men att det funnits aspekter som har gjort att vissa intervjudeltagare har velat göra någon typ av förändring. En intervjudeltagare tog upp att denne genom tidigare arbetslivserfarenhet inom ett annorlunda arbetsområde utvecklat ett intresse för att jobba med människor, men att arbetstider och arbetsklimat varit delar man inte trivts med. En annan intervjudeltagare hade arbetat med människor, men ville mer jobba ut mot samhället. Tidigare arbete har alltså i någon form inneburit interaktion med människor, men vändpunkter har skett vilket kan förstås utifrån att andra viktiga aspekter saknades för att man skulle trivas fullt ut. Det belystes även i analysen att vändpunkter kan komma att ske då det har uttalats en rädsla om att arbetsmiljön kan påverka hälsan negativt.

Bourideus begrepp habitus har varit ett viktigt begrepp i vårt arbete för att förklara valet av arbetsområde. Habitus formas utifrån de livshistorier vi skapat och vare sig de är positiva eller negativa så påverkas det på något sätt. Någon växte upp i en socionomfamilj där en av familjemedlemmarna arbetat inom samma yrkesområde. En annan av de intervjuades habitus kan också förklaras ha formats genom socialtjänsten, men i negativ bemärkelse där missbruk i dennes närhet varit en del.

Många av våra intervjupersoner har fått upp ögonen för barnutredararbetet genom information och rekommendationer från vänner eller familj. Detta var något Hodkinson och Sparkes (1997) kom fram till i sin studie, och som var en viktig aspekt i deras teori om karriärval. Utbildningen har varit en negativ faktor i viss bemärkelse. Samtidigt har flera intervjudeltagare lyft fram att juridikterminen och praktikperioden har förändrat synen på arbetsområdet och ett intresse har väckts där.

Det har i undersökningen lyfts fram att det finns en medvetenhet av att arbetsområdet är en bra ingångsport för en framtida karriär. Det har tagits upp att erfarenheten av arbetet som barn- och ungdomsutredare kan förklaras som ett symboliskt kapital i fältet, under förutsättning att erfarenheten är en erkänd merit i yrkeslivet och i utbildningssektorn. Vi vill påpeka att vi utifrån uppsatsens ramar inte kan göra en sådan generalisering, men vi menar att vi har kunnat urskilja likheter bland våra intervjudeltagare och tidigare forskning som pekar åt att arbetsområdet är meriterande för en framtida karriär. Att intervjudeltagarna uttrycker att erfarenheten är gynnsam för en framtida karriär kan förstås som en doxa då det framstår som en tyst och subjektiv upplevelse om att arbetsområdet gynnar framtiden. Bourdieu (1995:37) talar om att studenter som väljer en viss linje gör detta utifrån förnuftsskäl utan genom sitt praktiska sinne som finns i individens habitus. Detta sinne är viktigt i det som Bourdieu (1995:38) förklarar som "känsla för spelet". Att ha en känsla för spelet i kontrast till undersökningens syfte, går att tolka som att intervjudeltagarna genom upplysningar från familj och vänner, skapar en känsla för vad som är bra investeringar och hur spelet ska spelas. Resultatet i vår undersökning visar således att det föreligger en förväntan om att det är meriterande att ha arbetat på socialtjänsten för en framtida karriär men också för den egna utvecklingen. Flera av våra intervjudeltagare har nämnt detta, och likt Burns (2011:534) resultat så visar vår empiri att socialtjänsten kan förklaras som ett stopp på vägen, då de flesta har idéer om att de vill arbeta med något annat i framtiden.

Vi har kunnat urskilja att den tidigare synen på socialtjänstens barnavård inte alltid motsvarar hur de flesta av intervjudeltagarna upplever sin arbetssituation idag. Flera intervjudeltagare har tagit upp att de har blivit förvånade över det stora engagemang som finns för klienterna. Majoriteten av intervjudeltagarna påpekade att de på något sätt att de blivit positivt överraskade över hur roligt arbetet är, och den stress som de tidigare hade föreställt sig tycks existera men endast under korta perioder. Det har också framkommit att stödet bland kollegor och närmsta chefer varit en avgörande faktor för trivseln. Att bilden tidigare var negativ kan ha sina skäl i hur media framställer socialtjänsten, men kan också bero på att utbildningssystemet reproducerar en negativ bild av arbetsområdet. Om så är fallet kan vi ställa oss frågan varför? Kan det vara för att förvarna socionomstudenter? Trots att flera har berättat att de blivit positivt överraskade över hur bra de trivs, säger ingen att arbetet inte är tufft.

Samtliga intervjudeltagare i vår undersökning har examinerats från socionomutbildningen under de senaste två åren. Detta kan innebära att deras belastning inte är lika stor som de

socialsekreterare som har arbetat längre. Ett skäl till att majoriteten av intervjudeltagarna i vår undersökning har blivit positivt överraskade över sin arbetssituation kan därför förstås utifrån detta, eller förstås som att stödet som ges för nyanställda i de aktuella kommunerna har förbättrats eller är bättre än vad som framställs.

Den sammanfattande bild som framträder i vår undersökning är att valet att söka sig till arbetet som barn- och ungdomsutredare är en positiv erfarenhet, och samtliga uppgav (med mer och mindre säkerhet) att om de hade fått chansen att göra om sitt val så hade de gjort det. Det har funnits flera motiv till valet av arbetsområde, att arbetet är en positiv erfarenhet i form av en merit inför det kommande arbetslivet, är bara ett av flera. Ett fåtal av intervjudeltagarna hade tydliga karriärs mål inför framtiden, medan de allra flesta uppgav att de ville stanna kvar på arbetsplatsen i ett par år för att bli trygg i arbetsrollen, för att senare möjligen söka sig vidare.

Referenser

- Aspers, Patrik (2011). *Etnografiska metoder - Att förstå och förklara samtiden*. 2 uppl. Malmö: Liber AB
- Ahrne, Göran, & Eriksson-Zetterquist, Ulla (2013). "Intervjuer". I: Ahrne, Göran, & Svensson, Peter (red). *Handbok i kvalitativa metoder*. Uppl. 1.3. Stockholm: Liber AB
- Bryman, Alan (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber, 650 s.
- Bourdieu, Pierre (1995). *Praktiskt förnuft. Bidrag till en handlingsteori*. Göteborg: Daidalos
- Bourdieu, Pierre (1991). *Kultur och kritik*. Göteborg: Daidalos
- Björnstad, Annica (1997). "Rum för reflektion. En beskrivning av Feedbackprojektet". Stockholm: *Stiftelsen Trygghetsfonden för kommuner och landsting*.
- Burns, Kenneth (2011). "Career Preference', 'Transients' and 'Converts': A Study of Social Workers' Retention in Child Protection and Welfare". *British Journal of Social Work* 41.3 (2011): 520-538.
- Carlhed, Carina (2011). "Fält, habitus och kapital som kompletterande redskap i professionsforskning". *Socialvetenskaplig tidskrift* nr 4 sid 283-300

Dellgran, Peter/Höjer, Staffan (2005): "Rörelser i tiden. Professionalisering och privatisering i socialt arbete". *Socialvetenskaplig tidskrift*: nr 2-3:246-267

Elizabeth Frost, Staffan Höjer och Annamaria Campanini (2013). "Readiness for practice: social work students' perspectives in England, Italy, and Sweden". *European Journal of Social Work*, Volym 16, Nummer/häfte 3, 327-343

Hodkinson, Phil (2008). "Understanding career decision-making and progression: Careership revisited". *John Killeen Memorial Lecture*.

Hodkinson, Phil, and Andrew C. Sparkes (1997). "Careership: a sociological theory of career decision making". *British journal of sociology of education* 18.1, 29-44.

Hilding, Lars-Olof (2010). "ÄR DET SÅ HÄR VI ÄR" Om utbildning som normalitet och om produktionen av studenter. *Department of Sociology: Lund University*

Jönson, Håkan (2010). *Sociala problem som perspektiv. En ansats för forskning & socialt arbete*. Förlag: Liber AB

Kullberg, Karin (2011). *Socionomkarriärer - om vägar genom yrkeslivet i en av välfärdsstatens nya professioner*. Göteborgs universitet: Institutionen för socialt arbete

Kullberg, Karin (2014). *Att rusta socionomer – utvärdering av pilotprojektet Teoretiska och Praktisk Yrkesintroduktioner (TPY) för socionomer i Göteborgs Stad*. FoU i Väst, Göteborgsregionens kommunalförbund.

Lindquist, Anna-Lena (2013). "Från krisande organisation till "krisorganisation" - kvalitét i socialt barnvårdsarbete genom ökad personalstabilitet". *Stiftelsen Allmänna Barnhuset*

Liljegren, Andreas & Parding Karolina (2010). "Ändrad styrning av välfärdsprofessioner" i *Socialvetenskaplig tidskrift* nr 3-4, 270-288 sid.

Lundqvist, Catarina (2010) "Möjligheternas horisont: Etnicitet, utbildning och arbete i ungas berättelser om karriärer". *Diss: Linköpings universitet: Linköping*

Socialstyrelsens meddelandeblad Nr 5/2014 Nya regler om behörighet att utföra vissa arbetsuppgifter i socialtjänstens barn-och ungdomsvård 2014.

Tham, Pia (2007) "Why are they leaving? Factors Affecting Intention to Leave Social Workers in Child Welfare". *British Journal of social Work* 37: 1225-1246.

Tham, Pia (2008). *Arbetsvillkor I den sociala barnvården – förutsättningar för ett kvalificerat arbete*. Rapport nr 128. Institutionen för socialt arbete: Stockholms universitet.

Tham, Pia and Lynch, Deborah (2014). "Prepared for practice? Graduating social work students' reflections on their education, competence and skills". *Social Work Education*, 33 6: 704-717.

Tham, Pia (2014) "Socialsekreterares villkor har försämrats allvarligt". Dagens Nyheter: <http://www.dn.se/debatt/socialsekreterares-villkor-har-forsamrats-allvarligt/>

Källa inhämtad: 2014-10-22

Vetenskapsrådet (2011). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Bilaga



LUNDS
UNIVERSITET

Förfrågan

Hej!

Vi studerar sjätte terminen på socionomprogrammet vid Lunds universitet, och ska nu skriva vår kandidatuppsats. Syftet med uppsatsen är att undersöka varför socionomer, trots rapporter om alarmerande arbetsvillkor, väljer att påbörja arbete inom social barnavård. Vi har för avsikt att genomföra ett antal enskilda intervjuer och ber därför er arbetsplats om hjälp.

För att avgränsa oss har vi valt att vända oss till socialsekreterare som har arbetat maximalt fyra år inom utredning av barn och unga. Vi vill poängera att ingen information om de intervjuades identitet kommer publiceras eller hamna i orätta händer.

Vi planerar att intervjuerna kommer äga rum under vecka 47-48 och beräknad tid för varje intervju är cirka 45-60 minuter. Deltagandet är frivilligt och det går att när som helst avsäga sitt deltagande.

Vid intresse kan ni kontakta:

Fredrik Dahlberg
Tel: 0738158999
Email: Soc12fda@student.lu.se

Eller

Lovisa Fhager
Tel: 0730910202
Email: Soc12lfh@student.lu.se

Vår handledare är universitetslektor Karin Kullberg och nås via e-post:
karin.kullberg@soch.lu.se

Intervjuguide

Grundläggande:

Ålder:

Kön:

Civilstånd:

Antal år inom yrkesområdet:

INNAN

- *Vill du berätta lite om dig själv?*
- *Vad tänkte du att du skulle arbeta med när du började studera?*
- *Förändrades detta under utbildningen?*
- *Har utbildningen påverkat valet till att söka sig till myndighetsutövning i socialtjänsten och barn och ungdomsutredningar?*
- *Hade du någon förförståelse och/eller förväntningar om socialtjänsten?*
- *Kände du att du var väl förberedd inför att börja arbeta inom området?*
- *Är detta ditt första arbete efter socionomexamen Om inte vad gjort innan?*

VALET

- *Arbetsområdet beskrivs ansvara för de svåraste uppdragen - Kände du till detta? I så fall, hade du det i åtanke när du sökte dig till jobbet?*
- *Sökte du till ditt nuvarande arbete?*
- *Hur fick du jobbet?*
- *Vad var det i arbetsinnehållet som intresserade dig?*
- *Var det viktigt för dig att arbeta med myndighetsutövning?*
- *Var det viktigt för dig att målgruppen var barn- och unga?*
- *Var lönen en viktig faktor?*
- *Fanns det andra tjänster du sökte samtidigt som du sökte denna?*
- *Hade orten någon betydelse för var du skulle arbeta?*
- *Valde du att arbeta med barn och ungdomsutredningar i socialtjänsten med tanke på en framtida yrkeskarriär?*

IDAG

- *Kan du beskriva en vanlig arbetsdag?*
- *Trivs du på din arbetsplats? Vad beror detta på?*
- *Vad tycker du är roligt respektive mindre roligt med ditt arbete.*
- *Känner du arbetstillfredsställelse, känns ditt arbete meningsfullt?*
- *Var det som du trodde? Motsvarar arbetet dina förväntningar?*

Fortsättningen

- *Vad vill du arbeta med i framtiden?*
- *Om ett år?*
- *Om fem år?*
- *Drömjobb?*

Om du kunde göra om ditt val, skulle du söka samma arbete idag?