



LUNDS
UNIVERSITET
Socialhögskolan

Vilken arbetsgivare väljer du?

**En kvalitativ studie av hur socionomstudenter resonerar
kring privata och offentliga arbetsgivare inom
socialt arbete**

Fanny Andersson & Emma Johansson

Kandidatuppsats SOPA 63

VT 2017

Handledare: Anders Östnäs

Abstract

Authors: Fanny Andersson and Emma Johansson

Title: Private or public employer – what do you choose?

Supervisor: Anders Östnäs

Assessor: Rickard Ulmestig

The aim of this study was to examine how social work students reason upon their future employer within social work. The analysis was based on three issues; how social work students reason around employments within the public sector, how they reason about employments in privately owned companies as well as which elements is considered significant when social work students chose their future employer. The study is based on six semi-structured interviews with social work students from the seventh term in the south of Sweden. The analysis was based on the two factor-theory by Frederick Herzberg and Abraham H. Maslow's hierarchy of needs. The result of the study showed that the interviewees chose to study social work because they have an urge to help people, and they have different perceptions on which employer enables this in the best possible way. Some argue that the security that a public employer can offer is to prefer whereas others see the benefits in the discretion that the private employer can offer. The interviewees underline that the employees within the public sector is underpaid, this while also being critical to the fact that employees within privately owned companies, social work consultants for example, earn more. The interviewees also attach great importance to the interpersonal relationships as a factor to thrive within the workplace.

Keywords: social work, public sector, private sector, Herzberg's two factor theory, social work students

Innehållsförteckning

1. Inledning	4
1.1 Problemformulering	4
1.2 Syfte och frågeställning.....	6
1.3 Begreppsdefinition	6
2. Metod	7
2.1 Kvalitativ metod och semistrukturerade intervjuer	7
2.2 Förtjänster och begränsningar	7
2.3 Urval	9
2.4 Presentation av intervjupersoner	9
2.5 Metodens tillförlitlighet	10
2.6 Förförståelse.....	11
2.7 Analys	11
2.8 Etiska överväganden	12
2.9 Arbetsfördelning	13
3. Kunskapsläge	14
3.1 Litteratursökning.....	14
3.2 Privatisering i socialt arbete	14
3.3 Arbetstillfredsställelsen hos socialarbetare	16
3.4 Sammanfattande reflektion av kunskapsläge	18
4. Teori.....	19
4.1 Herzbergs tvåfaktorsteori	19
5. Resultat och analys.....	22
5.1 Prestation och arbetsvillkor	22
5.1.1 Offentlig arbetsgivare.....	22
5.1.2 Privat arbetsgivare.....	25
5.1.3 Sammanfattning	26
5.2 Erkännande och mellanmänniska relationer.....	27
5.2.1 Offentlig arbetsgivare.....	28
5.2.2 Privat arbetsgivare.....	28
5.2.3 Sammanfattning	30
5.3 Arbetet i sig och lön	30
5.3.1 Offentlig arbetsgivare.....	31
5.3.2 Privat arbetsgivare.....	32
5.3.3 Sammanfattning	34
5.4 Ansvar och företagspolicy & administration.....	35

5.4.1 Offentlig arbetsgivare.....	35
5.4.2 Privat arbetsgivare.....	37
5.4.3 Sammanfattning	38
5.5 Befordran och kontinuitet	38
5.5.1 Offentlig arbetsgivare.....	39
5.5.2 Privat arbetsgivare.....	40
5.5.3 Sammanfattning	41
6. Avslutande diskussion.....	42
6.1 Sammanfattning	42
6.2 Slutdiskussion och förslag på vidare forskning.....	43
7. Referenslista.....	45
8. Bilagor	48
8.1 Bilaga 1: Intervjuguide	48

1. Inledning

1.1 Problemformulering

Att socialarbetare valt att jobba med just socialt arbete sägs ofta vara för att de har en fallenhet för arbetet och att viljan till att hjälpa människor väger tyngre än viljan att ha en hög lön. Detta tar forskaren Linda Wermeling (2013) upp i sin studie som undersöker varför socialarbetare väljer att lämna eller funderar på att lämna professionen socialt arbete. Wermeling tar vidare upp att hennes studie pekar på motsatsen, nämligen att den goda viljan att arbeta med socialt arbete inte nödvändigtvis ersätter viljan att till exempel ha en tillfredsställande lön, hela 92 % av respondenterna uppgav att det var viktigt/mycket viktigt att ha en lön som låg över medel. En undersökning som gjorts av tidskriften *Framtidens karriär – socionom* visar även att rimlig arbetsbelastning, bra lön och bra ledarskap/arbetsledning är de tre viktigaste faktorerna för att socionomer ska stanna hos sina arbetsgivare (Wihlborg, 2017).

New public management-reformen genomfördes på 80-talet och innebar att det infördes ett mer marknadsorienterat förhållningssätt inom den offentliga sektorn (Bergmark & Lundström, 2005). Detta har resulterat i att fler privata aktörer uppkommit i konkurrens med den offentliga sektorn. De privata företagen är tänkta att bland annat skapa en större valfrihet för klienterna och ska på så sätt även generera att de som erbjuder tjänsterna strävar efter att erbjuda bra kvalitet till bra pris. Forskaren Malcolm Carey (2006) presenterar privatiseringens baksida, han visar att den har lett till lägre löner och fler tillfälliga anställningar för de yrkesverksamma inom socialt arbete. Carey menar även att privatiseringen av socialt arbete har lett till att det ställs allt mer orealistiska krav på de anställda (ibid.). I takt med att kraven ökar och resurserna minskar väljer allt fler socialsekreterare att lämna sina anställningar på de kommunala socialkontoren då de inte ser någon annan utväg (Astvik & Melin, 2013). Detta leder i sin tur till att både organisationen och klienterna går miste om kunskap, erfarenhet och kontinuiteten blir märkbart försämrade för alla inblandade (Dellgran & Höjer, 2005a). En FoU-rapport presenterar en studie som gjorts gällande mötet mellan klient och socialtjänst ur ett föräldra- och socialsekreterarperspektiv. Studien visar att flera av de som varit i kontakt med socialtjänsten har bytt handläggare ett flertal gånger och att detta kan bero på personalomsättningen inom socialkontoren (Bozan & Gruber, 2014). Rapporten visar att familjerna upplever en uppgivenhet kring att de ständigt behöver informera handläggaren på nytt om vilka problem som föreligger. Det framkommer även att de familjer som haft samma

handläggare under en längre period upplever en större trygghet då handläggaren har kunskap om familjesituationen samt kan se de förändringar som skett (ibid.).

Denna personalomsättning diskuteras även i media ur ett ekonomiskt perspektiv. Där handlar debatten om de socionomkonsulter som kommunerna tvingas hyra in på grund av svårigheter att rekrytera ny personal och den stora kostnad detta medför för kommunerna (Flygare, 2016; Lindsten, 2016; Olofsson, 2017; Sandblom, 2017). Trots denna negativa bild som forskning och media presenterar visar en undersökning bland unga, 15–25 år, som gjordes på uppdrag av Svenskt Näringsliv att en kombination av offentligt och privat utförande av sociala tjänster är en självklarhet för de flesta. Hela 80 % ansåg det vara positivt att privata företag skapar alternativ till skola, vård och omsorg (Sifo, 2013). Detta är ett förhållningssätt som Dellgran och Höjer sett tidigare då de i sin studie, som riktades mot yrkesverksamma socionomer, visade att var tredje tillfrågad socionom förväntade sig arbeta privat inom tio år. Ytterligare resultat i studien visade att det var de yngre socialarbetarna som ställde sig mest positiva till privatisering (Dellgran & Höjer, 2005b).

Vi kan utifrån presenterad forskning och medial diskussion se att synen på olika anställningsformer inom socialt arbete är komplex. Studier bland socionomer och Sveriges ungdomar visar att fler förväntar sig privata aktörer i konkurrens med de statliga samtidigt som media rapporterar om den rekryteringskris som kommunerna handskas med, detta skulle kunna vara en följd av privatiseringen. Vidare går forskningen isär kring de fördelar respektive nackdelar som är kopplade till privatiseringen inom socialt arbete. Däremot är både media och forskningen enig om att den höga personalomsättningen på socialkontoren är ett problem som eskalerar för kommunerna. Kontinuiteten och kvaliteten för både anställda och klienter påverkas och resulterar i höga kostnader, omotiverad personal samt ohållbara arbetsförhållanden. Studier har gjorts kring yrkesverksammars syn på yrkets utveckling, men vad säger de socionomstudenter som kommer att utgöra framtidens arbetskraft inom socialt arbete?

1.2 Syfte och frågeställning

Vi vill med denna studie beskriva och analysera hur socionomstudenter resonerar kring sin framtida arbetsgivare inom socialt arbete.

- Hur resonerar socionomstudenter kring anställningar inom offentlig sektor?
- Hur resonerar socionomstudenter kring anställningar på privata företag?
- Vilka faktorer lyfter socionomstudenter fram som betydelsefulla vid sitt val av framtida arbetsgivare?

1.3 Begreppsdefinition

För att försäkra oss om att läsaren har samma uppfattning som vi gällande innebörden av de begrepp vi kommer använda i uppsatsen, har vi valt att förtydliga dessa nedan:

Privat sektor – begreppet privat sektor syftar till de verksamheter som verkar inom det privata näringslivet genom olika företagsformer. Detta innefattar företag som inte tillhör stat, kommun eller landsting (Nationalencyklopedin, 2017a). Det är dessa företag vi kommer att referera till när vi i uppsatsen för resonemang kring privata företag.

Bemanningsföretag inom socialt arbete – Bemanningsföretag arbetar genom att rekrytera och hyra ut personal till andra företag (Nationalencyklopedin, 2017b). De bemanningsföretag som verkar inom socialt arbete hyr ut socionomkonsulter som en kompletterande arbetskraft, till exempelvis socialtjänsten, under en begränsad tid (Dedicare, 2017).

Offentlig sektor – Begreppet offentlig sektor syftar till de verksamheter som tillhör stat, kommun eller landsting och drivs genom skattefinansiering. Exempel på dessa verksamheter är socialtjänst, skola och sjukvård (Nationalencyklopedin, 2017c).

2. Metod

I denna uppsats har vi valt att utföra sex semistrukturerade intervjuer som vi sedan analyserat med hjälp av vår teori. I detta avsnitt redogör vi för vårt metodval, uppsatsens förtjänster och begränsningar samt vårt urval och presentation av våra intervjupersoner. Vidare görs en genomgång av metodens tillförlitlighet, vår förståelse, hur analysen struktureras upp samt etiska överväganden och arbetsfördelning.

2.1 Kvalitativ metod och semistrukturerade intervjuer

Målet med vår uppsats var att beskriva och analysera hur socionomstudenter resonerar kring sin framtida arbetsgivare inom socialt arbete. Då vi var intresserade av en förståelse kring synen på olika arbetsgivare, offentliga och privata, valde vi att använda oss av en kvalitativ metod med semistrukturerade intervjuer. Bryman (2011) skriver att det i kvalitativ forskning finns en strävan efter förståelse av värderingar, åsikter och beteenden från undersökningens respondenter. Även Ahrne och Svensson (2011) skriver om hur kvalitativa metoder kan användas för att undersöka känslor, tankar och upplevelser. Genom att ställa frågor i våra intervjuer som var öppna för just detta kunde vi få beskrivande svar kring hur socionomstudenter ser på olika arbetsgivare i socialt arbete.

I kvalitativ metod är intervjuer bland de vanligaste tillvägagångssätten för att samla in data (Bryman, 2011). Vår datainsamlingsmetod bestod av sex stycken semistrukturerade intervjuer av socionomstudenter på termin sju i södra Sverige. Genom att använda oss av en intervjuguide med både specifika frågor och mer öppna temafrågor lät vi våra intervjupersoner dela med sig av det som de ansåg vara relevant kring olika arbetsgivare inom socialt arbete. Vi valde att båda två vara närvarande vid samtliga intervjutillfällen. Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2015) skriver att det finns en fördel med detta upplägg då den ena personen kan fokusera på att ställa frågor medan den andra kan föra anteckningar. Bryman (2011) skriver att intervjuguiden kan innehålla en lista på olika frågor och/eller teman som ska beröras vid intervjutillfället. Resultatet av semistrukturerade intervjuer med tillhörande intervjuguide är att intervjuerna blir följsamma och flexibla samtidigt som de ger detaljerade och fylliga svar (Bryman, 2011).

2.2 Förtjänster och begränsningar

Formen på de intervjuer vi använde oss av var, som tidigare nämnts, semistrukturerad. Denna form innebär att vi med hjälp av vår intervjuguide kunde styra ämnet i intervjuerna samtidigt

som det gavs möjlighet till fördjupning kring intressanta sidospår (Bryman, 2011). En koppling kan göras till Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2011) som skriver att forskaren vid kvalitativa intervjuer kan anpassa sina frågor under intervjuens gång och på så sätt få en bredare, mer nyanserad bild av det fenomen som undersöks. Ahrne och Svensson (2011) skriver att en av fördelarna med kvalitativa metoder är att dessa tillåter flera olika beskrivningar av ett och samma fenomen. Då vi valde att intervjua sex olika individer fick vi ta del av en mängd olika beskrivningar och tankegångar utifrån de frågor vi ställde. Vi menar att detta kan ses som en styrka då de olika svaren gav oss en mer komplex och fördjupad förståelse för hur socionomstudenter ser på olika arbetsgivare inom socialt arbete. Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2011) skriver att det redan vid sex till åtta intervjuer går att identifiera information som inte enbart går att relatera till individens egna uppfattningar. Trots detta kan en begränsning med vår studie vara att vi enbart intervjuat sex personer. Hade vår huvudfokus varit att göra jämförelser, hitta mönster och få fram statistik hade detta begränsade urval inte räckt långt, det hade inte heller varit möjligt då vi använder oss av en kvalitativ metod. Desto längre räckte den insamlade empirin till det som Ahrne och Svensson beskriver när de skriver om kvalitativa metoder: "Kvalitativ data mäts inte, utan det räcker att konstatera att de finns, hur de fungerar och i vilka situationer de förekommer." (Ahrne & Svensson 2011:12).

En begränsning med vår uppsats är att vi valde att intervjua personer som liksom oss är socionomstudenter och det endast skiljer en termin mellan oss och dem. Detta skulle kunna medföra att intervjupersonerna inte svarade förutsättningslöst på frågorna i intervjun då de kan ha haft lättare för att se vilken förförståelse och vilka eventuella åsikter vi hade i frågan. Ytterligare en begränsning kopplat till intervjusituationen var när intervjupersonerna ombads resonera kring anställningar inom offentlig sektor på olika sätt. Intervjupersonerna diskuterade då till stor del om anställningar inom socialtjänsten. Det framkom intressant information angående intervjupersonernas syn på just socialtjänsten, därför valde vi att inte fördjupa oss vidare kring hur de ställde sig till andra anställningar inom offentlig sektor. Detta skulle kunna ses som en begränsning eftersom deras inställning till socialtjänsten eventuellt inte speglar deras inställning till hela den offentliga sektorn.

I vår intervjuguide utgick vi från tre teman, anställningar inom offentlig sektor, anställningar på bemanningsföretag samt bidragande faktorer till valet av framtida arbetsgivare. Dessa teman valde vi eftersom en av våra frågor i frågeställningen, till en början, berörde just hur

socionomstudenter resonerade kring bemanningsföretag. Allt eftersom intervjuerna fortlöpte märkte vi att några intervjupersoner antingen missuppfattade vad bemanningsföretag som hyr ut just socionomkonsulter gör, eller istället resonerade mer utifrån offentligt kontra privat. Vid de två sista intervjuerna valde vi därför att vara ännu tydligare med att definiera vad ett bemanningsföretag gör inom just socialtjänsten, till exempel att de kan hyra ut konsulter till de kommunala socialkontoren under ett sex-månadersvikariat för att utföra utredningar. När vi gjort denna definition hade intervjupersonerna lättare att resonera kring bemanningsföretagen. Detta innebär att en del av de fyra första intervjupersonerna inte riktigt svarade på det vi frågade efter vilket kan ses som en begränsning kopplat till vår intervjuguide. För att ändå kunna använda oss av deras svar valde vi att öppna upp vår frågeställning något och istället fråga mer öppet hur socionomstudenter resonerar kring privata aktörer i socialt arbete, istället för bara kring bemanningsföretag. Genom att göra detta kunde vi i analysen även använda oss av de resonemang som berörde privata aktörer i allmänhet.

2.3 Urval

Målgruppen i vår uppsats var sjunde terminens socionomstudenter i södra Sverige. För att få kontakt med våra intervjupersoner använde vi oss av ett målinriktat bekvämlighetsurval. Bryman (2011) skriver att denna typ av urval är vanligt i kvalitativ forskning och att urvalsmetoden innebär att forskaren väljer sina intervjupersoner med förhoppningen att de är relevanta utifrån problemformuleringen och forskningsfrågorna. Genom att välja socionomstudenter från termin sju riktade vi in oss på de studenter som låg närmst arbetsmarknaden och vår förhoppning var att dessa personer skulle vara insatta i de olika arbetsgivare som de har att välja mellan. Vidare valde vi att intervjua socionomstudenter i södra Sverige. Enligt Bryman (2011) innebär ett bekvämlighetsurval att forskaren använder sig av personer som finns tillgängliga under den tid som studien utförs på. För att få kontakt med våra intervjupersoner använde vi oss av två olika tillvägagångssätt; en person kontaktades vid ett gemensamt evenemangstillfälle. De övriga intervjupersonerna kontaktades genom att vi gjorde inlägg i socionomstudenternas olika klass-grupper på sociala medier där vi informerade om studien och frågade efter deltagare.

2.4 Presentation av intervjupersoner

I enlighet med vad konfidentialitetskravet innebär (Vetenskapsrådet, 2002) är samtliga av våra intervjupersoner försedda med fiktiva namn. Vi har även valt att aidentifiera andra

personliga uppgifter som framkommit så som namn på tidigare arbetsplatser och orter. Här följer en kort beskrivning av intervjupersonerna och deras tidigare arbetslivserfarenhet:

- Sandra. Har praktisk erfarenhet av bland annat utredningsarbete på socialtjänsten, fältarbete, LSS-boende samt behandlingsarbete.
- Alexandra. Har praktisk erfarenhet av privat behandling inom missbruk, LSS-boende, boenden med inriktning på psykisk ohälsa samt förskola.
- Laura. Har praktiskt erfarenhet av en social plattform riktad till människor i asylprocessen, anställning på socialtjänsten samt privatägt HVB-hem.
- Kim. Har praktisk erfarenhet av utredningsarbete på socialtjänsten samt butiksarbete.
- Hanna. Har praktisk erfarenhet av skolkurator, vårdbiträde inom äldreomsorgen och boendestöd inom socialpsykiatri.
- Robin. Har praktisk erfarenhet av barn- och ungdomspsykiatri, personlig assistent (privat), kontaktperson, ledsagare och försörjningsstöd.

2.5 Metodens tillförlitlighet

Vad gäller tillförlitligheten av vår uppsats kan den beaktas utifrån fyra områden; trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet samt möjligheten att styrka och bekräfta studien (Bryman 2011). Dessa begrepp används ofta vid kvalitativa studier och motsvarar de kvantitativa begreppen reliabilitet och validitet (ibid.). Nedan redogör vi för hur vi resonerat kring begreppen utifrån Brymans tolkning av Lincoln och Gubas sätt att skriva kring dem.

Trovärdighet i en studie handlar om att de resultat som den leder till ska kunna accepteras av andra människor (Bryman 2011). Trovärdighet handlar även om att personerna som deltar i studien ges möjlighet att kommentera forskarens tolkning av deltagarnas syn på verkligheten (ibid.). Med hjälp av inspelning och transkribering av våra intervjuer strävade vi efter att så nära som möjligt återge det våra respondenter framförde under intervjuerna. När det kommer till överförbarhet i en studie handlar det om huruvida resultaten i studien kan översättas till andra, liknande kontexter (ibid.). Då vi i vår uppsats valde att intressera oss för en ökad

förståelse samt respondenternas egna tankar och åsikter för att på så sätt nå ett djup som är kopplat till varje individs egna förhållanden, kunde vi inte uppnå en överförbarhet till andra kontexter. Detsamma gäller om andra forskare skulle göra ett försök att replikera vår uppsats, resultatet hade troligtvis skilt sig något då den unika intervjusituationen inte går att återskapa. När det kommer till att säkerställa pålitligheten i en studie krävs det bland annat att det görs en tillgänglig och fullständig redogörelse kring forskningsprocessens alla faser (Bryman, 2011). I vår metod beskriver vi utförligt vårt tillvägagångssätt för denna uppsats vilket ger läsaren möjlighet att förstå och även kritisera uppsatsens upplägg. Det sista området som Bryman tar upp gällande tillförlitligheten i kvalitativa studier handlar om möjligheten att styrka och konfirmera studien. Med detta menas att forskaren så långt som möjligt bortser från sina personliga värderingar eller teoretiska inriktningar när hen utför studien och presenterar studiens resultat (ibid). Genom att vara medvetna kring att det är vi som styr syfte, frågeställningar, urval och presentation av empirin har vi hela tiden strävat efter att kunna presentera en uppsats där våra personliga värderingar påverkat innehållet så lite som möjligt. Ett exempel på denna medvetenhet är att vi ändrade vår frågeställning då intervjuerna visade sig inte helt ge svar på de frågor vi ursprungligen ställde.

2.6 Förförståelse

Vår förförståelse kring offentliga och privata arbetsgivare inom socialt arbete kan framförallt härledas till klasskamrater, arbetskollegor, lärare och media. Å ena sidan hade vi en uppfattning om att det kunde ses som något "fult" och egoistiskt att vilja ta anställning hos en privat arbetsgivare som står för ett vinstintresse. Å andra sidan hade vi hört fördelarna med privata företag i konkurrens med den offentliga sektorn. Vi var medvetna om att denna förförståelse kunde komma att påverka oss i utformningen av intervjuguiden samt analysen av empirin vilket gjorde att vi ägnade mycket tid åt att vara kritiska till all den text vi producerade.

2.7 Analys

Vår analys av empirin påbörjades redan från det att den första intervjun var avklarad. Vi satte oss direkt efteråt och diskuterade samt skrev ner allmänna tankar om vad vi ansett vara extra intressant, överensstämmande eller avvikande i relation till vad kunskapsläget och vår teori sagt. Vi valde även att i anslutning till varje intervju bearbeta vårt inspelade intervjumaterial och transkribera en intervju åt gången. Bryman (2011) skriver att det finns en vinst i att börja med transkriberingen av intervjuerna så tidigt som möjligt för att inte "drunkna i materialet".

Transkriberingen utgjorde både början på vår analys och början på vårt kodningsarbete. Enligt Jönsson (2010) handlar kodning om att sortera empirin utifrån olika kategorier och begrepp. Under transkriberingen av intervjuerna valde vi att sätta ut rubrikerna “inledande frågor”, “anställningar inom offentlig sektor”, “anställningar på bemanningsföretag”, “bidragande faktorer” och “avslutande frågor”. Dessa rubriker fanns med i vår intervjuguide och var kopplade till arbetets syfte och våra frågeställningar. När alla intervjuer var transkriberade kunde vi strukturerat koda vår empiri. Jönsson (2010) skriver att koder kan vara både svar på intervjuens frågor och att den mer djupgående analysen bör innehålla koder som synliggör teman och begrepp som dyker upp under själva bearbetningen av empirin. Vi valde att använda oss av de begrepp som vår valda teori presenterar när vi formulerade våra koder. Genom att använda oss av dessa koder identifierade vi när intervjupersonerna resonerade kring olika motivationsfaktorer samt hygienfaktorer vilka är huvudbegreppen som Herzbergs (1966) tvåfaktorsteori utgår från. Dessa begrepp kommer vi att återkomma till i teorin.

2.8 Etiska överväganden

Kalman och Lövgren (2012) skriver att universitetsstudenter har ansvar för att deras forskningsarbeten görs på ett etiskt godtagbart sätt vilket innebär att de etiska regelverken alltid ska följas. Vetenskapsrådet (2002) skriver om individskyddskravet och de fyra huvudkrav som detta innefattar. Nedan följer en genomgång av hur vi i vår uppsats använder oss av de fyra huvudkraven; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet.

Informationskravet handlar om hur forskaren ska informera sina intervjupersoner kring studiens syfte, vad deras deltagande innebär samt hur deras svar kommer att presenteras i studien. Vidare ska deltagarna informeras kring att deras deltagande är helt frivilligt och att de när som helst kan välja att avbryta (Vetenskapsrådet 2002). Denna information inledde vi alla våra intervjuer med så att våra intervjupersoner visste vad som gällde under hela intervjutillfället. Det andra kravet, samtyckeskravet, handlar om att ett samtycke alltid måste inhämtas i samband med forskningsstudier (Vetenskapsrådet 2002). I början av varje intervju fick intervjupersonerna lämna ett muntligt samtycke innan vi började ställa våra frågor. Konfidentialitetskravet, som är det tredje kravet enligt Vetenskapsrådet (2002), handlar om att alla de uppgifter som inhämtas från våra deltagare kommer hanteras och förvaras på ett sätt som gör att obehöriga inte kan ta del av materialet. I vår uppsats har vi avidentifierat intervjupersonernas namn och kön. När det framkom någon typ av information kring

intervjupersonens personliga förhållanden valde vi att aidentifiera även denna information. Det fjärde och sista etiska kravet som Vetenskapsrådet (2002) skriver om är nyttjandekravet. Med detta krav menas att de uppgifter som vi samlar in från våra deltagare enbart kommer användas till denna uppsats. Även detta informerade vi våra intervjupersoner om i början av varje intervju.

2.9 Arbetsfördelning

För att effektivisera arbetet med uppsatsen valde vi att dela upp skrivandet så att vi hade huvudansvar för olika delar. Vi har genomgående under hela uppsatsskrivandet tagit del av varandras texter, omarbetat och satt oss in i alla olika områden för att vi ska vara lika pålästa och införstådda i den text vi producerat. Vad gäller utförandet av intervjuerna hade Fanny huvudansvar för tre intervjuer och Emma för tre intervjuer. Att ha huvudansvaret för en intervju innebar att ställa de övergripande frågorna i intervjuguiden samt transkribera intervjun efteråt.

3. Kunskapsläge

I detta avsnitt kommer vi att presentera hur kunskapsläget kring vårt ämne ser ut. Vi kommer först att redogöra för hur vi gått tillväga då vi inhämtat den forskning vi använt oss av. Därefter kommer vi presentera forskning som berör hur arbetet bedrivs inom den offentliga sektorn och hur detta har förändrats under New public management-reformen. Vi kommer även att presentera en del kritik som riktats mot den ökade privatiseringen i socialt arbete. Vidare redogör vi för forskning som berör hur arbetssituationen och motivationen ser ut för socialarbetare.

3.1 Litteratursökning

Då vi sökt efter tidigare forskning har vår huvudsakliga sökmotor varit LUBsearch. Vi begränsade sökmotorn till att endast generera forskning som är peer-reviewed. Då vi funnit relevant forskning på LUBsearch men inte fått åtkomst till fulltexten har vi sökt på titel och författare via Google och på så sätt fått tillgång till forskningen. Vi har även använt oss av de referenser som vår funna forskning refererat till.

Sökord: Arbetstillfredsställelse, arbetsvillkor, konsult, New public management, social work, social work consultant, socionomkonsult.*

3.2 Privatisering i socialt arbete

Under slutet av 1980-talet infördes ett mer marknadsorienterat förhållningssätt inom offentlig sektor. Dessa reformer kategoriseras under rubriken New Public Management, vidare förkortat NPM. Enligt Nationalencyklopedin är en generell kritik mot NPM att det starka fokus som läggs på mätbarhet och möjlighet till uppföljning gör att det läggs mindre vikt vid andra viktiga aspekter inom socialt arbete, såsom medborgarperspektiv och rättssäkerhet (Tom Karlsson, u.å.).

I Bergmark och Lundströms (2005) artikel ”Socialvård i aktiebolagsform – om privatiseringar och marknadsreformer i svenskt socialt arbete” förklaras NPM som en politisk rörelse som fokuserar på att ta de modeller som används i näringslivet och applicera dem på den kommunala förvaltningen. Syftet med detta är att dels minska kostnaderna för förvaltningarna men även att skapa en ökad valfrihet för de som konsumerar de tjänster som erbjuds av offentlig sektor. En av dessa modeller var att privatisera tjänster som tidigare endast utförts av offentlig sektor, exempelvis att separera beställare och utförare så att beslutandet om en tjänst

finansieras av skattepengar och sedan beställs på en öppen marknad. Syftet med detta är att skapa en konkurrens kring vem som kan erbjuda bäst pris och kvalitet. Under 90-talet skedde en tredubbling av antalet vinstdrivande företag inom socialt arbete. Bergmark och Lundström (2005) refererar till Trydegårds forskning som pekar på att cirka en tredjedel av alla anställda inom institutionsvård för missbrukare och barn/unga var anställda av privata företag eller ideella organisationer när forskningen gjordes år 2001. Bergmark och Lundström diskuterar vidare den ökade privatiseringen utifrån en studie som kallades IFO-projektet. Studiens syfte var bland annat att undersöka i vilken omfattning Sveriges kommuner använder sig av privata företag. I denna forskning framkommer att kommuner anlitar privata aktörer för att utföra hela eller delar av barnavårdsutredningar. Bergmark och Lundström poängterar att det var förvånansvärt många kommuner som angav att de någon gång anlitat privata aktörer för utredningsarbete (Bergmark & Lundström, 2005). Dellgran och Höjer har bedrivit forskning kring de privata verksamheter som startats av professionella, i vilken omfattning de existerar och vad konsekvenserna av dem kan bli. De har även som syfte att diskutera hur privatisering skulle kunna användas som en strategi för att professionalisera socialt arbete. De har utifrån denna forskning publicerat ett flertal tidskriftsartiklar där de analyserar forskningens resultat. En av dessa artiklar är "Privatisation as professionalisation? Attitudes, motives and achievements among Swedish social workers" (2005b). En jämförelse kan göras med det som Bergmark och Lundström (2005) presenterar. De framställer de privata företagen som en stor del av det sociala arbetet medan Dellgran och Höjer (2005b) i denna artikel tar upp att de som är privat anställda eller arbetar som egen företagare endast uppgår till 10 % av hela arbetsstyrkan inom socialt arbete (Dellgran & Höjer, 2005b).

En forskare som tittar på privatiseringen ur ett kritiskt perspektiv är Malcolm Carey (2006). Han skriver i sin forskning "Everything must go? The privatization of state social work" att löftet om att privatiseringen skulle leda till att socialt arbete blir mer effektivt och ändamålsenligt, inte har förverkligats. Han menar att det tvärtom är så att privatiseringen har lett till sämre arbetsförhållanden för anställda och sämre service för klienterna. Som exempel tar han bland annat upp att företag som har begränsad, om ens existerande, kunskap och erfarenhet väljer att etablera sig i den vinstdrivande delen av socialt arbete. Carey ifrågasätter om dessa företag prioriterar klientens välbefinnande. Han skriver även om hur privatiseringen har påverkat socialt arbete vad gäller yrkesverksamma. Privatiseringen har lett till lägre löner och tillfälliga anställningar vilket har resulterat i en rekryteringskris på många områden inom socialt arbete. Detta betyder i sin tur att till exempel socialtjänsten behöver förlita sig allt mer

på konsultanställningar vilket är en ökad kostnad för kommunerna, pengar som istället hade kunnat läggas på bättre service för klienterna. Vidare tar Carey upp att den utveckling som privatiseringen medför har inneburit att det ställs allt mer orealistiska krav på anställda inom socialt arbete och att det i värsta fall kan väntas en utveckling liknande de ”Sweatshops” som präglade västvärlden under industrialiseringen, och fortfarande existerar i utvecklingsländer, vad gäller socialarbetares arbetsvillkor. Carey framhäver att privatiseringen inom välfärden på många sätt bidragit till ett mer byråkratiskt och ineffektivt system än det system som privatiseringen var tänkt att ersätta. Den enda skillnaden, menar Carey, är att välfärden nu genererar vinst, oberoende av vilka konsekvenser det medför (Carey, 2006).

3.3 Arbetstillfredsställelsen hos socialarbetare

Wanja Astvik och Marika Melin (2013) skriver i artikeln “Överlevnadsstrategier i socialt arbete: Hur påverkar copingstrategier kvalitet och hälsa?” om hur allt fler socialarbetare väljer att lämna sina anställningar på grund av en ohållbar arbetssituation på socialkontoren. Minskade resurser i kombination med högre krav och ökad arbetsbelastning leder till att de anställda tvingas vidta olika åtgärder för att kunna hantera sin arbetssituation. Även Paul Boreham, Jenny Povey och Wojtek Tomaszewskis (2016) artikel “Work and social well-being: the impact of employment conditions on quality of life” visar på att arbetsplatser som har en hög arbetsbelastning i kombination med höga krav på de anställda leder till högre nivåer av stress. Astvik och Melin (2013) skriver att de flesta av socialsekreterarna till en början använder sig av kompensatoriska strategier vilka innebär att de arbetar övertid, hoppar över lunchen eller jobbar trots sjukdom, allt för att hinna med det som måste hinnas med. När detta arbetssätt inte längre är hållbart känner många socialsekreterare att de inte har något annat val än att använda sig av kravsänkande strategier som leder till att kvaliteten på arbetet påverkas. Detta arbetssätt leder i sin tur till moraliska konflikter som följs av en hopplöshetskänsla över arbetssituationen. Känslan av hopplöshet gör att många väljer att dra sig undan och slutar engagera sig i gruppen och arbetsplatsens gemensamma frågor. Då det sociala stödet av kollegor är en stor anledning till att personalen orkar stanna kvar på arbetsplatsen får den höga personalomsättningen negativa konsekvenser på personalens välbefinnande vilket många gånger slutar med ännu fler uppsägningar (Astvik & Melin, 2013).

Dellgran och Höjer (2005a) skriver i artikeln “Rörelser i tiden. Professionalisering och privatisering i socialt arbete” att medan merparten av de socionomer som byter arbetsplats

söker sig till andra yrken inom den offentliga sektorn väljer vissa att starta egna, privata företag. Missnöje kring arbetsförhållanden, liten möjlighet till professionell utveckling, en önskan om högre kontroll över det egna arbetet samt strävan efter mer självständighet verkar vara de huvudsakliga faktorerna som bidrar till att socionomer startar egna företag. Även inkomsten visade sig vara en bidragande faktor till att socionomer valde att söka sig till egenföretagandet (ibid.). Linda Wermeling (2013) visar på liknande tendenser då hon i sin forskning presenterar att det finns en medvetenhet kring att det är troligt att socialarbetare med lägre löner lämnar sin nuvarande arbetsplats och även professionen. Dellgran och Höjers (2005a) forskning visar att relativt många yrkesverksamma socionomer håller med om att inkomsten spelar en viss roll men det var inte den faktorn som de rangordnade högst. Dellgran och Höjer poängterar dock att inkomstens betydelse kan ha underskattats utifrån de deltagande socionomernas uppfattningar kring vad som anses vara önskvärt och politiskt eller professionellt korrekt i sammanhanget.

Dellgran och Höjer (2005a) har presenterat resultat som visar att det framförallt är den yngre generationen som jobbar inom individ- och familjeomsorgen men att detta är en arbetsplats som få personer stannar kvar på under hela sitt yrkesliv. Anledningen till detta menar Dellgran och Höjer kan ha att göra med arbetets tydliga inslag av kontroll, mycket myndighetsutövning, låg status, begränsat handlingsutrymme och en hög grad av politisk styrning. Precis som Malcolm Carey (2006) uttryckt i sin forskning som nämnts tidigare menar Dellgran och Höjer (2005a) att dessa faktorer leder till att kommunerna får kämpa med en hög personalomsättning som påverkar kontinuiteten negativt. De tar även upp att kommunerna har svårt att rekrytera ny personal vilket innebär att de tvingas vända sig till privata bemanningsföretag som hyr ut socionomkonsulter, detta för att kunna utföra de servicetjänster som de själva inte klarar av att hantera på grund av personalbrist.

Forskningen kring socionomkonsulter är i dagsläget mycket begränsad, det har däremot publicerats en del forskning som behandlar konsulter i allmänhet. Gunilla Olofsdotter (2008) har presenterat en rad artiklar som beskriver hur anställningsförhållanden ser ut för anställda i bemanningsföretag. I artikeln "Flexibilitetens främlingar - om anställda i bemanningsföretag" presenterar hon en sammanfattning på några av de artiklar hon skrivit. Olofsdotter menar att resultaten från dessa studier visar att det ställs stora krav på konsulters förmåga till flexibilitet. Konsulterna ska kunna hantera att ibland känna sig som en främling eller outsider på arbetsplatsen i relation till den redan etablerade personalgruppen. Denna känsla av

utanförskap grundar sig enligt Olofsdotter i de skillnader som finns i anställningsförhållanden och arbetsvillkor mellan konsulten och ordinarie personal. Hon menar att detta kan leda till att konsulten stigmatiseras och utestängs från det sociala samspelet med ordinarie personal.

3.4 Sammanfattande reflektion av kunskapsläge

Den forskning vi nu presenterat visar en relativt entydig bild vad gäller hur arbetsförhållandena ser ut inom den offentliga sektorn. De presenterade forskarna tar bland annat upp den höga arbetsbelastningen, det begränsade handlingsutrymmet samt avsaknaden av stöd från arbetskolligor. Forskningen visar att dessa faktorer bidrar till att socialarbetare väljer att byta arbetsplats oftare än vad kommunerna hinner anställa ersättare. En del av forskningen visar att detta kan vara en följd av privatiseringen. Samtidigt visar forskningen att många socialarbetare söker sig till just privata former av socialt arbete.

4. Teori

I följande avsnitt presenteras Frederick Herzbergs tvåfaktorsteori som vi kommer att använda oss av vid analysen av vår empiri. Först motiveras teorivalet sedan görs en kort genomgång av Abraham H. Maslows teori kring behovshierarkin, vilken utgör grunden för Frederick Herzbergs tvåfaktorsteori. Därefter följer en redogörelse för de centrala delarna i Herzbergs teori.

Då denna uppsats syftar till att besvara hur socionomstudenter resonerar kring framtida arbetsgivare samt vilka betydelsefulla faktorer som socionomstudenter lyfter fram kopplat till densamma, har vi valt att använda oss av Herzbergs tvåfaktorsteori. Teorin fokuserar på vilka ”motivationsfaktorer” som leder till arbetsmotivation samt vilka ”hygienfaktorer” som leder till missnöje kopplat till arbetsplatsen. Under rubriken ”Kunskapsläge” har forskning presenterats som visar på att arbetsgivare inom det sociala arbetet har svårt att rekrytera och behålla personal. Genom att analysera vår empiri utifrån Herzbergs tvåfaktorsteori kommer vi kunna lyfta de faktorer som socionomstudenterna uppger vara betydelsefulla i valet av framtida arbetsgivare och utifrån detta kunna urskilja vad som skulle kunna få framtidens socionomer att välja och stanna kvar på sina framtida arbetsplatser.

4.1 Herzbergs tvåfaktorsteori

Tvåfaktorsteorin som Herzberg utformat har sin utgångspunkt i Maslows teori kring behovshierarkin. Enligt Maslow har människan fem olika behovsstadier: fysiologiska behov, behov av trygghet, behov av gemenskap, behov av självkänsla samt behov av självförverkligande. Dessa stadier formar sig som en hierarki. De högre behoven är sällan dominant, självkänsla ses som ett slags lyxbehov i jämförelse med till exempel mättnad och trygghet (Maslow, 1970). Maslow beskriver behovet av självkänsla som att individen vill nå framgång, vara kompetent och självständig samt inneha respekt och uppskattning från andra. Om detta inte uppfylls kan individen istället känna sig underlägsen och hjälplös (ibid.).

Herzbergs tvåfaktorsteori diskuteras i boken *Work and the nature of man* (1966). Tvåfaktorsteorin är skapad utifrån data av en studie där Herzberg intervjuade över 200 anställda kring jobbrelaterade situationer som antingen väckte missnöje eller arbetstillfredsställelse hos respondenterna. De anställda ombads att beskriva vad som låg till grund för de positiva respektive negativa känslorna kopplade till arbetet och på så sätt kunde

två olika typer av faktorer urskiljas; "motivationsfaktorer" och "hygienfaktorer". Teorins två olika delar handlar i huvudsak om att motivationsfaktorerna behövs för att motivera en anställd till att prestera bättre, medan hygienfaktorerna behövs för att säkerställa att en anställd inte är missnöjd.

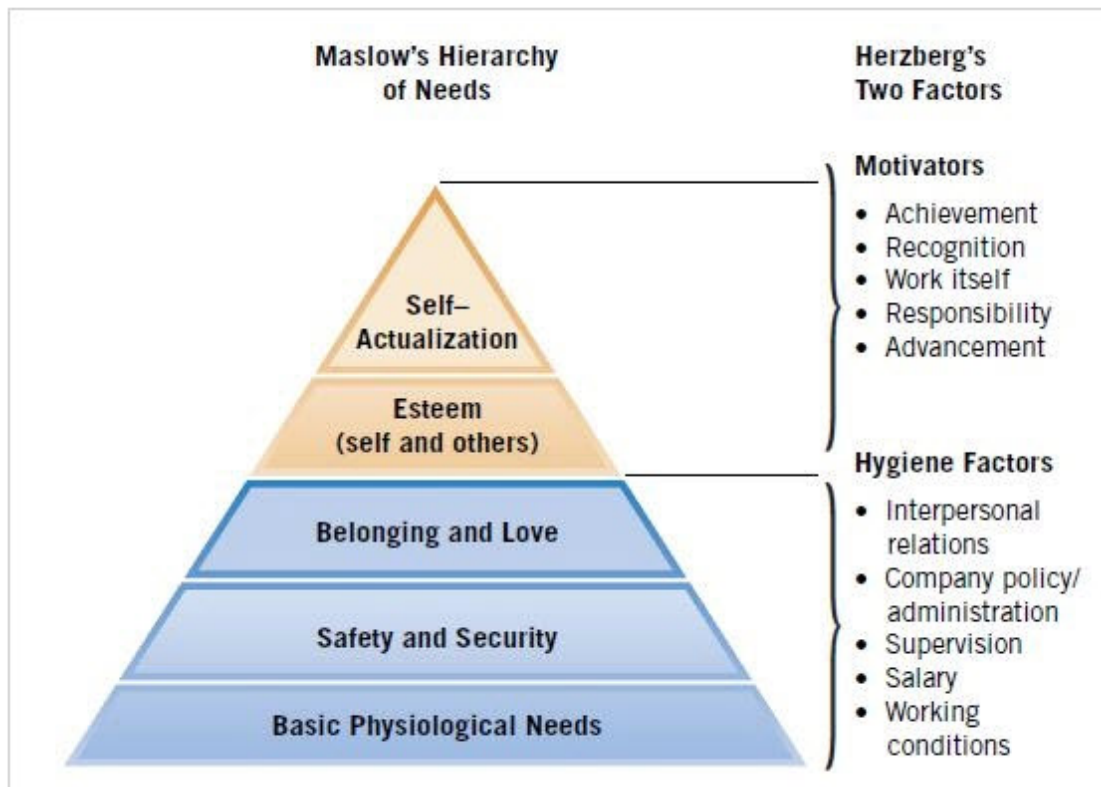


Bild 1

Motivationsfaktorer är alltså de faktorer som leder till ökad arbetstillfredsställelse och som bidrar till människors arbetsmotivation. Som framgår i bild 1 kan Herzbergs motivationsfaktorer kopplas till Maslows övre behov i behovshierarkin; självförverkligande och självkänsla. Prestation, erkännande, arbetet i sig, ansvar och befordran är de främsta faktorerna som leder till ökad arbetstillfredsställelse. Herzberg (1966) såg ett mönster där dessa faktorer är kopplade till människans relation till vad hen *gör* på arbetet. Det kan handla om jobbet innehåll, ansvaret och prestationen kopplad till en specifik arbetsuppgift eller yrkesmässig utveckling och förbättrad hantering av uppgifter. Alla dessa faktorer leder till ökad jobbtillfredsställelse då de uppfyller människors behov av att uppleva utveckling och självförverkligande (ibid.)

Hygienfaktorer i sin tur är de faktorer som leder till ökat missnöje på arbetsplatsen om de inte uppfylls. Bild 1 visar hur hygienfaktorerna hänger ihop med den nedre delen av Maslows behovshierarki. Företagspolicy och administration, övervakning, lön, mellanmännsliga relationer och arbetsvillkor är de främsta faktorerna som leder till ökat missnöje på arbetsplatsen. Även här kunde Herzberg (1966) urskilja mönster bland faktorerna som denna gång visade sig vara kopplade till miljön och sammanhanget som arbetsuppgifterna gjordes i. Herzberg menar att dessa faktorer i sig aldrig kan bidra till ökad arbetstillfredsställelse då exempelvis en högre lön eller förbättrade arbetsvillkor inte har att göra med individens behov av att utföra och klara av arbetsuppgifter. Däremot bidrar minskat missnöje till bättre förutsättningar för att människor ska fokusera på de arbetsrelaterade uppgifterna och på så sätt kunna öka arbetstillfredsställelsen (ibid.).

5. Resultat och analys

I analysen kommer vi att diskutera vår empiri utifrån fem områden med utgångspunkt i Herzbergs (1966) tvåfaktorsteori samt den forskning som presenterats under rubriken ”Kunskapsläge”. De fyra första områdena behandlar motivationsfaktorer och hygienfaktorer medan det femte området innehåller en motivationsfaktor och begreppet “kontinuitet” som ofta förekommit under intervjuerna. Under varje område görs en presentation kring varför vi valt att sammanföra de två olika faktorerna. Därefter följer en diskussion först om hur intervjupersonerna resonerat kring offentliga arbetsgivare och sedan en diskussion om hur de resonerat kring privata arbetsgivare, detta utifrån rubrikens motivationsfaktor och hygienfaktor. I slutet av varje område följer en sammanfattning av vad som framkommit.

5.1 Prestation och arbetsvillkor

När vi har kodat materialet utifrån motivationsfaktorn “prestation” och hygienfaktorn “arbetsvillkor” har vi tittat efter två mer specifika begrepp, stress och arbetsbelastning. När intervjupersonerna pratar om prestation, som innebär möjlighet att kunna prestera utifrån bästa förmåga, har de alla diskuterat hur stressen på arbetsplatsen påverkar denna möjlighet negativt. Stress på en arbetsplats är ofta en direkt följd av en för hög arbetsbelastning (Boreham, Povey & Tomaszewskis, 2016). Arbetsbelastningen är något vi kodat under arbetsvillkor eftersom belastningen kopplas till hur det praktiska arbetet är upplagt. Vi kommer här redogöra för hur intervjupersonerna resonerat kring dessa två faktorer och hur de påverkar deras syn på offentliga och privata arbetsgivare inom socialt arbete.

5.1.1 Offentlig arbetsgivare

Tre av intervjupersonerna diskuterar den stress som de ser inom den offentliga sektorn:

Alltså den här stressen, jag vill inte in i den. Så jag har ju tänkt att jag inte kommer ta en anställning på socialtjänsten [...] För att jag inte kommer kunna göra ett bra jobb om jag har ett sånt arbetsklimat.

Alexandra

Man får ju en väldigt bra stresshanteringserfarenhet.

Kim

Jag själv har jobbat lite med utredningar och det var jätteroligt, men det blev alldeles för mycket. Alldeles för stressigt [...]

Sandra

Det går att se ett mönster när intervjupersonerna pratar om denna stress då de oftare syftar till socialtjänsten än andra arbetsplatser som tillhör den offentliga sektorn. Alexandra menar att den stress som hen upplever finns på socialtjänsten kommer att hindra hen från att i första taget söka sig till en anställning på en sådan arbetsplats, just eftersom arbetsklimatet präglas av stress. Detta kan tolkas som att hen inte vill använda sig av kravsänkande strategier, som Astvik och Melin (2013) tar upp, vilka leder till att kvaliteten på arbetet påverkas. Utifrån vad dessa intervjupersoner har uttryckt kan en tolkning göras att intervjupersonerna upplever att det inte finns möjlighet att göra ett bra jobb och prestera utifrån deras bästa förmåga under de arbetsförhållanden som finns på socialtjänsten. Att intervjupersonerna upplever detta skulle även kunna innebära att de drar sig från att söka sådana tjänster, vilket Alexandra nämner. Detta kan vara en av anledningarna till den rekryteringskris som Carey (2006) samt Dellgran och Höjer (2005a) tar upp i sina forskningar om privatiseringen inom socialt arbete.

Trots denna bild av att arbetet på socialtjänsten präglas av stress har det även framkommit att en del av intervjupersonerna har positiva upplevelser av arbetet på socialtjänsten. En av intervjupersonerna, Robin, nämner att hen fått jobb på en avdelning där hen upplever att arbetsbelastningen är rimlig till skillnad från vad hen hört om samma avdelning i andra kommuner. Hen beskriver att hens avdelning har 35–40 ärenden per handläggare till skillnad från en annan kommun där hen hört att handläggarna har upp till 98 ärenden åt gången. Hen beskriver vidare situationen på arbetsplatsen:

[...] jag har väl inte upplevt det här med belastningen [...] många kollegor känns ju stressade men jag har nog inte upplevt det så illa som det verkligen kan vara.

Robin

En annan av intervjupersonerna, Kim, nämner att hen praktiserade på socialtjänsten i en större stad under flyktingkrisen 2015–2016 men upplevde inte att personalen var avsevärt mer stressade eller hade högre arbetsbelastning än att de klarade av att utföra sina arbeten på ett bra sätt. Kim beskriver vidare vad detta skulle kunna bero på:

[...] de anställde nya under tiden, de hade in timmisar som hjälpte till att skriva utredningarna och de skötte det ändå relativt bra skulle jag vilja säga. De hade bra chefer som har möjlighet till att anpassa arbetet efter arbetsbelastningen.

Kim

Astvik och Melin (2013) beskriver i sin forskning hur personal tvingas vidta kompensatoriska och senare kravsänkande strategier för att kunna hantera sin stressnivå, detta kan vara att jobba övertid, hoppa över lunchen och till sist sluta engagera sig i arbetsgruppen. Eftersom stödet av kollegor är av stor vikt kan avsaknaden av engagemang från personal leda till att de säger upp sig. I det fall som Kim beskriver verkar inte personalen haft behov av att använda sig av dessa strategier. Detta skulle kunna bero på att hens arbetsplats lyckades anställa ny personal i samma takt som de anställda valde att säga upp sig. Det kan även bero på chefernas förmåga att omfördela arbetet.

Utifrån vad som presenterats ovan går det alltså att urskilja att intervjupersonerna har en bild av att arbetet på socialtjänsten innebär stressiga arbetsförhållanden och hög arbetsbelastning, även om de inte själva upplevt det. När de fick frågan om hur de tror att andra ser på anställningar inom offentlig sektor var det en del som svarade att bilden var övergripande negativ, Sandra säger följande:

Folk är väl inte superpositiva till offentliga anställningar, men jag tror det handlar mycket om att det är så dåliga förhållanden för folk [...] det är väldigt mycket arbetsbelastning.

Sandra

Denna bild har även målats upp av de intervjupersoner som själva har en helt annan upplevelse av socialtjänsten. Både Kim och Robin har själva arbetat på socialtjänster där de upplever att arbetsbelastningen var och är överkomlig, trots detta är deras generella bild av socialtjänsten att det är en stressig arbetsplats. Alexandra som inte har någon praktisk erfarenhet av att arbeta på socialtjänsten säger att hen inte kommer att söka jobb där just på grund av stressen. Hur kommer det sig att intervjupersonerna har denna uppfattning om arbetet på socialtjänsten? Det kan ha att göra med att den mediala diskussionen troligen handlar om socialtjänster som inte fungerar snarare än att de rapporterar om de socialtjänster som har ett fungerande arbete, likt de socialtjänster som Kim och Robin har erfarenhet av. Det

kan också handla om att intervjupersonerna fått höra från olika källor att arbetet är stressigt och att detta helt enkelt blivit sanning, trots deras egna upplevelser.

5.1.2 Privat arbetsgivare

Då intervjupersonerna har ombetts resonera kring privata arbetsplatser har det, till skillnad från när de resonerar kring de offentliga arbetsplatserna, sällan handlat om att det skulle vara stressiga arbetsplatser med hög arbetsbelastning, snarare tvärtom. Alexandra har erfarenhet av att arbeta på ett privat behandlingshem. Hen beskriver hur hen egentligen är emot privatiseringen av sociala tjänster men att “de jobbar så pass bra att jag kan köpa det. Men rent moraliskt så gillar jag det inte egentligen” (Alexandra). Hen beskriver vidare vilka förutsättningar behandlingshemmet har för att kunna fungera bra:

De tjänar mer pengar och då har de mycket mer plats att göra bra grejer. De kan ha mer anställda och färre folk [brukare] till exempel, och det höjer ju kvaliteten mycket på deras verksamhet. Och de som jobbar där är väldigt måna om att inte vinna på människor utan de lägger verkligen hela sitt intresse på att hjälpa folk, de är inte vinstpersoner.

Alexandra

Sandra har beskrivit att hen har en negativ bild av arbetet på socialtjänsten, att det är stressigt och att hen därför dragit sig ifrån den offentliga sektorn. Hen berättar vidare att hen nu arbetar på ett behandlingshem. På frågan om den arbetsplatsen är privatägd svarar Sandra:

Nej, den är egentligen också offentlig, men den känns inte offentlig. [...] När jag pratar om offentlig sektor tänker jag mer på socialtjänsten. Det är ju inte samma arbetsuppgifter [på behandlingshemmet], inte samma stress.

Sandra

Här blir det tydligt att Sandra förknippar stressiga arbetsplatser med socialtjänsten och i förlängningen med offentlig sektor, när en arbetsplats inte präglas av stress så upplevs den inte tillhöra offentlig sektor. Utifrån vad Sandra och Alexandra säger kan en tolkning göras att bilden av privatägda företag är att dessa har större möjligheter att skapa en arbetsplats med rimlig arbetsbelastning och mindre stress för anställda. Även Robin uttrycker att privata företag representerar ett lugnare arbete för den anställde. Hen beskriver att hen vill arbeta

inom psykiatrin längre fram i yrkeslivet och att det kanske varit bättre att ta en anställning hos den privata utföraren istället för den offentliga beställaren:

De märkte jag under praktiken, de skickade ADHD-utredningar, alltså snabbutredningar, till Stockholm som kostar regionen 50 000 kr om dagen. För att det inte finns tid och då känns det ju mer chill att jobba på det företaget där man gör utredningarna än kaos-region Skåne som har 9 månaders väntetid när det ska ta typ 30 dagar.

Robin

De resonemang som intervjupersonerna för kring privata företag motsäger sig det som Carey (2006) diskuterar gällande privatiseringen i sin forskning. Carey menar att privatiseringen lett till sämre arbetsförhållanden för de anställda samt att det ställs högre krav på socialarbetarna och att detta delvis skulle bero på att företag utan vidare erfarenhet av socialt arbete etablerar sig på marknaden. Att intervjupersonernas uppfattning skiljer sig från Careys kan bero på att Careys forskning gjordes 2006, bara cirka 20 år efter att NPM-reformen genomfördes. Det kan vara så att det har skapats en större kontroll kring vem som startar företag inom socialt arbete nu elva år efter Careys forskning. Det kan också bero på att Carey presenterar ett problem som existerar på en strukturell nivå. De intervjupersoner som tillfrågats i denna uppsats har enbart ombetts resonera utifrån sin egen samt omgivningens uppfattning, alltså på en mikronivå.

5.1.3 Sammanfattning

Intervjupersonernas syn på offentliga arbetsgivare jämfört med privata arbetsgivare skiljer sig något åt. Trots att vissa har positiva erfarenheter av att arbeta på socialtjänsten, erfarenheter som inte inneburit stress och hög arbetsbelastning, nämner de ändå att socialtjänsten är en stressig arbetsplats. Det har även nämnts att ett behandlingshem som ägs kommunalt inte känns kommunalt just eftersom att det inte är stressigt. Intervjupersonerna har mer positiva åsikter vad gäller arbetsmiljön på arbetsplatser som ägs av privata företag, trots detta ställer till exempel Alexandra sig ändå negativ till att arbeta privat eftersom det inte går ihop med hens moral. En arbetsplats där det kanske egentligen varit lättare att uppfylla motivationsfaktorn "prestation" och hindra missnöje kring hygienfaktorn "arbetsvillkor" är alltså inget som lockar just eftersom den är privat.

5.2 Erkännande och mellanmännsliga relationer

När vi har kodat efter motivationsfaktorn "erkännande" har vi studerat hur intervjupersonerna resonerar kring vikten av att få uppskattning och att bli lyssnad på av såväl kollegor som chefer och klienter. Enligt Herzberg ska erkännandet och uppskattningen kopplas till de arbetsuppgifter som utförs, för att utgöra en motivationsfaktor (Herzberg, 1966).

"Mellanmännsliga relationer", det vill säga relationer till anställda på samma arbetsplats, är den hygienfaktor vi valt att sammanföra med "erkännande" då dessa två faktorer ofta togs upp i samband med varandra.

Två av intervjupersonerna resonerar kring vikten av att bli sedd och lyssnad på av sina chefer när de tillfrågas angående vad som får dem att söka sig till och stanna kvar på en arbetsplats. Kim menar att just chefernas roll på arbetsplatsen är en av de viktigaste faktorerna för att hen ska ta en anställning och trivas på arbetsplatsen:

Men primärt, alltså cheferna och bra förståelse till att man kanske inte alltid hinner med till hundra procent av det man ska göra [...] och att cheferna då kan skyffla om så att det blir gjort ändå. Så, bra ledning är det primära skulle jag säga.

Kim

Även Hanna uppger att hen tycker det känns bra om cheferna bryr sig om verksamheten och att cheferna visar de anställda att de ser dem och lyssnar på dem. Resterande intervjupersoner nämner inget om erkännande som en motivationsfaktor utan lägger större vikt vid de mellanmännsliga relationerna som de har till kollegorna i arbetsteamet. Att så få diskuterar chefernas uppskattning och mer kring relationen till kollegorna styrks av det som Astvik och Melin (2013) kommit fram till; det sociala stödet av kollegor är en viktig faktor för att socialsekreterare ska klara av den tuffa arbetsbelastningen. Likaså hänger intervjupersonernas fokus på mellanmännsliga relationer samman med Maslows (1970) teori om att människan prioriterar gemenskap framför självkänsla och självförverkliganden vilken motivationsfaktorn erkännande kan kopplas till.

5.2.1 Offentlig arbetsgivare

Alla intervjupersoner resonerar alltså på ett eller annat sätt om vikten av en god relation till de närmaste kollegorna. Det framkommer att många av intervjupersonerna menar att de kan stå ut med något tuffare arbetsförhållanden så länge relationerna till kollegorna är välfungerande:

Det viktigaste är att det är en plats där jag tror att det jobbar bra folk för då klarar man det mesta, typ stress och sånt.

Alexandra

Jag tror att om sådana saker [mellanmännsliga relationer] funkar bra tror jag att jag har större benägenhet att känna 'det här känns ändå okej' även om det är ett tungt jobb.

Hanna

Utifrån vad intervjupersonerna har nämnt om stress och arbetsbelastning på socialtjänsten skulle goda relationer till kollegorna kunna vara något som väger över den negativa bilden av anställningar på socialtjänsten vilket kan få dem att söka sig till och stanna i en offentlig anställning. Frågan är hur bra relationer som krävs för att det ska väga över det negativa på en arbetsplats? När Alexandra blir tillfrågad kring vilka nackdelar hen ser med anställningar inom den offentliga sektorn säger hen att just arbetsbelastningen och stressen gör att hen inte kommer söka sig till socialtjänsten då hen inte hade kunnat göra ett bra jobb där under sådana omständigheter. Detta uttalande går emot både hens egna men även många av de andra intervjupersonernas svar kring hur mellanmännsliga relationer kan väga upp för mindre bra arbetsförhållanden. I likhet med vad Astvik och Melin (2013) kommer fram till i sin forskning om överlevnadsstrategier i socialt arbete verkar även våra intervjupersoner se en gräns i hur svåra arbetsförhållanden de kan tänka sig att jobba under, oavsett hur goda relationer de har till sina kollegor.

5.2.2 Privat arbetsgivare

Majoriteten av intervjupersonerna tar upp hygienfaktorn "mellanmännsliga relationer" när de tillfrågas vilka nackdelar de ser med till exempel anställningar på bemanningsföretag som hyr ut socionomkonsulter till bland annat socialtjänsten:

Sen tänker jag också att man ju inte hinner lära känna arbetsgruppen eller någonting. Är man där tre månader kanske man hinner lära känna folk lite men

ska man någon annanstans, även om man är på samma ställe en längre tid så vet man att man ska iväg.

Sandra

Bara det att inte veta var man ska vara nästa vecka, vilka man jobbar med. För det är ju också en så stor grej inom socialt arbete tycker jag, att det är så viktigt att du har bra kollegor och att det funkar för det blir ju skit när det inte funkar.

Laura

Det är ju olika om hur man är som person men om man tycker att det är jätteviktigt med kollegor, och stämningen på en arbetsplats, och att känna sig trygg i vem man arbetar med, då är det nog rätt jobbigt att bara vara där så kort.

Hanna

Precis som bland annat Dellgran och Höjer (2005a) visar så är bristande kontinuitet ett problem inom det sociala arbetet och utifrån vad intervjupersonerna framför verkar även intervjupersonerna se svårigheter med de kortvariga arbetsrelationer som konsultanställningar innebär. Laura är inne på ytterligare en svårighet som konsultanställningar kan innebära:

Och också att bli bemött, jag tror man blir bemött annorlunda om man kommer in från ett bemanningsföretag än om man skulle komma in som en vanlig kollega.

Laura

Olofsdotter (2008) har presenterat resultat som visar på just detta, att konsulter kan hamna i ett utanförskap på arbetsplatser då de har andra arbetsvillkor än de som har tillsvidareanställningar. Detta är något som flera av våra intervjupersoner tar upp som en bidragande faktor till att deras egna och/eller andras tankar om socionomkonsulter är mer negativa än positiva. Intervjupersonerna har beskrivit det genom att säga att socionomkonsulter mjölkar socialtjänsten på pengar, att det inte är rättvist mot andra kollegor, att det blir "moralkonstigt" för alla anställda och att det blir en fråga mer om en själv än om det man jobbar för. Detta kan stärka Lauras tankar om ett annorlunda bemötande mot socionomkonsulter på arbetsplatsen. Utifrån hur viktiga de mellanmänniska relationerna har visat sig vara både utifrån tidigare forskning men även utifrån vad våra intervjupersoner tagit upp kan detta tyda på att de mellanmänniska relationerna är en hygienfaktor som gör att våra intervjupersoner

skulle kunna välja offentliga anställningar framför anställningar på bemanningsföretag.

5.2.3 Sammanfattning

Att intervjupersonerna inte nämner motivationsfaktorn “erkännande” som något som de prioriterar kan tolkas som att de inte finns förväntningar på att få höra att man gjort ett bra jobb. När intervjupersonerna diskuterar angående hygienfaktorn “mellanmänniska relationer” inom den offentliga sektorn har de många gånger nämnt relationerna till sina arbetskamrater som ett sätt att hantera en stressig och påfrestande arbetsmiljö. De mellanmänniska relationerna verkar värderas högt av intervjupersonerna, framförallt när de resonerar kring den offentliga sektorn. Detta kan förstås genom att flera av intervjupersonerna även tagit upp att anställningar inom offentlig sektor ofta bidrar till en stressig arbetsmiljö och att en god relation till kollegor skulle kunna motverka stressen. Detta skiljer sig från när intervjupersonerna diskuterat kring den privata sektorn med huvudfokus på bemanningsföretag. Intervjupersonerna har då primärt tagit upp att den bristande kontinuiteten bidrar till att det inte finns möjlighet att skapa en relation till sina kollegor och därmed ses anställningar på privata bemanningsföretag som något negativt när det diskuteras kring de mellanmänniska relationerna.

5.3 Arbetet i sig och lön

Motivationsfaktorn “arbetet i sig” behandlar hur intervjupersonerna ser på meningsfullheten i sitt arbete och vilka arbetsuppgifter som kan bidra till denna meningsfullhet. Utifrån vad intervjupersonerna har sagt gällande arbetet i sig kan vi utläsa att viljan att hjälpa andra människor är något som skapar meningsfullhet för dem. Då hygienfaktorn “lön” berör hur intervjupersonerna resonerar kring vilken lön de upplever motsvarar de arbetsuppgifter de utför, har vi här valt att sammanföra dessa faktorer.

Vid frågan varför intervjupersonerna valt att läsa till socionom har alla enhetligt svarat att det varit för att de vill jobba med och hjälpa andra människor. Fem av intervjupersonerna verkar mena att själva mötet med klienter är det som skapar meningsfullhet medan en person specifikt uttrycker att hen drivs mer av administrativa uppgifter utan någon klientkontakt. Utöver detta har intervjupersonerna haft svårt att beskriva vad det faktiskt innebär för dem att göra ett meningsfullt jobb. De har haft lättare att beskriva vilka arbetsuppgifter som inte

skapar meningsfullhet för dem, detta har främst framkommit när de diskuterar varför arbetet inom socialtjänsten inte är något som lockar dem:

Ekonomiskt bistånd skulle jag aldrig röra med tång [...]. Jag har hört för mycket dåligt om det [...]. Just om den biten inom offentlig sektor har jag hört mycket negativa rykten. Jag tror inte det är något för mig i alla fall.

Sandra

Men sen är det viktigt för mig att jag tror på metoden som används. Det är också en grej varför jag inte kanske vill jobba i socialtjänsten för jag tror inte riktigt på den här höga arbetsbelastningen och asmycket dokumentation och inte träffa brukare så mycket.

Alexandra

5.3.1 Offentlig arbetsgivare

De har framkommit att flera av intervjupersonernas fokus inte främst handlar om en hög lön, de framför istället att huvudfokus bör ligga på att hjälpa och jobba för klienterna. Detta resultat motsäger sig det som presenteras ur Wermelings (2013) forskning. Resultaten ur Wermelings forskning visar att 92 % av de tillfrågade socialarbetarna ansåg att det var viktigt eller mycket viktigt att ha en lön som låg över medel. De som deltog i studien var yrkesverksamma socialarbetare, detta skulle kunna vara en anledning till att deras åsikter skiljer sig från våra intervjupersoner vilka fortfarande är studerande. En annan anledning kan vara att det uppstått en liknande situation i våra intervjuer som Dellgran och Höjer (2005a) tar upp, det vill säga att det inte anses vara politiskt och professionellt korrekt att vilja ha hög lön inom socialt arbete och att intervjupersonerna därför underminerar lörens betydelse för dem. De flesta av intervjupersonerna nämner ändå att lönen inom den offentliga sektorn, och kanske främst inom socialtjänsten, är låg och det nämns ofta som en nackdel när det gäller offentliga anställningar:

Det finns inte sådär jättemycket för till exempel löneförhandlingar, du har en 500-lapp att diffa med ungefär.

Laura

Löneutvecklingen är dålig och sen att det inte är sådär jättehög ingångslön trots att vi gått en 3,5-årig utbildning.

Kim

Inom de flesta [arbetsplatser i offentlig sektor] så är lönen alldeles för dålig och det är nog det som kanske lockar folk att söka sig åt andra håll.

Robin

Det som intervjupersonerna tar upp ovan är den övergripande uppfattningen hos intervjupersonerna vad gäller löner på socialtjänsten. Trots detta är det ingen av intervjupersonerna som resonerar kring att den låga lönen skulle vara en anledning till att de inte vill arbeta på socialtjänsten. En tolkning kan göras att de accepterar att arbeta för en låg lön eftersom de valt denna yrkesväg då de vill hjälpa människor, inte för att de vill tjäna mycket pengar. Även Laura är inne på samma spår när hen svarar på frågan kring hur hen tror att socionomstudenter resonerar kring bemanningsföretag inom socialt arbete:

Ja, jag kan uppleva att det finns en kollektiv idé bland socionomstudenter att det kanske är mer av en politisk fråga. Att det skulle vara mer i linje med den idén som socionomer står för. Jag vet inte riktigt hur jag ska uttrycka det men, på något sätt att man inte ska tjäna pengar på välfärd och att människor mår dåligt, att det är någonting fult med det.

Laura

Detta synsätt blir även tydligt när intervjupersonerna resonerar kring att socionomkonsulter inom socialt arbete har en högre lön. Detta resonemang kommer att utvecklas vidare under nästa rubrik.

5.3.2 Privat arbetsgivare

Medan den låga lönen diskuteras som något negativt kopplat till offentlig sektor går åsikterna isär när det gäller lönen inom privata företag, framförallt vid anställning som socionomkonsult på bemanningsföretag. På frågan gällande vilka nackdelar intervjupersonerna ser med anställningar på bemanningsföretag svarar två att den höga lönen är negativt:

Det är just det att det är sådan ojämlikhet mellan lönerna som gör att det blir så konstigt. Om vi säger att det skulle vara samma löner då skulle jag inte tycka att det är något fel med det, då skulle jag vilja vara konsult.

Sandra

Det känns inte riktigt rättvist mot andra kollegor på arbetsplatsen som kanske har jättemycket längre erfarenhet, att komma in som konsult och få ett par tusenlappar mer.

Robin

Även Alexandra tar upp socionomkonsulters höga lön som negativt när hen svarar på frågan angående hur hen tror att andra socionomstudenter resonerar kring anställningar på bemanningsföretag:

Det blir ju en konstig grej att en kollega hoppar av och tjänar mycket mer pengar med exakt samma jobb. Det känns ju jätteabsurt. Jag tror att det är ganska negativ inställning till det liksom.

Alexandra

Citaten ovan kan tyda på att intervjupersonerna anser att lönen inom sociala arbete ska vara rättvist fördelad mellan alla socialarbetare oavsett arbetsgivare, "lika lön för lika arbete". Intervjupersonerna verkar mena att det är skillnaden i lönerna som gör att det uppfattas som negativt att socionomkonsulter har högre lön än socionomer som har andra anställningsformer. Samtidigt tog fyra personer upp den höga lönen som positivt när de fick frågan om vilka fördelar de kan se med anställningar på bemanningsföretag:

De tjänar ju väldigt bra, om man ska tänka yrkesmässigt så är det ju ett bra yrke för man får mycket pengar.

Sandra

[...] om man ser till inom vården, sjuksköterskor och så så finns det ju bättre löner. Det skulle jag nog kunna tänka mig att det finns inom socialt arbete också.

Laura

När du går över till det privata så kan du trycka upp din lön rätt så rejält.

Hanna

Ja förutom pengarna, som jag nog inte tycker att man ska tänka så jättemycket på
[...].

Robin

Robin och Sandra tar upp socionomkonsulters höga lön som både positivt och negativt. Detta styrker det tidigare resonemanget att det är löneskillnaderna mellan socionomkonsulter och tillsvidareanställda som är “problemet” och inte de höga lönerna i sig. Det som stärker resonemanget kring att det inte är den höga lönen som lockar är när intervjupersonerna resonerar gällande om de skulle kunna tänka sig att jobba för en arbetsgivare som erbjuder högre lön för samma arbete. Ett exempel är Sandras citat som nämnts tidigare, att hen hade kunnat tänka sig att arbeta som socionomkonsult om lönen varit samma som för en tillsvidareanställd eftersom socionomkonsult verkar vara en givande anställningsform. Ett annat exempel är hur Kim resonerar kring om en privat eller en offentlig anställning skulle spela någon roll i hens val av framtida arbetsplats:

Alltså givetvis betalar ju antagligen privata skolor mer men... det är främst yrket
i sig som jag är intresserad av så jag tror inte att jag skulle låta det övertala mig.

Kim

Citaten visar att intervjupersonerna kan tänka sig att jobba för en privat arbetsgivare, inte för att de skulle bli erbjudna en högre lön utan för att de skulle ges chansen att utföra de arbetsuppgifter som de finner intressanta.

5.3.3 Sammanfattning

Ingen av intervjupersonerna säger att det valt att studera till socionom för att tjäna pengar utan det har varit motivationsfaktorn “arbetet i sig” och att hjälpa människor som varit intervjupersonernas huvudsyfte med yrkesvalet. Resonemangen kring att socionomkonsulter har höga löner går isär då det diskuteras angående detta både som positivt och negativt. Det går däremot att se att de flesta av intervjupersonerna verkar vara överens om att det är för låga löner inom den offentliga sektorn. Viljan att ha en lön som bättre representerar arbetsuppgifterna finns alltså, men denna vilja tenderar dock att bli mer eller mindre uttalad beroende på i vilket sammanhang lönen tas upp.

5.4 Ansvar och företagspolicy & administration

När intervjupersonerna resonerar gällande sitt ansvar på arbetsplatsen nämner de ofta vilket slags handlingsutrymme de kommer att ha i sin yrkesroll. Detta handlingsutrymme kan mer eller mindre påverkas av arbetsplatsens företagspolicy samt hur det administrativa arbetet utförs. En arbetsplats som präglas mer av ramar och riktlinjer kan anses ge mindre handlingsutrymme för de anställda eftersom de hela tiden måste förhålla sig till dessa ramar. Av denna anledning har vi valt att diskutera motivationsfaktorn “ansvar” och hygienfaktorn “företagspolicy & administration” under samma rubrik.

5.4.1 Offentlig arbetsgivare

När Alexandra tillfrågas vilka nackdelar hen kan se med offentliga anställningar gör hen en koppling till vad kollegor på det privata behandlingshemmet sagt om hur socialtjänstens organisation kan påverka de anställda:

De jag har jobbat med, de tänker att om man jobbar inom offentlig sektor så försvinner ens egen push att utvecklas för det finns någon som är över en som bestämmer så himla kraftigt så man har ingen chans att säga till om grejer. Och de trodde att det gjorde folk till fågelungar som bara tog emot och jobbade på och blev bittra.

Alexandra

Här beskrivs socialtjänstens organisation som negativ och som hindrar de anställda från att påverka sin arbetssituation. Flera av intervjupersonerna har beskrivit att den offentliga sektorn präglas av ramar och riktlinjer både vad gäller villkoren för anställda samt hur de förväntas arbeta. Citaten nedan skildrar en mer positiv bild:

[...] Det är lite stelare, lite mera krav, lite mer bundet till saker och ting, riktlinjer och styrdokument, som det inte alltid är i det privata liksom.

Hanna

Jag tänker att det blir ganska tydligt vad man har för ramar och riktlinjer och så.

Robin

Robins citat ovan är ett svar på frågan om vilka fördelar hen kan se med en anställning inom offentlig sektor. Även Hanna diskuterar detta utifrån upplevelsen att det kan vara skönt att ha riktlinjer att luta sig emot eftersom det är många nyexaminerade som saknar erfarenhet som börjar med att arbeta inom socialtjänsten/offentlig sektor. De som benämner ramar och riktlinjer som positivt menar alltså att det är skönt att ha den tryggheten att luta sig mot, speciellt när de är nyexaminerade. Detta skulle kunna tolkas som att det finns en uppfattning om att varje anställds handlingsutrymme är begränsat inom socialtjänsten och att arbetet är mer hanterbart eftersom det finns tydliga ramar att följa. Detta överensstämmer med vad Dellgran och Höjer diskuterar (2005a), att socialtjänsten är en arbetsplats som många unga söker sig till i början på deras karriärer, just för att det där finns tydliga regler att förhålla sig till och ett begränsat handlingsutrymme. I kontrast till denna tolkning säger dock Sandra följande om socialtjänsten:

Det blev alldeles för stressigt och för mycket ansvar, det är därför jag dragit mig ifrån offentlig sektor.

Sandra

Sandra upplever alltså att det är för mycket ansvar inom socialtjänsten vilket motsäger sig tolkningen att arbetet inom socialtjänsten är mer hanterbart än vid andra, mindre kontrollerade arbetsplatser. En av intervjupersonerna tar upp ansvar och mycket handlingsutrymme som viktiga faktorer vilka lockar till anställning:

Rätt så mycket handlingsutrymme så att jag liksom kan vara fri att tycka och handla utifrån vad jag själv vill göra liksom. Att jag inte är helt låst i arbetsuppgifter, det är nog viktigt för mig.

Alexandra

Alexandra har även uttryckt att hen inte kommer att söka sig till en anställning på socialtjänsten i första taget då hen inte tror på metoden de använder; mycket dokumentation och lite klientmöten. En tolkning som kan göras av de olika förhållningssätten som intervjupersonerna presenterar är att både ett för stort och ett för litet ansvar kan avskräcka personal från att söka sig till arbetsplatsen. Det socialtjänsten ställs inför är hur de ska kunna tillfredsställa både motivationsfaktorn "ansvar" och hygienfaktorn "företagspolicy och administration" och på så sätt locka och behålla både nyexaminerade som kräver större

handlingsutrymme och ansvar samt de som vill känna tryggheten i att ha regler och riktlinjer att luta sig mot.

5.4.2 Privat arbetsgivare

När våra intervjupersoner resonerar gällande ansvar och handlingsutrymme gör de det kopplat till offentlig sektor, det är ingen som diskuterat huruvida ansvaret/handlingsutrymmet ser annorlunda ut på privata företag. Då intervjupersonerna resonerar gällande handlingsutrymmet vad gäller offentlig sektor har det ofta handlat om att de jämfört det med den privata sfären. Exempelvis gör Hanna och Sandra följande jämförelser:

[...] det känns lite som att det är många fler steg man måste gå igenom hela tiden [inom offentlig sektor]. Det är många fler personer och beslutsfattare [...] det kan det ju vara inom privat också för man måste ändå förhålla sig till vissa grejer såklart. Man kan ju inte bara göra precis som man vill. Men man är nog lite friare.

Hanna

Folk är ju ganska negativa till privata företag, det är mer pengastyrt, dåliga förhållanden, att de mot brukare inte riktigt ger vad de ska. Medan socialtjänsten kanske inte alltid gör det heller men att det är kontrollerat, det är mer som man faktiskt gör från socialtjänsten än vad privata gör så därför ses det lite ner på privata.

Sandra

Dessa intervjupersoners uppfattning angående privata företag kan tolkas som att de upplever att det inte är lika regelstyrt och att anställda inom de privata företagen kan göra lite som de vill. Det går att göra kopplingar till det Carey (2006) diskuterar angående privatiseringen inom socialt arbete. Liksom Sandra menar Carey att privatiseringen bidragit med sämre arbetsförhållanden för anställda och han lyfter fram att personer utan erfarenhet kan starta företag inom socialt arbete och kanske inte prioriterar människors välbefinnande (Carey, 2006). Detta skulle även kunna vara den bild Sandra och Hanna har av privata företag, att vem som helst kan starta ett och att dessa företagare inte lägger lika stor vikt vid exempelvis rättssäkerhet och riktlinjer som den offentliga sektorn gör. Även Laura diskuterar detta utifrån en synvinkel motsvarande Carey (2006):

Det finns ju absolut ett problem till exempel inom HVB att det varit så himla lätt att starta upp ett HVB-hem lite för Kreti och Pleti och så blir det inte så bra, man kanske egentligen hade ett pengaintresse istället för ett människointresse.

Laura

Vad skulle resultatet av detta förhållningssätt kunna innebära? Bergmark och Lundström (2005) diskuterar att tanken med privatiseringen var att det skulle leda till att det erbjuds olika tjänster på marknaden vilka ska konkurrera om bäst pris och bäst kvalitet. En tolkning kan vara att intervjupersonerna inte ser privatiseringen på det sättet utan ser mindre positivt på privatägda arbetsplatser, detta eftersom synen på dessa arbetsgivare tenderar att vara att de arbetar utifrån mer odefinierade ramar och regelverk jämfört med den offentliga sektorn.

5.4.3 Sammanfattning

Utifrån vad som framkommit av intervjupersonerna går det att urskilja att deras bild av offentliga anställningar är att de innebär mer ramar och riktlinjer samt mindre ansvar och handlingsutrymme. Vidare presenterar intervjupersonerna en bild av att privata företag kan ge ett större handlingsutrymme och mer ansvar men att dessa företag arbetar utifrån färre ramar och riktlinjer. Då intervjupersonerna har resonerat olika kring hur de vill att arbetet ska vara upplagt kan en tolkning vara att det inte går att härleda varken motivationsfaktorn "ansvar" eller hygienfaktorn "företagspolicy & administration" som mer eller mindre betydelsefulla för våra intervjupersoner när de ska välja arbetsgivare. Båda faktorerna verkar ses som något som kan vara både positivt och negativt för våra intervjupersoner.

5.5 Befordran och kontinuitet

"Befordran" är den femte och sista motivationsfaktorn i denna analys. När vi har kodat materialet utifrån befordran har vi valt att titta på hur intervjupersonerna resonerar kring sin möjlighet till utveckling och arbetslivserfarenhet, både den personliga utvecklingen och utvecklingen på arbetsplatsen. Vi har här valt att koppla samman denna motivationsfaktor med begreppet "kontinuitet" då detta är något som intervjupersonerna ofta nämner i samband med att de diskuterar gällande utveckling.

5.5.1 Offentlig arbetsgivare

Tre intervjupersoner berättar att de kan tänka sig att börja sin karriär på socialtjänsten då de anser det som ett bra ställe att börja på samt att det är en värdefull arbetslivserfarenhet att ha med sig inför kommande anställningar:

Många har ju ändå sagt, och det är många som fortfarande säger, att ekonomiskt bistånd är bra att ha varit på för man lär sig så mycket.

Sandra

Så det tänker jag nog själv med, att ja men kanske de första två åren typ, så hade det varit nice att jobba där [socialtjänsten] och få lite erfarenhet.

Hanna

[...] att få den här erfarenheten, att faktiskt ha jobbat inom den offentliga sektorn är väldigt bra för Cv:t om man ska söka annat jobb sen för du har ju möjligheten till att gå över till privata i efterhand i sådana fall om du anser att det är bättre för dig.

Kim

Dellgran och Höjer (2005a) skriver att familj- och individomsorgen är en arbetsplats som få socialarbetare väljer att arbeta vid under hela sitt yrkesliv. Många av våra intervjupersoner menar att de kommer börja arbeta på socialtjänsten för att få arbetslivserfarenhet vilket kommer gynna dem för att sedan kunna gå vidare till en annan anställning som de är mer intresserade av. På frågan om vad intervjupersonerna tror och hoppas att de kommer jobba med om 10 år var det ingen som nämnde socialtjänsten som arbetsplats. Utifrån Hertzbergs motivationsfaktor "befordran" kan dessa svar tolkas på så sätt att socialtjänsten ses som en arbetsplats vilken inte innehåller tillräckligt med motiverande arbetsuppgifter och möjlighet till utveckling för att personal ska vilja stanna där en längre period av sitt arbetsliv. Detta är något som även Alexandra är inne på. När hen berättar om hur hens syn på olika anställningsformer har förändrats under utbildningens gång återges vad personalen på hens arbetsplats sagt:

De jag har jobbat med [på privat behandlingshem], de tänker att om man jobbar inom offentlig sektor så försvinner ens egen push att utvecklas för det finns någon som är över en och bestämmer så himla kraftigt så man har ingen chans att säga till om grejer.

Alexandra

Liten möjlighet till utveckling kan alltså vara ett av skälen till att våra intervjupersoner inte kan tänka sig att jobba inom socialtjänsten. En annan möjlig förklaring till de kortvariga anställningarna på socialtjänsten, som vi redan varit inne på under löneavsnittet, är det som Kim pratar om när hen nämner att många som är anställda inom socialtjänsten väljer att byta arbetsplats för att förhandla upp lönen. Här kan vi konstatera att oavsett anledning blir detta sätt att byta anställning ett kontinuitetsavbrott både för de anställda och för klienterna. Att byta arbetsplats inom den offentliga sektorn, för att antingen få mer arbetslivserfarenhet eller för att höja lönen, verkar våra intervjupersoner inte lägga någon värdering i. De diskuterar snarare kring situationen som att det är något helt naturligt att byta arbetsplats med denna anledning. Även Dellgran och Höjer (2005a) diskuterar anledningar till den bristande kontinuiteten inom socialtjänsten men tar då upp andra anledningar till denna som till exempel arbetets tydliga inslag av kontroll, mycket myndighetsutövning, låg status, begränsat handlingsutrymme och en hög grad av politisk styrning.

5.5.2 Privat arbetsgivare

Är synen på kontinuitetsavbrotten lika tillåtande inom den privata sektorn som inom den offentliga sektorn? Vi kan inte urskilja något entydigt svar på frågan utifrån intervjuerna men det kan konstateras att åsikterna går isär. Många av intervjupersonerna nämner att det inte är bra att kontinuiteten brister inom socialt arbete och att detta är en av anledningarna till att de ställer sig negativa till en anställning som socionomkonsult, just för att socionomkonsulter är på samma arbetsplats under en kort period i jämförelse med de som är tillsvidareanställda. När intervjupersonerna diskuterar gällande konsultanställningar syftar de både till hur detta påverkar klientkontakten negativt men även hur det påverkar den anställde. Robin diskuterar utifrån dessa svårigheter:

Jag tror det är viktigt för allas skull att försöka ha en så lång anställning som möjligt. För det märker jag nu, jag har jobbat i Z-stad innan och ska börja på fast tjänst i A-stad och det är jättestor skillnad mellan hur man tar sig an frågor och riktlinjer och styrdokument bara mellan två kommuner som ligger 10 minuter

bort. Så jag tror det är svårt att hoppa runt liksom.

Robin

Samtidigt som intervjupersonerna diskuterar angående den negativa faktor gällande bristande kontinuitet som konsultanställningar ofta innebär, diskuterar en del av intervjupersonerna även om att socionomkonsult verkar vara en rolig anställning, eftersom anställningsformen innebär en möjlighet att prova på olika typer av arbetsuppgifter inom olika områden. Till följd av detta ser några av intervjupersonerna det som positivt att arbeta kortare perioder på flera olika arbetsplatser:

Jag tror det är väldigt roligt och lärorikt, jag tror man har mycket med sig från om man jobbat under en lite längre tid så man hunnit vara på några uppdrag, alltså hunnit vara på lite olika ställen, så tror jag man har med sig jättemycket.

Hanna

[...] att man kan testa mycket olika saker. Speciellt såhär i början innan man vet riktigt vad man vill göra, och hoppa runt i olika kommuner.

Robin

När Hanna och Robin beskriver fördelarna med de kortvariga konsultanställningarna görs detta utifrån deras egna, personliga intressen. Kopplat till Maslows (1970) behovshierarki kan detta tolkas som att intervjupersonerna anser att konsultanställningar kan uppfylla de högre behoven självkänsla och självförverkligande.

5.5.3 Sammanfattning

Utifrån vad som framkommit under intervjuerna kan vi se att Herzbergs motivationsfaktor "befordran" är något som värderas högt av intervjupersonerna. De har alla nämnt vikten av utveckling i arbetet som något som verkar väga över önskan om kontinuitet. Det går även att urskilja att intervjupersonernas syn på att byta arbetsplats är mer eller mindre accepterade beroende på vilken anledning den anställde har till att byta. När det gäller byte av arbetsplats som tillsvidareanställd i syfte att höja sin lön diskuteras det som något accepterat, trots att det resulterar i ett kontinuitetsavbrott. Beträffande att socionomkonsulter enbart arbetar en kortare period på samma arbetsplats verkar det däremot anses vara mindre accepterat. Hur intervjupersonerna resonerar kring befordran och kontinuitet kopplat till offentliga

anställningar och privata anställningar, exempelvis konsultanställningar, har därmed visat sig vara olika.

6. Avslutande diskussion

I detta avsnitt kommer vi presentera uppsatsens syfte och frågeställningar samt en sammanfattning av de resultat som analysen lett fram till. Vidare presenterar vi vad uppsatsen gett oss för insikter när det gäller hur socionomstudenter resonerar kring olika arbetsgivare inom det sociala arbetet. Avslutningsvis ges förslag till vidare forskning.

6.1 Sammanfattning

Syftet med denna uppsats har varit att beskriva och analysera hur socionomstudenter resonerar kring sin framtida arbetsgivare inom socialt arbete. För att svara på detta har vi utgått från frågeställningarna hur socionomstudenter resonerar kring anställningar inom offentlig sektor och anställningar på privata företag samt vilka faktorer som anses vara betydelsefulla vid valet av framtida arbetsgivare.

Angående hur socionomstudenter resonerar kring offentliga anställningar har vi fått en bild av att stress och hög arbetsbelastning är vanligt förekommande, framförallt på socialtjänsten. Goda arbetsrelaterade relationer kan väga upp denna höga stress och arbetsbelastning till en viss gräns och beskrivs även som en av de viktigaste faktorerna för att intervjupersonerna ska trivas på arbetsplatsen. Många intervjupersoner ser vidare den låga lönen inom den offentliga sektorn som negativt vilket skulle kunna vara en anledning till att socionomer inte vill söka sig till offentliga anställningar. De offentliga anställningarna framställs dock som tryggare då de innehåller fler regler och riktlinjer än de privata samtidigt som de offentliga anställningarna kritiserar för avsaknaden av eget ansvar och litet handlingsutrymme. Inom de offentliga anställningarna/socialtjänsten ser intervjupersonerna mindre möjlighet till utveckling och därför kommer många att välja att börja sin karriär där och sedan söka sig vidare. Att vara offentligt anställd och byta arbetsplats för att antingen införskaffa mer erfarenhet eller att höja lönen anses vara en accepterad anledning till att bryta kontinuiteten inom det sociala arbetet. Denna uppfattning skiljer sig från när intervjupersonerna diskuterar kring konsultanställningar, där de istället menar att det är de tillfälliga anställningarna och kontinuitetsavbrotten som gör en konsultanställning till en sämre anställning, både för den anställda och för kollegorna.

Vad gäller hur socionomstudenter resonerar angående anställningar på privata företag har de ombetts att främst utgå från hur de ställer sig till konsultanställningar inom socialt arbete. Det har framkommit att intervjupersonerna anser att det främst är socionomkonsulters höga lön som är positivt med den sortens anställning. De har även diskuterat vilka nackdelar det kan medföra, exempelvis de stora löneskillnader som finns på socialtjänsten där socionomkonsulter och tillsvidareanställda utför samma arbete för olika löner. Intervjupersonerna har även ställt sig kritiska till om socionomkonsulter har samma möjlighet att skapa goda relationer på arbetsplatsen som de som är tillsvidareanställda. Slutligen har det framkommit att intervjupersonerna upplever att privata företag inte har samma krav på riktlinjer som den offentliga sektorn och att det kan upplevas som en nackdel men det har även beskrivits som positivt eftersom det på så sätt bidrar till ett ökat handlingsutrymme.

6.2 Slutdiskussion och förslag på vidare forskning

Under vårt arbete med denna uppsats har vi fått upp ögonen för hur komplext det är att locka personal och sedan få dem att stanna på arbetsplatsen. Våra intervjupersoner har gett oss förståelse i att det finns många olika prioriteringar kring vad som är viktigt vid valet av arbetsgivare och arbetsplats. Utifrån vad som framkommit i uppsatsen kan vi även se att det finns brister gällande kontinuiteten i socialt arbete. Detta kan bero på att socialtjänsten anställer socionomkonsulter och att de arbetar på ett sätt som kräver kontinuitetsbrott. Det kan också bero på att den arbetskultur som idag finns inom socialt arbete är att socionomer ska ha testat att arbeta på många olika arbetsplatser för att dels öka sin kunskap och dels komma fram till vilket arbetsområde som lockar mest. I denna uppsats har vi sett situationen utifrån socionomstudenternas perspektiv och på så sätt diskuterat hur detta kan påverka arbetssituationen. Dessa kontinuitetsbrott kan även påverka de klienter som berörs av socialtjänsten, vilket diskuteras kort i problemformuleringen. Om socialtjänsten kan utveckla sitt sätt att rekrytera och behålla personal skulle detta kunna innebära att klienterna kan känna en större trygghet i kontakten med socialtjänsten och även på övriga områden inom socialt arbete. Även om vi kan se vikten i personlig utveckling i arbetsrollen anser vi det viktigt att inte glömma att det är för klienterna vi arbetar och att deras välbefinnande därmed bör stå i fokus.

I början av vårt uppsatsarbete ville vi på något sätt undersöka hur socionomstudenter resonerar kring socionomkonsulter, detta då vi båda kommit i kontakt med ett flertal

socionomkonsulter under både vår praktik och i vårt arbete. För att kunna göra detta valde vi att undersöka hur socionomstudenter resonerar kring olika arbetsgivare. Under intervjuernas gång visade det sig att nästan ingen av intervjupersonerna hade stött på socionomkonsulter på deras praktik- och arbetsplatser vilket förvånade oss. Vi hade en uppfattning om att flera socialtjänster var tvungna att hyra in socionomkonsulter på grund av den höga belastningen i kombination med svårigheten att rekrytera ny personal. Det har därför varit lärorikt för oss att se att socionomkonsult inte är en anställningsform som är så utbredd som vi från början trodde.

Det har framkommit att det finns en benägenhet att prata mer positivt om offentlig sektor och mer negativt om privata företag. En anledning till detta som vi valt att inte diskutera i denna uppsats är hur intervjupersonernas politiska åskådning påverkar hur de ställer sig till privata företag och offentlig sektor. För vidare forskning anser vi därför att det varit intressant att undersöka kring politisk åskådning hos socionomstudenter och hur det påverkar deras syn på arbetsmarknaden och socialt arbete i stort. Vi har i denna uppsats valt att fokusera på hur socionomstudenter resonerar kring sina arbetsgivare och hur de olika alternativen påverkar de i deras val av arbetsplats. Det hade även varit intressant att vidare undersöka klienternas påverkan av privatiseringen och de olika arbetsgivarna, detta skulle kunna göras genom att intervjua klienterna själva eller genom att undersöka hur socionomstudenter resonerar kring den aspekten.

7. Referenslista

Ahrne, Göran & Svensson, Peter (2011) "Kvalitativa metoder i samhällsvetenskapen". I

Ahrne & Svensson (red.). *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber

Astvik, Wanja och Melin, Marika (2013) "Överlevnadsstrategier i socialt arbete: Hur påverkar copingstrategier kvalitet och hälsa?". *Arbetsmarknad & Arbetsliv* nr 4 vol. 19, sid. 61–73

Bergmark, Åke och Lundström, Tommy (2005) "Socialvård i aktiebolagsform – om privatiseringar och marknadsreformer i svenskt socialt arbete". *Nordisk socialt arbeid* nr 4 vol. 25, sid. 325–336

Bozan, Lusiya och Gruber, Susanne (2014) "Mötet mellan klient och socialtjänst – ur ett föräldra- och socialsekreterarperspektiv" LiU-Tryck: Linköping

Bild 1 <http://www.whatishumanresource.com/herzberg-two-factor-theory> (Hämtad: 2017-05-17)

Bryman, Alan (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber

Carey, Malcolm (2006) "Everything must go? The privatization of state social work". *British journal of social work* nr.38 sid. 918–935

Dedicare (2017) *Flexibilitet, trygghet och ett viktigt jobb där du gör skillnad i samhället – det får du som jobbar som socionomkonsult hos Dedicare.*

<http://www.dedicare.se/socionom/jobba-for-oss/ett-flexibelt-och-viktigt-jobb-dar-du-gor-skillnad/> (2017-06-07)

Dellgran, Peter & Höjer, Staffan (2005a) "Rörelser i tiden. Professionalisering och privatisering i socialt arbete" *Socialvetenskaplig tidskrift* nr 2–3 sid. 246–267

Dellgran, Peter & Höjer, Staffan (2005b) "Privatisation as professionalisation? Attitudes, motives and achievements among Swedish social workers". *European journal of social work* nr. 8 vol. 1, sid 39-62

Eriksson-Zetterquist, Ulla & Ahrne, Göran (2011). "Intervjuer". I Ahrne & Svensson (red.). *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber

Flygare, Henrik (2016) "Kommuner vittnar" *Länstidningen* 2016-11-21:4

Herzberg, Frederick (1966) *Work and the nature of man*. Cleveland, Ohio: The world publishing company

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

Kalman, Hildur & Lövgren, Veronica (2012) "Etik i forskning och etiska dilemman - en introduktion. I Kalman, Hildur & Lövgren, Veronica (red.). *Etiska dilemman*. Malmö: Gleerups

Karlsson, Tom (u.å.) New public management. *Nationalencyklopedin*.
<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/new-public-management> (hämtad 2017-03-31)

Lindsten, Björn (2016) "De kostar Göteborg 4 miljoner i månaden" *GT* 2016-12-19:8

Maslow, Abraham H (1970) *Motivation and personality* USA: Harper & Row, publishers, Inc

Nationalencyklopedin (2017a) privata sektorn.
<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/privata-sektorn> (hämtad 2017-06-07)

Nationalencyklopedin (2017b) bemanningsföretag.
<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/bemanningsforetag> (hämtad 2017-06-07)

Nationalencyklopedin (2017c) offentliga sektorn.

<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/offentliga-sektorn> (hämtad 2017-06-07)

Olofsdotter, Gunilla (2008) *Flexibilitetens främlingar - om anställda i bemanningsföretag*. Department of Social Sciences. Sundsvall: Mid Sweden University

Olofsson, Monica (2017) "Stor brist på socialsekreterare" *Norrbottnens-Kuriren* 2017-01-18:4

Paul Boreham, Jenny Povey och Wojtek Tomaszewskis (2016) "Work and social well-being: the impact of employment conditions on quality of life". *The International Journal of Human Resource Management* nr 6 vol. 27, sid 593–611

Sandblom, Clas-Göran (2017) "Högre lön - då stannar fler" *Kungsbacka-nytt* 2017-02-9:6

Sifo (2013) *Ungas attityder till privat välfärd - Undersökning för svenskt näringsliv*

Svensson, Peter (2011) "Teorins roll i kvalitativ forskning". I Ahrne & Svensson (red.). *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber AB

Vetenskapsrådet (2002) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*

Wermeling, Linda (2013) "Why Social Workers Leave the Profession: Understanding the Profession and Workforce". *Administration in Social Work*, vol 37:4, s. 329–339

Wihlborg, Annika (2017) "Det får socionomer att stanna hos sina arbetsgivare". *Framtidens karriär - Socionom*. 1 februari <http://socionomkarriar.se/artikel/det-far-socionomerna-att-stanna-hos-sin-arbetsgivare/> (Hämtad: 2017-03-14)

8. Bilagor

8.1 Bilaga 1: Intervjuguide

Information: Intervjun kommer att spelas in, intervjupersonen kommer att vara anonym i uppsatsen och kan när som helst välja att avbryta intervjun, materialet kommer endast användas till denna uppgift och förvaras på ett sätt som hindrar obehöriga från att ta del av det. Intervjupersonens svar kommer att anonymiseras och presenteras i form av citat i uppsatsens resultat- och analysdel.

Studiens syfte:

”Vi vill med denna studie beskriva och analysera hur socionomstudenter resonerar kring sin framtida anställningsform som blivande socionomer/inom socialt arbete.”

Begreppsförklaring:

Bemanningsföretag inom socialt arbete - Bemanningsföretag som den offentliga sektorn väljer att anlita ex. Socialtjänsten tar in konsulter från bemanningsföretag.

Offentlig sektor - vi syftar till anställningar på arbetsplatser som är skattefinansierade. Ex. inom vård och omsorg, utbildning.

Inledande frågor

- Hur gammal är du?
- Hur kommer det sig att du valde att läsa till socionom?
- Var gjorde du din praktik?
- Vad har du för tidigare arbetserfarenhet?
 - *Vem var din arbetsgivare?*

Anställning inom offentlig sektor

- Hur upplever du att socionomstudenter ser på anställning inom offentlig sektor?
 - *är det en uppfattning du delar?*
- Vilka fördelar ser du med en anställning inom offentlig sektor?
 - *Hur kommer det sig att du ser just dessa fördelar?*
- Vilka nackdelar ser du med en anställning inom offentlig sektor?
 - *Hur kommer det sig att du ser just dessa nackdelar?*

Anställning på bemanningsföretag

- Hur upplever du att socionomstudenter ser på anställning på bemanningsföretag?
 - *är det en uppfattning du delar?*
- Vilka fördelar ser du med en anställning på ett bemanningsföretag?
 - *Hur kommer det sig att du ser just dessa fördelar?*
- Vilka nackdelar ser du med en anställning på ett bemanningsföretag?
 - *Hur kommer det sig att du ser just dessa nackdelar?*

Bidragande faktorer

- När du tänker på din framtida anställning, vilka faktorer är det som är viktiga för dig?
 - *Hur kommer det sig att just dessa faktorer är viktiga för dig?*
- När du tänker på din framtida anställning, vilka faktorer är mindre viktiga för dig?
 - *Hur kommer det sig att just dessa faktorer är mindre viktiga för dig?*

Avslutande frågor

Nu har du berättat lite kring vad du tycker är positivt och negativt med de olika anställningsformerna.

- Upplever du att någon av anställningsformerna anses vara mer accepterad inom professionen än den andra?
 - *Om ja, vad tror du kan vara orsaken till detta?*
- Har din syn på olika anställningsformer ändrats under tiden du studerat till socionom?
 - *Om ja, vad tror du detta beror på?*
- Vad tror du att du kommer jobba med som blivande socionom?
- Vilken anställningsform tror du att du kommer börja med som blivande socionom?
- Vilken anställningsform tror du att du kommer ha efter 10 år som socionom?
- Har du något att tillägga?