



LUNDS
UNIVERSITET

Identitetsskapande eller behovssträvande, vad påverkar socioonomstudenters karriärsval?

Författare: Annika Kjellsson Meier &
Marie Sjöstedt.

C-uppsats Lunds universitet,
Campus Helsingborg. SOPA 63

HT 2017

Examinator: Anna Tegunimataka

Handledare: Malin Arvidsson

Abstract

Authors: Marie Sjöstedt and Annika Kjellsson Meier

Title: Identity formation or achievement of needs, what affects the career choice of the social work student.

Supervisor: Malin Arvidsson

Assessor: Anna Tegunimataka

The purpose of this study is to shed light on what motives social work students have in their choice of career, more specifically what their perceptions are regarding social services and how this guides them in their choice of career. The key research question is: how can we understand social work students' motives in their choice of profession and career paths? The analysis is guided by the two concepts *identity building* and *satisfying of needs*, which represent theoretical frameworks for understanding individual motivation and choice. Furthermore the purpose of this study is to gain a deeper understanding of what makes it hard to recruit to social services specifically. The empirical data for this study has been gathered through qualitative, semi-structured interviews of eight social work students. The empirical data was analyzed based on the following four themes: background; choice of social work education; choice of career within social services; and students reasoning around working within social services. Those themes were then used to analyze the material out of two theoretical points of origin: Giddens (1997) self identity and Maslows (1943) growth- and deficiency needs. The study shows that it is not the recruiting of new co-workers that is the problem, instead it is to keep existing staff.

Keywords: Social work, semi-structured interviews, authority practice, career choice, identity building

Innehållsförteckning

1. Inledning	4
1.1 Problemformulering.....	4
1.2 Syfte och frågeställningar	5
2. Kunskapsläge	5
2.1 Varför söker man sig till socionomutbildningen?.....	6
2.2 Vad påverkar karriärvalet?.....	7
2.3 Vad kan vara en påverkande faktor gällande rekrytering till socialtjänsten?	9
2.4 Sammanfattningsvis.....	12
3. Teoretiskt ramverk	13
3.1 Giddens teori.....	13
3.2 Maslows behovshierarki	14
3.3 Sammanfattningsvis.....	15
4. Metod.....	16
4.1 Kvalitativ.....	16
4.2 Semistrukturerade intervjuer.....	17
4.3 Intervjuguide	18
4.4 Kodning.....	18
4.5 Urval	19
4.6 Genomförande av intervjuerna.....	20
4.7 Metodens tillförlitlighet	20
4.7.1 Trovärdighet.....	21
4.7.2 Pålitlighet och överförbarhet.....	21
4.7.3 Påverkan av studiens resultat	21
4.8 Arbetsfördelning	22
4.9 Etik.....	22
4.9.1 Informationskrav	23
4.9.2 Samtyckeskrav	23
4.9.3 Nyttjandekrav.....	23
4.9.4 Konfidentialitetskravet.....	23

5. Resultat, Analys och Diskussion.....	24
5. 1 Resultat	24
5.1.1 Bakgrund.....	24
5.1.2 Yrkeserfarenheter.....	25
5.1.3 Studieerfarenheter	26
5.2 Varför respondenterna har sökt sig till socionomutbildningen	26
5.2.1 Påverkande faktorer	27
5.2.2 Inspiration av närstående & tidigare erfarenhet av socionomyrket.....	27
5.2.3 Utbildningens bredd.....	28
5.3 Karriärvalet inom socialt arbete	29
5.3.1 Meningsfullhet	29
5.3.2 Farhågor - belastning kontra resurser.....	29
5.3.3 Karriärmöjligheter & Intresse	30
5.4 Respondenters resonemang kring att arbeta inom socialtjänsten.....	31
5.4.1 Psykiska besvär.....	32
5.4.2 Arbetsbelastning & Resurser	32
5.4.3 Rekrytering – stanna eller inte?	33
6. Analys och Diskussion.....	34
6.1 Avslutande sammanfattning.....	36
8. Bilagor	42

1. Inledning

1.1 Problemformulering

Lunds Universitet beskriver att socionomutbildningen ger kunskaper till att arbeta med sociala problem och dess orsaker, konsekvenser och lösningar. Vidare beskrivs det att socionomutbildningen är mycket bred och att framtiden ser ljus ut då det finns arbete inom många olika kategorier, myndighetsutövande liksom behandlande. Som blivande socionom är alltså inte det framtida yrket självklart utan det finns många valmöjligheter i det framtida yrkeslivet (Lunds Universitet, 2017).

Socionomprogrammet är populärt och finns med i topp fem av de mest sökta utbildningar under år 2015 (Kasurinen 2015). Om intresset för socionomutbildningen är så stort varför är det då brist på socionomer som vill arbeta inom socialtjänsten?

I socialchefsrapporten (Vision 2015) beskrivs det att det genomgående i landet är svårt att rekrytera socionomer, både erfarna och oerfarna, framförallt till myndighetsutövning inom socialtjänsten. Studierna visar att det är oberoende av kommunens storlek och läge. Det är alltså svårt att rekrytera personal på socialsekreterartjänster och i dagsläget är det till och med brist på behöriga sökande (Vision 2015).

Socionomutbildningen är alltså en utbildning med många möjligheter inför framtiden, den är populär och bland de mest sökta utbildningarna. Trots detta är det i dagsläget svårt med rekrytering, vad kan detta bero på?

I dagens samhälle är yrkesvalet inte längre något som går i arv generationerna emellan utan blir istället ett uttryck för individualitet, det vill säga den fria individen, och för den egna identiteten skapad utan koppling till socio-kulturellt arv (Hedenus och Wikstrand 2015). Det är en del av individens ansvar att förverkliga sina intressen och sin identitet. I dagens samhälle är det inte längre det socioekonomiska som styr yrkesvalet, men vad är det som istället avgör den blivande arbetsplatsen och vad får en att vilja stanna?

Hög arbetsbelastning, stressande arbetssituation och låg lön har visat sig vara faktorer som bidrar till hög personalomsättning inom myndighetsutövande tjänster och medför svårigheter att bibehålla personal (Wihlborg 2016). Att komma till rätta med dessa problem är avgörande för att behålla befintlig personal. Men vilka faktorer är avgörande för rekrytering av nya medarbetare?

Mot bakgrund av ovanstående inledning vill vi undersöka socionomstudenters föreställningar om socialtjänsten och varför de väljer eller väljer bort socialtjänsten som arbetsplats. Genom att undersöka socionomstudenters föreställningar kan vi ge ett vidare perspektiv på varför det är svårt att rekrytera.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att belysa vilka motiv socionomstudenter har kring sitt yrkesval, och mer specifikt hur de föreställningar de har kring socialtjänsten vägleder dem i val av karriärväg.

- Vilka motiv anger studenter till valet att påbörja socionomutbildningen?
- Hur resonerar socionomstudenter kring att arbeta inom socialtjänsten?
- Vilka positiva/negativa föreställningar har socionomstudenterna om att arbeta inom socialtjänsten och hur påverkar det deras val av framtida karriärväg?
- Med hjälp av begreppen identitetsbyggande och behovstillfredsställande, hur kan vi förstå socionomstudenters motiv till val av yrke och karriärvägar?

2. Kunskapsläge

Denna studie berör socionomstudenters yrkesval, karriärsval och särskilt vilka bakomliggande faktorer som finns som påverkar varför socionomstudenter väljer, eller väljer bort att arbeta inom socialtjänsten.

För att kunna belysa det aktuella forskningsområdet kommer vi med hjälp av tre delområden presentera forskningsfrågorna. Det första delområdet berör socionomyrket samt vilka bakomliggande faktorer som påverkar varför man valt socionomutbildningen. Vidare kommer vi i detta område också diskutera socionomyrkets bredd och möjlighet till olika arbeten så som myndighetsutövande tjänster alternativt klientnära/behandlande tjänster. I det andra delområdet redogör vi för hur man inom andra yrkeskårer påverkas inför sitt karriärval då det kan finnas ett samband med socionomstudenter. Det tredje och sista delområdet kommer vi med hjälp av befintlig forskning redovisa vad som kan påverka rekryteringen till socialtjänsten. Med hjälp av dessa tre delområden kan vi belysa områden och faktorer som kan påverka socionomstudenters resonemang kring deras karriärsval som de står inför efter examen.

2.1 Varför söker man sig till socionomutbildningen?

Socionomprogrammet beskrivs enligt Lunds Universitet (2017) som en bred utbildning med många karriärmöjligheter inför framtiden. Social Work Guide (2017) beskriver hur socialt arbete kan bedrivas på flera nivåer: mikro-, meso- och makronivå.

Socialt arbete på mikronivå skulle kunna beskrivas som att man arbetar på individnivå, man fokuserar på ett nära arbete med klienten. Socialt arbete på makronivå är istället på en samhällsnivå, politiska beslut om förändringar i samhället exempelvis. Socialt arbete på mesonivå är de frivilligorganisationer eller stödgrupper som arbetar med de som trillar mellan stolarna. Intressant med detta är att man inom vissa karriärsområden befinner sig inom mer än en av nivåerna. Socialtjänsten är ett exempel på ett sådant karriärsfält. Där arbetar man på en mikronivå med den berörda familjen, men samtidigt styrs man av de lagar och regler som beslutats på en makronivå (Social Work Guide 2017). Detta innebär alltså att socionomstudenter har efter examen ett karriärsval framför sig som handlar om vilken inriktning man vill arbeta med, till exempel barn- och familjeärende, missbruk, eller ekonomiskt bistånd samt på vilken nivå man vill arbeta med socialt arbete. Vad är det som påverkar hur man gör sitt kommande yrkesval?

Som det nämns ovan är socionomyrket ett brett yrkesfält med många olika möjligheter. Man kan arbeta som kurator på olika organisationer, man kan arbeta med ett förebyggande, uppsökande arbete, men man kan också arbeta på en myndighet som exempelvis socialtjänsten där man arbetar med myndighetsutövande. Vad är det som har lockat socionomstudenter till utbildningen?

Enligt Lewis-Rompf och Royse (1994) har det tidigare gjorts en studie som visar att läkarstudenter oftast själva upplevt livshotande sjukdomar alternativt att en nära familjemedlem lidit av sjukdomar. De menar också att dessa händelser kan ha påverkat deras yrkesval till att bli läkare. Lewis-Rompf Och Royse (1994) beskriver vidare att det vid denna tidpunkt inte funnits liknande forskning om socialt arbete, det vill säga som undersöker en koppling mellan personliga erfarenheter och varför man väljer att studera till socionom. Därför valde Lewis-Rompf och Royse (1994) att undersöka om socionomstudenter påverkas av deras förflutna familjeförhållanden och vad som influerat socionomstudenter att söka sig till utbildningen.

Det finns olika aspekter som lockar till att bli socionom. Delvis är det som nämns ovan en faktor, socionomstudenter har i större utsträckning än litteraturstudenter haft tuffa

familjeförhållande så som alkoholism, drogproblematik, bråkiga miljöer eller psykiska svårigheter. En annan faktor som gör att socialt arbete lockar är att vara en del av att förändra världen till en bättre plats och minska sociala problem, en lovande arbetsmarknad och självständigt arbete (Lewis-Rompf & Royse 1994). Detta innebär alltså att ditt förflutna, dina familjeförhållande och tidigare erfarenheter kan ha bidragit till valet av utbildningen, men undersökningen har visat att andra faktorer också kan påverka socionomstudenter i valet av utbildning. Trots att studien inte är genomförd i Sverige är resultatet applicerbart. Socialt arbete är ett internationellt yrke och handlar främst om sociala problem och lösningar världen över. Trots att resultatet kan vara kontextbundet när det gäller andra faktorer än familjeförhållande som påverkat ditt val av yrke är resultatet sådant som även kan vara den sociala verklighet som råder i Sverige.

2.2 Vad påverkar karriärvalet?

Ovan redogörs varför man väljer att söka sig till socionomutbildningen för att arbeta med socialt arbete. Det redogörs också att utbildningen är bred och att det finns många olika karriärmöjligheter. För att tydliggöra, i det förra delområdet beskrivs det varför man vill bli socionom, detta delområde handlar snarare om hur man väljer karriär inom socialt arbete.

Eriksson och Cederlund (2015) gjorde en studie för att belysa vad som påverkar socionomers val av karriär efter utbildningen. Cirka en fjärdedel av studiens respondenter svarade att inget under socionomutbildningen påverkat deras val av karriär. De svarade att det snarare var att redan innan utbildningen fanns ett aktivt intresse för en viss verksamhet alternativt att slumpen avgjort vart man blivit anställd efter examen.

Om en fjärdedel av socionomstudenterna inte påverkas av utbildningen som förbereder dem inför det arbetet, vad är det då som spelar roll? Khunou, Nethononda och Pillay (2012) beskriver att socialt arbete är ett kvinnodominerat yrke världen över. Att fler kvinnor söker sig till socialt arbete är dels för att det varit så under flera decennier samt att det fortfarande inte alltid anses vara ”manligt” att arbeta med människor på detta vis. Det som framförallt blir intressant i denna studie är karriärval. Trots att det är kvinnodominerat visar studien att när män arbetar med socialt arbete är det ofta att de har olika typer av chefspositioner eller strävar efter att nå dessa positioner. Handlar det om manliga privilegier eller snarare om enskilda intressen?

Hedenus och Wikstrand (2015) skriver att intresse och motivation går hand i hand. Det är centrala faktorer för hur man väljer arbetsplats i sitt yrkesliv. Kniveton (2007) beskriver hur

ditt intresse styrs av världen runt oss. Det kan handla om lärares synpunkter eller vart en eventuell förebild har valt att arbeta. Det kan också vara mer konkreta aspekter som löner, status och makt. Det som finns runt oss påverkar oss, det kan vara negativa eller positiva aspekter. Hur man talar om en särskild arbetsplats och hur andra talar om den. Andras och din egen syn på en arbetsplats är viktigt och handlar delvis om status. Ditt karriärsval kan alltså handla om aspekter som kön, makt, löneskillnader eller grannens kloka råd. Enligt Hodgkinson och Sparkes (1997) är ditt karriärsval strategiskt, man väljer utefter bästa möjliga resultat snarare än att man systematiskt väljer ut sitt arbete. Det handlar alltså snarare om trygghet i att välja karriär än att välja utifrån praktiska preferenser.

Low et al. (2017) har gjort en studie på varför man utbildar sig till lärare. Deras huvudsakliga resultat i studien visar att lärare har inspirerats av tidigare pedagogiska erfarenheter och tidigare personliga erfarenheter av lärare. Detta i sin tur innebär alltså att man kan påverkas av tidigare upplevelser i val av karriär. Om man applicerat denna studie på socionomstudenter hade det kunnat innebära att studenterna påverkats av praktiska erfarenheter som de upplevt.

Boswell et al. (2003) har genomfört en studie där de vill titta på vilka faktorer som anses viktiga när man söker jobb. Den genomfördes genom att intervjua olika personer med olika utbildningar. Bland annat mekaniker, hotellpersonal och industriarbetare. De valde att analysera vilka faktorer som var avgörande i en rekryteringsprocess. Studiens resultat pekade på att de avgörande faktorerna handlade om vilka arbetsuppgifter som ingick i arbetet. Vidare visade deras studie att hög lön som ensam faktor inte var en bidragande faktor för att tacka ja till ett arbete, däremot kunde låg lön få den tilltänka anställda att tacka nej till anställningserbjudandet. Det framkom även att rangordningen av olika faktorer påverkades under rekryteringens gång. Från början fanns det ett fokus på vilken kultur arbetsplatsen hade, men mot slutet tycktes det vara viktigare vilket rykte och lokalisering arbetsplatsen hade.

Som nyutexaminerad socionom står man inför val av karriär och tacklas då enligt ovanstående avsnitt med intresse, motivation, men också ett val man vill ska vara så strategisk gynnande för den enskild som möjligt. Viktigt att ha i åtanke är att alla är olika och att få bästa möjliga resultat kan baseras på olika nivåer och utifrån personliga erfarenheter. Karriärsvalet kan förstås utifrån de normer som finns kring kön, makt och status (Kniveton 2007). Det kan även förstås utifrån möjligheten att uttrycka vilken person man vill vara och

hur man genom sitt karriärsväl skapar en yrkesidentitet eller utifrån önskan om en trygg anställning. Valet kan alltså kategoriseras utifrån olika motiv. Behovsbaserade motiv, så som tryggheten en säker inkomst kan ge, eller identitetsbaserade motiv där det snarare handlar om att skapa din egen yrkesidentitet.

2.3 Vad kan vara en påverkande faktor gällande rekrytering till socialtjänsten?

Denna studie har syftat till att undersöka varför socionomstudenter eventuellt väljer bort socialtjänsten som arbetsplats. Antagandet om att socionomstudenter väljer bort socialtjänsten grundar sig den negativa bild som exempelvis media ger av socialtjänsten. Samt de återkommande studierna som påvisar svåra arbetsförhållande och de ökade riskerna för utbrändhet. Genom att belysa olika områden som kan ha en påverkan på hur socionomstudenterna för sina resonemang kring karriärsväl, kan vi också få en djupare förståelse om socionomstudenters positiva/negativa föreställningar om socialtjänsten.

Det är viktigt att få en djupare förståelse för vad som kan försvåra rekryteringen då socialtjänsten finns för att värna om att alla barn ska få växa upp under trygga omständigheter. Om barn har en ökad risk att fara illa, samarbetar socialtjänsten med familjen och andra vuxna för att tillsammans kunna se till så att barnet får det så bra som möjligt (Socialstyrelsen 2017). Socionomer som har en myndighetsutövande tjänst på socialtjänsten har befogenhet att fatta beslut som griper in i människors liv och kan ses som en makt över medborgaren. Myndighetsutövande kan bestå av både gynnande och betungande beslut men syftar alltid till barnets bästa (Lagen.nu).

Socialsekreterars arbete har, som beskrivs här ovan, en viktig roll i samhället då man alltid värnar om att alla barn ska ha lika rätt till goda förhållande samt att inget barn ska fara illa.

Astvik och Melin (2013) beskriver socialsekreterare som arbetar inom socialtjänsten som en av de mest utsatta grupper när man granskar arbetsbelastning. Vidare beskrivs det att hög arbetsbelastning leder till stress och stressrelaterade problem. Vad innebär stress och vad har det för påverkan på den enskilde? Enligt Larsson (2016) finns olika typer av stress. Det kan innebära att man blir mer effektiv, men är stressen för konstant och ökar istället för att avta leder det snarare till negativa konsekvenser så som sömnsvårigheter, sämre psykiskt mående eller känsla av orkeslöshet.

För att man som socialsekreterare ska kunna överleva ett krävande och stressfyllt arbetsklimat utan att trötta ut sig psykiskt så utvecklar man överlevnadsstrategier. Som Astvik och Melin (2013) beskriver är socialtjänsten en arbetsplats som har högre arbetsbelastningen än vad som anses vara normalt. Det blir en ond cirkel av det hela, för att överleva utvecklar personalen strategier. Det beskrivs att "Exit" är en av de vanligaste strategierna som socialsekreterare nyttjar innan det blir för mycket. "Exit" innebär att man helt enkelt lämnar arbetsplatsen. När personalen lämnar resulterar det i att de som är kvar får ännu högre arbetsbelastning och de i sin tur också utvecklar överlevnadsstrategier. Varför kan man inte få bukt på arbetsbelastningen och bryta den onda cirkeln?

Ovan beskrivs stress som en faktor som kan försvåra att behålla befintlig personal. Arbetet är viktigt, arbetsbelastningen är hög och samtidigt brottas man med olika aspekter om hur man uppfyller sitt arbete. Figley (2002) beskriver att när man arbetar med utsatta människor på olika sätt tampas man med att å ena sidan vara objektiv, analytisk och förstående men å andra sidan ska man följa arbetsgivarens riktlinjer, lagar och regler. Enligt Arbetsmiljöverkets (2016) rapport Arbetsorsakande besvär 2016 beskrivs det att för att hjälpa de mest utsatta i samhället krävs det en god balans mellan krav och resurser för att socialsekreterare ska kunna genomföra sitt arbete på ett tillfredställande vis. När dessa krav inte kan uppfyllas resulterar det i att socialsekreterare får psykiska besvär som ångest och sömnsvårigheter. I rapporten presenteras det att cirka en fjärdedel av socialsekreterare har drabbats.

"in our effort to view the world from the perspective of the suffering we suffer" (Figley, 2002,s.1434)

Ovanstående citat beskriver på ett vis att man som socialsekreterare har svårt att bli tillfredsställd. Som socialsekreterare måste man konstant väga både budget, riktlinjer och resurser. I USA gjorde Tavormina och Clossey (2017) en studie på hur socialsekreterare i "Child protective services" påverkas av deras yrke personligen. "Child protective services" i USA kan jämföras med Sveriges myndighetsutövande socialsekreterare inom barn och unga.

Det beskrivs i artikeln att studien visat att flera socialsekreterare är frustrerade på den nuvarande situationen. Att det både saknas kunskap och resurser bland de anställda för att man ska kunna arbeta för det bästa slutresultatet. Detta kan leda till att socialsekreterare blir stressade, drabbas av ångest kopplat till klientarbetet och att man till och med känner sig maktlös i sin yrkesroll. Socialsekreterare beskrev att arbetet inom "Child protective services" är emotionellt krävande och att det är svårt att inte ta med sig arbetet hem. Socialsekreterare

säger att när man vet att ett barn kan fara illa kan man inte bara stänga av sina känslor (Tavormina & Clossey 2017).

Stress, arbetsbelastning och brist på resurser är återkommande faktorer i tidigare forskning kring socialsekreterares arbetsmiljö. Alla dessa faktorer som beskrivs kan resultera i negativa psykiska åkommor. Då det är återkommande bland flertal författare och artiklar, kan detta innebära att det har en påverkan på hur socionomstudenter för sina resonemang kring att välja, eller välja bort karriären inom socialtjänsten?

Näslund och Ahlgren (2004) beskriver att socialsekreterare som arbetar med myndighetsutövning i större utsträckning vill byta arbete i jämförelse med behandlare inom samma myndighet. I studien gjordes en jämförelse just på grund av svårigheten att rekrytera personal till socialsekreterartjänsterna. När man granskade skillnaderna bland yrkesgrupperna (myndighetsutövning/behandling) kom man fram till att behandlingspersonal var mer integrerade med kollegorna, de var generellt sätt äldre än de som arbetar med myndighetsutövning och större andel hade arbetat flera år på samma arbetsplats.

De anställda med en behandlande roll var alltså mer benägna att stanna på samma arbetsplats än de som arbetade inom myndighetsutövning. Detta innebär också att de som jobbar med myndighetsutövning är yngre och mer oerfarna och har därför inte heller hunnit integrera sig på samma sätt som behandlarna. Detta resulterade enligt Näslund och Ahlgren (2004) i att fler socialsekreterare som arbetade med myndighetsutövning ville lämna sin arbetsplats och det krävande arbetet som det innebär. Socialtjänstens myndighetsutövande tjänster innebär alltså en högre arbetsbelastning då det inte finns tillgång till erfaren personal i samma utsträckning som inom de behandlade tjänsterna. Den höga arbetsbelastningen och bristen på erfaren personal kan i sin tur påverka socionomstudenters resonemang kring deras kommande karriärsval.

Ovan presenteras ett flertal faktorer som påverkar bibehållandet av befintlig personal, att socialtjänsten som arbetsplats innebär stress, hög arbetsbelastning och hög personalomsättning. Chandler och Reckker (2011) beskriver att media är har en inverkan på karriärsvalet. Författarna beskriver att det som visas på TV blir en sanning och därför kan det också bli en avgörande faktor. Om det då exempelvis rapporteras negativt i media om socialtjänsten och den höga personalomsättningen kan det innebära att svårigheten till rekrytering grundas i bland annat detta. Som tidigare presenteras påverkas karriärsvalet enligt Kniveton (2007) också av världen som finns runt oss. Vad tycker människorna runt omkring,

om den blivande arbetsplatsen. Det innebär alltså att om negativa uppfattningar sprids om din arbetsplats kan det även ha en inverkan på valet av karriär.

2.4 Sammanfattningsvis

Ovanstående delområden redogör att det finns ett antal olika faktorer som kan tänkas påverka socionomstudenter i deras val av yrke/karriär. Yrkesvalet att bli socionom kan påverkas av tidigare personliga erfarenheter, eller möjligheten att förändra världen till en bättre plats (Lewis-Rompf & Royse 1994).

Det som blir intressant är att den tidigare personliga erfarenhet som påverkar ditt yrkesval även tycks påverka det kommande karriärvalet. I ovanstående delområde har det redogjorts att valet av karriär inom det sociala yrket inte tycks påverkas av utbildningen utan att karriärvalet snarare är styrt av ett intresse som funnits redan innan påbörjad utbildning (Eriksson & Cederlund 2015). Vidare har det även beskrivits att övergripande normer som kön kan vara en avgörande faktor. Det har redogjorts för hur det i samhället inte är accepterat att som man vilja arbeta med människor, utan att det manliga könet istället väljer karriär inom yrket där det finns möjlighet att klättra i rang och makt (Khunou, Nethononda & Pillay 2012).

I det tredje avsnittet presenterades olika förutsättningar som råder inom socialtjänsten och hur dessa i sin tur kan påverka det kommande karriärvalet. Att socialtjänsten är en utsatt plats när det talas om hög arbetsbelastning är en del som lyfts (Astvik & Melin 2013). Flertal faktorer så som stress, psykiska åkommor och arbetsbelastning, som lyfts upp i detta avsnitt påverkar bibehållandet av befintlig personal. Detta i sin tur kan påverka rekryteringen då man enligt Kniveton (2007) påverkas av världen runt omkring i sökandet av arbete. Medias negativa rapportering kan enligt Chandler och Reckker (2011) också ha en stor inverkan.

Detta avsnitt har gett en djupare förståelse för vilka faktorer som kan vara avgörande i hur socionomstudenter resonerar kring valet att välja eller välja bort socialtjänsten som arbetsplats. Det har gett en inblick i att det inte endast är den negativa bild av arbetsbelastning som kan vara en avgörande. Utan att valet av karriär kan påverkas av egna tidigare livserfarenheter och egna intressen.

Denna kunskap har påverkat utformandet av intervjuguiden som använts i denna studie. Den tidigare forskningen har bidragit till att ge oss en förståelse av vikten att få till intervjuer med god kvalitet med fördjupande resonemang från respondenterna. Det har även gett oss en bas att utgå ifrån när det gäller vilka faktorer som kan bidragit till att påverka socionomstudenternas resonemang. Den tidigare forskning har hjälpt till att forma en

intervjuguide för att guiden i största mån ska finnas som stöd för att identifiera faktorer av olika slag så som arbetsmiljö, personliga upplevelser, psykiskt mående och stressrelaterade problem.

3. Teoretiskt ramverk

Det teoretiska ramverket är till för att tolka ett material och utgör en kuliss och grund för den studie som utförs (Bryman 2011, s.22). När man applicerar en teori på den insamlade empirin kan man få en förståelse om varför man resonerar på ett visst sätt. I denna studie har socionomstudenter intervjuats för att belysa vilka resonemang de gör kring sitt yrkesval samt huruvida de väljer eller väljer bort att arbeta inom socialtjänsten. För att kunna analysera empirin kommer vi att utgå dels från Giddens (1997) teori om identitet samt Maslows humanistiska behovsteori.

3.1 Giddens teori

Giddens (1997, s. 94) beskriver att de förutsättningar för individen att vara en unik karaktär som finns idag inte fanns tidigare. Medeltida Europa byggdes upp på passiva personer som följde samhällets norm. Begrepp som kön, social status och släktskap var fastlagda. I det moderna samhället har självidentitet och individfokus utvecklats.

Individen i dagens samhälle konfronteras med flertal val och samtidigt får individen inte hjälp med vad man bör välja, på grund av det icke grundläggande samhällsnormerna och friheten att vara vem du vill. I det moderna samhället är du i din livsstil tvungen att välja inte bara för att uppfylla dina behov men också för att det ger en ram till din självidentitet (Giddens 1997, s. 101). Förr var det alltså så att din identitet fanns men du hade en passiv roll i den, i det moderna samhället är det snarare så att du väljer vem du vill vara och hur din självidentitet uppfattas. Individualisering och självidentitet har bidragit till att det finns fler möjligheter men också fler svårigheter. I dåtidens samhälle fanns eventuellt inte identitetsskapandet på samma sätt då familjens och samhällets förväntningar styrde snarare än den enskildas intresse. Identitet var snarare kopplat till kön och familjens status. Giddens (1997, s.110) menar alltså att ditt yrkesval samt karriärsval är en del i ditt identitetsskapande. Socionomstudenterna som i studien intervjuats har fattat ett flertal val men har minst lika många framför sig. Det är en del av beskrivandet om vem man vill vara eller vem man vill bli.

I det moderna samhället är det individen som skapar och upprätthåller sin identitet. Det handlar om att ta ställningar till dina val exempelvis som att se risker alternativt möjligheterna med dina val (Giddens 1997, s.113–118). Livsstilen skapas av din självidentitet och skulle kunna beskrivas som individens behov eller vanor. Det är också tillämpningar som valet av kläder, matvanor, val av yrke eller din umgängeskrets (Giddens 1997, s. 94–113). Precis som Giddens (1997) beskriver är yrkesval en del av ditt identitetsskapande. Socionomstudenter väljer sina möjligheter utefter hur man vill att andra ska se på dig men också hur man själv vill se sig.

3.2 Maslows behovshierarki

Maslow behovsteori utgår ifrån att människor har ett behov, vars tillfredsställelse är nödvändig för utveckling och välbefinnande. Det är dessa behov som utgör drivkraften och människans beteende (Karlsson2012). Maslows behovsbegrepp kan appliceras i vardagssituationer så som vardagliga val om varför man agerar på olika sätt. Närheten till jobbet kan vara viktigt för någon för att få ihop sin vardag, medan hög lön oavsett lång pendling kan vara behovet för någon annan. Maslows behovsteori kan användas för att förstå socionomstudenters yrkes och karriärval.

Att analysera vilka aspekter som påverkar en människas karriärval innebär även att få en förståelse över vilka omständigheter som påverkar människan. Enligt Karlsson (2012, s.110-113) påverkas människans val beroende av var på behovstrappan den befinner sig, samt vilka individuella drivkrafter och beteende den specifika människan har. Maslow (1943, s.375) menar att det finns två olika kategorier av behov: bristbehov och växtbehov. Bristbehoven finns tills behovet är tillfredsställt, då försvinner behovet tills obalans uppstår igen. Maslows (1943, s.379-383) menar att dessa bristbehov består av fysiologiska behov så som mat, vatten och luft, men även av känslomässiga behov så som att uppleva säkerhet och stabilitet i sitt liv. Först när dessa grundläggande behov som bristbehoven är, tillfredsställda kan människan fokusera på växtbehoven som består av möjlighet till självförverkligande (Maslows 1943, s. 379-383).

Växtbehoven kan till skillnad från bristbehoven aldrig mättas, och därmed kan man heller aldrig få för mycket av dem (Karlsson 2012, s.110–113). Växtbehov skulle exempelvis kunna vara känslan av uppskattning från omgivningen, känslan av makt och frihet och möjligheten att bli sitt bästa ”jag”. Växtbehovet är det som driver oss att utveckla vår fulla potential som människa och att finna självförverkligande. Alla behoven kan rangordnas hierarkiskt där de

kroppsliga överlevnadsbehoven kommer först (längst ner på trappan) och de självförverkligande kommer sist (högst upp på trappan). De högre behoven uppstår inte förrän de lägre behoven blivit tillfredsställda (Karlsson 2012, s. 110–113).

Maslows menar att man under sin livstid rör sig upp för denna behovstrappa. Som spädbarn har man störst fokus på mat och närhet, i tonåren utvecklas ett behov av socialt samspel och först som vuxen, ganska sent i livet, har möjlighet till självförverkligande (Karlsson 2012, s.110–113).

De människor som efter en socionomutbildning står inför att karriärsval borde då enligt Maslows teori befinna sig flera steg upp på hans ”behovstrappa”. De övre stegen i trappan handlar om att som människa sträva efter meningsfullhet i de aktiviteter man gör. Självförverkligande och behovet av att vara uppskattad (Karlsson2012, s.110-113). Detta skulle kunna appliceras på karriärsval då de övre stegen är individbundna och inte handlar om överlevnadsbehov utan om individens växtbehov. Självförverkligande är enligt Maslows(1943, s. 379-383) när man som människa får optimalt utnyttjande av sina förmågor och talanger.

Det skulle också kunna appliceras på karriärsval på så sätt att karriären välj utifrån de bristbehov som inte är mättade, exempelvis en fast inkomst som kan innebära en trygghet.

Maslows teori har bland annat används för att förstå sig på vilka förmågor och talanger de anställda har inom ett företag för att öka anställdas kreativitet och arbetstillfredsställelse då man menar att om de anställda får uppleva självförverkligande blir de kreativa och tillfredsställda (Karlsson 2012, s.110-113).

3.3 Sammanfattningsvis

Giddens (1997) teori om självidentitet och livsstilar i samverkan med Maslows behovstrappa innebär att vi med dessa teorier kan få en förståelse för varför socionomstudenter resonerar på ett visst sätt om karriärsvalet i denna studie.

Giddens (1997) lär oss hur individer skapar en självidentitet och livsstil med hjälp av exempelvis karriärsvalet. Samtidigt menar Maslow (1943) att individen påverkas av olika behov i livet och det blir en avgörande faktor i vilka valmöjligheter som finns. Dessa två teoretiska synvinklar visar hur valmöjligheter och skapande av självidentitet påverkas av individens olika behov. Genom att använda dessa teoretiska glasögon kommer vi att kunna analysera empirin som samlats in till denna studie.

Giddens och Maslows teoretiska utgångspunkter samverkar och kompletterar varandra vilket innebär att det ger en djupare förståelse för hur socionomstudenter väljer karriär och varför man väljer eller väljer bort socialtjänsten. Med hjälp av Giddens och Maslow kan vi inte bara förstå hur valet är identitetsskapande utan även hur besluten kring karriär styrs av människans behov.

4. Metod

I metodavsnittet kommer vi att presentera och motivera studiens genomförande. Vidare presenteras hur forskningsetiska principer tillämpas. Metodavsnittet är viktigt för att läsaren ska ha en förståelse för hur arbetsprocessen har varit. Läsaren ska också få en förståelse för hur studien genomförts och hur forskaren kommit fram till det slutgiltiga resultatet (Bryman 2011, 355).

4.1 Kvalitativ

Då studiens syfte är att belysa vilka resonemang socionomstudenter gör kring sitt yrkesval, samt att belysa vilka föreställningar socionomstudenter har om socialtjänsten, valde vi att ha en kvalitativ ansats. Kvalitativ metod är mest lämpad för detta då metoden är tolkningsinriktad och fokuserar mer på ord än kvantifiering (Bryman 2011, s.340–341). Vi har valt kvalitativ ansats för att kunna kartlägga socionomstudenters sociala verklighet som de befinner sig i. Vi ville förstå utifrån socionomstudenternas resonemang och ord, snarare än att räkna och mäta. Om studien istället använt sig av kvantitativ ansats hade studien fått syfta till att mäta och kvantifiera. Istället för att nå respondenternas upplevelser och resonemang hade studiens fokus varit att granska replikation och kausalitet, att finna ett samband i en större popularitet (Bryman 2011, s.167).

En kvalitativ forskning byggs enligt Bryman (2011, s. 368) ofta upp på forskarens mening om vad som är betydelsefullt och viktigt. Den kvalitativa metoden är en öppen forskningsmetod och forskaren har möjlighet att efterhand forma tema och frågeställningar, det är för läsaren då svårt att avgöra varför man har valt ett visst tema. I denna studie har vi gjort en tydlig metodbeskrivning och genomgående i studien visat läsaren vart vi är på väg och varför för att försöka undvika detta fenomen.

Bryman (2011, s. 368-369) menar också att eftersom forskaren är den viktigaste parten i insamlandet av material och baseras på forskarens intresse är det svårt att göra en replikation av studien. Vi har haft en medvetenhet kring denna kritik för kvalitativ metod genomgående i studien, att resultatet kan påverkas av oss som forskare och våra egenskaper. Vidare menar Bryman (2011, s. 369) att kvalitativa studier inte är generaliserbara då studien genomförs på ett begränsat antal respondenter i en särskild kontext och resultatet då alltså inte kan överföras på andra miljöer. Även detta har vi haft i åtanke och därför har vi inte heller kommit fram till ett generaliserbart resultat.

Trots att det finns viss kritik gällande kvalitativ metod har vi valt att använda oss av en kvalitativ ansats. Studiens syfte är att belysa resonemang och föreställningar och handlar snarare om ord och personliga förståelser än kvantifiering och generaliserbarhet.

4.2 Semistrukturerade intervjuer

För att inhämta vår empiri genomfördes semistrukturerade intervjuer. Eftersom syftet med studien var att komma åt socionomstudenternas resonemang ansågs direktkontakt med respondenterna vara det bästa, vilket uppstår vid intervjuer. Detta gjordes eftersom Bryman (2011, s.413) skriver att semistrukturerade intervjuer är fördelaktigt när man vill nå målgruppens åsikter.

Intentionen att hålla semistrukturerade intervjuer med målgruppen var att få till ett samtalsklimat snarare än ett ”frågepaket”. Där det fanns tydliga teman i intervjun, för att kvarhålla det tilltänkta syftet. Samtidigt som semistrukturen gav möjlighet till att ställa följdfrågor om det framkom något nytt intressant ämne. Detta resonemang samspelar med Brymans (2011, s.206) resonemang kring semistrukturerade intervjuer, där han menar att man når intervjupersonens åsikter, men samtidigt hjälper forskaren att hålla sig inom den tänkta ramen.

De semistrukturerade intervjuerna hölls via så kallad direktkontakt, det vill säga öga mot öga. Valet av att hålla intervjuerna direkt baserade vi på att Bryman (2011, s.208) menar att direktintervjuer i större utsträckning ger möjlighet att se hur intervjupersonen reagerar och tolkar en fråga och det blir således även enklare att uppmärksamma om intervjupersonen tolkat en fråga på ett annat sätt än vi hade tänkt oss. Under intervjuerna upplevde vi att vårt val av metod var gynnsamt. Samtalsklimatet var avslappnat och vi kunde tydligt se på våra

respondenter om en fråga upplevdes svår att tolka. Vidare upplevde vi även att vi lyckades fånga intressanta resonemang från respondenterna då vi hade möjlighet att ställa följdfrågor.

4.3 Intervjuguide

Bryman (2012,s.415) menar att en semistrukturerad intervju är en intervju där man utgår från specifika teman, men där respondenterna har möjlighet att styra intervjun och forskaren kan fånga upp intressanta ämnen. För att tydliggöra för oss vilka teman intervjun bör innehålla, samt för att kvarhålla studiens syfte utformades en intervjuguide. Bryman (2012,s.419) menar att en intervjuguide används som en minneslista över vilka teman och frågeställningar som bör tas upp under en intervju. Intervjuguiden skapades genom att utgå från de teman som skapats när avsnittet om kunskapsläget framställdes. Bryman menar (2012, s.419) är det viktigt att ha fokus på vad som måste tas reda på för att kunna besvara de olika frågeställningar, vilket en intervjuguide bidrar till.

Skapandet av intervjuguiden visade sig vara fördelaktigt då det underlättade intervjusituationerna. Den gav oss trygghet, samt att kodningen av materialet upplevdes enklare då intervjuerna hade tydliga avgränsningar i vilket tema intervjun befann sig i. Eriksson-Zetterqvist och Ahrne (2015,s.44) menar att en intervju som bygger på förutbestämda teman gynnas av en intervjuguide då det minskar risken att tappa tråden.

4.4 Kodning

Direkt efter att intervjuerna genomförts påbörjades transkribering av materialet.

Transkriberingen resulterade i 74 sidor datorskrivet material. Bryman (2011 s.523–525) menar att transkribera sitt material i direktanslutning till intervjun är underlättande då det inte upplevs lika betungande som om transkriberingen avvaktats till slutskedet av studien. Då det fanns farhågor kring att transkriberingen skulle vara tidskrävande upplevdes det som en befrielse att göra det i direkt anslutning till intervjuerna. När transkriberingen skedde i direkt anslutning till intervjuerna upplevdes det som om materialet fanns kvar i minnet från den fysiska intervjun och automatiskt påbörjades processen att reflektera över tänkbara koder och teman.

När materialet var sammanställt fortsatte processen att tolka och koda materialet. Kodningen genomfördes för att kunna se samband och mönster, för att kunna ordna det insamlade materialet och få en struktur på det. Detta samspelar med Jönssons (2010, s.56) resonemang om vikten av kodning. Kodningen skedde i olika steg. Redan under transkriberingsfasen

påbörjades funderingar kring hur materialet kunde tolkas, samt att användbara koder anades. Materialet lästes mer än en gång och kodades stegvis genom att första gången ha en bred inblick i tänkbara koder, för att sedan andra gången hitta fokus i vilka koder som var användbara. Bryman (2011, s.525) menar att det är bra att läsa sitt material mer än en gång. Detta för att hitta sina koder och för att sedan se om intervjun har ett samband med de andra intervjuerna eller med annan existerande litteratur.

Intervjuerna hade ett tydligt samband med de teman vi använt oss av i avsnittet kunskapsläge och i intervjuguiden. Vi valde därför att koda efter dessa teman. Koderna blev enligt följande: Bakgrund, anledning till att man sökt sig till socionomprogrammet, karriärval inom socialt arbete och resonemang kring att arbeta inom socialtjänsten.

4.5 Urval

Respondenterna valdes genom ett bekvämlighetsurval. Detta då vår studie var tidsbegränsad och det kändes viktigt att få tillgång till intervjupersonerna inom snar tid. Bryman (2012,s.194) menar att ett bekvämlighetsurval innebär att forskaren har valt personer som varit tillgängliga. De fördelar som finns med ett bekvämlighetsurval är att respondenterna ofta har någon form av koppling till forskaren, vilket leder till att de i större utsträckning är villiga att delta (Bryman 2012,s.194). Vårt urval blir ett bekvämlighetsurval eftersom vi valt att intervjua personer ur vår klass, då de fanns tillgängliga. Vidare har vi valt dessa personer för att vi anser att de är relevanta för vår studie på så vis att de läst merparten av socionomutbildningen och då chansen att de börjat fundera över sitt framtida yrkesval borde vara större. För oss var det viktigt att personerna vi intervjuade samspelade med syftet och frågeställningarna för studien. Respondenterna som valdes ut var socionomstudenter från Lunds universitet, Campus Helsingborg. Vi valde att intervjua studenter som påbörjat termin 6. Detta val gjordes för att dessa studenter har en större kunskap då fler terminer passerat. Bland annat har de introducerats för socialtjänstlagar i juridikkurserna och fått större insikt i vad myndighetsutövning är och innebär. Då vår studie är tidsbegränsad blev det även relevant att välja termin 6 då vi hade möjligheten att nå dessa studenter snabbt och förfrågan kunde skickas ut till hela terminen. De första 8 som anmälde sitt intresse valdes ut. Dessa 8 studenter intervjuades där de en och en fick möta oss. Varje intervju pågick mellan 15min-40min. Efter dessa 8 intervjuer upplevde vi en mättnad och mötte upprepande svar. Eriksson-Zetterqvist och Ahrne (2015,s.42) menar att säkerheten i en studie ökar om det genomförs 6-12 intervjuer beroende på hur många som behövs innan mättnad och återupprepande svar

uppstår. En nackdel med att använda sig av ett bekvämlighetsurval är att resultatet inte blir generaliserbart eftersom det inte går att fastslå vilken population urvalet är representativt för (Bryman 2012, s.194-195). Då vår studie är begränsad både av tid och omfattning har vi valt att se vår studie som en språngbräda. En språngbräda för att väcka vidare intresse att närmre studera vårt syfte. Bryman (2012, s.195) menar att en studie genomförd med bekvämlighetsurval är acceptabel då den kan leda till fortsatt intresse för forskningsområdet eller då det kan leda till att det görs kopplingar mellan det existerande resultatet på ett eller annat område.

4.6 Genomförande av intervjuerna

Det var viktigt för studiens syfte att få ta del av respondenternas personliga resonemang. Det blev därför viktigt att skapa en trygg miljö där de vågade dela med sig. För att skapa denna trygghet informerades respondenterna innan intervjun påbörjades om att materialet från intervjun kommer att avidentifieras. De informerades även om att de hade rätt att inte vilja svara på en fråga, samt att avsluta intervjun utan vidare förklaring. Respondenterna blev även tillfrågade om samtycke till användning av diktafon. Diktafon används som ett hjälpmedel för att minska risken för missuppfattningar eller feltolkningar (Bryman 2011, s.428-430).

Respondenterna fick vidare även information om att ljudinspelningen endast kommer att användas för att transkribera materialet. Intervjuerna genomfördes på så vis att en av oss ledde intervjun och den andre antecknade möjliga följdfrågor som intervjuaren missat. För att ge utrymme till respondenterna att framhålla sitt resonemang tillät vi att det uppstod tystnad och tid att fundera. Bryman (2011, s.208) menar att det är viktigt att tillåta tystnad och pauser för att respektera sina respondenter. Vidare valde vi även medvetet att svara våra respondenter genom att instämmande nicka eller lägga in ett ”mm”. Detta för att inte avbryta respondenten i sitt resonemang, men samtidigt visa att vi lyssnade aktivt. Öberg (2015,s.61) menar att en respondent som upplever att forskaren har en empatisk förmåga och lyssnar på det som respondenten delar med sig av, bidrar i större utsträckning med information till studien.

4.7 Metodens tillförlitlighet

I en studie med kvantitativ ansats är reliabilitet och validitet det som utgör viktiga kriterier för forskningens kvalitet. I en kvalitativ forskning är dessa begrepp också centrala men behöver omarbetas en del. Istället för validitet och reliabilitet resonerar man kring studiens tillförlitlighet (Bryman 2011, s. 351-352).

Tillförlitligheten inom kvalitativ forskning delas upp i fyra delar. Trovärdighet, pålitlighet, överförbarhet och möjligheten att styrka materialet. Det blir en kombination av respondentvalidering, överförbara resultat, korrekt dokumenterad forskning samt att man inte påverkat resultatet medvetet som forskare (Bryman 2011, s. 354–355). De fyra olika delarna gällande tillförlitlighet i studien kommer nedan presenteras i tre olika avsnitt.

4.7.1 Trovärdighet

Inom området trovärdighet handlar det om att som forskare återkoppla resultatet till studiens deltagare. Detta för att de ska kunna bekräfta att forskaren uppfattat verkligheten på rätt sätt. Det är en process i forskningen som innebär att man förmedlar resultatet till studiens deltagare för att de ska kunna yttra sig, ge en bekräftelse om att det som förmedlas är riktigt (Bryman 2011, s. 353-354). Vi har säkerställt vår studies trovärdighet genom att upprepade gånger under intervjun sammanfattat det respondenten sagt och frågat om det uppfattas korrekt. Detta har gett respondenten chans att bekräfta att uppfattningen är rätt, eller att påtala att respondenten missuppfattas och då ges möjlighet att förklara vidare. Respondenterna har även erbjudits möjligheten att ta del av det transkriberade materialet samt den färdiga studien.

4.7.2 Pålitlighet och överförbarhet

Enligt Bryman (2011, s. 355) är pålitlighet det som kan jämföras med kvantitativa metoders reliabilitet. I en kvalitativ studie är det svårt att visa att studien går att genomföras igen och därför är det istället viktigt att ge granskaren en tydlig inblick i hur studien genomförts. Då man studerar en liten grupp av individer vanligtvis i en kvalitativ studie innebär det att man går in på djupet snarare än bredden. För att kunna säkerhetsställa överförbarheten i en kvalitativstudie bör forskarna göra täta beskrivningar så att andra personer kan avgöra hur pass överförbara resultaten är. Det ska vara lätt att följa hur vägen fram till det slutliga resultatet varit (Bryman 2011, s. 355). För att påvisa pålitlighet och överförbarhet i denna studie har vi valt att tydligt dokumentera studiens delar och vara noggranna med att redovisa vårt tillvägagångssätt i metodavsnittet.

4.7.3 Påverkan av studiens resultat

Forskaren i en studie ska agera i god tro. Underförstått innebär det att det ska vara tydligt att forskaren inte medvetet har styrt resultat utifrån egna värderingar (Bryman 2011, s. 255–256). Tillförlitligheten i vår studie är central. Under intervjuerna var vi medvetna om att inte

styra resultatet utifrån vad vi själva tycker. Det vi främst hade i åtanke var att vi har en förförståelse om socialtjänsten och myndighetsutövning på grund av arbetserfarenheter vilket respondenterna kan ha påverkats av. Vi har under intervjuerna haft detta i åtanke och försökt att arbeta bort denna förförståelse. Dock är vi medvetna om att denna förförståelse inte att kan försvinna helt.

4.8 Arbetsfördelning

I största möjliga mån har vi två författare arbetat tillsammans med kunskapsinhämtning och utformandet av studien. Ansvaret för viss läsning har dock delats upp, samt utformandet av olika avsnitt. Studien har sedan sammanställts tillsammans av oss båda för att säkerhetsställa en röd tråd genom hela arbetet. Intervjuerna genomfördes gemensamt där en ledde intervjun och den andra antecknade. Rollfördelningen skiftade mellan intervjuerna så båda fick prova på att leda intervjuer. Transkriberingen av materialet har delats upp då det var tidskrävande och då det inte fanns utrymme att gemensamt göra detta. Dock genomfördes kodningen gemensamt då vi ansåg detta viktigt för att få en enhetlig tolkning. Utformandet av resultat, analys och diskussion gjordes gemensamt för att egna värderingar inte skulle påverka studien samt för att vi skulle vara ense om slutsatserna.

Samarbetet har i det stora hela fungerat bra även om det funnits vissa svårigheter. De svårigheter som funnits har varit att få skrivprocessen att kännas jämbördig. Då vi valt att genomföra de flesta delarna tillsammans har det uppstått svårigheter att samtidigt bära ansvar över den skrivande processen. Vi har under processen lärt oss att tidspress kan ge en negativ inverkad då vi ständigt kände oss tvungna att ta processen ett steg framåt. De erfarenheter som denna process bidragit med har gett oss kunskap i vilka möjligheter och svårigheter som uppstår i ett samförfattande. Vi har haft stort stöd av varandra när vi tillsammans resonerat oss fram kring tolkning och förståelser kring den text som vi framställt. Samtidigt som det funnits viss frustration då två individer med olika tankeprocesser tillsammans måste driva studiens alla delar framåt under tidspress.

4.9 Etik

Denna studie har utgått från de etiska principer som Bryman (2011, s.131-133) beskriver. Principerna som han nämner är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Bryman 2011, s.131-133). Vad de olika principerna innebär har respondenterna fått ta del av innan intervjuerna påbörjats.

4.9.1 Informationskrav

När en studie genomförs är det viktigt att tydligt förklara studiens syfte och få godkännande av respondenterna att använda de material som de bidragit med (Bryman 2011, s.131).

Respondenterna fick ta del av detta genom att erhålla ett informationsbrev när de tackat ja till att medverka. Detta skickades till respondenterna så de i lugn och ro kunde läsa igenom det och fundera över sin medverkan. I informationsbrevet introducerades respondenterna för studiens syfte samt fick information om de etiska principerna (se bilaga 2).

4.9.2 Samtyckeskrav

Att få ett samtycke från respondenterna är viktigt ur ett etiskt perspektiv, då det är viktigt att respondenterna deltagit i studien av fri vilja och är medvetna om att de kan avbryta sin medverkan när som helst under studiens gång (Bryman 2011, s. 132). Detta krav har tillgodosetts på så vis att respondenterna innan påbörjad intervju fått information om att medverkan är frivillig, de kan välja att inte svara på en enskild fråga, eller när som helst avsluta sin medverkan utan förklaring. Denna information framgick även i det informationsblad som nämnts tidigare. Nygren (2012, s. 32) nämner att man via ett välformulerat informationsbrev kan inhämta även samtycke. Vi valde dock att inhämta samtycket separat för att ge respondenterna ytterligare en möjlighet att ställa eventuella frågor innan de skrev på vid intervjutillfället (se bilaga 3).

4.9.3 Nyttjandekrav

I studien uppmanades respondenterna att delge sina resonemang kring de frågor som ställdes. För att våra respondenter skulle känna sig bekväma med att delge detta informerade vi dem om vad nyttjandekravet innebär. Nyttjandekravet innebär att de material som respondenterna bidragit med endast används till den uttalade studien och inte används i annat syfte (Bryman 2011, s.132) Vi var alltså noga med att förklara att deras svar och resonemang inte skulle hamna i fel händer.

4.9.4 Konfidentialitetskravet

Respondenterna i studien ska känna sig trygga med att deras identitet inte avslöjas (Bryman 2011, s.132). Under intervjuerna har det framkommit resonemang och egna personliga åsikter som skulle kunna bli problematiska om en eventuell framtida arbetsgivare fick ta del av empirin. Det är viktigt som forskare att resonera kring intervjupersonernas skydd (Lövgren, Kalman & Sauer 2012, s. 63). Att skydda deltagarna handlar om att man ska se till att

intervjupersonen inte utsätts för obehag av olika slag (Kalman & Johannson 2012, s. 39). Enligt Bryman (2011, s. 132) ska alla uppgifter hanteras varsamt och vara otillgängliga för allmänheten. Respondenterna avidentifierades i framställandet av resultatet. Detta har gjorts genom att respondenterna fått fiktiva namn, samt att deras ålder presenteras utifrån ett åldersspann istället för exakt ålder. På så vis kan vi trygga respondenterna i att materialet endast kommer att användas till syftet i studien och inte lämnas ut till obehöriga (Bryman 2011, s.132).

5. Resultat, Analys och Diskussion.

I denna del redogörs det empiriska materialet som har samlats in. Det empiriska materialet presenteras utifrån fyra teman. Det första temat är bakgrund, här presenteras respondenternas tidigare erfarenheter i form av yrkeserfarenheter, studie erfarenheter och ålder. Det andra temat innefattar varför respondenterna sökt sig till socionomprogrammet och om det finns några specifika bakomliggande faktorer. Det tredje temat innefattar respondenternas karriärsväl inom socialt arbete, vad tänker man inför sitt framtida arbete som socionom och vad grundar respondenterna dessa önskemål på. Det fjärde och sista temat handlar om socialtjänsten, varför respondenten väljer eller väljer bort att arbeta inom socialtjänsten. När det empiriska materialet presenterats analyseras materialet med hjälp av tre teoretiska utgångspunkter, Giddens (1997) begrepp om självidentitet samt Maslows växt- och bristbehov. Detta för att få en djupare förståelse för hur de olika motiv till val som intervjupersonerna visar kan förstås. Genom att kategorisera dessa val som en del i byggande av självidentitet eller del i behovsuppfyllelse ges en förståelse på vilka grunder studenter väljer eller väljer bort socialtjänsten.

5. 1 Resultat

Här nedan redogörs studiens slutgiltiga resultat. Resultatdelen är uppdelad i fyra delar som skapats utifrån kodningen av materialet. Den första delen presenterar respondenternas bakgrund. Där efter redogörs det för varför respondenterna sökt till socionomutbildningen. Den tredje delen handlar om respondenternas karriärsväl inom socialtjänsten. Den fjärde och sista delen presenterar respondenternas resonemang kring att arbeta inom socialtjänsten.

5.1.1 Bakgrund

Här nedan redogörs en kortfattad beskrivning av studiens respondenter.

- Adam är mellan 25 och 30 år. Han har tidigare yrkeserfarenheter inom ett serviceyrke och en påbörjad eftergymnasial utbildning.
- Bea är mellan 25 och 30 år. Hon har tidigare arbetat med människovårdande yrken, hon har ingen tidigare eftergymnasial utbildning.
- Camilla är mellan 20 och 25 år. Hon har tidigare arbetat med människovårdande yrken och hon har genomfört studier utomlands.
- Doris är mellan 35 och 40 år. Hon har tidigare arbetat inom handelsbranschen, hon har ingen tidigare eftergymnasial utbildning.
- Emelie är mellan 35 och 40 år. Hon har tidigare arbetat med människovårdande yrken, hon har ingen tidigare eftergymnasial utbildning.
- Felicia är mellan 35 och 40 år. Hon har tidigare arbetat inom människovårdande yrke, hon har en påbörjad eftergymnasial utbildning.
- Greta har angett att hon är 30+. Hon har tidigare arbetat med människoyrken och har en kandidatexamen i annat ämne, sedan tidigare
- Henrik är mellan 25 och 30 år. Han har tidigare arbetat med människovårdande yrken och har en påbörjat en eftergymnasial utbildning

Respondenterna som intervjuades befann sig mellan åldersspannet 20 och 40 år, vilket medför att respondenterna har olika långa livserfarenheter och olika bakgrunder.

5.1.2 Yrkeserfarenheter

Respondenters tidigare yrkeserfarenheter presenteras i detta avsnitt då tidigare studier bland annat pekat på att detta är en viktig, formande faktor (Eriksson och Cederlund 2015). Att det varit en avgörande faktor för val av yrkesinriktning och valet att studera till socionom.

Tidigare yrkeserfarenhet har inspirerat hur man vill arbeta i framtiden.

Respondenterna i denna studie har sedan tidigare olika yrkeserfarenheter. Flera beskriver att de i tidigare yrken har varit i kontakt med människor och vilket kan ha påverkat dem i att söka sig till socionomutbildningen. Nedanstående citat beskriver hur det presenterats i de olika intervjuerna.

"...jag ville jobba med människor, jag hade jobbat med människor tidigare ju och jag ville utvecklas helt enkelt..." (Greta)

"...jag har ju velat byta yrkesbana väldigt länge dels på grund av arbetstider, dels på grund av lön, mm, men samtidigt så vill jag jobba med människor men inte inom asså landstinget eller vården" (Felicia)

Respondenter resonerade att de provat på att arbeta med människor men att det är viktigt att på ett eller annat sätt utvecklas. Under en period har man arbetat med människor på ett sätt och nu vill man snarare göra något annorlunda, men fortfarande människonära.

5.1.3 Studierfarenheter

Tidigare studierfarenheter presenteras för att det varit en del av processen för respondenterna att söka sig till socionomutbildningen. Som tidigare presenterats har respondenterna tidigare yrkeserfarenhet men flera av respondenterna har även en annan utbildning på högskolenivå, antingen påbörjad eller avslutad. Tidigare studierfarenheter har fått respondenter att slutligen välja socionomyrket. Respondenterna beskriver deras studierfarenheter enligt följande:

"...har en påbörjad sjuksköterskeutbildning så jag har varit på inom universitetet innan." (Felicia).

"...jag har eh, en kandidatexamen tidigare..." (Greta).

"...jag har pluggat på Malmö högskola, ekonomi, eh lite men jag hoppade av den utbildningen..." (Adam).

"...men ändå var jag väldigt idrottsintresserad så jag valde första att hoppa på som fysioterapeut, och plugga det men kom ganska snart fram till att det naturvetenskapliga var bara kul att prata om men inte plugga till, eh så jag hoppade av det och hoppade på min B-plan istället vilket var socionom." (Henrik).

Att studera till socionom var för flera av respondenterna ett moget val. Ett val som man beslutat sig för efter en betänketid. Det innebär att respondenterna tidigare provat på en annan utbildning som sedan visat sig leda vidare en in på valet att studera till socionom.

5.2 Varför respondenterna har sökt sig till socionomutbildningen

Alla respondenter fick svara på om det fanns några specifika faktorer som påverkat dem i valet att söka sig till socionomprogrammet. Faktorer som redogjordes var bland annat människor som inspirerat dem, önskan att arbeta med människor, närhet till utbildningen,

känslan att få bidra till samhället samt fördelaktiga arbetstider som socionom. Dessa faktorer presenterades enligt följande.

5.2.1 Påverkande faktorer

"Det va ganska många olika anledningar, det va bland annat att jag jobbade som undersköterska och arbetstiderna funkar inte i om att jag är själv med mitt barn, så det va en anledning sen så va det att ehhh, jag tänker att jag vill göra nått vettigt av min tid på jorden att det är väl att ha ett arbete som betyder nånting för någon och så känns där med meningsfullt för mig själv och sen så va det även närheten, att Campus höll i utbildningen så det va nära." (Emelie).

Emelie beskriver att det tre främsta faktorerna som bidragit till att hon sökt sig till socionomutbildningen. Den första faktorn var att hennes arbetssituation innan utbildningen var ohållbar på grund av arbetstider. Vidare beskriver hon att den andra faktorn var att hon ville arbete men något betydelsefullt. Slutligen beskriver Emelie att närheten till Campus också var avgörande. Respondenterna uttryckte liknande Emelie en eller flera anledningar till varför man sökt sig till socionomprogrammet. Emelies behov är snarare av pragmatisk karaktär, för henne handlar det om praktiska detaljer i vardagen. Henrik däremot har ett altruistiskt motiv, det vill säga att hans fokus är på det hjälpande. Nedanstående citat förklarar hur Henrik resonerade.

" Ja okej, ehm, det var nog ja dels jag hade ju jobbat, som personligassistent och då var den här direkt kontakten med människan och prata om utvecklingsmöjligheten och närmare det psykologiska egentligen och det var där jag kände att mitt huvudintresse låg snarare, än kroppen. Det är väl egentligen och jag kände väl att socionom låg närmre än fysioterapeut " (Henrik).

5.2.2 Inspiration av närstående & tidigare erfarenhet av socionomyrket.

Henrik har även diskuterat att han inspirerats av en person som är socionom men som arbetar som KBT-terapeut. Adam beskriver likt Henrik att han också inspirerats av en person i hans närhet och ville efterlikna hans yrkeskarriär.

"...min morbror har gått utbildningen, och eh det jag tänkte egentligen var att följa hans fotspår..." (Adam).

Att inspireras av någon i ens nätverk har varit en återkommande faktor för flera av respondenterna. Bea uttrycker det enligt följande:

"Jag har, har från allra första början blivit väldigt inspirerad av en kusin som eh, också jobbat på socialtjänsten..." (Bea).

I kunskapsläget har studien av Lewis-Rompf och Royse (1994) tagits upp. Den visar att socionomstudenter i anmärkningsvärt hög utsträckning haft personliga erfarenheter av exempelvis socialtjänst eller tufft klimat i hemmet. Att man har tidigare upplevelser som lett dig mot ditt yrkesval. Det kan då innebära att man inspirerats av någon alternativt att man har egna erfarenheter av exempelvis socialtjänst.

"Jag har väl någon gång tänkt att jag ska bli en sån där bra soc-kärring när jag var ung" (Emelie).

Emelie säger i intervjun att hon själv haft mycket kontakt med socialtjänst och detta har lett till en negativ bild av socialtjänsten. Vidare beskriver hon att den negativa uppfattningen inspirerat henne till att vilja arbeta inom socialt arbete. Erfarenheter behöver inte bara vara negativa. Bea som deltog i studien, är uppväxt i en familj som tagit emot barn och ungdomar som blivit placerade av socialtjänsten. Bea berättar att detta har lett till att hon har en positiv uppfattning om socialt arbete då hon menar att det känns bra att ha funnits där för någon som haft det svårt och har inspirerat henne i hennes val av yrke.

5.2.3 Utbildningens bredd

Under intervjuerna framgick det att just bredden på utbildningen varit en viktig faktor, därför presenteras svaren nedan. Respondenterna beskriver att socionomutbildningen var ett alternativ då andra utbildningar som det valdes mellan hade högre intagningspoäng och att socionomutbildningen är så pass bred att den ger en bred utgångspunkt och möjligheten till att variera din arbetsplats.

"Faktiskt inte, det enda jag valde var socionomutbildningen för att egentligen hade jag velat välja mellan psykologprogrammet eller juristprogrammet men det är väldigt hög antagning dit och jag tänkte att det jag trodde att det skulle ta väldigt lång tid att ehm, göra högskoleprovet och få bra betyg där, så då nöjde jag mig med mina betyg och gick och sökte socionomprogrammet..." (Camilla).

Camilla och Henrik beskriver vidare att bredden var avgörande.

"...jag tyckte det var som en blandning socionomutbildningen, när jag läste igenom internet att det var både psykologi och juridik också. Så jag tänkte att det var intressant att båda två är inblandade så jag tänkte att det var något roligt" (Camilla).

"Ja, det var en jätteviktig faktor. Hade inte bredden funnits hade jag aldrig läst socionom."(Henrik).

Som tidigare presenterats beskriver Lunds Universitet (2017) socionomutbildningen som mycket bred. Att det finns många möjligheter inför framtiden och socionomstudenter kan välja olika inriktningar. Respondenterna i ovanstående citat resonerar kring utbildningens bredd och att det blivit avgörande för val av utbildning. Att flera intressen kan matchas och möjligheten att alternera med olika arbeten i framtiden. Det finns stora möjligheter att påverka sin karriärväg.

5.3 Karriärvalet inom socialt arbete

Både respondenter och tidigare forskning beskriver socionomprogrammet som en bred utbildning, som leder till ett yrke med många olika karriärer inkluderat. Därför fick respondenterna frågan vad som är avgörande för val av karriär efter examen. Det som redogjordes i intervjuerna var bland annat återigen meningsfullhet, belastning kontra resurser, karriärmöjligheter och intresse.

5.3.1 Meningsfullhet

"...det var jätteviktigt för mig att känna att jag har ett meningsfullt jobb, eh i framtiden [...] då det tänkte jag kunde få genom, genom socionomarbetet" (Henrik).

Meningsfullhet har alltså varit viktigt både i valet att ansöka till socionomutbildningen men också inför karriärvalet. Flera respondenter har uttryckt att det är en avgörande faktor. Doris säger så här i intervjun:

"Ja okej, det är inte, lönen är inte avgörande kan jag säga. Utan för mig är det viktigt att jag känner att jag gör skillnad..." (Doris).

Meningsfullhet har även påvisats som en avgörande faktor i tidigare studier för val av socionomyrket. Lewis-Rompf och Royse (1994) beskriver att denna yrkesinriktning lockar studenter för känslan av möjlighet till att förändra världen. I intervjuerna är meningsfullhet återkommande. En intressant faktor att lyfta upp är att meningsfullhet är så viktig för Doris att det väger tyngre än lönen.

5.3.2 Farhågor - belastning kontra resurser

I avsnittet kunskapsläge beskrivs att det krävs en god balans mellan krav och resurser för att socialsekreterare ska kunna genomföra sitt arbete på ett tillfredställande vis (Arbetsmiljöverkets 2016). Finns inte denna balans ökar risken för att socialsekreterarna

drabbas av psykiska besvär, vilket i sin tur leder till att socialtjänsten väljs bort som arbetsplats (Astvik & Melin 2013). Ett resonemang som respondenterna samtycker till.

"...men det är jätteviktigt för mig, jag vill inte kastas in i en arbetsplats där det inte finns tillräckligt med resurser eller där jag ska bli stressad och sjukskriven..." (Emelie).

"...det finns många som finns, går in i väggen och de klarar inte av det liksom. Att det är för hög arbetsbelastning, det skrämmer mig" (Doris)

"...arbetsförutsättningar på det jobbet där man jobbar, att det är väldigt stressigt eller att det är otydliga riktlinjer, otydliga direktiv från chefen och så där man vet inte vad som gäller då eh, tänker jag att det kan bli väldigt jobbigt..." (Henrik)

Dessa tre citat redogör vilken betydelse arbetsbelastning och förutsättningar har för ett framtida karriärval. Det är omtalat både bland studenter och tidigare forskning att arbetsbelastning kan vara en anledning till att man väljer bort en arbetsplats (Astvik & Melin 2013). Respondenterna resonerar kring arbetsbelastning kontra hälsa. Respondenterna talar inte om arbetsbelastning i sig utan snarare hur det påverkar dig som person och din hälsa.

5.3.3 Karriärmöjligheter & Intresse

Respondenterna resonerade på olika sätt gällande karriärmöjlighet och personliga intressen. Delvis vill respondenter satsa på att klättra i rang utifrån viljan att bli framgångsrik och göra karriär inom socialt arbete. Medan andra väljer att följa sin barndomsdröm, där lön och status blir mindre viktigt. Som vi nämnt tidigare i kunskapsläget så finns det forskning som visar på att i kvinnodominerade yrken är det vanligt att män stävar efter chefspositioner och att yrke väljs efter individens specifika intresse (Khunou, Nethononda och Pillay 2012). Intresset hos individen kan alltså bestå av olika karaktärer. Både behovet av progression men även behovet av meningsfullhet och egen utveckling.

"Först och främst tror jag att jag kommer välja det som ger mig bäst karriärmöjlighet att utvecklas vidare, lön är alltid något man kan höja allt efter när du, eh klättrar på karriärstegen" (Adam)

Adam säger att han strävar efter att höja sin status och bli framgångsrik yrkesmässigt, en progressiv utveckling. Det är hans intresse med att genomföra socionomstudierna. Henrik säger snarare att han är ute efter en personlig utveckling och att det inte är att klättra i hierarkin som är det avgörande för honom.

"Så det viktiga är kanske inte pyramiden upp utan att jag kan hoppa vidare på molntussarna"(Henrik).

Respondenterna pratar i intervjuerna om att intresse kommer att avgöra vilken typ av socialt arbete de väljer att inrikta sig på efter examen. I citaten nedan beskrivs det hur intresset för att hålla samtal styr i ett kommande yrkesval.

"...Jag tror min barndomsdröm att bli skolkurator eller att jobba inom samtal, samtalsade yrken liksom och inte bara liksom ta hand om liksom vårda och eh, utan just samtalsbiten" (Doris).

De intressen som beskrivits har inte varit nutidsbundet utan snarare ett intresse som respondenterna burit med sig en längre tid och som funnits innan utbildningen påbörjades. Eriksson och Cederlund (2015) har bedrivit en forskning som visar att en fjärdedel av deras respondenter anser att de inte påverkats av utbildningen i val av karriär, utan att faktorer som påverkat valet är det intresse som funnits innan påbörjad utbildning. Respondenterna i denna studie har olika motiv gällande huruvida utbildning påverkat deras kommande karriär.

"...En intressant föreläsning kan ju få mig helt och vända liksom, att oj men det här kanske är någonting för mig, det här är kanske något jag skulle vilja arbeta med men hade föreläsningen varit ointressant så hade jag kanske inte tänkt i de banorna". (Doris).

Henrik svarar däremot att utbildningen inte påverkat honom utan hans intresse är oförändrat.

Våra respondenter förde olika resonemang om hur vida utbildningen påverkat deras karriärsväl eller ej. De respondenter som svarat att utbildningen inte påverkat dem, var har deras intresse väckts? En avgörande faktor kring hur intresset för olika arbetsområde väckts har, som vi tidigare nämnt, angetts vara människor i deras närhet. Att de fått ta del av ett arbetsområde antingen genom att själv vara klient eller genom att observera en människa som arbetar inom området.

5.4 Respondenters resonemang kring att arbeta inom socialtjänsten

Denna studie syftar på att belysa vad som kan försvåra rekrytering till socialtjänsten samt vilka personliga resonemang respondenterna för kring att vilja eller inte vilja arbeta inom socialtjänsten. Det antagande som låg till grund för studien var att studenterna är väl medvetna om negativ press och farhågor som finns kopplade till socialtjänsten och att studenter med stor sannolikhet påverkas av detta och därför väljer bort socialtjänsten.

Nedan redogörs det olika resonemang som framkommit i intervjuerna. Dessa resonemang kategoriseras enligt följande; Psykiska besvär, arbetsbelastning och resurser och rekrytering – stanna eller inte, för att skapa en tydlig bild av resonemangen.

5.4.1 Psykiska besvär

Respondenter resonerar på olika sätt hur de bör hantera den psykiska påfrestningen som finns inom socialt arbete och socialtjänsten. Delvis anser respondenterna att det finns en medvetenhet om att psykisk påfrestning finns och att man bör hantera det samtidigt som en del respondenter väljer bort ett yrke som kan bli för påfrestande för den egna hälsan. I kunskapsläget har vi presenterat Arbetsmiljöverkets rapport (2017) som visar på att cirka en fjärdedel av yrkesverksamma socialsekreterare drabbats av psykiska besvär vilket leder till att det är en viktig del att resonera kring.

"...det kommer inte påverka mitt karriärval på det sättet för jag ser det snarare som att man som socionom då borde hitta verktyg för att kunna hantera den stressen eh, och eh, den ohälsa som uppkommer..." (Henrik).

"...om man jobbar inom myndighetsutövning väldigt länge, att det gör det, att det blir psykisk påfrestande för när man vet om att man inte gör det jobbet man borde göra blir de som om man får ett dåligt samvete, men om man försöker för man vet om att klienterna kan fara illa på grund av det, så det är det som är ja nackdelen" (Camilla).

5.4.2 Arbetsbelastning & Resurser

I kunskapsläget beskrivs det också att socialsekreterare är en utsatt grupp när man granskar arbetsbelastning (Astvik och Melin 2013). Respondenterna fick i intervjuerna därför resonera kring hur arbetsbelastning och resurser påverkar deras resonemang kring att vilja eller inte vilja arbeta inom socialtjänsten.

"Ehm, ja, jag kan ju inte svara för hur andra upplever så för jag vet ju att det är eh kollegor och så som blivit utbrända men min egna uppfattning är nog väldigt mycket att så länge jag har koll på mina känslor, hur jag uppfattar saker och ting, hur jag påverkas av olika saker, ehm om jag känner mig medveten om det och kan hantera de och tillåta mig att känna vissa saker så känner jag inte att det är något som skulle vara, jag känner inte att det skulle vara något problem att jag har hög belastning" (Bea).

Arbetsbelastning, stress och psykiska besvär går hand i hand enligt vårt tidigare presenterade kunskapsläge. Bea beskriver att det finns olika sätt att hantera dessa uppgifter och således blir inte arbetsbelastning en avgörande faktor för henne. God balans mellan krav och resurser är

avgörande för huruvida socialsekreterare kan genomföra sitt arbete på ett sätt som är tillfredsställande (Arbetsmiljöverket 2017). Camilla förklarar hennes resonemang kring arbetsbelastning och resurser med annat motiv än Bea. Bea säger att hon bär på resurser i sig själv som innebär att hon kan hantera arbetsbelastningen, medan Camilla snarare syftar på att det är en ledningsfråga.

"sen genom resurser på ett annat sätt så påverkar det inte mig så mycket egentligen utan man har så många ärenden att man inte känner med att man lägger så lite energi på varje klient att ingen av de klienterna får de det behöver egentligen, hade man haft mindre ärende, hade man kunnat lägga mer energi på vissa detaljer" (Camilla).

Camilla beskriver alltså det som tidigare forskning påvisat. Att den höga arbetsbelastningen och avsaknaden av tid för varje enskild klient påverkar känslan av att kunna göra en tillfredsställande arbetsprestation (Arbetsmiljöverket 2016). Utifrån hennes citat tycks det som om den negativa bild som finns kring socialtjänsten kan påverka studenters resonemang. Åtminstone när de resonerar kring socialtjänsten som en långvarig arbetsplats.

5.4.3 Rekrytering – stanna eller inte?

Forskningen som presenterats i kunskapsläget visar att det är högre personalomsättning bland de myndighetsutövande tjänsterna än de behandlande tjänsterna (Näslund och Ahlgren 2004). De behandlande tjänsterna verkar alltså stå i högre rang då de anställda i större utsträckning vill stanna på sin arbetsplats än de som sökt sig till en myndighetsutövande tjänst. Respondenterna i studien uttryckte att socialtjänsten är en början till en karriär inom socialt arbete för ett utbyte av kunskap, men inte en arbetsplats som är tänkt att arbeta på hela sitt framtida arbetsliv. I intervjuerna presenterades arbetet inom socialtjänsten främst som en myndighetsutövande tjänst.

"Eh, på något sätt så tror jag liksom att oavsett vad man ska jobba med inom socialt arbete så tror jag att det är en bra början eller en bra liksom start för att få kött på benen så att man förstår hela systemet fungerar liksom, på något sätt "(Doris).

Doris beskriver alltså att socialtjänsten är en bra start, för att utveckla kunskapsbasen och känna sig tryggare i kommande positioner. Adam menar att man måste börja någonstans, som exempelvis med klienter på socialtjänsten för att därefter kunna avancera och utvecklas. Respondenterna beskriver en myndighetsutövandetjänst som en tillfällig arbetsplats och en grundläggande bas för framtida karriär.

"Sen får man kanske börja med att jobba med klienter på en, eh, socialtjänst till exempel för att sen kunna jobba med administrativ personal" (Adam).

Sammanfattningsvis kan man säga att antagandet om att studenterna påverkats av den negativa press som finns inte stämmer fullt ut. Flera respondenter beskriver socialtjänsten som en viktig första arbetsplats. Som en språngbräda inför kommande karriär och som en arbetsplats där den teoretiska kunskap som inhämtas under studierna får appliceras praktiskt. Detta antyder att det inte borde ligga svårigheter i själva rekryteringen av personal, utan snarare svårigheter i att bibehålla den befintliga personalen. Detta då socialtjänsten inte tycks framstå som en arbetsplats med möjlighet till vidare utveckling, utan snarare en arbetsplats där du inhämtar värdefull grundläggande kunskap.

6. Analys och Diskussion

I resultatdelen har studiens empiri presenterats och vilka resonemang som framkommit under intervjuerna. Nedan analyseras och diskuteras det empiriska materialet utifrån Maslows (1943) begrepp om brist- och växtbehov samt Giddens (1997) begrepp om självidentitet. Huvudsakligt fokus är att förstå socionomstudenters motiv till val av yrke och karriärväg med hjälp av de teoretiska begreppen, självidentitet och behovssträvande. Vidare kommer denna del även hantera hur detta kan bidra till en djupare förståelse för svårigheter inom socialtjänstens rekryteringsprocess.

Studiens respondenter har presenterats i resultatdelen och har bakgrunder med olika erfarenheter både inom eftergymnasiala studier men även yrkeserfarenheter. Resonemang som var återkommande påvisar att valet att studera till socionom var ett moget val, exempelvis att respondenterna tidigare har yrkeserfarenhet inom ett människovårdande yrkesområde, men beskrivit att de vill vidareutvecklas. Valet är alltså baserat på tidigare erfarenheter och påverkats av det förflutna. Detta indikerar på att respondenter delvis uppnått sina bristbehov vilket enligt Maslows (1943) innebär att respondenterna uppnått sina fysiologiska och känslomässiga behov samt att det valt att studera vidare för att uppnå det självförverkligande behovet, växtbehovet. Enligt Karlsson (2012) innebär Maslows begrepp om självförverkligande att man utvecklas och uppnår sin fulla potential.

Vidare beskriver respondenterna att val av socionomprogrammet baserats på en inspiration av närstående alternativt för att uppnå en dröm. Giddens (1997) menar att man i dagens samhälle

har en aktiv roll i identitetsskapandet och att man måste väga risker kontra möjligheter för att uppnå sitt mål om vem man vill vara. Respondenterna har alltså kunnat väga risker och möjligheter inför yrkes och karriärsvalet genom att granska närståendes egna upplevelser inom socialt arbete, samt genom detta val påbörjat ett identitetsskapande.

En av de möjligheter som respondenterna återkommande belyst är att socionomutbildningen är av bred karaktär och ger många valmöjligheter inför karriärsvalet efter examen. Detta ger möjligheter för respondenterna att under hela sitt yrkesverksamma liv fortsätta utvecklas. Enligt Karlsson (2012) är självförverkligande ständigt föränderligt och kan inte mätas, vilket innebär att det varit en avgörande faktor för respondenterna. Respondenterna talar också om utbildningens bredd i syfte om att den ger möjligheten att välja karriärsinriktning efter egna specifika behov eller önskemål.

Genom att yrkesvalet ses som en del av identitetsskapandet och det ständigt pågående självförverkligandet, kan socionomprogrammets popularitet förklaras. Socionomutbildningen blir på så vis passande för dagens studenter då den sätter ramen för det befintliga intresse som finns (socialt arbete/människovårdande). Samtidigt som utbildningen tillåter studenten att vidare utforska sitt intresse då flera olika karriärval kan göras. Karriärsvalet kan alltså bli högst personligt och bidra till identitetsskapande och självförverkligandet.

I intervjuerna framkom det att respondenterna hade olika motiv i val av karriär. Delvis framkom pragmatiska motiv så som närhet till arbetsplatsen och möjlighet till en fast anställning, detta kan också beskrivas som bristbehov. Att uppfylla bristbehov och den känslomässiga tryggheten som handlar om säkerhet och stabilitet i vardagen var alltså delvis i fokus. Dessa respondenter vill alltså uppfylla bristbehov i första läget innan de kan fokusera på möjligheten för självförverkligande (Maslows 1943). Det andra motivet som redogjordes i intervjuerna, var att respondenterna hade ett behov av altruistisk karaktär, alltså att uppnå meningsfullhet och få känna att man gjort positiv skillnad för någon. Detta motiv handlar snarare om personlig utveckling och att ställa meningsfullhet över andra faktorer.

Meningsfullhet och personlig utveckling är enligt Maslows (1943) en del av självförverkligandet och handlar om att få utveckla sin fulla potential och enligt Giddens (1997) en del av identitetsskapandet då man vill uppfattas och handla efter vem du vill vara. Detta indikerar på att dessa respondenter uppfyllt sina bristbehov då de påbörjat processen för självförverkligandet.

Socialtjänsten har inte nämnts som en plats där man gör ett meningsfullt arbete eller där man gör positiv skillnad för någon. Respondenterna har snarare uttryckt att arbeta inom socialtjänsten ger dig kunskap för att kunna utvecklas vidare och är en bra start för karriären inom socialt arbete. Som tidigare beskrivits så har respondenterna uttryckt att socialtjänsten är en kunskapsbas, där man praktiskt får utöva kunskapen utbildningen bidragit till och ger dig trygghet i att applicera teoretiska kunskaper i verkligheten.

Resultatet i denna studie påvisar inte svårigheter i rekrytering till socialtjänsten men den kan ge förklaring till varför socialtjänsten har svårigheter i att bibehålla personal. Respondenterna nämner återkommande att socialtjänsten inte är en arbetsplats man vill stanna på, utan bara börja på. Socialtjänsten kan enligt respondenterna inte uppfylla växtbehovet och saknar möjligheten för identitetsskapande. Enligt Giddens (1997) är karriärsväl en del av ditt identitetsskapande och har en stor del i av vem du är och hur du uppfattas. Då socialtjänsten endast upplevs som en inledande del av din karriär saknar respondenterna möjligheten till att fortsätta utvecklas över en större tidsaspekt. Socialtjänsten blir således snarare en del av bristbehovet då respondenterna strävar efter att uppnå trygghet och testa kunskap. När respondenterna uppfyllt detta bristbehov lämnar man socialtjänsten för att utvecklas vidare och fokusera på det självförverkligande. Enligt Karlsson (2012) måste bristbehoven vara uppnådda för att man ska sträva efter att uppfylla växtbehoven.

6.1 Avslutande sammanfattning

Syftet med studien var att belysa vilka motiv socionomstudenter har kring sitt yrkesval, och mer specifikt hur de föreställningar de har kring socialtjänsten vägleder dem i val av karriärväg.

Studien avslutande del kring resultat, analys och diskussion har delats upp i två olika delar. I den första delen presenterades studenters resonemang och citat för att man i andra delen ska ha en djupare förståelse för den analys och diskussion som görs. Genom att presentera materialet i dessa två olika delar ges först en tydlig överblick av empirin därefter i nästa del redogörs det för hur empirin kan analyseras och diskuteras med hjälp av det teoretiska ramverket.

I dagsläget är det svårt att rekrytera personal till socialsekreterartjänster och även brist på behöriga som söker (Vision 2015). I analysen och diskussionen av studien presenteras att resultatet av studien snarare innebär att det föreligger svårigheter i att bibehålla befintlig personal inom socialtjänsten än svårigheter med att rekrytera. Detta visades genom att

respondenterna inledningsvis vill arbeta inom socialtjänsten efter examen, men inte kunde tänka sig socialtjänsten som en långvarig arbetsplats. Socialtjänsten ansågs inte vara tillräckligt vidareutvecklande för att tillgodose behovet av identitetsskapande inom sin yrkesroll, eller en arbetsplats som bidrog till självförverkligande.

Studiens resultat har lett till en djupare förståelse för vilket motiv socionomstudenter har för sitt kommande karriärval inom socialt arbete. Det fanns olika motiv om karriärval och respondenterna uttryckte olika behov. Det handlade om både växt/brist behov och identitetsskapande behov. Trots att resultatet inte är generaliserbart kan det i denna kontext förstås hur socionomstudenterna resonerar kring karriärval och socialtjänst. Det ger också en djupare förståelse varför man väljer eller väljer bort att arbeta inom socialtjänsten.

Denna studie väcker nyfikenhet och öppnar möjligheterna för fortsatt forskning kring socialtjänsten svårigheter med rekrytering. Genom att göra studien mer generaliserbar kan resultatet påvisa om dessa resonemang som framkommit i denna studie även är applicerbara på en annan kontext. För att kunna få en djupare förståelse för rekryteringsproblematiken kan man göra vidare forskning på socionomstudenter då de är framtida aktörer inom socialt arbete och socialtjänsten.

Om man genomför vidare forskning med ett större urval. Ett urval som motsvarar den faktiska population av socionomstudenter som finns i landet, kan ytterligare förståelse erhållas för vad som försvårar personalproblematiken inom socialtjänsten. Vilket i sin tur kan bidra till att hjälpa socialtjänsten med problematiken att rekrytera och bibehålla personal. Socialtjänsten är till för att värna om alla människor och är samhällets yttre skyddsnät vilket innebär att det är viktigt att man kommer underfund med personalproblematiken. Utan personal med kunskap inom socialt arbete kan socialtjänsten inte vara det skyddsnät som behövs. Därför är det viktigt att komma underfund med hur man kan skapa en arbetsplats man vill stanna på.

Denna studie har vidare skapat en nyfikenhet om socialtjänsten kan bibehålla befintlig personal, genom att skapa ett arbetsklimat där identitetsskapande och självförverkligande är mer självklart. Möjligheter att utvecklas inom myndighetsutövandetjänster kan eventuellt bidra till att befintlig personal vill stanna, alternativt att socionomstudenter sett socialtjänsten som en karriärmöjlighet snarare än en kunskapsbas.

Under studien har det ett flertal gånger motiverats att socionomutbildningen är både bred och populär. Nationellt sett utbildas det många socionomer varje år och därför kan man ställa sig frågan varför svårigheten med rekrytering kvarstår. Under studien har det framkommit att socionomstudenterna har olika motiv och resonemang både kring sitt yrkesval men också kring karriärsvalet. Utbildningens bredd och socionomstudenternas spridda intresse kan således vara en grund för socialtjänstens rekryteringsproblematik. Socionomstudenter väljer alltså inte aktivt bort socialtjänsten utan intresset har bidragit till att man väljer en annan karriärväg.

Avslutningsvis kan vi konstatera studiens analys och den tidigare forskning som presenterats samspelar genom svårigheten att bibehålla befintlig personal, snarare än svårigheten att rekrytera nya medarbetare. Resultatet av studien skiljer sig delvis från kunskapsläget då det presenteras att socionomstudenter kan tänka sig att arbeta inom socialtjänsten och i förlängningen betyder det att rekryteringen inte är det problematiska. Svårigheten med den höga personalomsättningen blir alltså att studenterna upplever att man blir "klar" på socialtjänsten efter en viss period och möjligheten att utvecklas vidare saknas. Socionomstudenterna menar alltså att man då behöver söka sig vidare.

7. Källor

Arbetsmiljöverket (2017) Stress. [<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/stress/> Hämtad 2017-11-16]

Arbetsmiljöverket (2016) *Arbetsorsakade besvär 2016*.

Astvik, W. & Melin, M. (2013) Överlevnadsstrategier i socialt arbete: Hur påverkar copingstrategier kvalitet och hälsa? *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. Årg.19, nr 4. S. 61–73.

Boswell, W. R., Roehling, M. V., LePine, M. A. & Moynihan, L. M. (2003). Individual job-choice decisions and the impact of job attributes and recruitment practices: A longitudinal field study. *Human Resource Management* Vol. 42, No 1,

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

Chandler, C & Reckker E. (2011) Using Media to Broaden Students' Knowledge About Career Choices. *Techniques: Connecting Education and Careers*. v86 n8 p48-50 Nov-Dec 2011. 3 pp.

Eriksson, L & Cederlund, C. (2015) *Socionomers yrkesval, En studie av socionomer examinerade vid Stockholms universitet under 2012 och vårterminen 2013*. Stockholms universitet & FoU Nordväst

Eriksson-Zetterqvist, U. & Arhne, G. 2015. Intervjuer. Ahrne, G & Svensson P. (red.). *Handbok i kvalitativa metoder*. Uppl. 2:2 Stockholm: Liber AB.

Figley, C. R. (2002). Compassion fatigue: Psychotherapists' chronic lack of self care. *Psychotherapy in Practice*, 58, 1433-1441.

Giddens, A. (1997) *Självvet och samhället i den senmoderna epoken*. Göteborg: Daidalos.

Hedenus, A. & Wikstrand F. (2015) Yrkesval och det personliga intressets betydelse. *Arbetsmarknad och Arbetsliv*. Årg 21 nr 1. S. 24–38

Hodkinson, P. & Sparkes A. (1997) Careership: a sociological theory of career decision making, *British Journal of Sociology of Education*, 18:1 29-44.

Jönsson, H. (2010) *sociala problem som perspektiv – en ansats för forskning och socialt arbete*. Malmö: Liber

Kalman, H. & Johansson S. Vad ligger i begreppet forskningsperson – Skydd av försökspersoner respektive skydd av informanternas integritet. (red.). *Etiska dilemman – forskningsdeltagande, samtycke och utsatthet*. Uppl. 1:1. Malmö: Gleerups.

Karlsson, L (2012) *Psykologins grunder*. Lund: Studentlitteratur.

Kasurinen, A.(2015) Här är de populäraste utbildningarna.

[<https://www.svt.se/nyheter/inrikes/har-ar-de-popularaste-utbildningarna>. Hämtad 2017-11-09]

Khunou, G. Nethononda, R. och Pillay, A. (2012) Social work is ‘woman’s work’: An analysis of social work students’ perceptions of gender as a career choice determinant. *The Social Work Practitioner-Researcher*. Vol. 24 (1), 2012

Kniveton, B.H. (2007) The influences and motivations on which students base their choice of career. *Research in Education*, v72 p47-59 Nov 2004. 13 pp.

Lagen.nu. Myndighetsutövning.[<https://lagen.nu/begrepp/Myndighetsut%C3%B6vning>. Hämtad 2017-11-24]

Larsson, J (2016) Negativa stresseffekter. <https://stress.se/negativa-stresseffekter/>Hämtad 2017-11-16

Lewis Rompf, E & Royse D (1994) Choice of social work as a career: possible influences. *Journal of Social Work Education*. 30(2):163–171

Low E.L, Ng P.T, Hui C & Cai L. (2017) Teaching as a Career Choice: Triggers and Drivers. *Australian Journal of Teacher Education*, v42 n2 Article 3 p28-46 Feb 2017

Lunds Universitet (2017) Socionomprogrammet. [<http://www.lu.se/lubas/i-uoh-lu-SGSOC>. Hämtad 2017-11-09]

Lövgren, V., Kalman, H. & Sauer, L. Känsliga personuppgifter – mellan prövning och forskningspraktik. (red.). *Etiska dilemman – forskningsdeltagande, samtycke och utsatthet*. Uppl. 1:1. Malmö: Gleerups.

Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.

Nygren, L. (2012) Risken finns, finns nyttan? – Etikprövningsnämnderna och den kvalitativa forskningen. Kalman, H. & Lövgren, V. (red.). *Etiska dilemman – forskningsdeltagande, samtycke och utsatthet*. Uppl. 1:1. Malmö: Gleerups

Näslund, J & Ahlgren, T. (2004) *Socialarbetaren - nomad eller bofast? En kartläggning av faktorer som påverkar personalrörlighet hos socialarbetare i Jönköpings län.*

Socialstyrelsen (2017) [<http://www.socialstyrelsen.se/>. Hämtat: 2017-11-09]

Social Work Guide. Careers in social work. [<https://www.socialworkguide.org/careers/>. Hämtat: 2017-11-23]

Tavormina, M. & Clossey L. (2017) exploring crisis and its effects on workers in child protective services work. *Child And Family Social Work*. 22, pp 126-136

Vision (2015) Socialchefsrapport,Uppdrag välfärd. [<http://mb.cision.com/Public/1167/9825520/9d91c46ffe584a29.pdf>. Hämtat 2017-11-09].

Whilborg. A. (2016) Hur ska socionomer stanna inom myndighetsutövande arbeten. [<http://socionomkarriar.se/artikel/hur-ska-socionomer-stanna-inom-myndighetsutovande-arbeten/>. Hämtad 2017-11-09]

Öberg, P. 2015. Livshistorieintervjuer. Ahrne, G & Svensson P. (red.). *Handbok i kvalitativa metoder*. Uppl. 2:2 Stockholm: Liber AB.

8. Bilagor

Bilaga 1

Intervjuguide

Informera om:

- Anonymitet, (inget skall kopplas till intervjupersonen
- arbetsplats, orter osv.).
- Sammanställning av intervjun till intervjupersonen?
- Är det ok att spela in intervjun?
- Informanten får hoppa över frågor eller avsluta intervjun när denne så önskar.

Bakgrund

Vi inleder våra intervjuer med att be intervjupersonen att berätta lite om sig själv och sin bakgrund.

Förslag på punkter som kan beröras här är

- Ålder
- Kön
- Tidigare studieerfarenheter
- Tidigare yrkeserfarenheter

Anledning till att man valde utbildningen

Generella frågor:

- Hur kom det sig att du valde socionomutbildningen?
- Valde du mellan socionom och något annat yrke?

Specifika:

- Funderade du kring lön?
- Något du läst som fått dig intresserad?

- Någon du känner som arbetar som socionom?
- Har du haft kontakt med socionomer/ socialtjänst tidigare? (tryck inte på, vill de prata om detta prata, annars gå vidare)
- Något annat som inspirerat dig, eller någon person i din närhet som påverkat ditt val?
- Mikro-, mezo- och makronivå, på vilket sätt tänker man sig socialt arbete. Klientnära eller frivilliga organisationer för de som trillat mellan stolarna, eller på "samhällsnivå"

Karriärval

Vad söker ni, eller hoppas ni få ut av er första anställning?

- Personliga behov
- Professionella behov

Förslag på punkter som kan beröras här:

- Lön
- Stress/arbetsbelastning
- Resurser
- Bekvämlighetsfaktorer som närhet till arbetet
- Möjlighet till utveckling och karriärmöjlighet
- Kollegor/trivsel
- Status

Socialtjänsten

- Hur tänker du när det gäller jobb inom socialtjänsten?
- Vad är bidragande faktor till att du vill eller inte vill jobba där?
- Myndighetsutövande, berikande eller läskigt?
- Hur ser du på handlingsutrymmet inom socialtjänsten?
- Myndighetsutövande?

Bilaga 2

Informationsbrev inför intervju

Vilka resonemang för socionomstudenter kring sitt yrkesval



LUNDS
UNIVERSITET

Syftet med denna studie är att belysa socionomstudenters resonemang generellt kring sitt yrkesval, samt hur föreställningar om socialtjänsten väglett karriärvägen.

Studien är C-uppsats och är en del av utbildningen till socionomprogrammet vid Lunds Universitet. Studien kommer att genomföras med intervjuer under hösten 2017. Intervjun kommer att beröra dina resonemang kring ditt yrkesval samt vilka föreställningar du har om socialtjänsten. Intervjun beräknas ta cirka 45 minuter och kommer att ske i ett grupprum på Campus Helsingborg. Vi kommer att spela in intervjun och därefter skriva ner den även i text.

Ingen obehörig kommer att få del av informationen som framkommer då största möjliga konfidentialitet eftersträvas. Materialet är endast tillgängligt för oss som genomför undersökningen. Resultatet kommer att presenteras i en C-uppsats på Lunds Universitet och kommer avidentifieras så att resultat inte kan kopplas till enskilda individer. Du kommer även att delges ett exemplar av denna uppsats.

Deltagandet är helt frivilligt och Du kan när som helst avbryta din medverkan utan närmare motivering.

Vi som ansvarar för denna studie heter Annika Meier & Marie Sjöstedt, vår handledare heter Malin Arvidsson. Om du har vidare frågor är du välkommen att höra av dig till oss.

Annika Meier

Marie Sjöstedt

Socionomstudent

Socionomstudent

annika.kjellsson_meier.436@student.lu.se

marie.sjostedt.334@student.lu.se

0760485846

0733501502

Bilaga 3

Samtycke

Skriftligt samtyckte till att delta i studien om vilka resonemang socionomstudenter för kring sitt yrkesval.

Här med intygar jag att jag tagit del av den skriftliga informationen gällande studien och dess syfte. Jag samtycker till att delta i en intervju samt att resultatet kommer att publiceras i en c-uppsats. Jag godkänner att intervjun spelas in. Jag är har fått information om att all information behandlas med största konfidentialitet. Jag är också medveten om att min medverkan är frivillig och att jag kan avbryta min medverkan när som helst utan någon förklaring.

Datum: _____

Underskrift: _____

Namnförtydligande: _____

Med vänliga hälsningar,

Annika Meier

Socionomstudent

annika.kjellsson_meier.436@student.lu.se

0760485846

Marie Sjöstedt

Socionomstudent

marie.sjostedt.334@student.lu.se

0733501502