



LUNDS
UNIVERSITET
Socialhögskolan

Socionomstudenters attityd till att arbeta med myndighetsutövning

- En kvantitativ studie

Sedina Nocic & Marlene Szalay

Kandidatuppsats (SOBP 63)

VT 2024

Handledare: Fay Lundh Nilsson

Abstract

Author(s): Sedina Nocić & Marlene Szalay

Title: Social work students' attitudes towards working with the exercise of public authority

Supervisor: Fay Lundh Nilsson

Assessor: Lars Harrysson

In Sweden, it is reported that a lot of Social Services are having difficulties recruiting staff, especially experienced staff. With a high turnover rate and a great need for social workers in these areas of work, this study aimed to investigate social work students' attitudes towards work with the exercise of public authority and try to detect which factors could be affecting these attitudes. The study also includes a correlation analysis to investigate whether social work students with work experience had a more positive or negative attitude towards work with the exercise of public authority. The study is based on a survey that was distributed to social work students from different higher education institutions in Sweden. A total of 181 social work students replied and the collected data was presented through statistical analysis. The result implies that social work students have a bad attitude towards professions that include the exercise of public authority. Social work students are under the impression that they would have an unsustainable workload within these professions. The negative attitude remains, regardless of the social work students' work experience. The results also imply that social work students only wish to work within these professions for shorter periods, but when asked directly whether they find professions with the exercise of public authority attractive, the majority replied that they do.

Keywords: The exercise of public authority, social work student, attitude, experience

Nyckelord: Myndighetsutövning, socionomstudent, attityd, erfarenhet

Innehållsförteckning

Abstract.....	2
1. Inledning.....	4
1.1 Problemformulering	4
1.2 Syfte och frågeställningar	6
1.3 Hypoteser.....	6
1.4 Definition av begreppet myndighetsutövning	6
2. Kunskapsläget.....	7
2.1 En stor rörlighet	8
2.2 Motiv till att byta arbetsplats.....	10
2.3 Rekryteringsutmaningar inom socialtjänsten	12
2.4 Sammanfattning av forskningsfältet.....	13
3. Teori.....	14
3.1 Attitydresponser	14
3.2 Herzbergs tvåfaktorsteori	16
4. Metod	19
4.1 Kvantitativ ansats	19
4.2 Urval	19
4.3 Enkätens utformning.....	21
4.4 Tillvägagångssätt	22
4.4.1 Insamling av data	23
4.4.2 Bearbetning och analys av data	23
4.5 Tillförlitlighet	26
4.5.1 Reliabilitet.....	26
4.5.2 Validitet	27
4.6 Arbetsfördelning	28
5. Etiska överväganden.....	28
6. Resultat & Analys	30
6.1 På vilket sätt påverkas socionomstudenters attityder till arbete med myndighetsutövning av arbetsrelaterade faktorer?	30
6.1.2 Svar på frågeställning	35
6.2 På vilket sätt påverkas socionomstudenters attityder till att arbeta med myndighetsutövning av att ha tidigare erfarenhet av att arbeta med myndighetsutövning?	35
6.2.2 Svar på frågeställning	38
6.3 Hur ser socionomstudenters attityd till arbete med myndighetsutövning ut?.....	38
7. Sammanfattning och avslutande diskussion	44
7.1 Hypotesdiskussion.....	44

7.2 Diskussion utifrån tidigare forskning.....	44
Referenser.....	47
Bilagor 50	

1. Inledning

I detta kapitel problematiseras den höga personalomsättningen som råder inom socialt arbete och på arbetsplatser med myndighetsutövning. Med problemformuleringen avser vi att rama in problematiken och ge en överskådlig förståelse för området som studeras i denna undersökning. Avsnittet avslutas med våra frågeställningar och hypoteser och en redogörelse för vårt centrala begrepp, *myndighetsutövning*.

1.1 Problemformulering

I Sverige examineras omkring 2 000 socionomer årligen (Blome & Espvall 2023). Majoriteten av de nyexaminerade socionomerna påbörjar sina karriärer i kommunala verksamheter för socialt arbete (Salonen & Panican 2021). Övriga arbetar inom den privata sektorn. Under de tre senaste decennier har antalet utbildade socionomer i Sverige tvådubblats från 20 000 till 40 000 och det uppskattas öka till 50 000 till år 2023 (Blome & Espvall 2023).

Statistik visar att 90 procent av de nyexaminerade socionomerna väljer att arbeta inom professionen och de flesta arbetar på arbetsplatser som innefattar myndighetsutövning (Cederlund & Eriksson 2015). Med myndighetsutövning menar vi att en myndighet fattar beslut eller vidtar andra åtgärder som uttrycker makt över en medborgare. Exempel på sådana åtgärder kan vara att bestämma om förmån, rättighet, skyldighet, disciplinpåföljd, avskedande eller liknande förhållande (Socialstyrelsen, 2017). Några exempel på yrken som innefattar myndighetsutövning är biståndshandläggare och utredare inom socialtjänsten. Vi kommer att gå närmare in på detta begrepp längre fram (se avsnitt 1.4). Det är inte många som förblir på sina första arbetsplatser vilket bidrar till en stor rörlighet bland de anställda hos olika arbetsgivare (Bruhn et al. 2020). Det har tagits fram många anledningar till den stora omsättningen av anställda på arbetsplatser inom kommunala verksamheter och några vanliga motiv är att socionomerna är missnöjda med sina arbetsförhållanden, att de har ett begränsat handlingsutrymme i arbetet och låga löner (Blome & Espvall 2023).

Den höga omsättningen av socionomer i de kommunala verksamheterna förorsakar höga kostnader finansiellt, professionellt och för personal som befinner sig i verksamheten. För

arbetsgivare blir det också svårare att anställa och behålla erfarna socionomer. Denna trend där myndighetsutövande verksamheter främjas som så kallade ”pass-through”-arbeten förutses förbli långvarig om det inte sker förändringar på dessa arbetsplatser (Blome & Espvall 2023).

Socionomyrket har utvecklats över tid och med utvecklingen har professionen fått ett bredare arbetsfält. Den tidigare traditionen att socionomer arbetar inom socialtjänsten innefattar numera även områden som skolan, hälso- och sjukvården samt kriminalvården (Kullberg 2011, 5). Frivilligsektorn har även ett stigande antal socionomer (Lundström & Sunesson 2006). Egenföretagande och privatisering har fått en större utbredning i socialt arbete, vilket har bidragit till nya alternativa arbetsplatser för socionomer (Dellgran & Höjer 2005). Nya specialistprofessioner inom individ- och familjeomsorgen (IFO) och ett utökat antal enheter för äldre och personer med funktionsvariationer är också delar av det nya utvidgade arbetsfältet. Möjligheterna för socionomerna växer tillsammans med arbetsfältet men det innebär även att det kan uppstå överskott på arbetskraft inom vissa organisationer och en brist inom andra. Genom att undersöka socionomers karriärvägar kan man undersöka vilka organisationer som förväntas möta sina personalbehov och vilka som riskerar att få personalbrist. Därmed är det viktigt att undersöka vilka åtgärder som behövs för att öka en verksamhets attraktivitet (Kullberg 2011, s.5).

Det är viktigt för arbetsgivare att undvika personalbrist. Personalbrist kan bidra med negativa konsekvenser för de anställda och klienterna men också skapa ekonomiska problem för verksamheter (Shanks 2023). Vi anser därför att det finns skäl att undersöka vilka faktorer det är som bidrar till en mer attraktiv arbetsplats och vilka åtgärder som organisationen behöver göra för att möta sina personalbehov.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att undersöka socionomstudenters attityder till att arbeta med myndighetsutövning efter avslutad utbildning och studera vilka faktorer inom arbetet som potentiellt påverkar dessa attityder. Syftet med undersökningen kommer att besvaras utifrån följande frågeställningar:

1. På vilket sätt påverkas socionomstudenters attityder till arbete med myndighetsutövning av arbetsrelaterade faktorer?
2. På vilket sätt påverkas socionomstudenters attityder till att arbeta med myndighetsutövning av att ha tidigare erfarenhet av att arbeta med myndighetsutövning?
3. Hur ser socionomstudenters attityd till arbete med myndighetsutövning ut?

1.3 Hypoteser

Utifrån kunskapen vi har fått från den tidigare forskningen har vi formulerat tre hypoteser.

H1: Socionomstudenter har en generellt negativ attityd till arbeten med myndighetsutövning.

H2: Tidigare erfarenhet av myndighetsutövning påverkar socionomstudenternas attityder till arbeten med myndighetsutövning negativt.

H3: Socionomstudenter anser inte att arbeten med myndighetsutövning är attraktiva.

1.4 Definition av begreppet myndighetsutövning

Myndighetsutövning är ett svårdefinierat begrepp som inte är definierat i någon lag men som beskrivs i flera förarbeten samt av Justitieombudsmannen (JO). Det som utmärker myndighetsutövning är att det rör sig om beslut eller andra insatser som i hög grad är ett uttryck för samhällets maktbefogenhet över dess medborgare. Myndighetsutövning kan både innebära ett gynnande och missgynnande beslut för den enskilde, det som är kännetecknande är att den enskilde befinner sig i ett beroendeförhållande till myndigheten. För att myndighetsutövning ska förekomma krävs det även att myndigheten grundar sin befogenhet att bestämma om ett visst förhållande på en författning eller annat beslut av riksdagen eller regeringen. Det är endast ärenden som leder till bindande beslut som omfattas av begreppet myndighetsutövning, dock har JO uttryckt att även utredningsåtgärder kan innebära

myndighetsutövning (Socialstyrelsen 2017). Kort sagt, begreppet är grundat på föreställningar om ett maktförhållande mellan en enskild och ett offentligt organ.

2. Kunskapsläget

I detta kapitel presenterar vi tidigare forskning. Av tidigare forskning framgår det att socionomer tenderar att arbeta på kommunala verksamheter under korta perioder. I problemformuleringen nämner vi kort några faktorer som påverkar socionomers vilja att byta arbetsplats och i detta kapitel redogör vi för tidigare forskning på området. Efter att ha läst tidigare forskning uppmärksammade vi att de tre främsta anledningarna till att socionomer byter arbetsplats beror på att professionen är bred och har många karriärvägar, socionomernas egna mål och att arbetsplatsen inte uppfyller socionomernas behov och önskemål. Därför har vi valt att tematisera den tidigare forskningen utifrån tre teman: *En stor rörlighet, motiv till att byta arbetsplats* och *rekryteringsutmaningar inom socialtjänsten*. Vi har valt att enbart använda oss av forskning som berör Sverige och socionomer på svenska arbetsplatser då socionomers förutsättningar skiljer sig åt internationellt.

Vi har sökt vetenskapliga publikationer och litteratur via databaser och olika sökmotorer, Lubsearch, DiVa (Digitala Vetenskapliga Arkivet), LIBRIS (De svenska bibliotekens söktjänst) och Google Scholar. Vi har filtrerat våra sökningar genom att enbart söka efter vetenskapliga publikationer som är peer reviewed och tillgängliga online. Vid större träffar reglerades tidsspannet för att få så aktuellt material som möjligt. Några av artiklarna har hittats genom referenslistor i refererad forskning. Övrig kunskap har inhämtats från myndigheters och fackförbunds rapporter.

Sökorden som användes var bland annat *myndighetsutövning*, *social work students*, *career path*, *attityder*, *attitudes*, *motive*, *Sweden* och *expectation*.

2.1 En stor rörlighet

Socionomer arbetar inte enbart inom socialtjänster runt om i landet, utan arbetsfältet för socionomer utgörs även av arbetsplatser som hör till människobehandlande organisationer, vilket innebär alla arbeten där man har som arbetsuppgift att besluta om resurser som används för att stödja eller kontrollera människor (Hasenfeld 2010). Några exempel på människobehandlande organisationer är socialförvaltningar, biståndsorganisationer och vårdcentraler (Linde & Svensson 2013, s.10-11). Traditionellt har socionomer främst arbetat inom socialtjänsten, hälso- och sjukvården, kriminalvården och på skolor. Socionomernas arbetsfält har expanderat och möjligheterna har blivit fler. Allt fler socionomer blir anställda inom frivilligorganisationer (Kullberg 2011). Sedan 1970-talet har socionomerna fått möjlighet att göra forskarkarriär inom socialt arbete (Sunesson 2003). Socialtjänsten har också utvecklats som organisation, vilket har inneburit ett tillskott av nya specialiserade tjänster och områden. Några exempel på dessa områden är bland annat försörjningsstöd och missbruk (Berman & Lundström 2008). Socionomutbildningen har även utvecklats med åren och är numera den främsta utbildningen för dem som vill arbeta med äldre och funktionshindrade, då dessa områden inte längre har några egna utbildningar (Kullberg 2011).

Dellgran och Höjer (2005, 248) beskriver fenomenet *professionellt projekt* som en yrkesgrupps kollektiva strategier för att organisera en enskild yrkesgrupps relationer, gränser och samspel med staten. Dessa strategier syftar till att uppnå ökad legitimitet och status för yrkesgrupper. På så sätt får de enskilda yrkesgrupperna större autonomi och kontroll över sin yrkesutövning och utbildning. Socionomer har haft många professionella projekt som har resulterat i bland annat etableringen av begreppet socialt arbete, socionomutbildning, yrkesbeteckningen socionom, etablering av etiska regler, magisterutbildning och auktorisationssystem. Enligt Dellgran och Höjer (2005) gör yrkesgrupper anspråk på olika arbetsområden för att stänga ute andra grupper och verksamheter eller för att inkludera nya områden i sin egen yrkesutövning. Socionomer har anammat och monopoliserat många arbetsområden men de befinner sig även på områden där de konkurrerar om arbetsuppgifter med andra professioner. Ett exempel på ett sådant område är familjeterapin. Genom att flytta gränserna och ramarna för en profession, vidgas arbetsfältet och detta möjliggör en större spridning bland yrkesutövande och möjligheten för en större rörlighet i professionen uppstår (Dellgran & Höjer 2005, 248-249).

Dellgran och Höjer (2005) talar även om *individuell professionalisering* som avser utveckling av förmågor och kompetenser för enskilda yrkesutövande. Det kan vara i form av utökade yrkeserfarenheter, specialisering, handledning eller vidareutbildning. Den individuella professionaliseringen bidrar också till det professionella projektet genom att utveckla en yrkesutövning och skapa en starkare legitimitet på arbetsplatsen. Detta gäller särskilt för de yrkesverksamma som arbetar på arbetsplatser där socionomyrket inte är en dominerande yrkesgrupp. Skolkuratorer är socionomer som ofta arbetar själva bland andra väletablerade yrkesgrupper och den individuella professionaliseringen möjliggör att de får ett lika stort inflytande som de andra yrkesgrupperna (Dellgran & Höjer 2005, 249-250). Individuell professionalisering är alltså ännu en av orsakerna till att socionomer har möjlighet att arbeta på nya arbetsplatser och ändå anpassa sig väl till sina arbetsuppgifter och konkurrenter.

Den största omställningen från de traditionella arbetsplatserna för socionomer kom med privatiseringen av socialt arbete. När man talar om orsaker till privatisering av yrkesområden brukar man skilja på *policydriven* och *efterfrågedriven* privatisering. Den policydrivna privatiseringen sker i samband med politiska beslut, medan efterfrågedriven privatisering sker när offentliga verksamheter inte anses kunna eller vilja tillfredsställa ett visst servicebehov i offentliga former. Privatisering kan ses som en individuell strategi för att uppnå ökad handlingsfrihet, självständighet och kontroll över det egna arbetets organisering. För socionomer kan det privata alternativet upplevas lockande med högre status, inkomst, högre grad av frihet och möjlighet att bestämma över sin egen yrkesutövning. Privatisering blir på så vis ännu en strategi som kan tillämpas när socionomer känner sig missnöjda med sina arbetsplatser eller att de vill hantera förändringar på egna sätt (Dellgran & Höjer 2005, 250-251).

När rörligheten är vidgad på detta vis får socionomerna många möjligheter att välja arbetsplatser efter sina egna preferenser, vilket låter som något enbart positivt men det innebär även en rad konsekvenser för de människobehandlande organisationerna. Om det uppstår en obalans mellan olika arbetsområden och det visar sig att ett av arbetsområdena har bättre villkor kan detta ge ett upphov till rörelse bland de anställda och försätta en organisation i personalbrist. Om många yrkesutövande söker sig till att göra en individuell specialisering för att öka sin kompetens genom specialisering eller handledning, kan detta bli en anledning att byta arbetsplats till verksamheter som erbjuder sådana möjligheter. Den högre autonomin inom den privata sektorn förstärker även rörelsen från det traditionella klientarbetet med myndighetsutövning till arbeten med andra klientgrupper och professioner (Dellgran & Höjer

s. 2005, 264). De många karriärmöjligheterna kan alltså leda till att olika arbetsområden kan få ett överskott på socionomer medan andra får ett underskott. Ett brett arbetsfält kan också göra att man skapar karriärplaner som innebär att arbeta kortare perioder inom vissa arbetsområden för att söka sig till andra arbetsområden som slutmål (Kullberg 2011).

2.2 Motiv till att byta arbetsplats

Forskare menar att New Public Management har inneburit en stor skillnad för professioner inom socialt arbete. New Public Management utgår från att styra offentlig verksamhet med hjälp av marknadsprinciper då offentlig produktion anses vara för dyr och ineffektiv. Enligt Almqvist (Johansson, 2013) är målet att uppnå högre effektivitet via decentralisering, målstyrning och uppföljning. Denna reform har inneburit ett nytt arbetssätt som syftar till att vara kostnadseffektiv, öka kontrollen på arbetsplatsen och att skapa standardiserade rutiner som går före de professionellas övertyganden (Blome & Espvall 2023, 1). En konsekvens av denna reform är att arbetet inte längre grundar sig i teoretisk- eller erfarenhetsbaserad kunskap och att den etiska värdegrunden ställs mot organisationernas intressen, som prioriteras högst. Det kan uppstå etiska dilemman när organisationens intresse går före den etiska värdegrunden och detta kan i sin tur leda till en hög omsättning av anställda och att fler yrkesprofessionella väljer att lämna kommunala arbetsplatser för arbeten inom den privata sektorn (Blome & Espvall 2023, 2).

Socionomers profession påverkas och förändras i samband med att det sker förändringar i vårt samhälle. Några exempel på samhällsproblem som vi står inför i nuläget är stora ekonomiska klyftor som fortsätter öka, en större boendesegregation och fler invånare som hamnar i utanförskap. Detta har inneburit en större press på socionomprofessionen och det har även orsakat att välfärdsstatens ekonomiska medel har fått inskränkas successivt (Bruhn et al. 2020, 12). En hög ärendebeläggning har bidragit till ett ökat behov av yrkesverksamma socionomer vilket innebär att socialarbetare får högre krav på att utföra sina arbetsuppgifter på ett korrekt sätt för att undvika felaktigheter som fördröjer ärendena. Mycket fokus går även till att utnyttja resurserna på ett effektivt sätt för att minska eventuella kostnader för organisationerna. Följderna av denna utveckling är att socialarbetare har fått en sämre psykosocial arbetsmiljö, vilket har inneburit ett ökat antal sjukskrivningar och en ökad personalomsättning (Bruhn et al. 2020, 12).

Anna Charlotta Petersén undersökning “Newly Qualified Social Workers’ Careers: A Mix of Turbulence, Goals and Safety” (2023) lyfter olika motiv till varför nyexaminerade socionomer har karriärvägar som innebär många byten av arbetsplatser. I denna studie har författaren kategoriserat deltagarnas motiv och karriärplaner i tre grupper, “*the turbulent career*”, “*the goal-oriented career*” och “*the safe career*”. Motiven för deltagarna inom den turbulenta kategorin rörde arbetsförhållanden och chefer. Intervjupersonerna menade att dåliga arbetsförhållanden och chefer som brydde sig mer om vad de styrande, statliga institutionerna hade att säga än om arbetsplatsen de själva skulle hantera och detta fick dem att lämna sina tidigare arbetsplatser (Petersén 2023, 802-804). Kuratorer utgör majoriteten av den målinriktade kategorin. Dessa hade en mer strategisk karriärplan och bytte arbetsplats för att komma åt sin kuratorsposition. De var inte lika missnöjda med sina arbetsplatser och hade inte planer på att lämna professionen. De deltagare som tillhörde den säkra kategorin var främst arbetare inom myndighetsvärlden och de ansåg sig vara nöjda med sina arbetsplatser men att de gärna hade testat på nya arbetsmöjligheter (Petersén 2023, 802-804). Studien lyfter även att det är en stor skillnad mellan socionomer med en målinriktad karriär och de som har en turbulent karriär. De förstnämnda har en plan för vilka karriärsbeslut de måste göra för att nå sitt mål, medan de andra tar de arbetsmöjligheter de får och vilka möjligheter som uppstår formar deras karriärer (Petersén 2023).

Rörligheten är som lägst bland socionomer som arbetar i utredande, bedömande och i kuratorsposition. Rörligheten är även låg bland de socionomer som arbetar i psykosocial rådgivningsposition och omsorgsposition. Rörligheten är alltså lägre i de positioner där man arbetar direkt med brukaren. Högst rörlighet finner vi i de administrativa positionerna, nämligen chefs-, stabs- och samordningsposition (Bengtsson 2020, 434). Orsaken till den låga rörligheten bland socionomer i utredande och bedömande positioner kan förklaras med att de som väljer att stanna arbetar utifrån sina egna *karriärpreferenser*. Bengtsson (2020) stödjer sitt antagande med en irländsk undersökning som har formulerat tre förhållningssätt till arbetet inom den sociala barnvården, *karriärpreferenser*, *omvändare* och *genomfarare*. *Omvändare* är de som initialt hamnat på arbetsplatsen av ren slump eller på grund av brist på alternativ men som trivdes och valde att stanna kvar. *Genomfarare* befann sig enbart på arbetsplatsen för att komma vidare i sin karriär. En del socialarbetare beskrev det som något man avtjänar, som förväntas av dem eller som en *stepping stone* till nästa steg (Bengtsson 2020, 234-235). Rörelsen från utredande och bemötande positioner, myndighetsvärlden, rör sig främst mot positioner med möjlighet till större autonomi. Därmed anses detta vara ännu ett

motiv för socionomer att byta arbetsplats. Den omvända rörelsen *till* utredande och bemötande positioner är ytterst begränsad och därmed kan man tala om denna rörlighet som mobilitet, eftersom en stor del yrkesutövande har lämnat sina tidigare arbeten för positioner med högre status. Positionen med låg status, den utredande och bedömande i detta fall, framstår som lägst ner i en hierarkisk trappa och som en erfarenhetsgrund eller träningsarena för arbete i andra positioner (Bengtsson 2020, 242).

2.3 Rekryteringsutmaningar inom socialtjänsten

Sveriges Kommuner och Landsting publicerade en rapport om rekryteringsläget inom socialtjänsten 2015 och i rapporten nämner de att det har varit svårast att rekrytera erfarna socionomer, alltså socionomer med minst två års erfarenhet av socialt arbete, inom *barn och unga* och inom *ekonomiskt bistånd* (Sveriges Kommuner och Landsting 2015). För arbetsområdet *barn och unga* har 86 procent av kommunerna ganska eller mycket svårt att rekrytera nyexaminerade såväl som erfarna socionomer och chefer/arbetsledare. Det är något enklare att anställa nyexaminerade socionomer i storstäder, jämfört med glesbygdskommuner. Nio av tio kommuner har svårt att rekrytera socionomer inom *ekonomiskt bistånd*, framförallt i glesbygdskommuner. Av rapporten framgår det också att nio av tio kommuner önskar stöd i att göra myndighetsutövning mer attraktivt och stöd i arbetet för introduktion till nyanställda (Sveriges Kommuner och Landsting 2015).

Novus, det privata undersöknings- och analysföretaget, har med hjälp av webbintervjuer med medlemmar i Akademikerförbundet SSR gjort en kartläggning av socialsekreterares inställning till sitt arbete. Av deras rapport framgår det att majoriteten av alla socialsekreterare arbetar inom området barn och unga och att en femtedel befinner sig inom området ekonomiskt bistånd och ännu en femtedel inom missbruk och beroende. Det som vi ansåg var anmärkningsvärt var att det nu är fler socialsekreterare som arbetar inom andra verksamhetsområden, som inte är de standardiserade arbetsområdena för socialtjänsten (barn och unga, ekonomiskt bistånd, missbruk och beroende, socialpsykiatri, uppsökande verksamhet och LSS), än någonsin förut. På bara tre års tid har andelen som arbetar inom andra verksamheter ökat från åtta procentenheter till fjorton (Novus 2022).

Från Novusrapporten kan vi också utläsa att cirka sex av tio socialsekreterare är missnöjda med sin lön och arbetsbelastning. Ungefär hälften känner att de har bristande resurser och att de är missnöjda med personalomsättningen. Närmare fyra av tio socialsekreterare är

missnöjda med sina utvecklingsmöjligheter inom yrket och känner att det inte finns en öppenhet med att diskutera problem och brister i arbetet (Novus 2022).

Ungefär hälften av de socialsekreterare som deltog i Novus undersökning tycker att arbetsbelastningen har ökat från föregående år. Deltagarna fick frågan om vilka följder de har sett av den ökade arbetsbelastningen och 85 procent svarade att den har bidragit till ökad stress, 69 procent anser att de har fått svårare för att utföra ett bra jobb och 56 procent anser att den ökade arbetsbelastningen har lett till att fler anställda säger upp sig (Novus 2022).

2.4 Sammanfattning av forskningsfältet

Sammanfattningsvis kan vi säga att socionomers arbetsfält har utvecklats och utvidgats under de senaste decennierna och ser ut att fortsätta göra det i framtiden. Denna utveckling har inneburit både positiva och negativa konsekvenser för professionen. De negativa konsekvenserna gäller framför allt för de yrkesområden som hör till utredande och bedömande positioner som har fått svårt att rekrytera erfarna socionomer de söker sig till andra arbetsplatser med högre status. Det finns även många motiv till varför socionomer byter arbetsplats i den omfattningen de gör men de flesta motiven handlar om missnöje kring arbetsbelastning, ledarskap på arbetsplatsen och att deras karriärplaner är att arbeta inom andra yrkesområden men att de ser arbete inom myndighetsutövning som ett nödvändigt mellansteg.

3. Teori

I detta kapitel lyfter vi fram två teorier som vi kommer att analysera vårt datamaterial utifrån. Attityd eller attitydresponser är den första teorin och med den avser vi att tolka och analysera betydelsen och eventuella orsaker bakom studenternas attityder som framställs i vårt datamaterial, de har även hjälpt oss att utforma våra enkätfrågor. Den andra teorin är Herzbergs tvåfaktorsteori som vi har valt att använda oss av för att identifiera faktorer som mäter missnöje på en arbetsplats.

3.1 Attitydresponser

Det finns många definitioner som förklarar innebörden av begreppet attityd, men vi har valt att använda oss av Eagly och Chaikens (1993) definition som lyder:

Attityd är en psykologisk tendens som uttrycks genom att värdera en specifik entitet med någon annan grad av gillande eller ogillande.

Enligt denna definition är det underförstått att värderingen är riktad mot något slags objekt, så kallat attitydobjekt (Biel 2012 s.23-24). Attityden skapas först när en individ ger en respons riktad mot ett objekt och denna respons kan uttryckas affektivt, kognitivt eller genom ett beteende. Denna respons kan skapa en psykologisk tendens som gör att man värderar attitydobjektet snarlikt varje gång man bemöter det. Om denna tendens har skapats hos en individ, har individen skapat en attityd till objektet. Denna attitydtendens kan vara negativ, positiv och kan förändras (Eagly & Chaiken 1993, s.2-3). Attitydobjektet kan vara i princip vad som helst då det mesta kan vara föremål för värderingar. Attityder kan även riktas mot abstrakta objekt, såsom beteenden (Biel 2012 s.23-24). Ett attitydobjekt kan, generellt sett, vara allt som man kan tänka på (Eagly & Chaiken 1993, s.5).

Eagly och Chaiken (1988) har även benämnt attityd som ”en behållare av en persons tidigare direkta eller indirekta erfarenheter av attitydobjektet”. Men attityder är inte bara kunskapsrelaterade. De kan även betraktas som någon form av affekt eller känsla, samt vara associerade med ett individs beteendemönster (Biel 2012 s.24-25).

De tre attitydkategorierna

Eagly & Chaiken (1993) skriver om de tre komponenterna *kognition, beteende och emotion* (Katz & Stotfield 1959; M.J. Rosenberg & Hovland 1960). Dessa tre komponenter återfinns många gånger tillsammans vid utformningen av en attityd, men inte nödvändigtvis. Attityder varierar med olika situationer och beroende på hur händelseförloppet går till kan olika komponenter komma till uttryck (Biel 2012 s.25-26).

Den kognitiva kategorin innehåller tankar som man kan ha om attitydobjektet. Dessa tankar brukar ses som övertygelser och dessa övertygelser förstås som förbindelser som individen skapar mellan attitydobjektet och olika utmärkande egenskaper för objektet. Kognitiva responser innebär även de verbala responser där personer anger vad de tycker och tänker om något. Kognitiva responser vara kan allt från mycket positiva till mycket negativa (Eagly & Chaiken 1993). Det är de kognitiva responserna som vi främst har undersökt i vår enkätstudie då vi har undersökt hur socionomstudenter tänker kring olika arbetsrelaterade faktorer.

Kategorin som avser beteende innebär de handlingar som människor uppvisar i relation till attitydobjektet. En beteenderespons är en observerbar och mätbar handling eller reaktion från en individ på olika stimuli eller situationer i sin omgivning. Om du har en positiv attityd till hundar kommer du vilja interagera med dem eller bli glad när du ser dem. Om du har en negativ attityd till hundar kommer du inte vilja interagera med dem eller bli rädd när du ser dem. Beteenderesponser kan tolkas genom att analysera sammanhanget där de inträffar, individens tidigare erfarenheter och eventuella konsekvenser som följer av responsen. Denna tolkning kan ge insikter i individens motivation, känslor och tankar samt bidra till förståelsen av hur människor agerar och interagerar med sin omgivning. Vi har även använt oss av denna kategori i vår enkätstudie då vi undersöker vilka karriärplaner socionomstudenter har efter sin avslutade utbildning, vilket speglar studenternas avsikter med deras utbildning och på så vis även deras attityder.

Den affektiva kategorin berör känslor och emotionella responser som personer har i relation till ett attitydobjekt (Eagly & Chaiken 1993 s.10). Vi har inte använt denna kategori i vår undersökning då den inte relaterar till våra frågeställningar.

Norm och attityd är två begrepp som ofta förväxlas med varandra och därmed anser vi att det är viktigt att definiera vad som skiljer dessa begrepp åt. Attityder är föreställningar som enskilda individer har, medan en norm är när dessa föreställningar påverkas och formas av

andra än individen själv (Biel 2012 s.20-21). Normer är föreställningar som kan påverka hur man själv väljer att agera eller bli ledande för vad man anser vara moraliskt rätt och fel.

3.2 Herzbergs tvåfaktorsteori

Motivation

Motivation som begrepp kan kort sammanfattas som de sociala, biologiska och psykologiska faktorer som aktiverar, dirigerar och upprätthåller beteende i olika grader av intensitet för att uppnå ett mål (Kaufmann & Kaufmann 2016 s.123).

Motivation på en arbetsplats är något som driver och bibehåller en individs jobbpresentation, motivation kan delas upp i yttre och inre faktorer. De inre faktorerna är de som påverkar individens trivsel sett till arbetsuppgifterna och utförandet av dessa. Det är viktigt för den anställda att den känner att den har tillräckligt med kunskap för att utföra arbetsuppgifterna och känner sig bekväm med utförandet av uppgifterna. De yttre är konkreta faktorer som exempelvis förmåner, lön, chans till befördran (Herzberg 1993, s.44-50.)

Herzbergs tvåfaktorsteori

Herzbergs tvåfaktorsteori bygger på Maslows behovshierarki som publicerades 1943, Maslow forskade om självförverkligande och hur människor kunde uppnå det genom att olika behov blir uppfyllda och tillgodosedda. Dessa behov delades upp i sju huvudgrupper, fem av dem kan grupperas i en hierarki. I botten hittar man de fysiologiska behoven, hunger, sömn och så vidare.

Nästa två grupper är trygghetsbehov och behov av kärlek, grupp nummer fyra är komplex och inbegriper behovet av självhävdelse. Med självhävdelse syftade Maslow på självrespekt och respekt från andra, behov såsom frihet, erkännande och uppmärksamhet från andra, prestationsförmåga, styrka och oberoende behöver bli förverkligade och uppfyllda. Överst i hierarkin finns behovet av självförverkligande, att få utveckla sina möjligheter och talanger (Lindkvist, Bakka & Fivelsdal 2014 s.174-175).

Fredrick Herzberg (1959) utvecklade en teori som han kallar för tvåfaktorteorin efter att han intervjuat hundratals arbetare och bett dem beskriva situationer som skapat trivsel och vantrivsel på arbetet. De faktorer som i de flesta fall angavs som anledning till varför man trivdes var inte samma faktorer som angavs för orsak till vantrivsel. En vanlig tolkning är att

trivsel och vantrivsel är varandras motsatser men Herzberg påvisade att dessa två begrepp, trivsel och vantrivsel, kan ses som två oberoende dimensioner. Därför skilde han mellan *motivationsfaktorer* och *hygienfaktorer*.

Motivationsfaktorer:	Hygienfaktorer:
Bekräftelse	Ledning
Ansvar	Lön och andra förmåner
Prestationer	Arbetsmiljö
Karriärutveckling	Arbetsstrygghet
Arbetet i sig	Status
Personlig utveckling	Faktorer i privatlivet
	Organisationens administration och policys

Motivationsfaktorer främjar trivsel om de finns men inte nödvändigtvis vantrivsel om de saknas och hygienfaktorer kan skapa vantrivsel om de saknas men skapar inte trivsel om de finns (Kaufmann & Kaufmann 2016 s.151).

Hygienfaktorer är grundfaktorer som måste finnas för att en person inte ska vantrivas, de kan ses som förebyggande faktorer. Dessa faktorer är inte de som motiverar en individ utan för att skapa motivation så måste motivationsfaktorerna finnas på plats. Herzberg (1959) menar att dessa 14 faktorer interagerar med varandra och medverkar till skapandet av motivation och tillfredsställelse av arbetet för individen.

Herzbergs tvåfaktorsteori har testats en uppsjö av gånger i flertalet studier med varierande resultat, vissa studier påvisar att faktorerna stämmer i sin ursprungliga form medan andra menar att faktorerna behöver uppdateras. Kritikerna har även påtalat att både Herzbergs urval, revisorer och ingenjörer, och insamlingsteknik har påverkat resultatet, de tillfrågade länkade de faktorer som skapar tillfredsställelse till sina egna prestationer och de faktorer som skapar missnöje till faktorer som låg utanför deras kontroll, såsom företagspolicy och ledning (House & Wigdor 1967).

Utöver kritiken mot metoden som Herzberg använde under sin undersökning så kritiseras även kategoriseringen av faktorerna, till exempel att lön kategoriseras som en hygienfaktor när lön är något som påverkar människor väldigt individuellt och kan kategoriseras både som en hygien och motivationsfaktor. Herzberg såg själv att detta men valde att kategorisera lön som en hygienfaktor utifrån analys av sitt resultat från sin studie (Herzberg 1959 s.82-83). Ytterligare faktorer som kan falla inom båda kategoriseringarna är anställningstrygghet, status och sociala relationer (Parsons och Broadbridge, 2006).

Vi har valt att använda oss av några av dessa kategorier i vår utformning av enkäten för att se vilka faktorer som eventuellt påverkar socionomstudenters framtida val av arbetsplatser.

4. Metod

I detta kapitel beskriver vi hur enkäten har utformats och hur datainsamlingen har utförts. Vi redogör även för hur vi har reflekterat kring reliabilitet och validitet och hur vår arbetsfördelning har sett ut under arbetets gång.

4.1 Kvantitativ ansats

Vi valde en kvantitativ ansats då den kan tillämpas för att samla in och analysera numeriska data för att få en generell och numerisk bild av ett fenomen som undersöks (Bryman 2018, 198-199). Vi ville mäta och analysera socionomstudenters attityder och då blev en kvantitativ ansats ett rimligt alternativ för att besvara våra frågeställningar. Med en kvantitativ metod är det möjligt att undersöka attityder hos en större mängd människor och analysera svarsfrekvenser och skillnader i attityd (Barmark & Djurfeldt 2020, s.25). Vi valde att använda oss av webbenkäter som datainsamling för att kunna använda oss av en likertskala som vi avsåg att mäta attityderna med. En likertskala är ett flerindikatormått för en uppsättning attityder som rör ett visst tema eller område. Målet med en likertskala är att mäta intensiteten i en känsla eller en upplevelse som rör det aktuella området (Bryman, 2018 s.204). Genom webbenkäten fick vi dessutom möjlighet att nå ut till socionomstudenter på alla lärosäten runt om i landet, vilket gav oss ett bredare datamaterial att analysera.

4.2 Urval

Utifrån våra frågeställningar valde vi att begränsa vårt urval till socionomstudenter på olika lärosäten i Sverige. Då vi ville få en övergripande och generaliserbar bild av fenomenet valde vi att nå ut till alla 19 lärosäten och socionomstudenter på samtliga 7 terminer av utbildningen. Vi fick ett totalt antal responder på (n=181) varav fördelningen mellan lärosäten såg ut på följande vis (se tabell 4.1). Våra respondenter representerar främst två lärosäten i Sverige och detta har vi i åtanke vid kommande analyser.

Vi använde oss av både ett bekvämlighetsurval och ett snöbollsurval. Ett bekvämlighetsurval innebär i princip vad begreppet antyder, att man når ut till de respondenter som man har tillgång till (Bryman 2018, 243-244). I vårt fall hade vi en enklare tillgång till studenter på Lunds universitet, vilket också framgår i urvalspopulationen. Snöbollsurval innebär att en forskare initialt får kontakt med ett mindre antal personer som är relevanta för undersökningen och genom dessa personer får kontakt med ytterligare respondenter (Bryman 2018, 245). Våra få personer var administratörer och kursföreståndare på olika lärosäten, som i sin tur skickade ut vår enkät till sina studenter. Vi publicerade även vår enkät på ett socionomforum på nätet.

Tabell 4.1 Urvalspopulation från olika lärosäten

Lärosäte	Antal	% av total	Kumulativt %
Lunds universitet	88	48,6%	48,6
Umeå Universitet	43	23,8%	72,4
Stockholm universitet	6	3,3	75,7
Högskolan i Gävle	2	1,1	76,8
Jönköpings universitet	2	1,1	77,9
Södertörn högskola	3	1,7	79,6
Linnéuniversitetet	3	1,7	81,2
Linköpings universitet	2	1,1	82,3
Göteborgs universitet	6	3,3	85,6
Mälardalens universitet	4	2,2	87,8
Högskolan i Halmstad	1	0,6	88,4
Uppsala universitet	2	1,1	89,5
Högskolan i Dalarna	1	0,6	90,1
Malmö universitet	2	1,1	91,2
Mittuniversitetet	3	1,7	92,8
Karlstads universitet	2	1,1	93,9
Högskolan väst	3	1,7	95,6
Okänd	8	4,4	100

Totalt finns det Enkäten nådde ut till totalt 259 personer varav 78 svar enbart var påbörjade och 181 svar var fullständiga, vilket indikerar en svarsfrekvens på 69,9 procent och ett bortfall på 30,1 procent.

Fördelningen mellan de olika terminerna är relativt jämn, med flest respondenter från termin sex (se tabell 4.2).

Tabell 4.2: Fördelning av socionomstudenter på olika terminer

Termin	Antal	%
1	16	9,00%
2	20	11,00%
3	12	7,00%
4	21	12,00%
5	28	15,00%
6	52	29,00%
7	32	18,00%

4.3 Enkätens utformning

Vi skapade vår enkät med hjälp av Sunet Survey, som är en molnbaserad tjänst där man kan skapa frågeformulär och distribuera dem via länk och e-post.

För att mäta socionomstudenternas attityd gentemot myndighetsutövning valde vi att använda oss av en likertskala. Vi fick inspiration från tidigare undersökningar och ansåg att detta mätinstrument var ett verktyg för vår undersökning. En likertskala består av fler påståenden och enbart en fråga som man värderar utifrån olika inställningar (Barmark & Djurfeldt 2020, s.49). I vårt fall ville vi undersöka flera faktorer under samma fråga som studenterna skulle ta ställning till. Denna metod använde vi oss av på tre av våra frågor som vi senare skulle jämföra och analysera (se fråga 3, 7 och 9 i bilagan).

Våra faktorer hämtade vi från tidigare undersökningar då vi ville vara säkra på att vi använde oss av mätbara och beprövade faktorer. Det är alltså en sammanställning av olika frågebatterier som andra forskare och studenter har använt sig av. En del faktorer hämtade vi även från Liedgren och Elvhages (2015) artikel om motiv och förväntningar bland socionomstudenter och dessa faktorer benämnde vi som *mjuka värden* och vi ansåg att de var viktiga att ha med då vi hade i åtanke att socionomstudenter kan vara olika långt i sina karriärplaner och i utbildningen. Därmed var det bra att inkludera mindre handfasta faktorer som inte enbart berörde arbetsplatsen, utan mer generella och altruistiska faktorer såsom att *hjälpa människor i svåra situationer*.

För våra arbetsplatsrelaterade faktorer försökte vi förhålla oss till hygienfaktorerna i Herzbergs tvåfaktorsteori då dessa avser att mäta missnöje som råder på en arbetsplats. Vi har inte använt Herzbergs egna faktorer då vi ansåg att de kunde brytas ner till mer konkreta och mätbara faktorer. Holmström och Segerberg (2015) använde sig av många arbetsrelaterade faktorer för att mäta socionomstudenters attityder gentemot socialtjänsten som framtida arbetsgivare. Vi valde därför att tillämpa deras faktorer. De hade även bra frågor gällande hur attraktiv socialtjänsten som arbetsgivare ansågs vara enligt studenterna. Vi ansåg att detta var relevant även för vår undersökning, då detta säger mycket om den direkta attityden till fenomenet, i vårt fall arbeten med myndighetsutövning. I vår enkät inkluderade vi därmed en fråga om studenterna ansåg att arbetsplatser med myndighetsutövning var attraktiva.

En av våra frågor är en öppen fråga där vi ber socionomstudenterna berätta vad deras huvudsakliga anledning till att de sökte till socionomprogrammet var. Vi valde att lämna frågan öppen då vi inte kunde förutse vad vi skulle få in för svar och planerade att istället koda svaren i efterhand. Vi ville även lämna utrymme för respondenten att utveckla sitt svar (Barmark & Djurfeldt 2020, s.57)

Vår enkät har även en fråga om vad socionomstudenterna har för karriärplaner efter avslutad examen. Frågan består av olika positioner inom socialt arbete, varav vissa är mer relaterade till myndighetsvärlden och de andra syftar mer till andra yrkesområden. Frågan har även ett fält där respondenterna kan formulera ett eget svar om de inte har som avsikt att arbeta med något av våra alternativ. Till denna fråga hör även sista frågan om hur länge de hade kunnat arbeta på en arbetsplats med myndighetsutövning. Vi valde att ha med dessa frågor för att kunna kartlägga studenternas karriärplaner och även undersöka om det som avsnittet *Tidigare forskning* antyder, om att positioner inom myndigheter enbart är temporära eller “pass-through” yrken, förekommer även i vårt datamaterial. För att kunna dra en sådan slutsats ville vi också ta reda på vad som var orsaken till att socionomstudenterna sökte sig till utbildningen. Om deras initiala plan var att vidareutbilda sig till psykoterapeut, samtidigt som de kryssar i att de planerar arbeta som exempelvis utredare i en utsträckning på ett till tre år, då bekräftas detta mönster.

Till vår andra frågeställning där vi vill undersöka om tidigare erfarenhet av myndighetsutövning påverkar socionomstudenters attityd gentemot arbete som innebär myndighetsutövning, har vi formulerat några frågor för att undersöka om studenterna har tidigare erfarenhet. Vi räknade med att en del studenter hade fått erfarenhet av myndighetsutövning genom sin verksamhetsförlagda undervisning (VFU). Därmed inkluderade vi frågor om man hade tidigare erfarenhet av VFU eller tidigare arbetserfarenhet. Enkäten bestod även av en icke-obligatorisk fråga som enbart de som hade tidigare erfarenhet skulle svara på och bedöma sina arbetsplatser.

Utöver detta hade vi frågor om vilket lärosäte och på vilken termin respondenterna studerade på.

4.4 Tillvägagångssätt

I detta delavsnitt kommer vi redogöra för hur vi har gått tillväga med vår datainsamling och vår bearbetning och analys av det insamlade datamaterialet.

4.4.1 Insamling av data

Vi kontaktade programansvariga på tre lärosäten, Lunds universitet, Malmö universitet och Linnéuniversitet i Växjö med en förfrågan om det fanns möjlighet för dem att sprida vår digitala enkät på deras digitala läroplattformar såsom Canvas, då vi ville jämföra dessa tre lärosäten. Linnéuniversitetet kunde tyvärr inte sprida vår enkät som vi önskat så då fick vi tänka om och bestämma oss för hur vi skulle nå ut till vårt urval och vilka ändringar som skulle göras både i enkätutformning och urvalsprocessen.

Istället försökte vi sprida enkäten på så många lärosäten som möjligt med förhoppning att få ett så stort urval som möjligt. Vi kontaktade programansvariga och registratorer på ett flertal lärosäten där socionomprogrammet finns (Lund, Umeå, Gävle, Halmstad, Malmö, Göteborg, Linköping och Jönköping). Två lärosäten hade möjlighet att sprida vår enkät, Lund och Umeå. Resterande tillfrågade lärosäten hade ej möjlighet att tillgodose vår förfrågan, då valde vi att lägga ut länk till vår enkät i en stängd grupp på Facebook. Gruppen på Facebook är till för yrkesverksamma socionomer samt socionomstudenter. Genom Facebook-gruppen lyckades vi nå ut till socionomstudenter från 17 av 19 möjliga lärosäten i Sverige. Registrator på Lunds universitet och Umeås universitet skickade ut en länk till vår enkät och vårt informationsbrev till respondenterna på lärosätets digitala plattform, Canvas.

Enkäten öppnade 15 april och stängdes den 30 april, inga påminnelser skickades ut. Då en fråga fått fel kodning, fråga 11 (se bilaga 2), en kodning som innebar att respondenterna var tvungna att kryssa i samtliga alternativ och fylla i fritext för att kunna gå vidare. Detta upptäckte vi inom de första 15 minuterna efter att enkäten öppnats, då vi fick mail från några av respondenterna. Vi insåg att detta potentiellt skulle kunna ge oss väldigt missvisande svar och stängde enkäten och kodade om frågan, detta gjorde att vi förlorade samtliga svar inom denna tidsram. Vi öppnade enkäten igen efter några minuter med förhoppningen att vårt urval skulle bli stort nog trots misstaget med kodningen av frågan. Via Sunet Survey har vi kunnat följa antalet besvarade enkäter, det första dygnet skickades majoriteten av svaren in följt av de två nästkommande dagarna.

4.4.2 Bearbetning och analys av data

I denna del följer en genomgång av hur materialet som ligger till grund för vår studie har hanterats och kodats. All hantering av data har genomförts med hjälp av statistikprogrammet

Jamovi. För att underlätta hanteringen av insamlad material och möjliggöra statistiska analyser av insamlad data har olika förberedande steg genomförts innan analysen av materialet gjorts.

Vi har använt oss av olika typer av frågor eller variabler i vår enkätstudie och därmed har vi behövt analysera de olika variablerna genom olika analystekniker som lämpar sig bäst efter variablernas karaktär. Det är därför viktigt att vi redogör för vilka olika variabler vi har använt oss av och vad som är unikt för dessa.

Våra frågor som avser att mäta attityder på en likertskala är *ordinalvariabler*. Ordinalvariabler är frågor där kategorierna kan rangordnas, men avståndet mellan kategorierna inte är lika stort (Bryman 2018, 409). Kategorier är ett annat ord för svarsalternativ. Ett exempel på en sådan variabel är vår fråga om vilka arbetsrelaterade faktorer som socionomstudenterna anser vara viktiga för deras framtida yrkeskarriär (se bilaga 2, fråga 3). Det finns fyra svarsalternativ som är rangordnade efter olika mått av hur viktigt något är, “*oviktigt*”, “*lite viktigt*”, “*ganska viktigt*” och “*mycket viktigt*”. Svarsalternativen har en rangordning där vi kan säga att något som är “*lite viktigt*” är viktigare än något som är “*oviktigt*”, men vi kan inte ge något mått på hur stort avståndet mellan dessa två svarsalternativ är.

Vi har även frågor som är *nominalvariabler*. Dessa variabler kan även kallas för *kategorivariabler* och har flera svarsalternativ som inte kan rangordnas och som inte har något samband mellan varandra (Bryman 2018, 409). Ett exempel på en nominalvariabel är vår fråga om vad socionomstudenterna ska arbeta med efter avslutad utbildning (se bilaga 2, fråga 11). I den frågan är svarsalternativen olika yrkesroller inom socialt arbete, exempelvis “*familjebehandlare*” och “*kurator*”. Detta är två olika kategorier som inte har något samband mellan sig och inte kan rangordnas.

I enkäten förekommer även några *dikotoma variabler*, vilket innebär frågor som enbart har två svarsalternativ (Bryman 2018, 409-410). Ett exempel på en dikotom variabel är vår fråga om socionomstudenterna har tidigare arbetserfarenhet av myndighetsutövning före eller under studietiden (se bilaga 2, fråga 6). På denna fråga kunde respondenterna enbart svara ja eller nej. Då man inte kan rangordna dessa kategorier är det mest lämpligt att se dikotoma variabler som nominalvariabler.

Då våra frågeställningar vill *förklara* ett samband är de *bivariata frågeställningar* (Barmark & Djurfeldt 2020, s.109). En bivariat frågeställning innebär att man gör en analys av två variabler och undersöker hur dessa relaterar till varandra (Bryman 2018, s.416). För att

undersöka vår andra frågeställning om hur arbetsrelaterade faktorer som socionomstudenter anser vara viktiga relaterar till deras attityder om arbete med myndighetsutövning har vi gjort ett *t*-test av medelvärdesskillnaden för två av våra frågor. Anledningen till att vi har valt att undersöka medelvärdesskillnaden är för att vi jämför två variabler som är kvalitativa och ordinala. När man har en uppsättning av två variabler av denna karaktär kan man inte göra en regressionsanalys, som man vanligtvis använder sig av för att mäta och tolka samband mellan två variabler. Ett *t*-test används för att mäta *statistisk signifikans* för ett samband, med andra ord mäter man om det finns ett samband mellan variablerna eller om det bara kan uppstå slumpvis (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2018, s.183-187). Vi har utfört vårt *t*-test i analysprogrammet Jamovi och därmed inte behövt beräkna den statistiska signifikansen på egen hand. Vi gjorde ett "*paired samples t-test*", vilket vanligtvis används för att mäta medelvärdesskillnader för samma variabler vid två olika tillfällen (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2018, s.238-239). I vårt fall har vi samma faktorer som vi mäter vid tre olika tillfällen och med andra frågor (se bilaga 2, fråga 3, 7 och 9). Därmed kunde vi applicera "*paired sample t-test*" i vår analys för att undersöka medelvärdesskillnaderna för dessa tre frågor. Resultatet fick vi i form av *p-värden*, vilket är måttet för statistisk signifikans. P står för *probability* och man kan även kalla p-värdet för ett sannolikhetsvärde. För att ett samband ska räknas som statistiskt signifikant ska p-värdet vara $< 0,05$. Detta innebär att det är 95% eller högre sannolikhet att det finns ett samband.

Innan vi kunde undersöka medelvärdesskillnaden för våra variabler, behövde vi först undersöka hur medelvärdena såg ut för de olika variablerna var för sig. För att få fram medelvärdet för en variabel behövde vi göra en *univariat analys*. Denna analys undersöker variationen och andra egenskaper hos en variabel (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2018, s.39). Beroende på vilken variabel man undersöker, kan analysen se olika ut. De variabler vi behövde för vårt *t*-test som vi beskriver i ovanstående stycke var alla ordinalvariabler och det bästa sättet att illustrera sådana variabler är genom en *frekvenstabell* (Barmark & Djurfeldt 2020, s.109). En frekvenstabell visar antalet respondenter och den procentuella andelen respondenter som har valt olika svarsalternativ (Bryman 2018, s.411). I våra frekvenstabeller har vi även med hjälp av Jamovi lagt till centralmättet medelvärde. Vi skapade frekvenstabeller för samtliga ordinalvariabler och nominalvariabler, då båda dessa faller under *kvalitativa variabler* och är därmed mest lämpliga för frekvenstabeller (ibid.)

Vår öppna fråga (se bilaga 2, fråga 10) som berör socionomstudenternas anledning till varför de sökte till socionomutbildningen har vi analyserat genom att kategorisera svaren vi har fått i

olika kategorier. Vi har alltså gjort en kodning av vårt datamaterial i efterhand, så kallad “post-coding” (Bryman 2018, s.313). Vår kodning resulterade i att svaren kunde kategoriseras i sex kategorier: *vidareutbildning, bred utbildning, bred arbetsmarknad, hjälpa människor/göra skillnad, egna erfarenheter* och *självförverkligande*. Dessa kategorier har vi sedan tilldelat siffror från ett till sex för att kunna analysera svaren på ett kvantitativt sätt (Bryman 2018, s.313). Frågan var även formulerad på ett strukturerat sätt och informationen som efterfrågas är ganska specifik, vilket har underlättat kodningen och lämnat lite utrymme för eventuella felmarginaler (Barmark & Djurfeldt 2020, s.57).

Vi gjorde samma sak för vår fråga om vad socionomstudenterna tänkte arbeta med efter avslutad examen (se bilaga 2, fråga 11), där de kunde formulera ett eget svar om inte våra alternativ stämde överens med deras planer. Kategorierna som vi formulerade efter kodningen var: *enhetschef/chef, socialsekreterare, vet inte än, vidareutbildning, arbeta på-/öppna eget HVB, brottsförebyggande/civilutredare inom polisen* och *idéellt arbete*. Dessa kategorier har också numererat och analyserats på samma sätt som frågan i ovanstående stycke.

På grund av att våra frågor som var utformade efter likertskalor inte kunde överföras från Sunet Survey på sätt som lämpade sig för Jamovis funktioner behövde svaren från dessa frågor koda om i Jamovi för att sedan kunna analyseras. Det gällde för frågorna tre, sju och nio (se bilaga 2, fråga 3,7 och 9). Frågorna har 19 delfrågor och varje delfråga har fyra svarsalternativ. Vi kodade svarsalternativen med siffror mellan ett och fyra och matade in samtliga svar för alla tre frågor i Jamovi.

4.5 Tillförlitlighet

Två begrepp som är viktiga att ha i åtanke när man utför en undersökning är validitet och reliabilitet.

4.5.1 Reliabilitet

Reliabilitet är kvaliteten på mätningen. Reliabiliteten är hög om två likadana undersökningar kommer fram till samma resultat oberoende av vem som utfört undersökningen. Något som är viktigt att ha i åtanke när det gäller reliabilitet är att en hög sådan inte automatiskt innebär en hög validitet, undersökningen kan vara korrekt utförd men man har mätt fel saker utifrån vad man ville besvara med undersökningen (Hjerm 2014 s.94). Vår enkät består av ett flertal frågor som är fasta flervalsfrågor, frågor som är lätta att återskapa om undersökningen ska

utföras av någon annan. Vi har hämtat färdiga frågebatterier från tidigare forskning och undersökningar för att säkerställa att vi använder oss av mätbara faktorer i våra frågor. Våra öppna frågor, tio och elva (se bilaga 2) kan påverka reliabiliteten då dessa svar kan förändras över tid. Även attityder och samhället kan ändras. Fråga ett var också en öppen fråga och här vi fick fem otydliga svar som vi fick tolka som okänt lärosäte, då vi formulerat frågan på ett sätt som kunde tolkas som att respondenten bara skulle svara på om de gick på högskola eller universitet. Frågorna i övrigt var formulerade på ett strukturerat sätt och informationen som efterfrågas var ganska specifik, vilket har underlättat kodningen och lämnat ett litet utrymme för eventuella felmarginaler (Barmark & Djurfeldt 2020, s.57).

4.5.2 Validitet

Validitet innebär hur bra vi mätt det vi ville mäta eller sambandet mellan teori och utförande. Något som kan vara ett problem är att det inte alltid är så lätt att veta om validiteten är låg eller hög då det är en bedömningsfråga baserad på hur väl man förstått teorierna man använt liksom tidigare forskning (Hjerm 2014 s.94). Enkätens frågor är vår undersöknings mätinstrument. Frågornas utformning grundar sig både i våra valda teorier och i tidigare forskning. Då vi har lyckats återanvända redan färdiga frågebatterier för vårt syfte, bör även någon annan kunna göra det. Nedan kommer vi att presentera de faktorer som har påverkat vår validitet.

a) Felformulering av fråga 7

Det vi har lagt märke till i efterhand är att vi har formulerat fråga sju fel (se bilaga 2, fråga 7). Avsikten med frågan var att be socionomstudenterna bedöma samtliga faktorer utifrån deras tidigare erfarenheter men frågan formulerades istället på ett sätt som eftersökte hur viktiga faktorerna var ännu en gång, precis som i fråga tre (se bilaga 2, fråga 3). Därmed har vi valt att inte analysera datamaterialet som hör till denna fråga då validiteten är för låg.

b) Felkodning av fråga 11

Efter att ha fått in allt datamaterial insåg vi att vi inte hade bearbetat fråga elva tillräckligt väl, då det fria svarsalternativet angav många yrkesroller som vi borde ha inkluderat i våra svarsalternativ då de hör till yrkesroller med myndighetsutövning. Vi hade även kunnat ta bort några av alternativen då de överlappar varandra i vissa fall. Trots detta har vi analyserat datamaterialet från denna fråga och kodat om våra frisvar så att vi ändå kan säga något om respondenternas karriärplaner. Hade vi gjort om undersökningen hade vi bearbetat denna

fråga och inkluderat så många yrkesroller som möjligt för att undvika överlappning och feltolkning.

4.6 Arbetsfördelning

Undersökningen har skrivits i ett gemensamt dokument. Under arbetet har vi kontinuerligt fört dialog om allt material som tillförts i dokumentet. Stora delar av arbetet har genomförts tillsammans med några undantag där vi fördelat ansvaret över några avsnitt. Sedina hade ansvar för kapitlet tidigare forskning och Marlene hade ansvar för metodkapitlet och etiska överväganden. Analyser och diskussioner har även genomförts tillsammans. Slutligen har båda haft ansvar för att korrekturläsa och granska materialet.

5. Etiska överväganden

Vår urvalspopulation är socionomstudenter från samtliga terminer på socionomprogrammet från ett flertal olika lärosäten i Sverige. Då respondenterna endast behöver uppfylla kriteriet att de studerar på socionomprogrammet på något lärosäte i Sverige bör det inte finnas något i vår insamlingsmetod som går emot de etiska principerna eller som kan utsätta respondenterna för stigmatisering då vi inte efterfrågar om bakgrund eller känslig information. Individer som medverkar i forskning ska skyddas från skada och kränkning, *individskyddskravet*, vår studie efterfrågar inte känslig eller privat information och våra svarsalternativ går inte att koppla till någon specifik respondent (Bryman 2018 s.170).

Vid etiskt övervägande i studier diskuteras etiska principer såsom *samtycke* och *konfidentialitet* (Eldén, 2020, s. 30 och s.84-85), i studien är konfidentialiteten informerad om i informationsbladet som skickades med i utskicket om deltagande i webbenkäten. Det som beskrivs i informationsbladet är att respondenten när som helst kan avbryta sin medverkan, frivilligheten att medverka i studien samt hur deltagandet i studien anonymiseras på ett sådant sätt att det inte går att koppla informationen till respondenten. Även *informationskravet* uppfylls genom att respondenterna får information om forskningsprocessen, vilka som utför forskningen och dess syfte, vilket formuleras på ett tydligt och lättbegripligt sätt genom det tidigare nämnda informationsbladet (Eldén, 2020, s.30 och s.86).

Nyttjandekravet uppfylls genom att vi tydligt informerat om hur insamlat material kommer att användas och i vilket syfte samt att insamlat material endast får användas för forskningsändamålet (Bryman 2018 s.171).

Utifrån kraven om *ärlighet* och *replikerbarhet* har vi valt att behålla flertalet faktorer från tidigare forskning som vi nämnt under 4.3 dels med anledning av replikerbarheten och jämförbarheten mellan forskningsresultaten.

Utöver ovan nämnda etiska överväganden kommer även studiens anonymiserade datamaterial bifogas och det kommer kunna användas för framtida forskning och närmare analys.

6. Resultat & Analys

I detta kapitel presenteras resultaten från vår datainsamling och vi kommer även att analysera resultaten utifrån våra frågeställningar:

1. Hur ser socionomstudenters attityd till arbete med myndighetsutövning ut?
2. På vilket sätt påverkas socionomstudenters attityder till arbete med myndighetsutövning av arbetsrelaterade faktorer?
3. På vilket sätt påverkas socionomstudenters attityder till att arbeta med myndighetsutövning av att ha tidigare erfarenhet av att arbeta med myndighetsutövning?

6.1 På vilket sätt påverkas socionomstudenters attityder till arbete med myndighetsutövning av arbetsrelaterade faktorer?

I enkäten besvarade respondenterna en fråga om vilka faktorer som var viktiga för dem i deras framtida yrkeskarriär som socionomer. Som vi tidigare har nämnt i metodavsnittet (se avsnitt 4.4.2) är svarsalternativen ordnade efter en ordinalskala som går från ett till fyra från vänster till höger, alltså kan medelvärdet som lägst vara ett och som högst vara fyra. Ett lågt medelvärde tyder på att det är en förskjutning till vänster som i vårt fall tyder på en negativ attityd eller att en faktor är oviktig. Ett högt medelvärde tyder på en förskjutning till höger och tyder på en positiv attityd eller att en faktor är viktig.

Vi har valt att summera procentenheterna för *oviktig* och *lite viktig* och benämnt dem som *mindre viktig*. *Ganska viktig* och *mycket viktig* har summerats på samma sätt och benämnts som "*Viktig*". Med detta avser vi att göra resultatet mer överskådligt (se tabell 6.1.1).

Tabell 6.1.1: Summerade svarstabeller från bilaga 3

Arbetsrelaterade faktorer	Mindre viktigt	Viktigt	Medelvärde
Rimlig arbetsbelastning	0,60%	99,30%	3.77
Förbättra livskvalitet	1,10%	98,90%	3.77
Bra kollegor	1,10%	98,90%	3.74
En ordentlig introduktion	3,90%	96,10%	3.73
Hjälpa människor	3,30%	96,70%	3.71
Göra skillnad	3,90%	96,20%	3.7
Kontinuerligt stöd i arbetet	2,80%	97,30%	3.67
Förebygga social utsatthet	9,40%	90,60%	3.56
Fast anställning	6,10%	93,90%	3.54
Utvecklingsmöjligheter	8,30%	91,70%	3.51
Mentorskap/handledning	6,70%	93,30%	3.45
Tydliga riktlinjer i arbetet	7,70%	92,30%	3.34
Bekämpa orättvisor	16,00%	84,00%	3.31
Handlingsutrymme	9,90%	90,00%	3.26
Påverka utformningen	11,00%	89,00%	3.22
Hög lön	24,30%	75,60%	2.94
Flexibla arbetstider	38,70%	61,30%	2.82
Friskvård	39,80%	60,20%	2.77
Möjlighet att arbeta hemifrån	63,00%	21,16%	2.33

Utifrån tabell 6.1.1 ovan kan vi utläsa att de flesta faktorerna är viktiga för socionomstudenter i deras framtida yrkeskarriär. De faktorer som de inte ansåg vara viktiga är att ha flexibla arbetstider, möjlighet att arbeta hemifrån och friskvårdsbidrag. En fjärdedel av respondenterna ansåg att hög lön inte var viktigt.

Resultatet från föregående fråga kommer att ställas mot resultatet från vår fråga om vad socionomstudenterna kan förvänta sig av ett arbete med myndighetsutövning. På samma sätt som tidigare har vi summerat procentenheterna för *instämmer inte* och *instämmer till viss del* och benämnt dem som *förväntar mig inte*. *Instämmer till stor del* och *instämmer helt* har summerats och benämnts som *förväntar mig* (se tabell 6.1.2).

Tabell 6.1.2: Summerade svarstabeller från bilaga

4

Arbetsrelaterade faktorer	Förväntar mig inte	Förväntar mig	Medelvärde
Fast anställning	8.80%	91.20%	3.48
Friskvård	12.80%	87.30%	3.27
Tydliga riktlinjer i arbetet	18.20%	81.80%	3.20
Hjälpa människor	16.60%	83.40%	3.20
Förbättra livskvalitet	17.70%	82.30%	3.16
Göra skillnad	22.70%	77.30%	3.09
Bra kollegor	20.40%	79.60%	3.09
Mentorskap/handledning	19.90%	88.10%	3.09
En ordentlig introduktion	26.60%	73.40%	3.03
Kontinuerligt stöd i arbetet	24.30%	75.70%	3.01
Utvecklingsmöjligheter	26.00%	74.00%	2.96
Förebygga social utsatthet	34.80%	65.20%	2.83
Bekämpa orättvisor	43.10%	56.90%	2.70
Påverka utformningen	51.90%	48.10%	2.57
Möjlighet att arbeta			
hemifrån	51.90%	48.10%	2.57
Hög lön	56.30%	43.60%	2.47
Handlingsutrymme	56.90%	43.10%	2.45
Flexibla arbetstider	60.30%	39.80%	2.36
Rimlig arbetsbelastning	69.60%	30.40%	2.10

Utifrån tabell 6.1.2 kan vi utläsa att majoriteten av respondenterna inte förväntar sig en rimlig arbetsbelastning eller flexibla arbetstider. Ungefär 91 procent av våra respondenter förväntar sig en fast anställning på arbeten med myndighetsutövning.

Tabell 6.1.3: Medelvärdesskillnader för tabell 6.1.1 och 6.1.2

Arbetsrelaterade faktorer	Fråga 3	Fråga 9	Skillnad
Möjlighet att arbeta hemifrån	2.33	2.57	-0.24
Friskvård	2.77	3.27	-0.50
Flexibla arbetstider	2.82	2.36	0.46
Hög lön	2.94	2.47	0.47
Påverka utformningen av arbetet	3.22	2.57	0.65
Handlingsutrymme	3.26	2.45	0.81
Bekämpa orättvisor	3.31	2.70	0.61
Tydliga riktlinjer i arbetet	3.34	3.20	0.14
Mentorskap/handledning	3.45	3.09	0.36
Utvecklingsmöjligheter	3.51	2.96	0.55
Fast anställning	3.54	3.48	0.06
Förebygga social utsatthet	3.56	2.83	0.73
Kontinuerligt stöd i arbetet	3.67	3.01	0.66
Göra skillnad	3.70	3.09	0.61
Hjälpa människor	3.71	3.20	0.51
En ordentlig introduktion	3.73	3.03	0.70
Bra kollegor	3.74	3.09	0.65
Rimlig arbetsbelastning	3.77	2.10	1.67
Förbättra livskvalitet	3.77	3.16	0.61

Medelvärdesskillnaderna presenterar vi i tabell 6.1.3. Vi har markerat de faktorer som har störst differens. De faktorer som skiljde sig åt mest var *rimlig arbetsbelastning*, *handlingsutrymme*, *förebygga social utsatthet*, *en ordentlig introduktion till arbetet* och *kontinuerligt stöd i arbetet*.

I nästa steg ska vi även göra ett *t*-test för medelvärdesskillnaderna (se avsnitt 4.4.2) där vi mäter faktorerna parvis för att undersöka om det finns ett samband mellan dem. På så vis kommer vi kunna besvara vår frågeställning om det finns ett samband mellan socionomstudenternas attityder till arbete med myndighetsutövning och olika arbetsrelaterade faktorer. Genom att jämföra medelvärden kan vi se om någon av faktorer som socionomstudenterna anser vara viktiga också är något de förväntar sig av en arbetsplats med myndighetsutövning.

Tabell 6.1.4: Resultat av t-test för medelvärdeskillnaderna

			statistic	df	p
9.1 Hög lön	3.1 Hög lön	Student's t	-6.64	180.00	< .001
9.2 Bra kollegor	3.2 Bra kollegor	Student's t	-10.44	180.00	< .001
9.3 Rimlig arbetsbelastning	3.3 Rimlig arbetsbelastning	Student's t	-23.03	180.00	< .001
9.4 Flexibela arbetstider	3.4 Flexibela arbetstider	Student's t	-5.53	180.00	< .001
9.5 Möjlighet att arbeta hemifrån	3.5 Möjlighet att arbeta hemifrån	Student's t	2.80	180.00	0.006
9.6 Kontinuerligt stöd i arbetet	3.6 Kontinuerligt stöd i arbetet	Student's t	-11.09	180.00	< .001
9.7 Utvecklingsmöjligheter	3.7 Utvecklingsmöjligheter	Student's t	-8.26	180.00	< .001
9.8 En ordentlig introduktion till arbetet	3.8 En ordentlig introduktion till arbetet	Student's t	-9.95	180.00	< .001
9.9 Tydliga riktlinjer i arbetet	3.9 Tydliga riktlinjer i arbetet	Student's t	-1.96	180.00	0.051
9.10 Handlingsutrymme	3.10 Handlingsutrymme	Student's t	-12.21	180.00	< .001
9.11 Fast anställning	3.11 Fast anställning	Student's t	-1.00	180.00	0.319
9.12 Friskvård	3.12 Friskvård	Student's t	6.23	180.00	< .001
9.13Handledning/mentorskap av erfaren kollega	3.13Handledning/mentorskap av erfaren kollega	Student's t	-5.79	180.00	< .001
9.14 Möjlighet att påverka utformningen av arbetet	3.14 Möjlighet att påverka utformningen av arbetet	Student's t	-10.05	180.00	< .001
9.15 Hjälpa människor i svåra situationer	3.15 Hjälpa människor i svåra situationer	Student's t	-8.40	180.00	< .001
9.16 Förebygga social utsatthet	3.16 Förebygga social utsatthet	Student's t	-9.90	180.00	< .001
9.17 Göra skillnad	3.17 Göra skillnad	Student's t	-10.05	180.00	< .001
9.18 Bekämpa orättvisor	3.18 Bekämpa orättvisor	Student's t	-8.28	180.00	< .001
9.19 Förbättra livskvalitet för människor	3.19 Förbättra livskvalitet för människor	Student's t	-11.13	180.00	< .001

Note. $H_0: \mu_{\text{Measure 1}} - \mu_{\text{Measure 2}} \neq 0$

Resultatet av t-testet presenteras i tabell 6.1.4. Det vi kan utläsa från denna tabell är dels om det finns ett samband mellan faktorerna, men även i vilken riktning sambandet går. Nästan alla faktorer hade ett samband förutom möjlighet att arbeta hemifrån, tydliga riktlinjer i arbetet och fast anställning. Under rubriken *statistics* ser vi positiva och negativa tal. Dessa tal beskriver hur sambandet ser ut för de olika faktorerna. Ett negativt tal innebär i detta fall att medelvärdet för de faktorer som socionomstudenterna förväntar sig är lägre än de faktorer som socionomstudenterna anser vara viktiga. Den faktor som sticker ut mest är rimlig arbetsbelastning, då socionomstudenterna anser att det är väldigt viktigt och samtidigt inte förväntar sig det i arbeten med myndighetsutövning. Bra kollegor, kontinuerligt stöd i arbetet, handlingsutrymme, möjlighet att påverka arbetet, att göra skillnad och förbättra livskvalitet

för människor är också faktorer som studenterna anser vara viktigt men som de inte förväntar sig. Vi kan även utläsa att de flesta samband rör sig i en negativ riktning.

6.1.2 Svar på frågeställning

Vi tolkar resultaten i tabellerna ovan som att socionomstudenternas attityder påverkas av vissa arbetsrelaterade faktorer på ett negativt sätt. Rimlig arbetsbelastning och kontinuerligt stöd i arbetet är två faktorer som tillhör Herzbergs hygienfaktorer: arbetsmiljö och arbetstrygghet. Som vi nämnt i tidigare avsnitt är dessa faktorer som påverkar trivsel på en arbetsplats. En avsaknad av hygienfaktorer leder till vantrivsel (Kaufmann & Kaufmann 2016, s.151). Med hjälp av motivationsfaktorer kan de anställda på en arbetsplats fortfarande bibehålla sin jobbprestation (Herzberg 1993, s.44-50). De motivationsfaktorer vi kan identifiera av faktorerna ovan är: *utvecklingsmöjlighet, handlingsutrymme, mentorskap eller handledning av erfaren kollega, hjälpa människor i utsatta situationer och hög lön*. Faktorerna hör till kategorin motivationsfaktorer då de på något sätt bekräftar den anställde och att gör denne känner att den har ett ansvar och att faktorerna främjar både personlig- och karriärutveckling (Kaufmann & Kaufmann 2016 s.151). I detta fall kan vi inte se att någon av motivationsfaktorerna ”väger upp” för de bristfälliga hygienfaktorerna. Alla faktorer förutom *hög lön* indikerar på att förväntan är lägre än vikten för faktorn och även den positiva differensen för faktorn *hög lön* är väldigt låg. Därmed kan vi inte säga att motivationsfaktorerna stärker någon positiv attityd hos socionomstudenterna. Socionomstudenternas negativa attityder kan alltså förklaras med att deras förväntningar är att de riskerar att vantrivas på en arbetsplats med myndighetsutövning.

6.2 På vilket sätt påverkas socionomstudenters attityder till att arbeta med myndighetsutövning av att ha tidigare erfarenhet av att arbeta med myndighetsutövning?

Nu har vi analyserat sambandet mellan socionomstudenters attityder och arbetsrelaterade faktorer och konstaterat att respondenterna överlag har låga förväntningar på arbeten med myndighetsutövning. Nästa steg är att undersöka hur detta samband påverkas av socionomstudenters tidigare erfarenhet av arbete med myndighetsutövning.

I tabellerna nedan presenterar vi medelvärden för samma frågor som tidigare men denna gång har vi undersökt hur värdena ser ut för de respondenter som hade tidigare erfarenhet genom

arbete eller verksamhetsförlagt utbildning (VFU) och de som inte hade det i separata analyser (se tabell 6.2.1 och 6.2.2).

6.2.1 Medelvärden i förhållande till tidigare erfarenhet

Arbetsrelaterade faktorer	Tidigare arbetserfarenhet			VFU erfarenhet		
	Viktiga faktorer	Förväntningar	Skillnad	Viktiga faktorer	Förväntningar	Skillnad
Hög lön	3.05	2.5	0.55	3.05	2.59	0.46
Bra kollegor	3.77	3.2	0.57	3.77	3.36	0.41
Rimlig arbetsbelastning	3.75	2	1.75	3.75	2.25	1.5
Flexibla arbetstider	3.04	2.55	0.49	3.04	2.63	0.41
Möjlighet att arbeta hemifrån	2.64	2.67	-0.03	2.64	3.02	-0.38
Kontinuerligt stöd i arbetet	3.77	3.05	0.72	3.77	3.2	0.57
Utvecklingsmöjligheter	3.52	2.98	0.54	3.52	3	0.52
En ordentlig introduktion	3.77	2.88	0.89	3.77	3.09	0.68
Tydliga riktlinjer i arbetet	3.41	3.13	0.28	3.41	3.2	0.21
Handlingsutrymme	3.25	2.58	0.67	3.25	2.63	0.62
Fast anställning	3.57	3.58	-0.01	3.57	3.61	-0.04
Friskvård	2.68	3.3	-0.62	2.68	3.29	-0.61
Mentorskap/handledning	3.5	3.05	0.45	3.5	3.23	0.27
Påverka utformningen	3.32	2.73	0.59	3.32	2.89	0.43
Hjälpa människor	3.71	3.17	0.54	3.71	3.27	0.44
Förebygga social utsatthet	3.5	2.88	0.62	3.5	2.79	0.71
Göra skillnad	3.71	3	0.71	3.71	3.09	0.62
Bekämpa orättvisor	3.2	2.55	0.65	3.2	2.68	0.52
Förbättra livskvalitet	3.77	3.08	0.69	3.77	3.16	0.61

6.2.2 Medelvärden i förhållande till ingen tidigare erfarenhet

Arbetsrelaterade faktorer	Ingen erfarenhet			Ingen erfarenhet genom VFU		
	Viktiga faktorer	Förväntningar	Skillnad	Viktiga faktorer	Förväntningar	Skillnad
Hög lön	2.82	2.48	0.34	2.82	2.61	0.21
Bra kollegor	3.79	3.06	0.73	3.79	2.4	1.39
Rimlig arbetsbelastning	3.81	2.13	1.68	3.81	2.09	1.72
Flexibla arbetstider	2.77	2.31	0.46	2.77	2.4	0.37
Möjlighet att arbeta hemifrån	2.28	2.54	-0.26	2.28	2.63	-0.35
Kontinuerligt stöd i arbetet	3.7	3	0.7	3.7	3.05	0.65
Utvecklingsmöjligheter	3.47	2.96	0.51	3.47	2.91	0.56
En ordentlig introduktion	3.81	3.07	0.74	3.81	3.05	0.76
Tydliga riktlinjer i arbetet	3.33	3.23	0.1	3.33	3.32	0.01
Handlingsutrymme	3.21	2.42	0.79	3.21	2.4	0.81
Fast anställning	3.58	3.45	0.13	3.58	3.58	0
Friskvård	2.74	3.26	-0.52	2.74	3.44	-0.7
Mentorskap/handledning	3.58	3.11	0.47	3.58	3.14	0.44
Påverka utformningen	3.09	2.52	0.57	3.09	2.47	0.62
Hjälpa människor	3.65	3.21	0.44	3.65	3.28	0.37
Förebygga social utsatthet	3.58	2.82	0.76	3.49	2.77	0.72
Göra skillnad	3.6	3.11	0.49	3.6	3.09	0.51
Bekämpa orättvisor	3.16	2.74	0.42	3.16	2.54	0.62
Förbättra livskvalitet	3.74	3.18	0.56	3.74	3.23	0.51

Av medelvärdena kan vi konstatera att alla socionomstudenter, oberoende av deras tidigare erfarenhet, inte förväntar sig en rimlig arbetsbelastning men att de alla ser det som en viktig faktor. Handlingsutrymme är också en sådan faktor som alla respondenter verkar tycka likadant om. Vi förhåller oss till att värden över 3,0 tyder på positiva attityder och värden under 3,0 tyder på negativa attityder. Detta då vi tidigare har summerat svarsfrekvenserna i tabell 6.1.2 och 6.1.3 och dragit en skiljelinje på vid ett medelvärde på 3. Det är därför mest intressant att undersöka de förhållanden där det ena medelvärdet är positivt och det andra är negativt för att se vilka faktorer vars vikt och förväntan inte stämmer överens. Vi anser även att skillnaden bör vara större än 0.5 för att vara av intresse och relevans. Vi har valt detta mått då vi anser att medelvärden $\leq 2,5$ avrundas nedåt och medelvärden $\geq 2,6$ avrundas uppåt och är därmed avgörande för ifall attityden är positiv eller negativ. Unikt för studenterna i gruppen är att de som hade tidigare arbetserfarenhet av myndighetsutövning har väldigt låga förväntningar på att få en ordentlig introduktion till arbetet samtidigt som de värderar denna faktor mycket högt.

Tabell 6.2.3: Sannolikhetsvärde för samband mellan tidigare erfarenhet genom VFU och attityd till arbete

		Statistic	df	p	Mean difference	SE difference
Medelindex förväntningar	Student's t	1.26	111.00	0.210	0.10	0.08

Note. $H_0: \mu_{Ja} = \mu_{Nej}$

Tabell 6.2.4: Sannolikhetsvärde för samband mellan tidigare arbetserfarenhet och attityd till arbete

		Statistic	df	p	Mean difference	SE difference
Medelindex förväntningar	Student's t	0.18	179.00	0.860	0.01	0.08

Note. $H_0: \mu_{Ja} = \mu_{Nej}$

Efter att ha gjort ännu ett t-test för de olika grupperna där vi undersökte sambandet mellan tidigare erfarenhet och socionomstudenters förväntningar på arbeten med myndighetsutövning fick vi fram följande p-värden (se tabell 6.2.3 och 6.2.4). Av t-testet framgår det att tidigare erfarenhet genom verksamhetsförlagd utbildning påvisar p-värdet = 0.210 och att tidigare

arbetserfarenhet påvisar p-värdet = 0.875. Dessa p-värden visar att det inte finns något samband mellan tidigare erfarenhet och vad socionomstudenterna förväntar sig av arbete med myndighetsutövning.

6.2.2 Svar på frågeställning

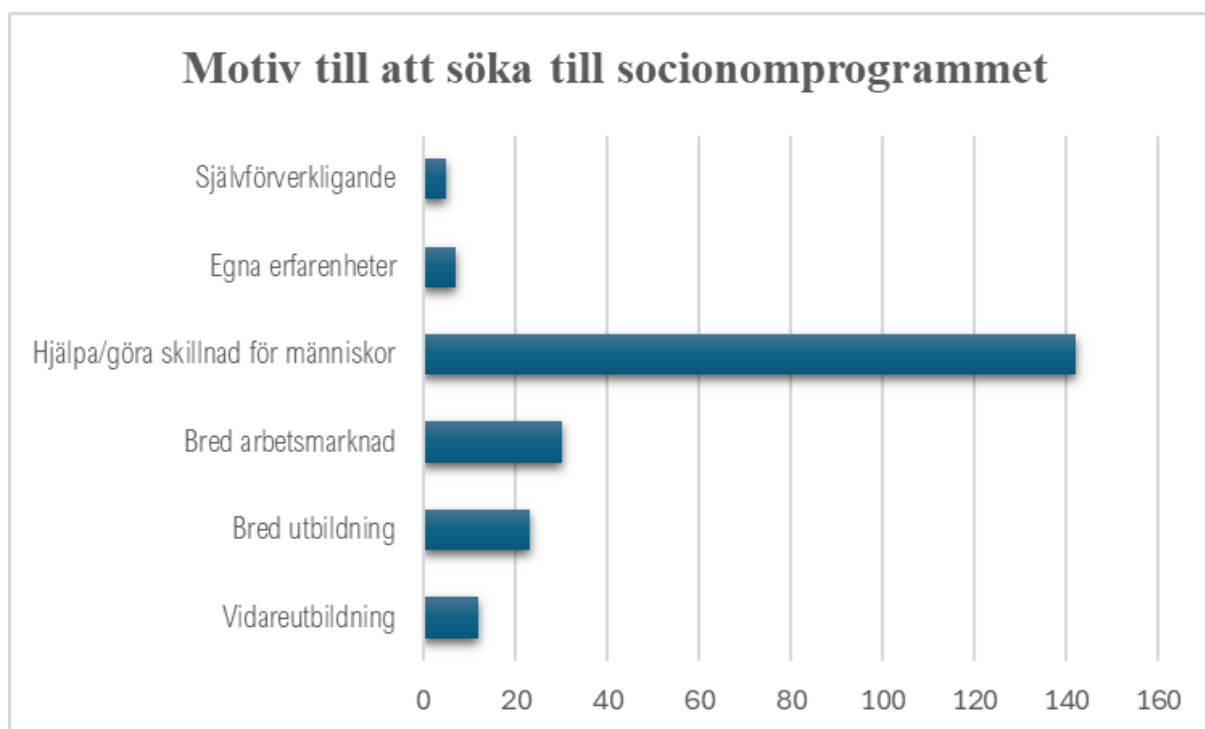
Avsikten med denna frågeställning var att undersöka kognitiva responser hos socionomstudenter och undersöka om eller hur den kognitiva attityden påverkas av tidigare erfarenhet. Då kognitiva responser grundar sig i kunskaper som individer har till attitydobjektet, var det intressant att skilja på olika former av kunskap. Vi anser att erfarenhetsbaserad kunskap i detta fall innebär att man med större sannolikhet har erfarenhet av de arbetsrelaterade faktorer som undersöks ovan. Av vår undersökning framkom det inget samband mellan tidigare erfarenhet och socionomstudenternas förväntningar på arbete med myndighetsutövning. Utifrån detta kan vi konstatera att socionomstudenters kognitiva responser till arbete med myndighetsutövning ser likadana ut oavsett om de grundar sig på kunskap i form av erfarenheter eller vad de har fått för intryck av attitydobjektet på andra sätt, exempelvis från att höra om andra personers erfarenheter av arbetet.

6.3 Hur ser socionomstudenters attityd till arbete med myndighetsutövning ut?

Till vår sista och huvudsakliga frågeställning om hur attityden till arbete med myndighetsutövning ser ut bland socionomstudenter ska vi analysera de redan presenterade datamaterialet ovan och även presentera några fler analyser som kommer att hjälpa oss besvara denna frågeställning.

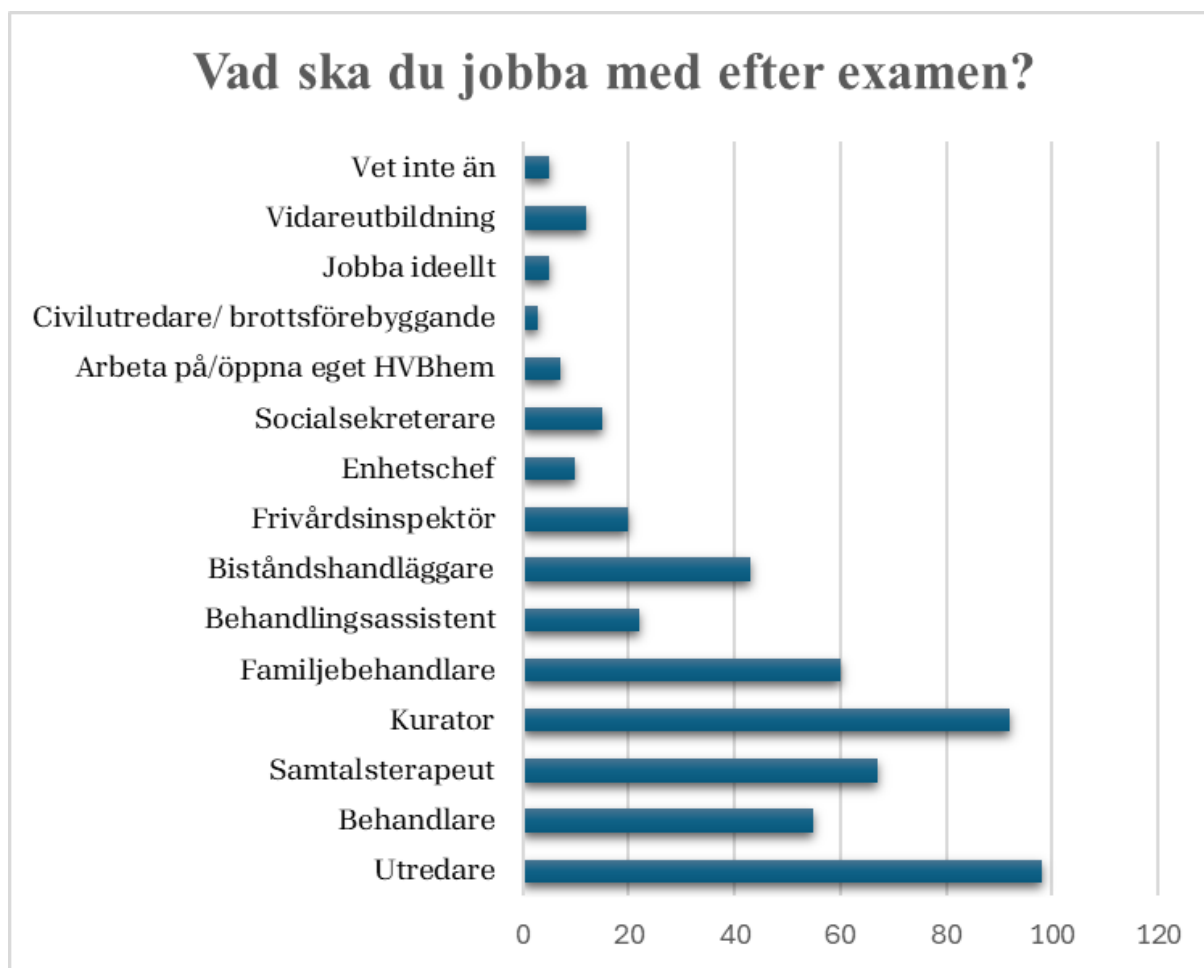
Först ska vi presentera resultaten från våra frågor gällande socionomstudenternas yrkeskarriär och varför de sökte till socionomutbildningen. Dessa frågor har bestått av både öppna och slutna frågor som har behövts koda i efterhand.

Tabell 6.3.1: *Fördelningen över motiv till att söka till socionomprogrammet*



I tabell 6.3.1 ovan har vi presenterat resultatet från fråga tio (se bilaga 2). Denna fråga var en öppen fråga där respondenterna själva skulle formulera sina huvudargument till varför de valde att söka till socionomprogrammet. Svaren har kodats enligt de sex kategorier som presenteras i tabellen ovan. Den största andelen respondenter angav att de sökt utbildningen för att hjälpa andra människor/göra skillnad.

6.3.2: Fördelning av yrkesroller för socionomstudenterna efter examen



Med fråga elva (se bilaga 2) avsåg vi att undersöka socionomstudenternas karriärvägar efter avslutad utbildning. I denna fråga kunde respondenterna välja mellan några vanligt förekommande yrkesroller för socionomer och de kunde även formulera ett eget svar.

Respondenterna kunde välja mer än ett alternativ om de var intresserade av att arbeta inom fler yrkesroller. De egna svaren har kodats efter kategorier som vi presenterar tillsammans med de yrkesroller som vi formulerade i tabellen ovan (se tabell 6.3.2). De yrkesroller som flest socionomstudenter har markerat är utredare, behandlare, kurator och samtalsterapeut.

6.3.3: Hur länge socionomstudenter kan tänka sig arbeta med myndighetsutövning

	Antal	% av total	Kumulativ %
Aldrig	9	5%	5%
1-12 månader	24	13%	18%
1-3 år	52	29%	47%
3-5 år	69	38%	85%
Livskarriär	27	15%	100%

Resultatet för vår fråga om hur länge socionomstudenterna hade kunnat tänka sig att arbeta med myndighetsutövning (se bilaga 2, fråga 12). Hälften av respondenterna har svarat att de kan tänka sig att arbeta myndighetsutövande i mer än tre år.

Tabell 6.3.4: Anser socionomstudenter att arbeten med myndighetsutövning är attraktivt?

	Antal	% av total	Kumulativ %
Vet ej	35	19%	19%
Ja	108	60%	79%
Nej	38	21%	100%

I tabell 6.3.4 ovan presenterar vi om våra respondenter anser att arbeten med myndighetsutövning är attraktiva. Majoriteten av socionomstudenterna ansåg att arbete med myndighetsutövning är attraktivt. Vi finner detta resultat intressant då enbart hälften av respondenterna kunde tänka sig arbeta med myndighetsutövning i en utsträckning på mer än tre år (se tabell 6.3.3). **Tabell 6.3.5:** Attraktivitet i förhållande till hur länge man önskar arbeta med myndighetsutövning

		Antal	% av total	Kumulativ %
Aldrig				
	Ja	2	1%	1%
	Nej	5	3%	5%
1-12 månader				
	Ja	6	4%	9%
	Nej	12	8%	17%
1-3 år				
	Ja	23	16%	33%
	Nej	13	9%	42%
3-5 år				
	Ja	52	36%	77%
	Nej	7	5%	82%
Livskarriär				
	Ja	25	17%	99%
	Nej	1	1%	100%

Slutligen presenterar vi hur fördelningen ser ut på frågan i tabell 6.3.3 i förhållande till de som svarade *ja* och *nej* i frågan i tabell 6.3.4. De flesta som ansåg att arbete med myndighetsutövning kunde tänka sig arbeta myndighetsutövande i högst fem år.

6.3.2 Svar på frågeställning

Utifrån våra resultat som vi har presenterat i detta avsnitt ska vi nu analysera hur socionomstudenternas attityder till arbete med myndighetsutövning ser ut. I våra tidigare analyser konstaterade vi att socionomstudenterna inte har höga förväntningar på arbeten inom myndighetsutövning och att denna attityd var oberoende av socionomstudenternas tidigare erfarenheter av myndighetsutövande arbete. Citaten nedan beskriver hur några av respondenterna resonerar kring att arbeta med myndighetsutövning:

Jag hade kunnat tänka mig myndighetsutövning för att testa på riktigt utanför VFU men jag tvekar på att jag kommer orka med det psykiskt.

Efter VFUn känner jag att jag hellre vill arbeta med personalfrågor då det verkar vara många anställda som inte mår bra på grund av alldeles för hög arbetsbelastning och litet handlingsutrymme.

Dessa exempel visar att socionomstudenterna har en kognitiv känsla av att de kommer att vantrivas i sina myndighetsutövande yrkesroller och väljer därför att undvika dessa.

Socionomstudenterna söker sig till yrkesroller där de kan hjälpa människor och där de kan arbeta klientnära. Yrkesroller som socialsekreterare och biståndshandläggare är inte lika attraktiva som kuratorsroller och mer behandlande yrkesroller. Myndighetsutövande yrkesroller framstår inte som attraktiva enligt socionomstudenternas karriärplaner, då de flesta vill arbeta med annat eller enbart arbeta med myndighetsutövning under kortare perioder. Samtidigt anser majoriteten av socionomstudenterna att arbetsplatser med myndighetsutövning är attraktiva och i förhållande till resterande svar blir tolkningen av attityderna tvetydig. Nedan kommer vi presentera några citat från vår datainsamling:

Fått jobb som biståndshandläggare för äldre. Enligt mig ett bra första jobb. Däremot är det inte något jag vill jobba med i längden. Då vill jag, som det ser ut nu, gärna inrikta mig på barn och unga. Exempelvis kurator på skola och på så sätt kunna arbeta mer förebyggande med ungdomars psykiska hälsa. Jag hade också gärna jobbat på socialtjänsten som exempelvis familjehemsutredare.

Innan man kan ta en hälsosjukvårdskurators examen behöver man ha först jobbat. Därmed tänker jag leta jobb i socialtjänsten för att få den yrkeserfarenheten som krävs.

Lite vad som egentligen men på en ideell organisation

Utifrån citaten kan vi utläsa att socionomstudenter antingen undviker myndighetsutövande yrkesroller eller att de är benägna att arbeta inom myndighetsutövande organisationer under kortare perioder för att få erfarenhet och ta sig vidare i sina yrkeskarriärer. Detta kan vi även se svarsfrekvenserna i tabell 6.3.3 där det är väldigt få som önskar sig en livskarriär inom myndighetsutövning. Vi kan därmed undersöka socionomstudenternas beteenderesponser genom att analysera deras karriärplaner. Att undvika arbetsplatser med myndighetsutövning, attitydobjektet, visar på en negativ beteenderespons hos socionomstudenterna. Hade respondenterna haft en positiv beteenderespons hade fler sökt sig till arbete med myndighetsutövning för att de har detta som karriärpreferens och inte som en del av sin karriärplan.

Det som däremot tyder på en positiv attityd är att 60 procent av våra respondenter anser att arbeten med myndighetsutövning är attraktivt. När vi enbart undersökte svarsfrekvenserna i tabell 6.3.4 utläste vi detta som att respondenternas attityder är positiva, men när vi undersökte frågan närmare kunde vi se att även de som ansåg att arbetet var attraktivt inte önskade sig en livskarriär inom myndighetsutövning (se tabell 6.3.5).

Vår frågeställning kan alltså besvaras med att socionomstudenter över lag har en negativ attityd till myndighetsutövning och att attityden grundar sig i en förväntan om orimlig arbetsbelastning på dessa arbetsplatser. Samtidigt anser de att dessa arbetsplatser är attraktiva men att de inte hade önskat sig arbeta myndighetsutövande i mer än fem år.

7. Sammanfattning och avslutande diskussion

7.1 Hypotesdiskussion

H1: Denna hypotes bekräftas av vårt resultat och vår analys i tidigare avsnitt. Av analysen fick vi fram ett samband som tyder på att de flesta faktorerna har en påverkan på socionomstudenternas förväntningar. Sambandet är att socionomstudenterna inte förväntar sig att myndighetsutövande arbetsplatser kan erbjuda de faktorer som respondenterna anser vara viktiga.

H2: Påvisade inget samband och därmed är hypotesen förkastad. Av analysen framgick det att socionomernas attityder inte påverkades av deras tidigare erfarenhet.

H3: Denna hypotes kan både ses som förkastad, men samtidigt bekräftad i viss mån. Samtidigt som våra respondenter uttrycker att de anser att dessa arbetsplatser är attraktiva är det få av dem som har planer att arbeta längre än fem år med myndighetsutövning, vilket vi anser är motsägelsefullt.

7.2 Diskussion utifrån tidigare forskning

Den stora rörligheten i professionen kan vi tydligt se från våra resultat från fråga elva där vi bad respondenterna berätta om deras framtida karriärplaner efter avslutad utbildning. En stor del har målinriktade karriärplaner (Petersén 2023) då de vill arbeta som kuratorer, samtalsterapeuter och likande yrken som har samtalsmetodik som sitt främsta arbetssätt istället för att arbeta med myndighetsutövning. De som vill jobba med myndighetsutövning lutar åt de mer utredande yrkesrollerna. Att en så stor del av respondenterna har en önskan om att arbeta utredande motbevisar och styrker det som Bengtsson (2020) påvisar då han menar att rörligheten är som lägst inom utredande yrkesroller. På ett sätt kan vi säga att många studenter söker sig till dessa yrkesroller, men samtidigt kan vi genom våra analyser se att många av dessa socionomstudenter kommer troligtvis att byta arbetsplats efter några år för att komma vidare i sina karriärplaner, vilket stärker Kullbergs (2011) forskning om att det breda arbetsfältet möjliggör sådana planer. Om socionomstudenterna skulle trivas på arbetsplatser med myndighetsutövning kan de gå från att vara genomfarare till omvändare och stanna kvar i professionen. Bengtsson (2020) beskriver att utredande positioner kan ses som en träningsarena för arbete i andra positioner och det bekräftas av våra respondents svar.

Många ser erfarenhet av myndighetsutövande yrkesroller som en bra bas eller en nödvändighet för att komma vidare i sina karriärplaner.

Att majoriteten av våra respondenter förväntar sig en orimlig arbetsbelastning inom myndighetsutövande professioner är oroväckande och kan ha en avskräckande effekt på deras karriärplaner. Bruhn et al. (2020) och Novus (2022) skriver att en arbetsplats med myndighetsutövning kan innebära en sämre psykosocial arbetsmiljö då handlingsutrymmet krymper och ärendebelastningen ökar och detta kan förklara varför våra respondenter har en negativ uppfattning om att de kommer vantrivas då det genom forskning och rapporter framställs på detta sätt. Därmed behöver socionomstudenterna inte någon erfarenhet av myndighetsutövande yrkesroller för att skapa sig en negativ attityd.

7.3 Diskussion för framtida undersökningar

En tanke som väckts hos oss under studiens gång är att det vore intressant att göra en större studie på samtliga lärosäten där man undersöker en större andel socionomstudenter på varje lärosäte för att få en mer övergripande bild. Denna undersökning hade kunnat gynna både utbildningens framtida utformning och innehåll samt ge arbetsgivare tydligare riktlinjer för vad de behöver åtgärda för att skapa en attraktiv arbetsplats.

Det som vi också reagerat på är att de respondenter som uppgett att de har tidigare arbetserfarenhet av myndighetsutövning inte förväntar sig en ordentlig introduktion på arbetsplatser med myndighetsutövning, trots att detta är något som de värderar högt på en framtida arbetsplats. Det hade varit intressant att göra en kvalitativ undersökning med dessa respondenter för att få en bild av hur deras introduktioner sett ut och vad som potentiellt har varit bristfälligt.

Vi har uppmärksammat att vår fråga om attraktivitet (se bilaga 2, fråga 8) har tolkats på andra sätt än vad vi själva hade i åtanke. Vi uppfattar en attraktiv arbetsplats som en arbetsplats man vill arbeta på och som man faller innanför ramen av ens egna karriärpreferenser. I vårt datamaterial var det få som ansåg att arbete med myndighetsutövning var attraktivt och som samtidigt hade planer på en livskarriär inom myndighetsutövning. Därmed verkar vår uppfattning om vad ett attraktivt arbete skilja sig från socionomstudenternas uppfattning. Utifrån våra analyser misstänker vi att det kan råda om att socionomstudenterna ser attraktiva

arbeten som arbeten där man enkelt kan få jobb och fast anställning. Vi hade behövt en tilläggsfråga till fråga åtta där respondenterna hade behövt ange varför de anser att arbetsplatsen är attraktiv eller inte, beroende på vad de har angett. På detta sätt hade man kunnat koda svaren efter vad socionomstudenterna bidrar till attraktivitet eller inte. Man hade även kunnat kombinera den kvantitativa studien med några semistrukturerade intervjuer, där man ställer följdfrågor om just attraktivitet. En semistrukturerad intervju hade även kunnat ersätta de frågor där respondenterna fick svara med fritext för att förebygga att dessa missuppfattas och öka reliabiliteten för undersökningen.

Referenser

- Bakka, J. F., Fivesdal, E., & Lindkvist, L. (2014). *Organisationsteori: struktur, kultur, processer*. 5. Uppl. Stockholm: Liber
- Barmark & Djurfeldt (2020) *Statistisk verktygslåda 0 – att förstå och förändra världen med siffror*. 2:1 Uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Bengtsson, M. (2020). *Karriär och profession. Om positioner, statushierarki och mobilitet inom socionomyrket*. [Doktorsavhandling, Socialhögskolan] Databas: Microsoft Word - 300383_11_G5_Mikael B.docx (lu.se)
- Biel, A. (2012) *Samhällspsykologi*. 1:1. Uppl. Malmö: Liber AB.
- Blome, H., & Espvall, M. (2023). Social work students' professional preferences. *Social Work Education*, 1–19. <https://doi.org/10.1080/02615479.2023.2216209>
- Bruhn, A. et al. (2020) *Att ta mark i professionen – nya socionomers yrkesval och karriärvägar : rapport från en studie med särskilt fokus på socialtjänsten*. Institutionen för designvetenskaper (LTH), Lunds universitet.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,uid&db=cat07147a&AN=lub.6960358&site=eds-live&scope=site> (Hämtad: 2024-04-28)
- Bryman, Alan (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3. Uppl. Malmö: Liber.
- Dellgran, P. & Höjer, S. (2005). Rörelser i tiden. Professionalisering och privatisering i socialt arbete. *Socialvetenskaplig tidskrift* nr 2-3: s.246-267.
Doi: <https://doi.org/10.3384/SVT.2005.12.2-3.2623> (Hämtad 2024-04-18).
- Djufeldt, G., Larsson, R. & Stjärnhagen. (2018). *Statistisk verktygslåda 1 – samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. 3:2. Uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Eagly, A. & Chaiken, S. (1993) *The psychology of attitudes*. Orlando: Harcourt Brace Jovanovich, Inc.
- Eldén, S. (2020). *Forskningsetik : vägval i samhällsvetenskapliga studier*. 1:2 uppl. Lund: Studentlitteratur.

Elvhage, P. & Liedgren, G. (2015). Social Work of the Future: Motives and Expectations among Social Work Students in Sweden. *International Journal of Social Science Studies*. Vol. 3, Nr. 6. 121-129. Doi: <https://doi.org/10.11114/ijsss.v3i6.1139> (Hämtad 2024-04-18)

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. [New ed.] New Brunswick, N.J: Transaction Publishers.

Herzberg, F. (1993). *The motivation to work*. 1. Uppl. London: Routledge.

Hjerm, M., Lindgren, S. & Nilsson, M. (2014). *Introduktion till vetenskaplig analys*. 2. Uppl. Malmö: Gleerups.

Holmström, S., & Segerberg, A. (2015). *Socialtjänsten - om socionomstudenten själv får välja?: En kvantitativ studie om socionomstudenters attityder till socialtjänsten som framtida arbetsgivare* [Kandidatuppsats]. Ersta Sköndal högskola.

House, R., & Wigdor, L. (1967). Herzberg's dual-factor theory of job satisfaction and motivation: a review of the evidence and a criticism. *Personnel Psychology*. Vol.20 Issue 4, pp. 369-389. Doi: 10.1111/j.1744-6570.1967.tb02440. (Hämtad 2024-04-21)

Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2016). *Psykologi i organisation och ledning*. 4:3. Uppl. Lund: Studentlitteratur AB.

Kullberg, K. (2011). *Socionomkarriärer. Om vägar genom yrkeslivet i en av välfärdsstatens nya professioner*. [Doktorsavhandling]. University of Gothenburg. Databas: [Socionomkarriärer - Om vägar genom yrkeslivet i en av välfärdsstatens nya professioner \(gu.se\)](https://gu.se)

Linde, S. & Svensson, K. (2013). Bokens ärende. I Linde, S. & Svensson, K.(red.) *Förändringens entreprenörer och tröghetens agenter*. Stockholm: Liber AB.

Novus. (2022). *Kartläggning Socialsekreterare 2022*. Akademikerförbundet SSR. [Kartläggning Socialsekreterare 2022 | Akademikerförbundet SSR \(akademssr.se\)](https://akademikerforbundet.ssr.se) (Hämtad 2024-04-18).

Salonen, T., & Panican, A. (2021). Genomlysning av socionomfältet: Nuläge och prognoser om socionomers utbildning och arbetsmarknad. *Research Reports in Social Work*; Vol. 2021, Nr. 6. Socialhögskolan, Lunds universitet. Databas: <https://lup.lub.lu.se/record/b4dc69a0-6cc3-42ee-8a57-504c65d78289>. (Hämtad 2024-04-18)

Parsons, E. & Broadbridge, A. (2006). Job motivation and satisfaction: Unpacking the key factors for charity shop managers. *Journal of Retailing and Consumer Services*. Vol. 13, no. 2, s. 121-131. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2005.08.013>. (Hämtad 2024-05-03).

Petersén, A. C. (2023). Newly Qualified Social Workers' Careers: A Mix of Turbulence, Goals and Safety. *British Journal of Social Work*, 53: s.794-811.
Doi: <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcac154> (Hämtad 2024-04-18).

Shanks, E. (2023) 'No choice? Hiring agency social workers in the Swedish personal social services', *European Journal of Social Work*, 26(5), pp. 896–907. doi: 10.1080/13691457.2022.2147147. (Hämtad 2024-04-18).

Socialstyrelsen. (2017). *Överlämnande av uppgifter som innefattar myndighetsutövning från en kommun till en annan: En rättslig redogörelse av möjligheterna till detta inom den sociala barn- och ungdomsvården. Överlämnande av uppgifter som innefattar myndighetsutövning från en kommun till en annan (socialstyrelsen.se)* (Hämtad 2024-05-03).

Sveriges Kommuner och Landsting. (2015). *Rekryteringsläget inom socialtjänsten. Rekryteringsläget inom socialtjänsten | SKR* (Hämtad 2024-04-18).

Bilagor

Bilga 1: Informationsblad till enkäten

Hej hej!

Vi vill undersöka vad socionomstudenter önskar att arbeta med efter sin avslutade utbildning och era attityder gentemot att arbeta med myndighetsutövning. Vi som utför studien går termin 6 på Socionomprogrammet vid Campus Helsingborg, en del av Lunds Universitet. Syftet med studien är att undersöka socionomstudenters attityd gentemot myndighetsutövning och vilka faktorer som kan tänkas påverka valet av den framtida yrkesrollen.

Vi skulle vara väldigt tacksamma om Du vill fylla i denna enkät, webb-enkäten är en del av datainsamlingen till vårt examensarbete. Enkätfrågorna tar ca 5-10 minuter att besvara.

Det är helt frivilligt att delta och du som fyller i enkäten kommer att förbli anonym, vilket innebär att svaren inte kommer kunna kopplas till just dig. Du kan avbryta din medverkan när som helst.

Svaren kommer att hanteras konfidentiellt och kommer enbart att brukas i undersökningssyfte. Allt datamaterial kommer att förstöras efter avslutad studie. Enkäten kommer vara tillgänglig fram till den 30 april.

Vi uppskattar er medverkan, tack på förhand!

// Sedina Nocic & Marlene Szalay

Begreppsförtydligande:

Myndighetsutövning - Myndighetsutövning är maktutövning grundad på offentlighetsrättsliga bestämmelser mot en enskild som befinner sig i en beroendesituation.

Kontaktuppgifter:

se8255no-s@student.lu.se

ma8867sz-s@student.lu.se

Genom att gå vidare härifrån samtycker du till att medverka i vår studie. Du kan alltid avstå från att medverka eller avbryta din medverkan.

Bilaga 2: Enkät

Q1
 1. Vilket lärosäte studerar du socionomprogrammet på? (Universitet/högskola)

Q2
 2. Vilken termin går du?

1
 2
 3
 4
 5
 6
 7

Q3



3. Vilka av följande faktorer anser du vara viktiga för dig i din framtida yrkeskarriär som socionom?

1. *Oviktig* 2. *Lite viktig* 3. *Ganska viktig* 4. *Mycket viktig*

	1	2	3	4
Hög lön	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fast anställning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Friskvård	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möjlighet att arbeta hemifrån	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bra arbetskollegor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rimlig arbetsbelastning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flexibel arbetstid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontinuerligt stöd i arbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utvecklingsmöjligheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En ordentlig introduktion till arbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tydliga riktlinjer i arbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Handlingsutrymme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Handledning/mentorskap av en erfaren kollega	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möjlighet att påverka utformingen av arbetet (planera, strukturera och utföra)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hjälpa människor i svåra situationer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förebygga social utsatthet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Göra skillnad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bekämpa orättvisor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förbättra livskvalitet för människor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q4

4. Har du haft VFU? (Verksamhetsförlagd utbildning)

- Ja
- Nej --> Om nej, hoppa till fråga 6

Q5

5. Om ja, handlade det om myndighetsutövning?

- Ja
- Nej

Q7



6. Har du tidigare arbetserfarenhet av myndighetsutövning före/under utbildning?

- Ja
- Nej

Q8

7. Om du har haft erfarenhet av myndighetsutövning före/under studier eller genom VFU, hur skulle du bedöma följande faktorer:

(om inte hoppa till fråga 8)

1. Oviktig 2. Lite viktig 3. Ganska viktig 4. Mycket viktig

	1	2	3	4
Hög lön	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bra arbetskollegor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rimlig arbetsbelastning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flexibel arbetstid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möjlighet att arbeta hemifrån	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontinuerligt stöd i arbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utvecklingsmöjligheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En ordentlig introduktion till arbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tydliga riktlinjer i arbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Handlingsutrymme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fast anställning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Friskvård	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Handledning/mentorskap av en erfaren kollega	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möjlighet att påverka utformningen av arbetet (planera, strukturera och utföra)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hjälpa människor i svåra situationer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förebygga social utsatthet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Göra skillnad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bekämpa orättvisor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förbättra livskvalitet för människor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q9



8. Anser du att en arbetsplats med myndighetsutövning är attraktiv?

- Ja
 Nej
 Vet ej

Q10



9. Tror du att ett arbete som innebär myndighetsutövning kan ge dig?

1. Instämmer inte 2. Instämmer till viss del 3. Instämmer till stor del 4. Instämmer helt

	1	2	3	4
Hög lön	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bra arbetskollegor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rimlig arbetsbelastning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flexibel arbetstid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möjlighet att arbeta hemifrån	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontinuerligt stöd i arbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utvecklingsmöjligheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En ordentlig introduktion till arbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tydliga riktlinjer i arbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Handlingsutrymme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fast anställning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Friskvård	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Handledning/mentorskap av en erfaren kollega	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möjlighet att påverka utformningen av arbetet (planera, strukturera och utföra)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hjälpa människor i svåra situationer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förebygga social utsatthet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Göra skillnad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bekämpa orättvisor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förbättra livskvalitet för människor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q12



10. Vilken var din främsta anledning till att du sökte till socionomprogrammet?

Q13



11. Vad vill du arbeta inom efter avslutad utbildning?

- Utredare
- Behandlare
- Samtalsterapeut
- Kurator
- Familjebehandling
- Behandlingsassistent
- Biståndshandläggare
- Frivårdsinspektör
-

Om annat skriv nedan:

Q14



12. I vilken utsträckning ser du dig själv arbeta med myndighetsutövning i framtiden?

- Aldrig
- 1-12 månader
- 1 till 3 år
- 3 till 5 år
- Livskarriär

Bilaga 3: Svarfrekvenser till fråga 3

Tabell till fråga 3 : Vilka av följande faktorer anser du vara viktiga för dig i din framtida yrkeskarriär som socionom?

Arbetsrelaterade faktorer	Oviktigt (1)	Lite viktigt (2)	Ganska viktigt (3)	Mycket viktigt (4)	Medelvärde
Hög lön	2,80%	21,50%	54,10%	21,50%	2.94
Bra kollegor		1,10%	23,80%	75,10%	3.74
Rimlig arbetsbelastning		0,60%	22,10%	77,30%	3.77
Flexibla arbetstider	6,10%	32,60%	34,80%	26,50%	2.82
Möjlighet att arbeta hemifrån	19,90%	43,10%	21,00%	16,00%	2.33
Kontinuerligt stöd i arbetet		2,80%	27,10%	70,20%	3.67
Utvecklingsmöjligheter	0,60%	7,70%	32,00%	59,70%	3.51
En ordentlig introduktion		3,90%	19,30%	76,80%	3.73
Tydliga riktlinjer i arbetet		7,70%	50,30%	42,00%	3.34
Handlingsutrymme		9,90%	54,10%	35,90%	3.26
Fast anställning	1,10%	5,00%	32,60%	61,30%	3.54
Friskvård	8,30%	31,50%	34,80%	25,40%	2.77
Mentorskap/handledning	0,60%	6,10%	41,40%	51,90%	3.45
Påverka utformningen	1,10%	9,90%	54,70%	34,30%	3.22
Hjälpa människor		3,30%	22,10%	74,60%	3.71
Förebygga social utsatthet	0,60%	8,80%	24,90%	65,70%	3.56
Göra skillnad		3,90%	22,70%	73,50%	3.7
Bekämpa orättvisor	3,30%	12,70%	33,70%	50,30%	3.31
Förbättra livskvalitet		1,10%	21,00%	77,90%	3.77

Bilaga 4: Svarefrekvenser till fråga 9

Tabell fråga 9: *Tror du att ett arbete som innebär myndighetsutövning kan ge dig:*

Arbetsrelaterade faktorer	Instämmer inte	Instämmer till viss del	Instämmer till stor del	Instämmer helt	Medelvärde
Hög lön	6,0%	51,0%	34,0%	10,0%	2.48
Bra kollegor	2,0%	18,0%	48,0%	31,0%	3.09
Rimlig arbetsbelastning	24,0%	45,0%	27,0%	4,0%	2.10
Flexibla arbetstider	15,0%	45,0%	28,0%	12,0%	2.36
Möjlighet att arbeta hemifrån	10,0%	42,0%	29,0%	19,0%	2.57
Kontinuerligt stöd i arbetet	1,0%	23,0%	49,0%	27,0%	3.01
Utvecklingsmöjligheter	2,0%	24,0%	50,0%	24,0%	2.96
En ordentlig introduktion	3,0%	24,0%	41,0%	32,0%	3.03
Tydliga riktlinjer i arbetet		18,0%	43,0%	39,0%	3.20
Handlingsutrymme	6,0%	51,0%	35,0%	8,0%	2.45
Fast anställning		9,0%	35,0%	56,0%	3.48
Friskvård	1,0%	12,0%	47,0%	40,0%	3.27
Mentorskap/handledning		20,0%	51,0%	29,0%	3.09
Påverka utformningen	3,0%	49,0%	36,0%	12,0%	2.57
Hjälpa människor	1,0%	15,0%	45,0%	38,0%	3.20
Förebygga social utsatthet	7,0%	28,0%	40,0%	25,0%	2.83
Göra skillnad	1,0%	22,0%	45,0%	32,0%	3.09
Bekämpa orättvisor	7,0%	36,0%	38,0%	19,0%	2.70
Förbättra livskvalitet		18,0%	49,0%	34,0%	3.16