



LUND UNIVERSITY

Karriär och profession.

Om positioner, statushierarki och mobilitet inom socionomyrket.

Bengtsson, Mikael

2020

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Bengtsson, M. (2020). *Karriär och profession. Om positioner, statushierarki och mobilitet inom socionomyrket*. [Doktorsavhandling (monografi), Socialhögskolan]. Lund University.

Total number of authors:

1

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

Karriär och profession

Om positioner, statushierarki och mobilitet
inom socionomyrket

Mikael Bengtsson

LUND DISSERTATIONS IN SOCIAL WORK

Karriär och profession

Om positioner, stushierarki och mobilitet inom socionomyrket.

Professioner och yrkeskarriärer formas och omformas i samhällen. Reformer och utvecklingen inom den svenska offentliga sektorn har omformulerat förutsättningarna för socionomer och andra professioner. Antalet yrkesverksamma socionomer har dessutom ökat under 2000-talet. Med nya förhållanden talar mycket för att socionomernas arbetsområde har utvidgats, men också för ökad differentiering inom yrket. Med ett karriärperspektiv har författaren utvecklat ett sätt att undersöka och analysera samspelet mellan externa och interna faktorer i socionomprofessionens utveckling samt dess inre organisering utifrån dynamiken mellan karriärer, profession och organisationer.

Författaren har tagit utgångspunkt i begreppen karriär och profession och genomfört en surveystudie som innefattar drygt 1 400 socionomer med examen under år 1987, 1997 och 2007. I denna avhandling skildras karriärer på ett sätt som belyser socionomernas arbetsområde, fångar skillnader mellan positioner och bidrar till att förstå vad som hänt inom professionen.



Mikael Bengtsson tog socionomexamen år 1994 och har arbetat i olika positioner inom yrket, bland annat som socialsekreterare, personalkonsulent, strategisk utvecklare och lärare på Socialhögskolan vid Lunds universitet. Detta är hans doktorsavhandling i socialt arbete.

SOCIALHÖGSKOLAN

Karriär och profession

Om positioner, statushierarki och mobilitet inom socionomyrket

Karriär och profession

Om positioner, statushierarki och mobilitet inom sociconomyket

Mikael Bengtsson



LUNDS
UNIVERSITET

AKADEMISK AVHANDLING

som för avläggande av filosofie doktorsexamen vid samhällsvetenskapliga fakulteten,
Lunds universitet, kommer att offentligt försvaras i Socialhögskolans auditorium
fredagen den 30 oktober 2020, kl. 10.15.

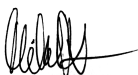
fakultetsopponent

Professor Björn Blom, Umeå universitet

Organization LUND UNIVERSITY School of Social Work Box23, 221 00 Lund		Document name Doctoral dissertation
		Date of issue October 30 2020
Title and subtitle Career and Profession. Positions, status hierarchy and mobility in the profession of social work.		
Abstract <p>Societal reforms and development within the Swedish public sector have reframed the prerequisites for social workers, and other professions, and changed the area of work practice. I have used the career concept in order to investigate professional change because it provides a conceptual lens to illuminate stability and change and it captures both external and internal professional processes. To make use of this lens, I have broken up the professional group by tasks and also included three degree cohorts of social workers as conditions can vary with experience and between time-bound contexts.</p> <p>The purpose of this dissertation is twofold. The first is to examine and analyse the interplay between external and internal factors in the development of social work as a profession. The second is to examine and analyse the internal organizing of the social work profession through the dynamic between careers, profession and organizations. The following six questions are guiding the work: 1. What does the work area look like in the social worker profession and what are the differences between the three cohorts? 2. What factors shape positions in the field? 3. What positions appear in the field and how do they appear in three time-bound contexts? 4. What does the status-hierarchical order look like and why does the order appear as it does in the field? 5. What forms of mobility arise in the field from the movements and status-hierarchical order and why does mobility look like this? 6. How can the dynamics between careers, profession and organizations be understood as part of the development of the social worker profession?</p> <p>The results of the cohorts by employer and scope of practice show the significance of societal changes in the field. The profession's development is affected by the interplay between job opportunities and individuals' responses, external and internal forces. The cohort-based differences also show movement from certain 'core' areas and functions within the profession during careers. The social workers thus appear as a group gathered around certain segments in the welfare services sector, but the same type of employer or scope of practice often includes several of the eight positions that emerges in the field. The positions form a bipartite status-hierarchical order related to profession and organization, an order that is manifested through the mobility of the three cohorts. From the concepts of profession and career, this study has developed a way to explore the interplay between external and internal factors in a professions' development and its inner organizing. Differentiation and position are active key concepts in the model together with a functional basis and significant individual, organizational and professional factors that define positions. This model of examining interplay and inner organizing can be applied to other professions and contexts.</p>		
Key words Profession, occupation, professionalism, intraprofessional, career, social work, differentiation, position, status, stratification, mobility.		
Supplementary bibliographical information		Language Swedish
ISSN and key title 1650-3872, Lund Dissertations in Social Work nr 59		ISBN 978-91-89604-66-7
Recipient's notes	Number of pages 340	Price
	Security classification	

I, the undersigned, being the copyright owner of the abstract of the above-mentioned dissertation, hereby grant to all reference sources permission to publish and disseminate the abstract of the above-mentioned dissertation.

Signature



Date 2020-09-12

Karriär och profession

Om positioner, statushierarki och mobilitet inom sociionomyrket

Mikael Bengtsson



LUNDS
UNIVERSITET

Omslagsfoto: Mikael Bengtsson

Copyright: Mikael Bengtsson

Samhällsvetenskapliga fakulteten
Socialhögskolan

ISBN 978-91-89604-66-7

ISSN 1650-3872

Tryckt i Sverige av Media-Tryck, Lunds universitet
Lund 2020



Media-Tryck är ett svanen-
märkt tryckeri. Läs mer
om vårt miljöarbete på
www.mediatryck.lu.se

MADE IN SWEDEN 

Förord

Den här avhandlingen drar samman begreppen karriär och profession för att ta reda på vad som sker i ett intraprofessionellt fält. Med denna avsikt betonas distinktionen mellan profession och organisation i en tid då professionellt arbete och tjänsteproduktion står i nära relation, men kanske inte harmonierar i alla delar. För mig har avhandlingsarbetet och forskarutbildningen varit en inre och yttre resa, en lång resa som jag hoppades på i all sin oförutsägbarhet, och som fortsätter efter avhandlingsarbetets slut. Det är många som har bidragit till min resa och som jag vill tacka.

Jag vill börja med att tacka de socionomer med examen från år 1987, 1997 och 2007 som besvarade den enkät jag skickade ut år 2014. Era svar har varit både nödvändiga och viktiga för min studie och mitt avhandlingsarbete!

I doktorandtillvaron i stort, forskarutbildningens olika delar och i mitt avhandlingsarbete har Eva Johnsson och Staffan Blomberg, mina handledare, gett ovärderligt stöd. Ni har läst många texter som jag har producerat, texter som jag vet har varit av skiftande kvalitet, men som ni alltid har tagit er an och kommenterat. Denna inställning vill jag ta med mig. Tack för ert engagemang och er vägledning!

Tack till Anders Giertz för vägledning och värdefulla diskussioner kring statistisk analys och de funktioner som senare utvecklades till positioner. Tack även till Lisa Wallander för kommentarer under slutseminariet, diskussionen om intraprofessionell+fält samt för vägledning och diskussioner därefter. Jag vill även tacka Lennart G. Svensson för värdefulla kommentarer och engagemang i avhandlingsarbetets slutfas.

Tack till Stig Linde och Dolf Tops för seminariebehandling av mina texter och kommentarer i början och mitten av avhandlingsarbetet.

Tack till Shari J. Granlöf för kommentarer och diskussioner i det som en gång var mitt nya sammanhang. Tack även till Mikael Sandgren, Ingrid Sahlin, David Hoff, Håkan Johansson, Torbjörn Hjort, Stina Balldin, Hans Swärd, Petter Karlsson och Anders Persson för fördjupande diskussioner. Tack även till andra doktorandkollegor och forskare samt annan personal vid Socialhögskolan, Lunds universitet och Campus Helsingborg, liksom till dem jag mött i andra sammanhang – från Lund och Helsingborg till Stockholm, Riga, Göteborg, Tartu, Malmö, Sofia, Ann Arbor, Gent, Roskilde, Aveiro och Köpenhamn.

Tack till min älskade familj!

Lund, september 2020

Mikael Bengtsson

Innehållsförteckning

Figurförteckning	12
Tabellförteckning	13
1. Inledning	15
Intraprofessionella fält.....	16
Syfte och frågeställningar.....	25
Socionomernas intraprofessionella fält	26
Avhandlingens disposition och innehåll.....	31
2. Forskningsöversikt.....	35
Externa faktorerers påverkan på intraprofessionella fält.....	35
Internas faktorerers påverkan på intraprofessionella fält.....	46
Professionsbundna karriärer	52
Socionomers karriärer	59
Socionomer och arbetsbyten	61
3. Teoretiskt ramverk.....	67
Karriär	67
Mobilitet	71
Status och statushierarki.....	75
Organisation och organisatoriskt handlande	77
Profession och professionalism	81
Diskretion	86
Autonomi.....	87
Kunskap.....	90
Uppsummerande diskussion.....	94
4. Metod och material	97
Utgångspunkter	98
Urval och empiriskt material.....	101
1987-kohortens sammanhang.....	101

1997-kohortens sammanhang.....	102
2007-kohortens sammanhang.....	105
Det andra urvalssteget	106
Tillträde till forskningsfältet.....	106
Empiriskt material	107
Enkät och variabler.....	109
Generaliserbarhet och tillförlitlighet	114
Statistisk analys	114
Etiska överväganden.....	118
5. Arbetsfältet.....	119
Arbetsgivare	119
Arbetsgivare och kohorter	122
Könsmässiga skillnader	123
Uppsummerande diskussion.....	124
Verksamhetsområden	125
Verksamhetsområden och kohorter	129
Andra skillnader	132
Uppsummerande diskussion.....	133
Arbetsfältets stabilitet och förändring	134
6. Titlar, funktioner och tjänstekategorier	143
Befattningstitlar	143
Befattningstitlar och kohorter.....	145
Skillnader utifrån kön och lärosäte.....	147
Uppsummerande diskussion.....	148
Tjänstekategorier	149
Överväganden kring tjänstekategorier.....	150
Tjänstekategoriernas typologi	152
Tjänstekategorier i fältet.....	156
Skillnader utifrån kön och lärosäte.....	157
Förutsättningar för arbete och karriärer – en sammanfattning .	158
7. Karriärer, tjänstekategorier och positioner	165
Drivande motiv i karriärer	165
Drivande motiv och kohorter	166

Könsmässiga skillnader och drivande motiv.....	169
Uppsummerande diskussion.....	169
Drivande motiv och tjänstekategorier	171
Diskussion om drivande motiv i karriären	174
Vidareutbildning.....	176
Vidareutbildning och kohorter	177
Akademisk vidareutbildning	179
Icke-akademiska vidareutbildningar	180
Tjänstekategorier och vidareutbildning.....	181
Uppsummerande diskussion.....	184
Engagemang i organisation	188
Tjänstekategorier och engagemang i organisation	189
Tjänstekategorier blir positioner	190
8. Positioner i det intraprofessionella fältet	195
Kunskapsanvändning.....	195
Kunskapsanvändning och positioner.....	197
Uppsummering	200
Styrning	202
Styrning och positioner	204
Uppsummerande diskussion.....	206
Autonomi.....	207
Arbetsautonomi och positioner	209
Extern autonomi och positioner	210
Uppsummerande diskussion.....	212
Lön.....	216
Lön och positioner.....	216
Lönegrupper i fältet.....	219
Statushierarkisk ordning.....	221
9. Karriärer i profession och organisationer	229
Faktisk rörlighet	229
Antal anställningar under yrkeskarriären	231
Tid i nuvarande arbete.....	232
Uppsummerande diskussion.....	234
Rörlighet och anställningsförhållanden.....	236

Rörlighet och arbetsgivare.....	239
Rörlighet och positioner	240
Uppsummerande diskussion.....	242
Potentiell rörlighet.....	246
Vilja att byta arbete	246
Avsikt att byta arbete.....	247
Uppsummerande diskussion.....	249
Positioner, statushierarki och mobilitet	250
10. Slutsdiskussion	253
Socionomernas intraprofessionella fält	253
Positioner i socionomernas fält	256
En tudelad statushierarkisk ordning	258
Mobiliteten i fältet	261
Karriärperspektiv, samspel och dynamik	263
Begränsningar och möjligheter med studien	267
Summary.....	271
Career and profession: Positions, status hierarchy and mobility in the profession of social work.....	271
Introduction	271
Method, material and theory	274
Area of practice	275
Positions, status-hierarchical order and mobility	276
In conclusion	278
Litteratur	281
Appendix.....	301
Bilaga 1. Exempel ur den offentliga debatten på 2010-talet. ...	301
Bilaga 2. Antal socionomer och lärosäten.....	303
Bilaga 3. Bortfallsanalys	304
Bilaga 4. Tabeller	310
Bilaga 5. Enkäten	319

Figurförteckning

Figur 1. Ett intraprofessionellt fält	22
Figur 2. Karriärer, profession och stat i samspel	70
Figur 3. Förutsättningar och tjänstekategorier i socionomernas fält	162
Figur 4. Drivande motiv i karriären i fyra tjänstekategorier	175
Figur 5. Tjänstekategorierna utifrån icke-akademisk och akademisk vidareutbildning	188
Figur 6. Positionernas ställning i förhållande till profession och organisation	193
Figur 7. Kunskapsanvändning i positionerna	201
Figur 8. Styrning i positionerna	207
Figur 9. Autonomi i positionerna	214
Figur 10. Faktorer som karakteriserar positionerna	222
Figur 11. Statushierarkisk ordning i socionomernas intraprofessionella fält	224
Figur 12. Positionerna i 2007-kohorten	225
Figur 13. Positionerna i 1997-kohorten	226
Figur 14. Positionerna i 1987-kohorten	226
Figur 15. Huvudsakliga drag i rörligheten avseende positioner	244
Figur 16. Socionomernas intraprofessionella fält	254

Tabellförteckning

Tabell 1. Enkät svar utifrån kohort och svarsomgång	108
Tabell 2. Urval och enkät svar utifrån kohort och lärosäte	108
Tabell 3. Variabler och analysmetoder	117
Tabell 4. Arbetsgivare i nuvarande arbete	122
Tabell 5. Verksamhetsområde i nuvarande arbete	130
Tabell 6. Befattningstitlar i nuvarande arbete	146
Tabell 7. Tjänstekategori i nuvarande arbete utifrån kohort	156
Tabell 8. Drivande motiv i socionomernas karriärer	167
Tabell 9. Drivande motiv i karriären utifrån tjänstekategorier	173
Tabell 10. Akademiska vidareutbildningar	179
Tabell 11. Icke-akademiska vidareutbildningar	180
Tabell 12. Tjänstekategorier och vidareutbildning	182
Tabell 13. Engagemang i organisationen	190
Tabell 14. Kunskapsanvändning i arbetet inom positioner	198
Tabell 15. Egenstyrning, chefsstyrning och kollegial styrning	205
Tabell 16. Arbetsautonomi utifrån tre faktorer	209
Tabell 17. Extern autonomi	211
Tabell 18. Medel- och medianlön i positioner och examenskohorter	218
Tabell 19. Antal anställningar under yrkeskarriären utifrån position	232
Tabell 20. Tid i nuvarande arbete utifrån position	233
Tabell 21. Anställningsform i nuvarande arbete utifrån position	237
Tabell 22. Anställningsform i förra arbetet utifrån nuvarande position	238
Tabell 23. Arbetsgivare i nuvarande och föregående arbete	240
Tabell 24. Rörligheten utifrån positioner i nuvarande och förra arbetet	241
Tabell 25. Vilja att byta arbete utifrån positioner	247
Tabell 26. Avsikt att byta arbete inom organisation eller till annan organisation utifrån positioner	248

1. Inledning

Under år 2011 intervjuade jag några erfarna socionomer om deras senaste arbetsbyte. En av frågorna handlade om vad socionomerna skulle vilja arbeta med om tio år.¹ Alla hade någon tanke om en karriärutveckling. Några ville bli psykoterapeuter och familjeterapeuter, andra ville arbeta inom missbruksvården, förstärkt familjehemsvård eller i eget företag. Vissa ville arbeta med strategiska frågor och arbetsledning, någon ville specialisera sig inom den sociala barnvården. Svaren jag fick visar sådan bredd och variation inom socionomyrket att jag frågar mig hur arbetsområdet och rörligheten ser ut och hänger samman, men också vilka skillnader som finns inom socionomkollektivet. Därmed uppstår också frågor om hur man kan mäta skillnader inom ett yrke och vad skillnader innebär i fråga om arbetsvillkor och status.

Sedan 1990-talet har mycket hänt i samhället som påverkat socionomyrket. Exempelvis har förutsättningarna för arbete och karriärer förändrats med den offentliga sektorns utveckling, där specialisering, privatisering och digitalisering har varit framträdande inslag. Dessutom har ökad byråkratisk styrning och marknadsisering pressat socionomer och andra professionella i deras kunskapsbaserade anspråk på självständighet.² Utvecklingen har även öppnat arbetsmöjligheter i offentliga organisationers administration och den privata sektorn. Vidare har arbetsområdet utvidgats på andra sätt, exempelvis genom socionomutbildningens utveckling, vilket har bidragit till ökad specialisering inom yrket. De yrkesverksamma socionomerna har också ökat i antal.³ Å ena

¹ Bengtsson, Mikael. *Dom som bytte jobb: sju socionomer förklarar horisontella arbetsbyten*. Masteruppsats. Socialhögskolan, Lunds universitet, 2011.

² Jmf Movitz, Fredrik och Sandberg, Åke. Arbetsliv i Sverige: modell i förändring. I *Arbetsliv och välfärd*, Åke Sandberg (red.), 77–118. Lund: Studentlitteratur, 2019; Hall, Patrik. *Managementbyråkrati: organisationspolitisk makt i svensk offentlig förvaltning*, 64 f., 182 ff. Malmö: Liber, 2012.

³ Antalet har ökat från 21 000 till 42 000 yrkesverksamma socionomer under perioden 1987–2017 – se figur 1 i bilaga 2 i appendix. Se även Salonen, Tapio. Det sociala arbetets professionssträvanden: dimensionering, kvalitet och kompetens. Debatt. *Socialvetenskaplig tidskrift*. Vol. 17, nr 1, 2010: 92–103.

sidan kan utvecklingen ses som stärkande för yrkeskollektivet och ett ”kvantitativt takeoff” för socionomprofessionen.⁴ Å andra sidan har socionomyrket försvagats som profession när banden mellan kunskapsbas och arbetsområde tänjts ut efter reformer och organisatoriska förändringar.

Socionomers gensvar på de arbetsmöjligheter som står till buds är en öppen och empirisk fråga, men med nya villkor talar mycket för ökad differentiering och rörlighet inom professionen.⁵ Differentieringens form och betydelse under nya villkor är möjlig att undersöka genom att låta karriärer visa arbetsfältet och hur positioner formas av faktorer på flera nivåer.⁶ En sådan ambition kräver metodologisk utveckling, där yrkesgruppen behöver brytas upp på nya sätt som har med arbetsuppgifter att göra, och inte enbart utifrån verksamhetsområden och arbetsgivare. Med kortare och längre yrkeserfarenhet kan socionomer dessutom arbeta med skilda saker och ge form åt betydande rörelsemönster inom professionen. Utbildningsgenerationers förutsättningar för arbete och karriärer kan också skilja sig åt och det är inte säkert att de betraktar arbetsmöjligheter och institutionaliserade antaganden på samma sätt.⁷ Med differentiering och positioner framträder dock ett kraft- och konkurrensfält eller ett *intraprofessionellt fält*. Min avsikt är att studera socionomernas karriärer som en del av deras intraprofessionella fält under förändrade samhällsvillkor och då särskilt betona relationen mellan profession och organisation.

Intraprofessionella fält

Professioner formas och omformas i samhällets arbetsdelning och i ett komplext samspel mellan yttre och inre krafter. Med yttre krafter menar jag exempelvis statens organisering och reformer, men även andra professioners ut-

⁴ Brante, Thomas, Svensson, Kerstin och Svensson, Lennart G. Inledning. I *Det professionella landskapets framväxt*, 37 ff., Thomas Brante, Kerstin Svensson och Lennart G. Svensson (red.), 17–54. Lund: Studentlitteratur, 2019.

⁵ Jag kallar den så eftersom yrkesgruppen länge haft professionsanspråk och professionsbegreppet har relevans för socionomyrket.

⁶ Se Jones, Candace och Dunn, Mary B. Careers and institutions: the centrality of careers to organizational studies. I *Handbook of career studies*, Hugh Gunz och Maury Peiperl (red.), 437–450. Thousand Oaks: Sage, 2007.

⁷ Se Dellgran, Peter och Höjer, Staffan. Rörelser i tiden: professionalisering och privatisering i socialt arbete. *Socialvetenskaplig tidskrift*. Vol. 12, nr 2–3, 2015: 246–267. Se även Becker, Howard S. och Strauss, Anselm L. Careers, personality and adult socialization. I *Sociological work: method and substance*, Howard S. Becker, 245–260. New Brunswick: Transaction Books, 1970.

veckling och organisationers förändringar.⁸ Inre krafter återfinns i det organiserade yrkeskollektivets strävanden och i individuella karriärer. Således beror professioners utveckling både på arbetsmöjligheter och gensvar bland de professionella som delar ett intresse av att vara verksamma inom yrket. Samtidigt utgör professionen en grund för yrkesmässig tillhörighet och strävan, där karriärer formas i det historiska, kunskapsmässiga och sociala sammanhang som professionen befinner sig.⁹ Karriärer är både orsak och verkan i förhållande till professionens utveckling, även om karriärmässiga val också kan grundas utanför fältet av exempelvis familjeliv och geografiska avstånd.¹⁰ Med karriär avser jag både avancemang och erfarenheter som utvecklas över tid. I denna mening har alla yrkesverksamma en yrkeskarriär.¹¹

Inom en profession är arbetsmöjligheterna både avgränsade och begränsade, vilket ligger i grundvalarna för professioner. Ett sådant fält, ett intraprofessionellt fält, är oftast hierarkiskt ordnat och innefattar dem som gjort inträde och finns där.¹² Krafterna finns i olika institutionella logiker och i faktorer på flera nivåer medan kampen innefattar dem som finns i fältet och består i att nå bättre villkor och förutsättningar för att handskas med yrkesmässiga frågor. Ett intraprofessionellt fält förutsätter alltså mer eller mindre kända skillnader mellan undergrupper, positioner, och att rörlighet kan ske utifrån vissa premisser, där individer tar ställning till medel och mål under sina karriärer.¹³ Därmed uppstår frågor om positionernas funktionella grund, men också om vad skillnader kan bestå i och hur funktioner och faktorer formar positioner inom en profession.

⁸ Brante. *Den professionella logiken: hur vetenskap och praktik förenas i det moderna kunskapsamhället*, 26 f., 67 ff. Stockholm: Liber, 2014; Se även Johnson, Terry. Expertise and the state. I *Foucault's new domains*, Mike Grane och Terry Johnson (red.), 138–152. London: Routledge, 1993; Abbott, Andrew. Boundaries of social work or social work of boundaries? *Social Service review*. Vol. 69, nr 4, 1995: 545–562.

⁹ Jmf Svensson, Lennart G. *Professionella villkor och värderingar: en sociologisk studie av akademiker i 1990-talets Sverige*, 16–30. Göteborg: Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet; Hughes, Everett C. *Men and their work*, 8, 127 ff. Glencoe, Illinois: The Free Press, 1958.

¹⁰ Se Simpson, Richard L. och Harper Simpson, Ida. Women and bureaucracy in semi-professions. I *The semi-professions and their organization*, Amitai Etzioni (red.), 196–255. New York: The Free Press, 1969.

¹¹ Definitionen av karriär diskuteras i teorikapitlet, kapitel 3.

¹² Brante. *Den professionella logiken*, 120; Bourdieu, Pierre. *Praktiskt förnuft*, 44 ff. Göteborg: Daidalos, 2004.

¹³ En distinktion mellan kompetens och kvalifikation är angelägen i sammanhanget. Enligt Ellström är individer bärare av kompetens medan positioner bär kvalifikationer; Ellström, Per-Erik. *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet: problem, begrepp och teoretiska perspektiv*, 18–44. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 1992. Skillnaden kan också ses utifrån Bourdieus distinktion mellan individers dispositioner för social handling, position och socialt rum; Bourdieu. *Praktiskt förnuft*, 26, 58 ff.

Först när sådana aspekter definierats kan karriärperspektivet återspegla det intraprofessionella fältets organisering i positioner, statushierarkisk ordning och mobilitet. Med mobilitet avses rörlighet mellan de statusmässiga skikt som positioner utgör. I figur 1 (s. 22) åskådliggörs ett intraprofessionellt fält och i följande avsnitt diskuteras jag dess innehåll.

Enligt Eliot Freidson består professioner ofta av undergrupper, som också kan ses som positioner med olika status inom yrket.¹⁴ Både position och status avser ett läge eller tillstånd, som relaterar till andra positioner eller tillstånd i ett fält. Examenstitel och ömsesidigt igenkännande blir tillsammans med professionell jurisdiktion och en ibland skyddad arbetsmarknad det som håller samman en profession. Yrkets positioner definieras utifrån de professionellas arbetsuppgifter och villkor i organisationer, där också befattningstitlar bestäms.¹⁵ Låt vara att befattningstitlarnas antal och yrkesmässig specialisering varierar med professioner, men vissa funktioner blir centrala i det intraprofessionella fältet. Bland socionomer är psykosocial utredning, rådgivning och chefskap exempel på centrala funktioner som återkommer i delar av fältet. Flera befattningstitlar finns dock för liknande arbetsuppgifter. För att närma sig positioner behöver funktioner fyllas på med relevant innehåll, faktorer på individ-, organisations- och professionsnivå.

I figur 1 anges faktorer på flera nivåer som har särskild betydelse i ett intraprofessionellt fält. För att fånga betydelsefulla faktorer i ett sådant fält behöver man beakta resurser och normer som är knutna till den professionella logiken eller professionalism om man så vill.¹⁶ Denna styrande logik har sin grund i en specifik kunskapsbas och yrkesetiska principer, vilket ger organiserande och normativa principer för att få något gjort och för att skydda och kontrollera professionens kunskaps- och arbetsområde.¹⁷ I detta avseende utgör forskningsbaserad kunskap själva grunden, även om den specifika kunskapsbasen och *kunskapsanvändningen* också kan bestå i erfarenhetsbaserad och juridisk kunskap samt kunskap om riktlinjer och procedurer. Forskningsbaserad kunskap är då även förknippad med status, vilket både beror på var den kommer

¹⁴ Freidson. *Professionalism: the third logic*, 144. Oxford och Cambridge: Polity Press, 2001.

¹⁵ Jmf Brante, Thomas, Johnsson, Eva, Olofsson, Gunnar och Svensson, Lennart G. *Professionerna i kunskapsamhället: en jämförande studie av svenska professioner*, 148–149. Stockholm: Liber, 2015.

¹⁶ Abbott, Andrew. *The system of professions: an essay on the division of expert labor*, 118, 323 f. Chicago och London: The University of Chicago Press, 1988.

¹⁷ Brante. Den professionella logiken, 340. Freidson. *Professionalism*, 34 f.; Evetts, Julia. The concept of professionalism: professional work, professional practice and learning. I *International handbook of research in professional and practice-based learning*, Stephen Billett, Christian Harteis och Hans Gruber (red.), 29–56. New York: Springer, 2014. Begreppet professionalism behandlas i teorikapitlet.

ifrån och hur den tillämpas.¹⁸ Andra uttryck för professionalism finns i *självständighet i arbetets utförande* och kollegiala *styrformer*, vilka också framstår som betydande faktorer i ett fält.

Styrningslogiker verkar i ett komplext förhållande mellan profession och organisation. I intraprofessionella fält hänger status samman med professionalism. Åtminstone har arbeten som i stor utsträckning styrts av denna logik tidigare haft hög status inom professioner, vilket också gett form åt rörelsemönster bland professionella.¹⁹ Arbeten som främst styrts av andra logiker har då inneburit lägre status och förknippats med inträde i yrkeskarriären, även om de funnits i verksamhetsområden som varit strategiskt viktiga för professionen. I offentliga organisationer har dock logiker i byråkrati och marknad fått ökat utrymme i styrningen av professionellt arbete.²⁰ Förhållandet mellan professionalism och karriärer har blivit mer komplicerat när yrkes- och organisationsprofessionalism utvecklats till skilda former. Yrkesprofessionalism är inriktad mot professionell legitimitet och organisationsprofessionalism mot byråkratisk legitimitet.²¹ Därmed ställs nya frågor om hur styrningslogiker, status och karriärer hänger samman i ett fält, vilket ger skäl till att göra den här studien.

Inom en profession möter de yrkesverksamma oftast två linjer av uppåtgående mobilitet, där den ena är yrkesmässigt orienterad och den andra är organisatoriskt eller byråkratiskt orienterad.²² Utöver en yrkesmässig sida av arbetsmöjligheterna finns här alltså byråkratiskt administrativa arbeten, eftersom arbetet sker i organisationer med administrativa behov. I denna typ av positioner kan arbetet vara inriktat mot chefskap eller mot exempelvis verksamhetsutveckling eller samordning av tjänster. I Sverige tycks arbetsmöjligheterna ha blivit fler för professionella i organisationers administration sedan 2000-talets början.²³ Beroende på de professionellas gensvar kan administrativa arbetsuppgifter och organisatoriska positioner också ha tillkommit eller fått ökad utbredning inom professioner.

Professionellas arbete sker i organisationer, som tillsammans utgör en bas för yrkeskarriärerna.²⁴ Å ena sidan är professionsutövare viktiga resurser i organisationer, där de omsätter samhällliga uppdrag i praktik och ger åtkomst

¹⁸ Brante. Den professionella logiken, 203 f.; Se Abbott. The system of professions, 118 f.

¹⁹ Abbott. The system of professions, 118 f.

²⁰ Freidson. Professionalism. Morén, Stefan, Perlinski, Marek och Blom, Björn. En domänteori för organisering av socialt arbete i offentlig sektor. *Socialvetenskaplig tidskrift*. Vol. 22, nr 1, 2015: 22–43.

²¹ Evetts, Julia. A new professionalism? Challenges and opportunities. *Current Sociology*. Vol. 59, nr 4, 2011: 406–422.

²² Freidson. Professionalism, 76.

²³ Se exempelvis Hall. Managementbyråkrati, 26, 60 ff., 174.

²⁴ Brante et al. Professionerna i kunskapsområdet, 148 f.

till yrkeskunskap i ett samhälle. Professionella förkroppsligar socialt sanktionerad kunskap och ger därmed stöd och legitimitet åt organisationer.²⁵ Å andra sidan är det i arbetsorganisationer som professionsutövningen blir möjlig.²⁶ Genom anställningar i organisationer får professionella tillgång till kollektiva resurser, som är både materiella och symboliska. Samtidigt är det i organisationer som tjänstetillsättningar och lönevillkor bestäms, där en anställning innebär att kontroll över handlingar lämnas till organisationen. Både kunskapsanvändning och professionell självständighet villkoras i organisationer. Professionella behöver alltså förhålla sig till organisatoriska villkor och normer i sina arbeten och reproducerar i någon mån organisatoriska föreställningar i sina karriärer.²⁷ På så vis framstår *lön* som en betydande *organisationsfaktor* medan professionellas *engagemang i organisationer* kan vara en betydande *individfaktor* i positionerna i ett fält.

Andra *individfaktorer* som är betydande och lyfts fram i figur 1 handlar bland annat om *examenskohort* och *kön*. Mellan utbildningskohorter med examen från olika utvecklingsmässiga skeenden i samhällsekonomi, politik och utbildning kan förutsättningarna för arbete och karriärer skilja sig åt. Ofta finns skillnader i vad professionella med olika yrkeserfarenhet arbetar med, där vissa kärnområden med låg status inom ett yrke kan bli vanliga inträdesområden i yrkeskarriärer.²⁸ Exempelvis visar en undersökning från 2000-talets början att karriärvägar inom socionomyrket ofta började i kärnområden med lägre status och fortsatte i områden med högre status.²⁹ Dessutom kan inställningen till nya arbetsmöjligheter skilja sig åt mellan utbildningsgenerationer.³⁰

Flera studier har också påvisat könsskillnader inom olika yrken, där karriärvalen bland kvinnor och män i mans- respektive kvinnodominerade yrken ofta skiljer sig.³¹ Exempelvis anger en studie av socionomkarriärer att män kan välja bland arbeten inom yrket på ett annat sätt än vad kvinnor kan medan kvinnor i större utsträckning väljer kuratorsarbeten inom hälso- och sjukvården

²⁵ Perrow, Charles. *Complex organizations: a critical essay*, 14. 3 uppl. Vermont: Echo Point Books & Media, 2014.

²⁶ Brante et al. Professionerna i kunskapssamhället, 148 f.

²⁷ Perrow. *Complex organizations*, 20 ff.

²⁸ Abbott. *The system of professions*, 118 ff.

²⁹ Dellgran och Höjer. *Rörelser i tiden*, 257.

³⁰ Becker och Strauss. *Careers, personality and adult socialization*, 258; Hallqvist, Anders. *Arbetsliv och mobilitet: en forskningsöversikt*, 23. *Arbetsliv i omvandling 2005:13*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet, 2005.

³¹ Se exempelvis Evans, Joan. Men in nursing: issues of gender segregation and hidden advantage. *Journal of Advanced Nursing*. Vol. 26, 1997: 226–231. Martin, Phiona och Barnard, Antoni. The experience of women in male dominated occupations: a constructivist grounded theory inquiry, 2. *Journal of Industrial Psychology*. Vol. 39, nr 2, 2013: 1–12.

än männen.³² Vidare påvisar svenska arbetslivsstudier genusrelaterade mönster i arbetslivet kring föräldraledighet och deltidarbete.³³ Således kan både kön och examenskohort ha betydelse för socionomers arbete och karriärer liksom för individuella och *drivande motiv i karriärerna*. Sådana motiv kan då även vara en betydande faktor som skiljer sig åt mellan positioner.

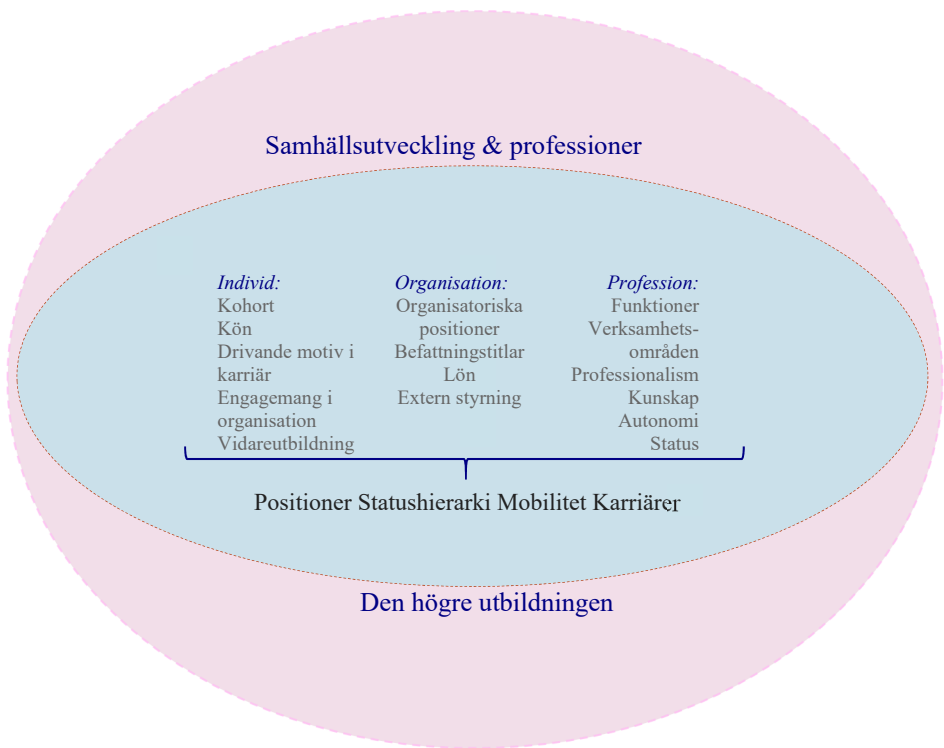
Kunskap är en värdeladdad resurs i ett fält, där professionsutbildning och individers lärande under yrkeskarriärerna utvecklar den kunskapsbas som blir tillgänglig.³⁴ En grund för individuellt lärande finns i vardagens praktik, där arbetsuppgifter både skapar behov av lärande och utgör läraktiviteter. Samtidigt sker inte lärande enbart i vardagens praktik utan även genom *vidareutbildningar* av olika slag. Vissa söker individer själva upp, ofta inom den högre utbildningen, medan annan utbildning kan ske genom arbetsplatsers försorg. I sin variation blir vidareutbildning en resurs som bidrar till sätt att förstå och handla samt till den samlade tillgängliga kunskapen i ett fält. Därmed påverkar vidareutbildning också professionens utveckling och kan ackumuleras i positioner och definiera dem utifrån exempelvis tematik, professionsnära vidareutbildning inom högskolan eller utbildning utifrån organisationers behov.

Karriärer och positioner formas alltså i ett intraprofessionellt fält. I den här inledningen har jag angett att fältets utveckling sker i ett samspel mellan externa och interna krafter och lyft fram betydande individ-, organisations- och professionsfaktorer som kan forma positioner och därigenom organisera fältet. I Figur 1 åskådliggörs ett intraprofessionellt fält som en teoretisk modell utifrån de yttre och inre faktorer som blivit belysta. Det intraprofessionella fältet påverkas av både externa och interna krafter och utgör här en generell analysram.

³² Kullberg. *Socionomkarriärer: om vägar genom yrkeslivet i en av välfärdsstatens nya professioner*, 51 ff. Akademisk avhandling. Institutionen för socialt arbete, Göteborgs universitet, 2011.

³³ SOU 2015:50 *Hela lönen, hela tiden: utmaningar för ett jämställt arbetsliv*, 59; Movitz och Sandberg. *Arbetsliv i Sverige: modell i förändring*, 88 f.

³⁴ Jmf Smeby, Jens-Christian. *Profesjon og utdanning*, 98 f. I *Profesjonsstudier*, Anders Molander och Lars-Inge Terum (red.), 87–102. 2 uppl. Oslo: Universitetsforlaget AS, 2010.



Figur 1. Ett intraprofessionellt fält

I ett intraprofessionellt fält är positioner och därmed även karriärer inbäddade i föränderliga sammanhang som innefattar stat, profession, organisationer och individer. Fältet förändras kontinuerligt i samspelet mellan externa och interna krafter, men kommer vid ett givet tillfälle att innefatta arbetsgivare och verksamhetsområden samt centrala funktioner och betydande faktorer som definierar positioner. Således handlar inte fältets positioner om några fullbordade eller iordningställda entiteter. Snarare ska de ses som föränderliga tillstånd, som kan formuleras, undersökas och utvecklas i ett sammanhang som präglas av komplexitet.³⁵ Att diskutera positioner och deras ordning i ett fält är angeläget eftersom de utgör grunden för rörlighet och karriärer, som påverkar professionens utveckling.³⁶

I den här studien utgår jag från att samspelet mellan faktorer på flera nivåer formar positioner och karriärer på ett komplext sätt. För att undersöka positio-

³⁵ Mason, Ward S. and Gross, Neal. Intra-occupational prestige differentiation: the school superintendency. *American Sociological Review*. Vol. 20, nr 3, 1955: 326–331.

³⁶ Jmf Freidson. Professionalism, 144; Abbott. The system of professions, 118 ff.

ner i ett intraprofessionellt fält är det således nödvändigt att ta hänsyn till och hantera den komplexitet som skapas av relationer och föränderlighet på och mellan flera nivåer. Ett sätt att hantera sådan komplexitet ger begreppen profession och karriär. Yrkeskarriärer sker på basis av positioner och innefattar därmed också sådana faktorer som konstituerar positioner och är betydande i intraprofessionella fält. Sett på detta vis ger karriärperspektivet en länk mellan individer, organisationer och profession, en länk som kan användas för att belysa socionomers arbetsområde och vad de arbetar med samt för att undersöka möjliga positioner i fältet utifrån betydande faktorer. För att länken ska bli användbar i fråga om positioner krävs en funktionell grund, definierade faktorer och en metod för datainsamling.

Yrkesgrupper har ofta centrala arbetsuppgifter och funktioner som återkommer inom flera områden, vilka kan utgöra en grund för att tala om positioner. I socionomernas fält tycks arbetsmöjligheterna ha förändrats och utvidgats genom yttre skeenden, men hur genväret ter sig är en fråga som ännu inte har undersökts. Dessutom har skillnaderna troligen ökat mellan undergrupper inom yrket genom den offentliga sektorns utveckling och socionomernas antalsmässiga ökning, vilket i så fall innebär incitament till rörlighet i fältet. Troligen arbetar socionomer med olika saker och på flera nivåer inom samma områden och jämförelser utifrån arbetsgivare eller verksamhetsområden räcker då inte för att undersöka skillnader.³⁷ För att komma fram till positioner och nå kunskap om hur stathierarki, rörlighet och eventuell mobilitet ter sig i socionomernas fält krävs därför att yrkeskollektivet bryts upp på nya sätt, exempelvis i grupper utifrån befattningstitlar och arbetsuppgifter. Med en sådan grund har karriärperspektivet förutsättningar för att undersöka positioner.

På grund av komplexiteten som finns i ett intraprofessionellt fält och omgärdar positioner, väljer jag att lägga upp min studie utifrån begreppen profession och karriär. Karriärperspektivet används som utgångspunkt i en enkät riktad till erfarna socionomer för att samla information om socionomernas arbetsområde, arbetsuppgifter och befattningstitlar samt för att undersöka hur olika faktorer på flera nivåer ter sig i deras arbete. En surveydesign bjuder också möjligheter att använda resultat från tidigare studier för jämförelser över tid. Med ett sådant grepp är det nödvändigt att nå ett omfattande och representativt urval av erfarna socionomer, där urvalet dessutom behöver inkludera flera kohorter med examen från olika utvecklingsmässiga skeden i samhälls-ekonomi, politik och utbildning. Genom olika tidpunkt för examen representerar examenskohorter olika tidsbundna sammanhang i fältet, vilka kan inne-

³⁷ Se jämförelser i exempelvis Dellgran och Höjer, 256 ff.

bära skilda förutsättningar för arbete och karriärer. Därmed skapas förutsättningar för att såväl kartlägga socionomernas arbetsområde och analysera positioner i fältet som att undersöka statushierarkisk ordning och mobilitet.

För att definiera positioner i socionomernas fält behöver studien innefatta olika faktorer på flera nivåer. Betydelsefulla *individfaktorer* återfinns i drivande motiv i karriären, vidareutbildning och professionellas engagemang i de organisationer där de arbetar. Betydande *organisations- och professionsfaktorer* återfinns i lön samt i kunskapsanvändning, arbetsautonomi, extern autonomi, vilka knyter an till professionalism. En annan betydande faktor återfinns i styrning, där olika logiker ger skilda kriterier för legitimitet utifrån kulturellt präglade och socialt delade antaganden och regler.³⁸ Professionalism, byråkratisk styrning och marknadsstyrning finns i allt professionellt arbete, men styrningens sammansättning på olika håll i fältet kan variera.³⁹ Organisationer blir konglomerat av institutionella logiker, som påverkar individers agerande utifrån ansvarighet, handlingars legitimitet och tillgång till resurser.⁴⁰ Därigenom kan institutionellt mönstrade och skiktade fält utvecklas inom professioner, även om logikers dominansförhållanden och mönster skiftar över tid.

Den skissade studien är angelägen utifrån socionomprofessionen och för att utveckla och pröva nya sätt att ta reda på hur dynamiken mellan karriärer, profession och organisationer ter sig. Den dynamik som finns i ett intraprofessionellt fält påverkar inte bara organisationers förutsättningar för kompetens- och arbetsförsörjning utan även hur professionens inre organisering ter sig i tider av politisk och social förändring. Dessutom är det angeläget att utveckla en modell som kan undersöka dynamik och fånga samspel mellan yttre och inre skeenden i professioners utveckling i olika sammanhang.

Studien utgår från några arbetshypoteser. En sådan hypotes är att samspelet mellan yttre och inre skeenden har förändrat socionomernas arbetsområde. En annan hypotes är att det finns betydande differentiering i socionomernas fält och distinkta positioner, som går att kartlägga och ger form åt både statushierarkisk ordning och rörlighet inom professionen.

³⁸ Friedland, Roger och Alford, Robert R. Bringing society back in: symbols, practices, and institutional contradictions. I *The new institutionalism in organizational analysis*, Walter W. Powell och Paul J. DiMaggio (red.), 232–263. Chicago: The University of Chicago Press; Dunn, Mary B. och Jones, Candace (2010) Institutional logics and institutional pluralism: the contestation of care and science logics in medical education, 1967–2005. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 55, mars, 2010: 114–149.

³⁹ Goodrick, Elizabeth och Reay, Trish. Constellations of institutional logics: changes in the professional work of pharmacists. *Work & Occupations*. Vol. 38, nr 3, 2011: 372–416; Freidson. Professionalism, 56 ff.

⁴⁰ Friedland och Alford. Bringing society back in, 243–260.

Syfte och frågeställningar

Avhandlingen har två syften. Det ena är att undersöka och analysera samspelet mellan inre och yttre faktorer i socionomyrkets utveckling som profession. Det andra är att undersöka och analysera professionens inre organisering utifrån dynamiken mellan karriärer, profession och organisationer.

För att nå fram till dynamiken mellan individer, profession och organisationer krävs en teoretisk och empirisk förbindelselänk som kan visa hur faktorer på flera nivåer ger form åt positioner. Begreppet profession är i detta avseende en övergripande och sammanhållande ram, medan begreppet karriär utgör en förbindelselänk mellan nivåer och faktorer inom denna ram. Karriärbegreppet används alltså för att undersöka hur arbetsfältet ter sig, vilket möjliggör jämförelser med tidigare studier. Därutöver används begreppet till att utforska centrala funktioner i fältet samt hur funktioner och faktorer på flera nivåer ger form åt möjliga positioner. En förutsättning för detta är att examenskohorter, olika tidsbundna sammanhang, inkluderas i karriärperspektivet.

Att undersöka samspel och organisering med ett karriärperspektiv kräver information från flera tidsbundna sammanhang, det vill säga från socionomer som har varierande yrkeserfarenhet och examen från skilda tidpunkter. Dimensioner av både differentiering och mobilitet i fältet riskerar annars att förbli dolda i det samspel mellan inre och yttre krafter som karriärerna innefattar och ger uttryck för. Utifrån utvecklingen i samhälle och socionomutbildning har jag valt tre kohorter med examen från flera lärosäten år 1987, 1997 och 2007. För att återspegla yrkesgruppens antalsmässiga ökning och sammansättning inkluderar studien fler socionomer i 2007-kohorten än i de båda andra kohorterna. Därmed blir förutsättningarna för individuell konkurrens klarare och grupperns mobilitet går att undersöka. För att uppnå studiens två övergripande syften söker jag svar på följande frågeställningar:

- Hur ser arbetsområdet ut inom socionomyrket och vilka skillnader finns mellan de tre kohorterna?
- Vilka faktorer formar positioner i fältet?
- Vilka positioner framträder i fältet och hur framstår de i tre tidsbundna sammanhang?
- Hur ser den statushierarkiska ordningen ut och varför ter sig ordningen som den gör i fältet?

- Vilka former av mobilitet ger rörlighet och statushierarkisk ordning upphov till i fältet och varför ser mobiliteten ut på detta sätt?
- Hur kan dynamiken mellan karriärer, profession och organisationer förstås som en del i socionomyrkets utveckling?

Socionomernas intraprofessionella fält

För att beskriva socionomernas fält och därmed placera karriärerna i ett empiriskt sammanhang är det nödvändigt att belysa hur fältet har utvecklats. I ett svenskt sammanhang går fältets rötter genom 1800-talets socknar, eldsjälar och internationella influenser till socialt arbete som aktivitet, utbildning och yrkesarbete.⁴¹ Linjerna i det sociala arbetets historia kan dock dras betydligt längre tillbaka än så.⁴² I Sverige är socialt arbete numera en disciplin som består av tre delar: forskning och forskningsämne, utbildning samt praktik och profession. Så har det inte alltid varit. Forskningsämnet har etablerats successivt inom akademien från år 1977, då också utbildningen flyttade in i universitetet genom högskolereformen.⁴³ Forskning och praktik har behövt och sökt legitimitet från varandra och från politik, akademi och andra delar i statens organisering. Socionomutbildningen och socionomernas professionella praktik har dock formats i ett historiskt sammanhang som åtminstone sträcker sig över hela 1900-talet. Yrkets professionalisering är tätt sammanbunden med statens organisering och har påverkats av ”ideologiska ambitioner och starka organisationers intressen”⁴⁴ samt den offentliga sektorns utveckling.

Titeln socionom började användas på 1950-talet och har sedan dess varit en examenstitel snarare än en befattningstitel.⁴⁵ Antalet yrkesverksamma socionomer har ökat från ungefär 3 000 individer år 1960 till 21 000 individer år

⁴¹ Meeuwisse, Anna och Swärd, Hans. Vad är socialt arbete? I *Socialt arbete: en grundbok*, Anna Meeuwisse, Sune Sunesson och Hans Swärd (red.), 21–46. Stockholm: Natur & Kultur, 2000. Swedner, Harald. *Socialt arbete: en tankeram*, 36 ff. Stockholm: Liber, 1986.

⁴² Soydan, Haluk. *Det sociala arbetets idéhistoria*, 18–52. Lund: Studentlitteratur, 1993.

⁴³ Sunesson, Sune. Socialt arbete: en bakgrund till ett forskningsämne. I *Socialt arbete: en nationell genomlysning av ämnet*, Brita Bergseth (red.), 75–131. Högskoleverkets rapportserie, 2003:16 R. Högskoleverket, 2003.

⁴⁴ Pettersson, Ulla. *Socialt arbete, politik och professionalisering: den historiska utvecklingen i USA och Sverige*, 269. Stockholm: Natur & Kultur, 2004.

⁴⁵ Kristiansen, Arne. Varför heter det ”socionom”? Om examenstitelns uppkomst och etablering. I *Idéer och intermezzon: fyrtio års socionomutbildning i Umeå*, Arne Kristiansen, Lennart Nygren och Inger Olofsson (red.), 9–24. Institutionen för socialt arbete, Umeå universitet, 2002.

1987, 28 400 individer år 2006 och knappt 42 000 individer år 2017.⁴⁶ Under 2010-talet har socialhögskolorna examinerat nästan lika många socionomer årligen som det fanns yrkesverksamma socionomer år 1960. När en yrkesgrupp eller annan grupp ökar i antal på det här viset ökar troligen också differentieringen mellan undergrupper.⁴⁷

Över tid har socionomers arbete och karriärer i huvudsak ägt rum inom den offentliga sektorns organisationer och främst inom socialtjänstens och hälso- och sjukvårdens ansvarsområden. Den här sociala yrkesformationen tillhör de nya professioner som etablerats genom välfärdsstatens expansion. Som en del av statens organisering är socionomprofessionen ett exempel på en kvinnodominerad och välfärdsorienterad yrkesformation, som är förknippad med förhållandevis låga löner och låg status. Sedan mitten av 1980-talet har könsfördelningen inom socionomutbildningen varit ungefär 85 procent kvinnor och 15 procent män. Samtidigt har tre svenska undersökningar pekat på statusmässiga skillnader utifrån ett flertal kriterier mellan arbeten inom socionomprofessionen.⁴⁸

Det sociala och psykosociala kunskapsområdet är ett kännetecken för ämnet socialt arbete, som är ett huvudämne i socionomutbildningen. Historiskt har socionomers arbete och expertis främst handlat om sociala och psykosociala utredningar, bedömningar och interventioner. Socionomerna är dock inte ensamma om denna expertis, som i viss mån delas med exempelvis psykologer och beteendevetare. Socionomprofessionen saknar ensamrätt över de flesta av sina arbetsuppgifter även om legitimation infördes för kuratorer inom hälso- och sjukvården under år 2019. Dessförinnan hade socialtjänstlagen framställt krav på socionomexamen eller motsvarande utbildning för arbete inom den

⁴⁶ Beträffande år 1960: Bertilsson, Margareta. The welfare state, the professions and citizens, 127. I *The formation of professions: knowledge, state and strategy*, Rolf Torstendahl och Michael Burrage (red.), 114–133. London: Sage, 1990; Beträffande år 1987: Olsson, Siv. *Kuratorn förr och nu: sjukhuskuratorns arbete i ett historiskt perspektiv*, 156. Akademisk avhandling. Institutionen för socialt arbete, Göteborgs universitet, 1999; Beträffande år 2006: Kullberg. Socionomkarriärer, del 2, s. 3. Antalet yrkesverksamma socionomer för år 2016 (40 774 individer) och 2017 (41 729 individer) har kommunicerats av Statistiska Centralbyrån (SCB) den 11 februari 2019. Se figur 1, bilaga 2 i appendix.

⁴⁷ Sorokin, Pitrim. *Social mobility*, 99–117. New York: Harper & Brothers, 1927.

⁴⁸ Dellgran och Höjer. Rörelser i tiden, 263 f.; Svensson, Lennart G. och Ulfsdotter Eriksson, Ylva. *Yrkesstatus: en sociologisk studie av hur yrken uppfattas och värderas*, 30 ff. Research report nr 140. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet, 2009. I allmänhetens skattning av status för 100 yrken återfanns socialsekreterare på plats 57 år 2002, medan skolkurator och personalchef då intog plats 47 respektive 25. År 2018 intog de plats 53, 48 respektive 23. Avseende år 2018 har uppgifterna kommunicerats muntligt av Lennart G. Svensson och Ylva Ulfsdotter Eriksson.

sociala barnvården.⁴⁹ De här initiativen och händelserna har begränsat konkurrensen från andra yrkesgrupper inom dessa arbetsområden och innebär ett slags social stängning. Med sin specifika kunskap blir socionomerna därmed ensamma om att ta hand om de här kvalificerade arbetsuppgifterna. I övrigt saknas sådana monopol inom professionen, som är starkt organisationsberoende.⁵⁰ Professionen har svag jurisdiktion och små möjligheter till auktoritet inom arbetsområdet.

I likhet med andra utbildningar som inte leder till ett legitimationsyrke har socionomer ett brett arbetsfält som inkluderar olika arbetsgivare, verksamhetsområden och många befattningstitlar.⁵¹ I en studie från år 2008 visar Kerstin Svensson att majoriteten av socionomerna var kommunanställda (65 procent) medan 16 procent var anställda av landsting (nuvarande regioner) och 13 procent av staten.⁵² Ungefär 5 procent arbetade då i privata företag (eget eller annans) och 1 procent av socionomerna arbetade i ideella organisationer eller kooperativ verksamhet. Andelen socionomer som arbetade i *eget* företag år 2008 (2 procent) skiljer sig från den andel som angavs i en tidigare studie (7 procent).⁵³ Utöver faktiska förändringar kan skillnaden bero på att studien från år 2005 inkluderade "varierande grad" av arbete i eget företag samt på att en del egenföretagare avböjde medverkan i studien år 2008.⁵⁴ År 2005 bedömdes privatisering som ett "fenomen på marginalen" av socionomprofessionen.⁵⁵

Vissa verksamhetsområden inom socialtjänsten och hälso- och sjukvården har funnits och varit centrala i socionomers arbete över tid: den sociala barnvården, ekonomiskt bistånd, missbruksvården, psykiatrin, den somatiska vården och primärvården. I en svensk undersökning från år 2005 arbetade drygt 23 procent av socionomerna inom den sociala barnvården medan 16 procent arbetade inom hälso- och sjukvården och drygt 7 procent inom skolan.⁵⁶ Majoriteten av socionomerna arbetade då inom socialtjänstens, hälso- och sjukvårdens och skolans ansvarsområden.

⁴⁹ SFS 2001:453 *Socialtjänstlag*; Proposition 2012/13:175 *Vissa frågor om behörighet för personal inom hälso- och sjukvården och socialtjänsten*. I sin lydelse anger 3 kap. 3 a § socialtjänstlagen att kravet är socionomexamen eller annan relevant examen på grundnivå i högskolan för bedömning, utredning och uppföljning av insatser rörande barn och unga.

⁵⁰ Svensson, Kerstin. *Socionomer och socialt arbete: en enkätstudie av ett professionellt fält*, 8, 39. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet, 2008.

⁵¹ SOU 2015:73 *Högre utbildning under tjugo år*, 223. Betänkande om högskolans utbildningsutbud; Svensson, Kerstin. *Socionomers syn på sin yrkesroll och organisation: en jämförande enkätstudie 2008 och 2019*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet, 2019, 13 ff.

⁵² Svensson. *Socionomer och socialt arbete*, 21.

⁵³ Dellgran och Höjer. *Rörelser i tiden*, 258.

⁵⁴ Svensson. *Socionomer och socialt arbete*, 22.

⁵⁵ Dellgran och Höjer. *Rörelser i tiden*, 264.

⁵⁶ Dellgran och Höjer. *Rörelser i tiden*, 256 ff.

Befattningstiteln socialsekreterare ersatte i och för sig titeln socialassistent under slutet av 1970-talet och början av 1980-talet, men över tid har socialsekreterare och kurator varit framträdande befattningstitlar bland socionomer.⁵⁷ År 1987 hade 16 procent av socionomerna befattningstiteln kurator och arbetade då inom hälso- och sjukvårdens somatik, vuxenpsykiatri och barn- och ungdomspsykiatri.⁵⁸ Enligt en studie som genomfördes år 2008 var socialsekreterare och kurator de mest framträdande befattningstitlarna bland socionomer, medan ungefär 15 procent av socionomerna hade arbetsledande uppgifter i sina arbeten.⁵⁹ Vid undersökningstillfället angav socionomerna över 100 befattningstitlar, en yrkesspridning som kan påminna om andra icke-legitimationsyrken, exempelvis ekonomer och civilingenjörer. År 2008 arbetade 49 procent av de yrkesverksamma socionomerna i åldern 25–45 år som socialsekreterare och kuratorer.⁶⁰

Socionomprofessionen diskuterades under 2000-talet som en stratifierad profession med informella karriärvägar och skillnader mellan grupper vad gäller bland annat vidareutbildning, år i yrket och handledning.⁶¹ Exempelvis förknippades terapeutiskt arbete och arbete inom familjerätt då med hög status och kuratorerna inom hälso- och sjukvården framstod som en välutbildad grupp inom socionomprofessionen. Däremot förknippades arbeten inom socialtjänstens barnavård och ekonomiskt bistånd med låg status och som inträdesjobb för socionomer.⁶² Dessutom var den anställningsmässiga rörligheten omfattande bland socionomer, där flyttmönstren gick mot arbeten med högre status i en vag men påtalad statushierarki inom yrket. En studie har visat att arbetsuppgifternas innehåll och upplevda möjligheter till utveckling, påverkan och professionell självständighet är framträdande och drivande motiv i socionomernas karriärer.⁶³

Den offentliga sektorns organisationer ger ramar, villkor och förutsättningar för socionomers arbeten och karriärer. Sedan 1990-talet har specialisering utifrån funktions-, klient- och uppgiftsindelning varit en trend inom bland annat

⁵⁷ Göransson, Ingrid, Månsson, Ulf och Sundman, Ann-Katrine. *Socialsekreterarnas arbetsmiljö*, 15. Arbetsrapport 1983-07-31. Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet, 1983.

⁵⁸ Olsson. Kuratorn förr och nu, 156 ff.

⁵⁹ Svensson. Socionomer och socialt arbete, 20, 24.

⁶⁰ SOU 2015:70 *Högre utbildning under 20 år*, 220; Svensson, Lennart G. Arbete och utbildning, 110. I *Arbetslivet*, Mattias Bengtsson och Tomas Berglund (red.), 85–124. Lund: Studentlitteratur, 2007.

⁶¹ Dellgran och Höjer. *Rörelser i tiden*, 254 ff.

⁶² Ibid.

⁶³ Karin Kullberg. *Socionomkarriärer*, 52.

socialtjänsten.⁶⁴ I flertalet av Sveriges 290 kommuner har socialtjänsten delats in i verksamhetsområden och enheter, men också utifrån arbetsuppgifter och funktioner. Specialisering har även skett utifrån problemområden och klientel. Utöver frågan om generell legitimation har yrkeskollektivet drivit på specialisering genom att exempelvis inrätta specialistkompetenser inom socialtjänsten och legitimation för hälso- och sjukvårdens kuratorer.⁶⁵

I början av 1980-talet uppmärksammades personalomsättning och arbetsmiljö inom socialtjänsten.⁶⁶ Därefter har sådana aspekter uppmärksammats i den svenska offentliga debatten under 2010-talet med återkommande larmrapporter, riksdagsdebatt, krönikor och undersökningar.⁶⁷ Ett av skälen till uppmärksamheten kring de återfunna problemen är de svårigheter som socialtjänstens barnavård, en kärnverksamhet inom professionen, har med att behålla personal. En del av uppmärksamheten berör dåliga arbetsmiljöer med hög arbetsbelastning och sjukfrånvaro samt obalans mellan krav och resurser bland socialsekreterare.⁶⁸ Därutöver anges minskat handlingsutrymme och dåligt stöd från chefer som en del i problematiken liksom att erfarenheten är otillräcklig för komplexa arbetsuppgifter bland nya socialsekreterare. Arbetsuppgifterna handlar här om att utreda och bedöma livssituationer och om interventioner i människors liv. Både arbetsmiljöproblem och arbetsbyten inom socialtjänstens barnavård har diskuterats från 1970-talet till 2010-talet.⁶⁹ Hur det kommer sig att problemen fått bestå i 40 år är en fråga som ännu inte har undersökts.

⁶⁴ Bergmark, Åke och Lundström, Tommy. Det socialtjänstbaserade sociala arbetets organisering. I *Socialtjänsten i blickfånget: organisation, resurser och insatser*, Åke Bergmark, Tommy Lundström, Renate Minas och Stefan Wiklund (red.), 35–64. Stockholm: Natur & Kultur, 2008; Se även Söderberg, Bengt. Socialt arbete och organisation av socialtjänsten. I *Vad är socialt arbete?* Kerstin Lindholm och Kjell Askeland (red.), 125–136. Stockholm: Publica, 1981.

⁶⁵ Se vidare Josefsson, Cristina. *Med bredden som spets: om socionomers yrkesidentitet*. Stockholm: Idealistas förlag, 2017.

⁶⁶ Se Sundman, Ann-Katrine. Tio år som socialarbetare, 43 f. I *Vad är socialt arbete?* Kerstin Lindholm och Kjell Askeland (red.), 29–45. Stockholm: Liber, 1981; Göransson, Månsson och Sundman. Socialsekreterarnas arbetsmiljö.

⁶⁷ I bilaga 1 i appendix anges ett flertal referenser till den offentliga debatten på 2010-talet.

⁶⁸ Arbetsmiljöverket. *Krav på bättre arbetsmiljö för socialsekreterare*. 2016. <https://www.av.se/press/krav-pa-battre-arbetsmiljo-for-socialsekreterare/> (Hämtad 2017-10-05). Antalet anmälda arbetssjukdomar bland socialsekreterare anges ha ökat under 2014–2015.

⁶⁹ jfr Sundman. Tio år som socialarbetare, 44; Göransson, Månsson och Sundman. Socialsekreterarnas arbetsmiljö; Tham, Pia. *Arbetsvillkor i den sociala barnavården*. Akademisk avhandling. Institutionen för socialt arbete, Stockholms universitet, 2008; Astvik, Wanja och Melin, Marika. Överlevnadsstrategier i socialt arbete: hur påverkar copingstrategier kvalitet och hälsa. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. Vol. 19, nr 4, 2013: 61–73; Tham, Pia. Mindre erfaren – mer utsatt? Nyexaminerade och mer erfarna socialsekreterares beskrivningar av

Socionomernas arbetsområde framstår som brett och svårfångat. Karriärerna äger rum i ett sammanhang där väldigt mycket har hänt sedan mitten av 1990-talet. Krafter på skilda nivåer är i omlopp och påverkar både profession, organisationer och karriärer samt dynamiken mellan dem. Därtill ska socio-nomprogrammet enligt staten vara en generalistutbildning som matchar bredd och variation i socionomernas arbetsmarknad.⁷⁰ På så vis kan socionompro-fessionens utveckling förväntas gå mot ytterligare bredd och variation. Samti-digt är socionomutbildningen ett populärt sökalternativ med höga antagnings-poäng inom högskolan.⁷¹ Offentlig statistik visar dessutom en ökning från 745 till 2 483 socionomexamina per år under perioden 1998–2013.⁷² Den antals-mässiga ökningen understryker socionomutbildningens popularitet, vilket är förbryllande med tanke på rapporter om dåliga arbetsvillkor och arbetsförhål-landen. För att förstå den paradoxen är det angeläget att närmare undersöka vad som sker med socionomernas karriärer och professionens utveckling.

Avhandlingens disposition och innehåll

I det här kapitlet har jag presenterat avhandlingens utgångspunkter och angett karriär som studieobjekt. Studien ska dock snarare ses som en yrkes- och pro-fessionssociologisk studie än en karriärstudie i mer traditionell bemärkelse. Med det menar jag att studien undersöker karriärer som en del av ett intrapro-fessionellt fält och har då sitt övergripande fokus på samspelet mellan interna och externa faktorer i socionomyrkets utveckling och professionens inre orga-nisering. Positioner blir särskilt centrala i studien och en förutsättning för att kunna undersöka stathierarkisk ordning och mobilitet i fältet, vilka alla är centrala aspekter av yrkets inre organisering. I inledningen har jag presenterat detta sammanhang och lyft fram det intraprofessionella fältet som en generell

sina arbetsvillkor 2003–2014. Socionomens forskningssupplement. *Socionomen*, nr 6, 2013: 20–32.

⁷⁰ Högskoleverket. *Utvärdering av socionomutbildningen vid svenska universitet och högsko-lor*, 25. Rapport 2009:36 R. Stockholm: Högskoleverket, 2009; Salonen. *Det sociala arbe-tets professionssträvanden: dimensionering, kvalitet och kompetens*, 93.

⁷¹ Se Salonen. *Det sociala arbetets professionssträvanden: dimensionering, kvalitet och kom-petens*, 95.

⁷² Enligt tillgänglig statistik på Universitetskanslerämbetets webbplats; UKÄ. Statistikdatabas. Högskolan i siffror. <https://www.uka.se/statistik--analys/statistikdatabas-hogskolan-i-siff-ror.html> (Hämtad 2018-06-10); se även Johnsson, Eva. *Socionomutbildningen*, 113 f. I *Med sikte på profession: akademiska yrkesutbildningar vid ett nytt universitet*, Gunnar Olofsson & Otto Petersson (red.), 113–142. Lund: Arkiv förlag, 2011.

analysram. Jag har också redogjort för avhandlingens två övergripande syften och de konkreta frågeställningar som arbetet har utgått från. I kapitlet har jag även beskrivit centrala skeden i utvecklingen av socionomernas intraprofessionella fält.

I kapitel 2 presenteras en forskningsöversikt som kontextualiserar studien. Kapitlet inleds med en diskussion om yrkeskarriärer i bred bemärkelse och om socionomers karriärer och rörlighet på arbetsmarknaden. Därefter diskuteras den påverkan externa faktorer som stat, reformer och marknad kan ha på intraprofessionella fält i bred bemärkelse och på socionomernas fält. Påverkan av interna faktorer diskuteras i bred och specifik bemärkelse i slutet av kapitlet.

I kapitel 3 diskuterar jag de teoretiska begrepp som är centrala i avhandlingen. Här fördjupas det teoretiska ramverk som studien utgår från och som ligger till grund för analys av den empiriska studien. Kapitlet inleds med en diskussion av begreppen karriär och mobilitet, vilken leder vidare till en diskussion om begreppen status och stathierarki. De begreppen är centrala i det intraprofessionella fältet, där positioner formas av faktorer på flera nivåer. Därefter diskuteras begreppet organisation och organisatoriskt handlande. I förhållande till arbete och positioner är organisationer och organisatoriska villkor centrala aspekter. Socionomernas arbete och karriärer sker i organisationer medan socionomyrkets professionalisering är nära knuten till organisering. Organisationer innefattar dessutom ett konglomerat av institutionella logiker, där diskussionen om organisation även innefattar den konflikt mellan byråkrati och professionalism som uppmärksammades bland socialarbetare under 1960- och 70-talen.⁷³ I kapitlets avslutning diskuteras begreppet professionalism som en institutionell logik och underliggande begrepp som autonomi, kunskap och ”diskretion”. I litteraturen har ”diskretion” också benämnts skön med en sida i handlingsutrymme och en annan i resonemang i situationer av obestämthet.⁷⁴

I kapitel 4 redogör jag för studiens forskningsansats, metod och empiriska material, som utgörs av enkätsvar från 1 416 socionomer med examen från olika lärosäten åren 1987, 1997 och 2007 (se enkäten i bilaga 5 i appendix). I kapitlet redogör jag för tillvägagångssätt i insamling och bearbetning av material. Här presenteras urvalsförfarande, material och bortfall, och bortfallsanalys finns i appendix (bilaga 3). I kapitlet ventileras även andra frågor av metodologisk relevans för studien. Sådana frågor gäller operationalisering

⁷³ Se exempelvis Lawler, Edward L. och Hage, Jerald. Professional-bureaucratic conflict and intraorganizational powerlessness among social workers. *The Journal of Sociology & Social Welfare*. Vol. 1, nr 1, 1973: artikel 12.

⁷⁴ Molander, Anders. Efter eget skön: om beslutsfattande i professionellt arbete. *Socialvetenskaplig tidskrift*. Vol. 18, nr. 4, 2011: 320–335.

av begrepp, forskningsprocess och problem i insamling av empiri. Avslutningsvis beskrivs de etiska överväganden som gjorts under studiens gång.

Kapitel 5 presenterar de tre utbildningskohorterna utifrån arbetsgivare och verksamhetsområden, vilket ger en beskrivning av fältets ramar för socio-nomernas arbete och karriärer. Jämförande analys leder fram till en diskussion om skillnader och likheter mellan de tre kohorterna utifrån professionens historiska utveckling och externa och interna skeenden.

I kapitel 6 visar jag och diskuterar hur de tjänstekategorier som ligger till grund för positioner har skapats i fältet. För att ta fram tjänstekategorierna har jag utgått från tidigare beskrivningar, egna erfarenheter och diskussioner, men främst är kategorierna empiridrivna. Tjänstekategorierna bygger på centrala funktioner, som framträder ur befattningstitlar och arbetsuppgifternas innehåll.

I kapitel 7 analyseras tjänstekategorierna utifrån individuella faktorer som drivande motiv i karriärerna, vidareutbildning och engagemang i organisationer. På så vis prövas tjänstekategorierna som positioner och analytisk grund i studien. I kapitel 8 analyseras positionerna utifrån organisatoriska faktorer och professionsfaktorer jämte jämförande analys. Dessa faktorer handlar om kunskapsanvändning, styrning, autonomi och lön. Analysen mynnar ut i distinkta positioner och en statushierarkisk ordning, där positioner och ordning gör det möjligt att undersöka mobiliteten i socionomernas fält så som den ter sig under professionens förändrade villkor. I kapitel 9 analyseras sedan socio-nomernas positioner utifrån faktisk och potentiell rörlighet, vilket gör det möjligt att beskriva och diskutera den mobilitet som finns i fältet, det vill säga den rörlighet som sker mellan positioner som statusmässiga skikt.

Avhandlingen avslutas i kapitel 10 med en övergripande analys av erhållna resultat. Kapitlet inleds med en summering av den teoretiska modell som utvecklats och en bild över socionomernas intraprofessionella fält, vilken kan ses som en summering av studiens empiriska bidrag. Därefter diskuteras resultaten utifrån avhandlingens syften och frågeställningar, vilket också innefattar diskussioner om socionomprofessionens utveckling. Avhandlingen avslutas med att ta upp något om studiens metodologiska bidrag, begränsningar och styrkor med det här tillvägagångssättet samt hur den teoretiska modellen kan vidareutvecklas och tillämpas på andra professioner i olika sammanhang.

2. Forskningsöversikt

Det här kapitlet är uppdelat i två avsnitt om externa och interna krafter. Det första avsnittet diskuterar den påverkan externa krafter som stat, reformer och marknad kan ha på utvecklingen i intraprofessionella fält. Det andra avsnittet belyser hur interna processer och krafter kan påverka utvecklingen i ett fält och betonar framförallt yrkeskarriärer i vid bemärkelse och karriärer i välfärdsorienterade professioner. I forskningsöversikten har jag valt att presentera allmänna delar först och därefter delar som är mer specifika för socionomer.

Externa faktorerers påverkan på intraprofessionella fält

I en studie av den medicinska professionens relation till stat och marknad i England, USA och Ryssland belyser Mike Saks hur professioner formas i nationella och politiska sammanhang.⁷⁵ I likhet med en studie av Kevin T. Leicht med kollegor hävdar Saks att den påverkan som ”New Public Management” (NPM) haft på professioners arbete varierar mellan länder.⁷⁶ Denna påverkan korrelerar inte enkelt med exempelvis storleken på offentlig sektor eller graden av privatisering, det vill säga med samspelet mellan stat och marknad.⁷⁷ Enligt Saks verkar reformer som har inneburit kontrakterade, privata hälsovårdsarrangemang genom tredje part ha bidragit till ökad extern styrning och kontroll av arbetet inom den medicinska professionen i USA. I Ryssland verkar professionen, även med ökade marknadsinslag, ännu ha en svagare position i fråga om auktoritet och autonomi än i de andra länderna. Däremot har den medicinska professionen en starkare position i England även efter NPM-vågen, där hälsovården i stort är inrymd inom den offentliga sektorn. Enligt Leicht med

⁷⁵ Saks, Mike. *The professions, state and the market: medicine in Britain, the United States and Russia*, 121 f. London: Routledge, 2015.

⁷⁶ Leicht, Kevin T., Walter, Tony, Sainsaulieu, Ivan och Davies, Scott. New public management and new professionalism across nations and contexts. *Current Sociology*. Vol. 57, nr 4, 2009: 581–605.

⁷⁷ Saks. *The professions, state and the market*, 3 ff., 54 f., 84 ff., 114 ff.

kollegor kan marknadsinslag och konsekvenserna av NPM te sig annorlunda för professioner i länder med en omfattande offentlig sektor.⁷⁸ De föreslår även att statens närvaro i professionellt arbete kan ge möjlighet för professionella grupper att svara an på olika former av institutionellt tryck.

Yrkesövergripande studier anger att NPM-styrning tillämpas på bred front i den svenska offentliga sektorns organisationer och att privatiseringen har skett inom flera av välfärdstjänstesektorns områden.⁷⁹ För socionomprofessionen, vars arbetsområde huvudsakligen har funnits i en omfattande offentlig sektor, uppstår då frågor om i vilken utsträckning de yrkesverksamma arbetar inom den offentliga respektive privata sektorn och i vilken mån man kan tala om stabilitet och förändring inom professionen i fråga om arbetsgivare.

I flera studier framgår att betoningen av olika logiker förändras över tid i styrningen av professionellt arbete.⁸⁰ En logik kan bli styrande för den aktuella praktiken medan andra kan styra de professionellas expertis och de kunskaper som används i arbetet. Intraprofessionella fält kan också bli präglade av styrningslogiker, där mönstren kan förändras över tid. Enligt Elizabeth Goodrick och Trish Reay, som studerat farmaceuter i USA, kan inte motsägelsefulla logiker upprätthållas inom professionen över tid och utvecklingen verkar hänga samman med hur beroende en profession är av de kunskaper, färdigheter och intressegrupper som företräder olika idealtypiska logiker. Om flera logiker är nödvändiga så kommer de att växla i styrka inom professionen över tid. Olika logiker kan samvariera och komplettera varandra under en period för att i en annan stå i konflikt och skapa dissonans och differentiering inom en profession. När betydelsefulla logiker är i obalans kan professionen vara mer sårbar för exempelvis enskilda gruppers strävanden eller konkurrens från andra professioner.⁸¹ Svenska förhållanden studeras inte av Goodrick och Reay, men nämns utifrån farmaceuter som ett intressant exempel på mer omfattande statlig närvaro och styrning med andra villkor och förutsättningar för yrket.

⁷⁸ Ibid.

⁷⁹ Se Hall, Patrik. NPM i den svenska staten: politik med företagsmässiga medel. I *Arbete & välfärd: ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*, 335–352, Åke Sandberg (red.). Lund: Studentlitteratur, 2019; Hartman, Laura (red.). *Konkurrensens konsekvenser: vad händer med svensk välfärd?* Stockholm: SNS Förlag, 2011.

⁸⁰ Goodrick och Reay. *Constellations of institutional logics: changes in the professional work of pharmacists*; Malmstig, Erik. *Mera stat och mera profession? En exkursion med farmaceutprofessionen: från privata företagare till statstjänstemän i apoteksbolag*. Score Rapportserie 2004:2. Stockholm: Stockholms centrum för forskning om offentlig sektor, 2004; Dunn och Jones. *Institutional logics and institutional pluralism: the contestation of care and science logics in medical education, 1967–2005*.

⁸¹ Dunn och Jones. *Institutional logics and institutional pluralism: the contestation of care and science logics in medical education, 1967–2005*.

Utifrån svenska förhållanden belyser Erik Malmstig hur relationerna mellan stat, marknad och farmaceuter har förändrats över tid.⁸² Malmstig pekar på att förstatligandet av apoteken under 1900-talets senare del frigjorde farmaceutprofessionen från läkarprofessionens och dåvarande Medicinalstyrelsens inflytande. Istället ökade farmaceutprofessionens möjligheter till egenkontroll, när den gick från att befinna sig i statens närhet till att bli en del av staten. Enligt Malmstig tycks mera statlig organisering av apoteksväsendet ha inneburit mera profession, med stärkt legitimitet i förhållande till staten och ökad autonomi i förhållande till läkarkåren för farmaceutprofessionen.

Tanken om en sammansättning av olika logiker som styr professionellas arbete skiljer sig något från de slutsatser som Julia Evetts presenterar.⁸³ Evetts anger att professionalism som normativ och värdeladdad styrningsrationalitet för professionella har förändrats under 2000-talet av byråkratisk styrning inom storskaliga organisationer. Evetts hävdar att de normativa värdena bakom professionalism har transformerats och uttrycks i olika typer av professionalism. Därigenom har yrkesprofessionalism och organisationsprofessionalism utvecklats som olika styrande logiker i professionellt arbete. Evetts resonemang kontrasterar i någon mån Goodrick och Reays antagande om att det alltid finns en sammansättning av olika styrningslogiker i professionellt arbete.⁸⁴ Den distinktion som Evetts gör mellan olika typer av professionalism anger mer genomgripande förändringar i styrningen av professionellt arbete.

Ur studierna som diskuterar förhållandet mellan profession och institutionella logiker framträder frågor om hur styrning utifrån professionalism, byråkrati och marknad ter sig i vardagens praktik på olika håll i socionomernas fält. Man kan fråga sig om styrningen antar liknande former i skilda arbeten eller om det finns identifierbara skillnader avseende styrning i fältets positioner och därmed mellan grupper av socionomer.

I en studie av advokater i USA kopplar Christine Riordan och Paul Osterman samman yttre förändringar med kunskapsanvändning och förändringar i karriärerna inom professionen.⁸⁵ Förändringar i den institutionella omgivningen har bland annat lett till omstrukturering av advokatbyråer samt externalisering av advokaters arbete. Externalisering innebär här att arbetsmöjligheter har framträtt i verksamheter utanför advokatbyråerna för att skapa nya

⁸² Malmstig. Mera stat och mera profession?

⁸³ Evetts. A new professionalism? Challenges and opportunities.

⁸⁴ Goodrick och Reay. Constellations of institutional logics: changes in the professional work of pharmacists.

⁸⁵ Riordan, Christine och Osterman, Paul. Externalization of work by corporate law firms: implications for careers and the profession. *Research in the Sociology of Organizations*. Vol. 47, 2016: 333–361.

lösningar och möta kunders krav på kostnadseffektivitet. Enligt Riordan och Osterman är det dock möjligt att sådana arbeten har låg ställning inom professionen och att rutiner och externalisering här begränsar möjligheterna till professionell utveckling på individuell nivå. Samtidigt bestäms möjligheterna till karriärmobilitet i någon mån av professionell utveckling och i vilken utsträckning kunskaper och färdigheter går att överföra och omsätta i andra arbeten och områden inom professionen. En av de frågor som studien lyfter fram handlar om hur kunskaper och färdigheter utvecklas och införlivas bland dem som arbetar med rutinbaserade uppgifter i professionens periferi. Andra frågor handlar om hur sådana erfarenheter bedöms inom professionen och om de är begränsande avseende karriärmöjligheter. Studien visar att externa förändringar och marknadskrafter kan påverka arbetsmöjligheter och karriärer inom en profession och ge nya former av variation och differentiering när arbetsmöjligheter framträder utanför professionens kärna. Därmed har studien också relevans för utvecklingen i socionomernas intraprofessionella fält.

Välfärdsstater har över tid knutit täta band med sådana yrkesgrupper vars kunskapsbas och professionella kompetens har passerat in i det välfärdspolitiska sammanhanget. En central utgångspunkt i Lars Evertssons studie är att den svenska välfärdsstatens expansiva utveckling under 1950- till 1980-talet öppnade nya professionella områden och skapade en arbetsmarknad för olika yrken.⁸⁶ Framväxten av en centralt planerad välfärdsstat och yrkesgruppers organisatoriska resurser har varit särskilt viktiga för kvinnodominerade och välfärdsorienterade yrken, som exempelvis socionomer och arbetsterapeuter. Välfärdsstatens kapacitetsuppbyggnad gav möjligheter för yrkesgrupper att organisera sig, expandera och professionaliseras. På samma gång har de täta banden till välfärdsstaten gjort dessa yrkesgrupper beroende av staten och byråkratiska organisationer. I detta beroendeförhållande har statens intresse av att styra och kontrollera ibland stått i konflikt med professioners intressen.⁸⁷ I vissa fall har spänningar handlat om styrning och kontroll i förhållande till professioners strävan efter längre utbildningsprogram, specialisering och legitimering. I andra fall, som framgår i nästa stycke, har den svenska staten också dragit undan förutsättningarna för vissa yrkesgrupper.

Genom hemvårdarinnekåren ger Karin Carlsson ett exempel på när staten har vacklat i institutionaliseringen av tjänster och kunskap, vilket har bidragit

⁸⁶ Evertsson. The Swedish welfare state and the emergence of female welfare state occupations. *Gender, Work and Organization*. Vol. 7, nr 4, 2000: 230–242.

⁸⁷ Evertsson, Lars. Välfärdspolitik och kvinnoyrken: organisation, välfärdsstat och professionaliseringens villkor. Akademisk avhandling. Sociologiska institutionen, Umeå universitet, 2002.

till både framväxt och utfasning av en yrkesgrupp.⁸⁸ Avhandlingen handlar om den hemvårdarinnekår som fanns i Sverige under perioden 1940–1960, det vill säga i början av välfärdsstatens expansiva fas. Denna yrkesgrupp kom till genom visionär socialpolitik, men kåren hade svårt att enas kring utbildningens innehåll och problem med att definiera sig i förhållande till andra yrken. När staten omdefinierade behoven och riktade sitt intresse mot andra frågor, exempelvis mot äldreomsorg, försvann förutsättningarna och understödet för hemvårdarinnekåren. Utöver svårigheterna med att höja det kvinnodominerade hushållsarbets status visar studien att den svenska staten har haft avgörande betydelse för vissa yrkesgruppers utveckling och existens. För socionomyrket har den offentliga sektorns expansion varit en grund för professionalisering, men arbetsområdet har aldrig fått sådant statligt skydd som en generell socio-nom-legitimation hade kunnat ge. I stället har arbetsområdet i stort varit öppet för individer med annan utbildningsbakgrund och dessutom har det breddats över tid, vilket väcker frågor om hur socionomernas arbetsområde har utvecklats och ser ut.

Flera studier har framställt relationen mellan stat, professioner och karriärer som könad.⁸⁹ I nordiska välfärdsstater har en könssegregerad och kvinnodominerad arbetsmarknad skapats inom den offentliga sektorn. Sjuksköterskor, socionomer, civilekonomer, arbetsterapeuter och psykologer är exempel på kvinnodominerade professioner medan civilingenjörer, militärer och poliser är exempel på mansdominerade professioner. Dessutom finns könade skillnader i karriärerna inom enskilda professioner. Exempelvis pekar Elianne Riska och Katarina Wegar på att ekonomiska och politiska faktorer har bidragit till könade segment inom läkarprofessionen.⁹⁰ Den könsbaserade segmenteringen anses skapa statusmässig skiktning inom läkarprofessionen, där kvinnor förlo- rar status och kontroll utifrån sina val av arbeten under yrkeskarriären.

⁸⁸ Carlsson, Karin. *Den tillfälliga husmodern: hemvårdarinnekåren i Sverige 1940–1960*. Akademisk avhandling. Lund: Nordic Academic Press, 2013.

⁸⁹ Elzinga, Aant. The knowledge aspect of professionalization: the case of science-based nursing education in Sweden. I *The formation of professions: knowledge, state and strategy*. London: Sage, 1990; Evertsson. The Swedish welfare state and the emergence of female welfare state occupations; Riska, Elianne och Wegar, Katarina. The medical profession in the Nordic countries: medical uncertainty and gender-based work. I *Health professions and the state in Europe*, Terry Johnson, Gerry Larkin & Mike Saks (red.), 115–122. London: Routledge, 1995; Riska, Elianne. *Medical careers and feminist agendas: American, Scandinavian and Russian women physicians*. New York: Aldine de Gruyter, 2001/2017.

⁹⁰ Riska och Wegar. The medical profession in the Nordic countries: medical uncertainty and gender-based work.

I en senare studie föreslår Elianne Riska att det finns ett inbyggt genuskontrakt mellan välfärdsstater och välfärdsorienterade professioner.⁹¹ Samtidigt ifrågasätter hon marknadsorienteringens betydelse för professioners arbetsfält i skandinaviska välfärdsstater:

In the sociology of professions, major concepts and theories have been based on a notion of a society as market-oriented, a notion that is not immediately applicable to communist or welfare-state societies, and that does not consider the built in gender contract in the latter kind of societies. In the Soviet Union, and also in the Scandinavian countries, changes in and the developments of the health care system and health policies have been state endeavours. A majority of the physicians work now, as they have worked in the past, in the public sector.⁹²

Här nämner Riska att utvecklingen av hälso- och vårdssystemet och hälsopolitiken i de skandinaviska länderna främst kan ses som statliga strävanden med begränsad betydelse för professionella. I likhet med Leicht och Fennell antar Riska att stratifiering inom professioner kan ske på olika grunder.⁹³ Däremot kontrasterar Riskas påstående i någon mån mot Leicht och Fennells tanke om att ökad variation på flera nivåer har trängt ut professionella i okända riktningar. I stället menar Riska att läkare trots statliga förändringar fortfarande arbetar inom den offentliga sektorn. Mot bakgrund av att professioner tenderar att anpassa sig till yttre förändringar och studierna av Riska samt Leicht och Fennell uppstår frågor om professioners anpassning till yttre krafter och intra-professionell skiktning.⁹⁴ Frågan om anpassning får dock en ytterligare dimension genom Howard Becker och Anselm Strauss. Under tidigt 1970-tal föreslog de att nya arbetsmöjligheter inom en profession ofta tilltalar nya yrkesutövare, som inte är lika drivna av institutionaliserade antaganden och värden som äldre kollegor.⁹⁵ På så vis blir utbildningsgeneration en dimension som behöver beaktas i resonemang om professioners anpassning och inre organisering, inte minst då privatisering har skett successivt i den svenska välfärdstjänstesektorn sedan 1990-talet.⁹⁶

⁹¹ Riska. Medical careers and feminist agendas; Evertsson. The Swedish welfare state and the emergence of female welfare state occupations.

⁹² Riska. Medical careers and feminist agendas, 4.

⁹³ Leicht, Kevin T. och Fennell, Mary L. Institutionalism and the professions. I *The Sage handbook of organizational institutionalism*, Royston Greenwood, Christine Oliver, Kerstin Sahlin och Roy Suddaby (red.), 431–448. Thousand Oaks: Sage, 2008.

⁹⁴ Se Lennart Svensson. Professionellas villkor och värderingar.

⁹⁵ Becker och Strauss. Careers, personality and adult socialization.

⁹⁶ Hartman. Konkurrensens konsekvenser.

Under 1980-talet fanns viss konsensus i Sverige kring att den statliga styrningen av en omfattande offentlig sektor behövde reformeras och att serviceproduktionen kunde förbättras med marknadsliknande former. I spåren av den nyliberala reformvågen i USA och England under 1980-talet, rationaliseringsbehov och statsfinansiella svårigheter drev staten på omfattande förvaltningsförändringar.⁹⁷ Under den statsfinansiella krisen i Sverige i början av 1990-talet reformerades den statsfinansiella budgetprocessen och staten omprövade de offentliga åtagandena. Inom den offentliga sektorn anammades nya modeller för styrning och kontroll i ett skede som karaktäriseras av decentralisering, delegering och avreglering.

De avregleringar som gjordes kan också ses som försök att bryta det monopol på välfärdsinrättningar som kommunernas, landstingens och statens organisationer hade. Enligt John Lapidus har utvecklingen bidragit till att den svenska välfärdsmodellen, successivt och ganska obemärkt, har förändrats mot högre grad av konkurrens, individualisering och privatisering.⁹⁸ Styrning och kontroll av professionella inom offentlig sektor har ändrat karaktär med en maktförskjutning till organisationerna. Enligt Bo Rothstein har dessutom avståndet mellan de mål som riksdag och regering beslutat om och vad som sker i implementeringen visat sig betydande.⁹⁹ Som en följd av decentralisering, delegering och avreglering hävdar Patrik Hall att lednings- och stödfunktioner i organisationer har expanderat och fått större inflytande över professionellt arbete och offentliga tjänster.¹⁰⁰ Professionella arbetar i organisationer med administrativa behov och möter utöver yrkesrelaterade arbetsmöjligheter i regel även arbetsmöjligheter i organisationers administration. Sådana arbetsmöjligheterna tycks alltså ha blivit fler under 2000-talets inledande decennier, men hur gensvaret ter sig inom socionomprofessionen är en fråga som ännu inte har undersökts.

I en studie om ändrad styrning av professionellt arbete i Sverige diskuterar Andreas Liljegren och Karolina Parding evidensbaseringsens roll i förhållande till olika aspekter av professionellt arbete och till organisations- och yrkes-

⁹⁷ Pierre, Jon och Sundström, Göran (red.) *Samhällsstyrning i förändring*. Malmö: Liber, 2009.

⁹⁸ Lapidus, John. *Social democracy and the Swedish welfare model: ideational analyses of attitudes towards competition, individualization, privatization*, 29 ff. Akademisk avhandling. Ekonomiska institutionen, Göteborgs universitet, 2015.

⁹⁹ Rothstein, Bo. *Vad bör staten göra? Om välfärdsstatens moraliska och politiska logik*. Stockholm: SNS Förlag, 2010.

¹⁰⁰ Hall. *Managementbyråkrati: organisationspolitisk makt i svensk offentlig förvaltning*.

professionalism.¹⁰¹ Studien utgår från att det finns en värdeförskjutning i professionalism som går mot byråkratisk styrning och kan betecknas organisationsprofessionalism, till skillnad från yrkesprofessionalism. I organisationsprofessionalism har den byråkratiska legitimiteten företräde, vilken bygger på byråkratisk kontroll av professionella genom bland annat ”dokumenterad kunskap” och ansvarighet. I yrkesprofessionalismen är i stället kollegialitet, etiska riktlinjer och tillit centrala aspekter av styrning och kontroll. Däremellan tycks debatten om evidensbaserad i socialt arbete ha balanserat, enligt studien, det vill säga mellan organisationsprofessionalismens strävan efter standardisering och kostnadseffektivitet och den handlingsfrihet som yrkesprofessionalism förutsätter. I regel innehåller dock professioner ett flertal positioner, vilka kan innebära differentiering i fältet vad gäller såväl evidensbaserings genomslag som den byråkratiska styrningens och legitimitetens genomslag.¹⁰²

I sin tappning inom socialt arbete i Sverige har evidensbaserade modeller introducerats utifrån styrande kvalitets- och effektivitetsmål inom den offentliga sektorns organisationer.¹⁰³ På så vis har evidensbaserad snarare blivit en del i byråkratisk styrning än yrkesprofessionalism. I socionomernas arbete handlar evidensbaserad bland annat om instrument som används som rationaliteter i att diagnosticera och klassificera. I andra delar kan sådana instrument också föreskriva agerande och interventioner. Studien ställer frågor om de manualbaserade modellernas räckvidd, om de också blir en grund för åtgärder och behandlingar och därigenom begränsar socionomers handlingsutrymme.¹⁰⁴ Enligt studien har evidensbaserings utveckling i professionellt arbete betydelse för hur förhållandet mellan handlingsfrihet och standardisering kommer att te sig i socionomernas arbete. Därmed handlar frågan om evidensbaserad inom svensk offentlig sektor också om spänningar mellan yrkes- och organisationsprofessionalism. På så vis ansluter evidensbaserad också till en konflikt inom organisationer mellan professionalism och byråkratisk styrning, *the professional-bureaucratic conflict*. Den här konflikten beskrevs bland socialarbetare i USA på 1960- och 1970-talen, och tycks alltså ha fått nya former på

¹⁰¹ Liljegren, Andreas och Parding, Karolina. Ändrad styrning av välfärdsprofessioner: exemplet evidensbaserad i socialt arbete. *Socialvetenskaplig tidskrift*. Vol. 17, nr 3–4, 2010: 270–288.

¹⁰² Angående positioner, se exemplvis Freidson. Professionalism, 144.

¹⁰³ Liljegren och Parding. Ändrad styrning av välfärdsprofessioner: exemplet evidensbaserad i socialt arbete.

¹⁰⁴ Ibid.

2000-talet bland annat genom evidensbasering ”uppifrån” i ett svenskt sammanhang.¹⁰⁵ Därutöver väcker evidensbasering frågor om skillnader mellan positioner i ett fält vad gäller tillämpning av kunskap och vidareutbildning.

I en jämförande studie av 17 olika professioner i Sverige visar Thomas Brante, Eva Johnsson, Gunnar Olofsson och Lennart G. Svensson att merparten av de professionella år 2010 upplevde att den ekonomiska och byråkratiska styrningen av deras arbete hade ökat ”under senare år”.¹⁰⁶ Drygt hälften uppfattade då att den politiska styrningen hade ökat. Uppfattningen om ökad styrning var likartad för män och kvinnor samt för chefer och icke-chefer, men mest utbredd bland äldre offentliganställda. Till del anses skillnaderna bero på att äldre och yngre professionella har socialiserats i olika sammanhang samt att omvandlingen mot ökade krav på effektivitet, transparens och kundorientering har skett i den offentliga sektorn. Inom hälften av professionerna upplevdes effekterna av den nya styrningen främst som negativa. Lärare, läkare och socionomer tillhörde de grupper som i störst utsträckning skattade både den ekonomiska styrningens och den byråkratiska styrningens effekter som negativa. Därutöver upplevde en stor andel inom alla professioner att administration och arbetstakt hade ökat, men också att de hade hög grad av legitimitet, autonomi och kollegialitet. Studien anger att den ökade styrningen främst kan ha påverkat det professionella handlingsutrymmet snarare än resonemangen i professionella bedömningar, vilka också upprätthålls genom kollegialitet. Utifrån resonemangen om ökad extern styrning finns det dock skäl att fundera över och undersöka skillnader i styrning mellan positioner i ett fält.

Ofta ingår professioner i olika professionella fält, som till exempel i den sociala integreringens eller regleringens fält, utbildningens fält eller tekniska fält.¹⁰⁷ Varje fält kan i Bourdieus bemärkelse ses som ett kraft- och konkurrensfält. I en avhandling om symbolisk makt i habiliteringens fält under perioden 1960–1980 belyser Carina Carlhed hur kraften och konkurrensen i ett fält kan bilda ett skydd runt aktörerna inom det, som försvårar inträde för någon annan profession.¹⁰⁸ Att handla och tala på ett sätt som görs inom en profession som är ny och utan makt inom habiliteringens fält ges obetydlig symbolisk makt i det etablerade fältet. De

¹⁰⁵ Se exempelvis Lawler och Hage. Professional-bureaucratic conflict and intraorganizational powerlessness among social workers.

¹⁰⁶ Brante et al. Professionerna i kunskapssamhället, 177 ff., 191 f.

¹⁰⁷ Brante, Thomas, Svensson, Kerstin och Svensson, Lennart G. (red.) *Ett professionellt landskap i förvandling*. Lund: Studentlitteratur, 2019; Svensson. Socionomer och socialt arbete: en enkätstudie av ett professionellt fält; Svensson. Socionomers syn på sin yrkesroll och organisation: en jämförande enkätstudie 2008 och 2019.

¹⁰⁸ Carlhed, Carina. Fält, habitus och kapital som kompletterande redskap i professionsforskning. *Socialvetenskaplig tidskrift*. Vol. 18, nr 4, 2011: 283–300.

strategier som nya och enskilda professionsutövare har i fältet osynliggörs och ges inte något värde här samtidigt som stöd och resurser i det fält som lämnats inte längre finns kvar. Därför anses det också finnas risk för att pionjärer inom områden som är nya för en profession behandlas som överlöpare eller med miss-tänksamhet av ”traditionsbevakande” kollegor. Utifrån studien finns skäl att undersöka stabilitet och förändring i socionomernas arbetsområde, men också hur relationellt inflytande och extern autonomi ter sig i fältets positioner.

Enligt Åke Bergmark och Tommy Lundström har olika former av organisatorisk specialisering varit en betydande del av det sociala arbetets professionalisering i Sverige sedan 1990-talet.¹⁰⁹ Socialtjänstens organisationer har specialiserats utifrån funktioner och klientgrupper, men också på basis av metoder och behandlingsmodeller. Specialiseringen varierar dock med områden inom socialtjänsten och kommuner, som är en viktig arena för socionomprofessionen. På så vis är organisatorisk specialisering inom socialtjänsten en viktig aspekt av ökad professionell heterogenitet. Stefan Morén, Marek Perlinski och Björn Blom belyser hur funktionsdriven organisatorisk specialisering ger olikheter mellan områden inom socionomprofessionen.¹¹⁰ Styrningsideal med mer eller mindre omfattande inslag av standardisering villkorar och styr enskilda organisationer inom professionens område, vilket ger ytterligare utrymme för intraprofessionell variation och differentiering.

I en studie av socialarbetare inom vård- och behandlingsenheter i Danmark föreslår Nanna Mik-Meyer att socialarbetares praktik har påverkats starkt av NPM-inspirerade värden i organisationer.¹¹¹ Studien bygger vidare på Evetts distinktion mellan yrkes- och organisationsprofessionalism¹¹² och lyfter även fram pragmatisk professionalism och NPM-professionalism som en tänkbar begreppsutveckling. Socialarbetarnas uppfattningar om meningsfullt arbete och den egna expertisen förändras när det sociala arbetet passas in i organisationers ledningsverktyg med dokumentstyrning och organisatoriska scheman. Deras utbildning, träning och färdigheter gäller relationen till brukarna medan deras ansvarighet främst relaterar till organisationers dokumentationssystem. Studien visar att professionalism och expertis bland socialarbetare inom vård- och behandlingsenheter i Danmark handlar om organisationsdrivna fenomen:

¹⁰⁹ Bergmark och Lundström. Det socialtjänstbaserade sociala arbetets organisering, 35–64.

¹¹⁰ Morén, Perlinski och Blom. En domänteori för organisering av socialt arbete i offentlig sektor.

¹¹¹ Mik-Meyer, Nanna. Organizational professionalism: social workers negotiation tools of NPM. *Professions & Professionalism*. Vol. 8, nr 2, 2018: 1–19.

¹¹² Evetts, Julia. New professionalism and new public management: changes, continuities and consequences. *Comparative Sociology*. Vol. 8, nr 2, 2009: 247–266.

Ironically, the expertise of social workers may perhaps primarily be about being successful in translating their relational work with the welfare recipients into organizational scoring schemas and only secondarily about welfare recipients' needs.¹¹³

Studien inbegriper snarare det sociala arbetets praktik inom ett särskilt område än hela "social worker"-professionen med de positioner och "sites of difference"¹¹⁴ som troligen finns även i Danmark. Studien anger att de professionella inom området har fått en ny och tongivande uppgift i att översätta relationellt arbete till administrativa rutiner i organisationer. På så vis anses professionalism och expertis utvecklas mot organisationsdrivna fenomen inom området. Hur utvecklingen ter sig i detta avseende inom andra områden och i andra positioner i fältet är dock oklart.

Standardisering har under 2010-talet framställts som ett betydande inslag i styrningen av socionomer inom socialtjänsten i Sverige eller kanske snarare i att göra dem styrbara.¹¹⁵ Standardisering får då även ställas i relation till otillfredsställande arbetsmiljöer och den buffertroll för korstryck som Ingrid Göransson, Ulf Månsson och Ann-Katrine Sundman tidigare har beskrivit bland socialsekreterare.¹¹⁶ Mot denna bakgrund kan det vara så att standardisering tillhandahåller vissa gränser och ger en förutsägbarhet utifrån externa rationaliteter, som åtminstone inte enbart ger negativa konsekvenser i arbetsmiljöhänseende. Samtidigt arbetar inte alla socionomer inom socialtjänsten och socio-nomprofessionen ska då inte likställas med den. Därmed kan tillämpning av sådan procedurkunskap som standardisering innebär skilja sig åt mellan positionerna i fältet. Likaså kan graden av självbestämmande i arbetet, arbetsautonomin, skilja sig åt mellan positioner.

¹¹³ Mik-Meyer. Organizational professionalism: social workers negotiation tools of NPM, 11.

¹¹⁴ Abbott, Andrew. Things of boundaries. *Social Research*. Vol. 62, nr 4, 1995: 857–882.

¹¹⁵ Morén, Perlinski & Blom. En domänteori för organisering av socialt arbete i offentlig sektor; Ponnert, Lina och Svensson, Kerstin. Standardisation: the end of professional discretion? *European Journal of Social Work*. Vol. 19, nr 3–4, 2016: 586–599. Hjärpe, Teres. *Mätning och motstånd: sifferstyrning i socialtjänstens vardag*. Akademisk avhandling. Socialhögskolan, Lunds universitet, 2020.

¹¹⁶ Göransson, Månsson och Sundman. Socialsekreterarnas arbetsmiljö.

Interna faktorerers påverkan på intraprofessionella fält

Externa faktorer ger förutsättningar för utvecklingen i intraprofessionella fält, men hur utvecklingen ter sig är också beroende av sådana inre krafter som finns i karriärer och det organiserade yrkeskollektivets strävanden.

Officersyrket tillhör de äldsta yrkena och i en studie av Karl Ydén finns en diskussion om relationen mellan militära karriärer och styrningslogiker inom Försvarsmaktens organisation.¹¹⁷ Studien behandlar hur formella strukturer och vardagligt handlande hänger samman med Försvarsmaktens våldsuppgift och beroende av legitimitet i fredstid.¹¹⁸ Studien visar bland annat att Försvarsmaktens karriärsystem är ett övergripande ramverk som officerare inordnas i, där de reproducerar institutionaliserade föreställningar. I karriärsystemet är den administrativa chefskarriären den dominerande vägen och vertikal mobilitet den styrande normen, vilket gör karriärsystemet till ett slags överordnad princip i både verksamhet och officerskår. På så vis skapar karriärsystemet förutsägbarhet i officersyrket och reducerar spänningar mellan officerare, där karriär fungerar både som sammanhållande kitt och som disciplinerande mekanism. Hur karriärsystem och gruppintressen präglar andra organisationer pekas ut som ett område för framtida forskning. Samtidigt är officerarna som profession samlade till en statlig, militär organisation där olika och formella karriärsteg dessutom bygger på varandra, vilket ger betydande skillnader i förhållande till exempelvis sociologer, lärare och sjuksköterskor. Frågor om hur karriärer hänger samman med positioner och statushierarkisk ordning är dock relevanta även i andra intraprofessionella fält, även om mobilitet då kan ske i förhållande till både yrkesmässigt anseende och byråkratisk auktoritet.

Sociomyrkets professionalisering skiljer sig i ett svenskt sammanhang från exempelvis läkar- och psykologyrket, där specifik kunskap och ämnesområde lade grunden för respektive profession. Professionaliseringen skiljer sig också från det sociala arbetets utveckling i USA, England och Tyskland, där disciplinen socialt arbete etablerades tidigare än i Sverige.¹¹⁹ Internationella influenser påverkade i och för sig utvecklingen inom området, men i Sverige handlade den tidiga professionaliseringen av socialt arbete snarare om en sammanhållen utbildning, examenstitel och yrkeskollektivets organisering. Framförallt skedde yrkets utveckling i närhet till byråkrati, arbetsorganisationer och arbetsområde

¹¹⁷ Ydén, Karl. *"Kriget" och karriärsystemet: försvarsmaktens organiserande i fred*. Akademisk avhandling. Göteborg: Bokförlaget BAS, Handelshögskolan, 2008.

¹¹⁸ Ibid, 13.

¹¹⁹ Pettersson. Socialt arbete, politik och professionalisering.

inom ramen för statens organisering i kommuner och landstingskommuner (nuvarande regioner). Här blev socialt arbete en disciplin först i slutet av 1970-talet, då huvudämnet socialt arbete, socionomutbildning och forskningsöverbyggnad etablerades vid universiteten. Denna etablering var betydande steg i socionomyrkets professionalisering, som alltså skiljer sig åt mellan länder.

I en jämförande studie av socialt arbete och socialarbetare i 10 länder (Sverige, USA, Chile, Tyskland, Ungern, Sydafrika, Spanien, England, Mexico och Indien) undersökte Idit Weiss-Gal och Penelope Welbourne kännetecknen för en profession.¹²⁰ Studien utgick alltså från en attributansats, där syftet var att hitta övergripande och gemensamma professionsdrag.¹²¹ De kännetecknen som jämfördes handlade om allmänt erkännande, monopol över olika arbeten, professionell autonomi, kunskapsbas, utbildning, de professionellas organisering, förekomsten av etiska riktlinjer och det sociala arbetets status. I fråga om likheter visar studien att professionen i olika länder har strävat efter att uppnå professionsstatus, vilket har verkat som en drivkraft bakom organiseringen av professionella, framtagandet av etiska riktlinjer och professionell kunskapsbas.

I alla undersökta länder finns för socialt arbete a) etablerad organisering av professionella, b) formulerade eller antagna etiska riktlinjer för professionella, c) utveckling och spridning av en specifik uppsättning kunskaper och d) en utbildning som är inplacerad i den högre utbildningen inom respektive stat.¹²² Därutöver saknades de eftersökta professionsegenskaperna eller attributen i de flesta länderna, och inte i något fanns kunskaps- och positionsmonopol. I några länder fanns genomdrivna regler och procedurer för legitimering, begränsningar i hur titeln "social worker" får användas, statliga sanktioner för överträdelser av etiska regler och kontroll över utbildning och inträde i professionen. Yrkeskollektiven i de olika länderna har gjort ansträngningar för att uppnå status som profession, men har i begränsad utsträckning vunnit statens gehör för sina ambitioner. Studien visar att professionaliseringen har nått olika stadier i de nationella sammanhangen, men en gemensam nämnare finns i samspellet mellan den sammanhållande kraften inom professionen och det ekonomiska och politiska sammanhang som den är verksam inom.

Utöver karriärmönster undersökte Karin Kullberg i någon mån även relationen mellan socionomers karriärer och yrkeskollektivets professionalisering

¹²⁰ Weiss-Gal, Idit och Welbourne, Penelope. The professionalization of social work: a cross-national exploration. *International Journal of Social Welfare*. Vol. 17, 2008: 281–290.

¹²¹ Se resonemang om begreppet profession och attributansats i Brante. Den professionella logiken, 122 ff.

¹²² Weiss-Gal och Welbourne. The professionalization of social work: a cross-national exploration.

i Sverige.¹²³ I fråga om professionalisering pekar studien på en diskrepans mellan det Kullberg benämner individuell professionalisering och kollektivets professionalisering, där det förra i viss utsträckning anses undergräva det senare. Individuella val står alltså inte riktigt i samklang med det organiserade kollektivets professionaliserande ambitioner. Ett exempel handlar om att oklara arbetsuppgifter kan ge ökat handlingsutrymme på den individuella nivån medan fastlagda gränser och arbetsuppgifter är nödvändiga i kollektivets professionalisering. Genom studien tydliggörs att individuella karriärer och det organiserade kollektivets strategier båda är inre krafter i professionens utveckling, men de återfinns på skilda nivåer och behöver inte stå i samklang.

I Sverige har socionomkollektivet länge burit professionsanspråk. I en studie om socionomyrkets professionalisering undersökte Stina Wingfors hur socionomer som ett exempel på ett professionellt kollektiv har agerat för att stärka sin sociala position på arbetsmarknaden. Framförallt är det Akademikerförbundet SSR:s agerande som har stått i fokus. Förbundet är både ett yrkes- och fackförbund, vilket över tid har gett en viss ambivalens i förhållande till olika frågor. Enligt Wingfors restes kraven på statlig legitimation redan när yrkes- och fackförbundet SSR bildades år 1958, men staten har aldrig gett någon generell legitimation för socionomer.¹²⁴ Både bildandet av SSR och legitimationskraven är en del i yrkets professionalisering. Akademikerförbundet SSR:s strategier har därutöver inneburit att ta fram och etablera yrkesetiska riktlinjer och självreglering genom auktorisation. Dessutom har Akademikerförbundet SSR agerat i frågor som gäller socionomutbildningen och bevakat olika frågor inom socionomers arbetsområden och karriärer.

I en studie från år 2003 belyser Peter Dellgran och Staffan Höjer socionomkollektivets ”obalanserade professionalisering” och statuskillnader mellan olika arbetsområden.¹²⁵ Socionomprofessionen ansågs stratifierad vid undersökningstillfället och socionomers ambitioner och karriärmönster rörde sig mot ökad specialisering och högre status inom professionen. En annan artikel av samma författare belyser hur skillnader i professionalisering ter sig mellan socionomernas arbetsområden.¹²⁶ Bland annat togs vidareutbildning, handledning, auktorisation, forskningsorientering och yrkeserfarenhet som indikatorer på professionalisering. Terapi, familjerådgivning, utbildning och forskning

¹²³ Kullberg. Socionomkarriärer.

¹²⁴ Wingfors, Stina S. *Socionomyrkets professionalisering*. Akademisk avhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet, 2004.

¹²⁵ Dellgran, Peter och Höjer, Staffan. Towards autonomy? On theoretical knowledge in Swedish social work. *European Journal of Social Work*. Vol. 6, nr 2, 2003: 145–161.

¹²⁶ Dellgran och Höjer. Rörelser i tiden.

framstod som mest professionaliserade medan socialbidrags- och arbetslöshetsområdena framstod som minst professionaliserade. Däremellan fanns variation, där olika områden var mer professionaliserade i vissa delar och mindre i andra. Studierna påvisar därmed heterogenitet inom professionen och lyfter fram tre viktiga slutsatser om socionomyrket: a) professionaliseringen var vid undersökningstillfället obalanserad inom socionomprofessionen, b) professionen var stratifierad och c) socionomernas karriärer rörde sig mot ökad specialisering och högre status inom professionen. Troligen har dock skillnaderna mellan grupper av socionomer ökat sedan början av 2000-talet, både som ett resultat av förändringar inom den offentliga sektorn och ökningen av antalet yrkesverksamma socionomer. Hur positioner, statushierarkisk ordning och mobilitet ter sig i fältet är dock frågor som ännu inte har undersökts.

Hälso- och sjukvårdens kuratorer utgör en av undergrupperna inom socionomprofessionen. I fråga om professionalisering undersökte Manuela Sjöström vilka strategier som sjukhuskuratorers professionella organisationer har använt i Sverige och Tyskland mellan åren 1989 och 2008.¹²⁷ Därigenom undersökte Sjöström en grupp med arbetsuppgifter i en kontext som domineras av andra professioner. Studien påvisar skillnader mellan de svenska och tyska professionella organisationernas strategier kring det egna kunskaps- och arbetsområdets gränser, vilka ansågs ha att göra med de professionella organisationernas resurser och storlek. Skillnaderna ansågs också ha att göra med organiseringen av sektorn liksom undergruppens inordning i professionen. Resultaten pekar på att de svenska sjukhuskuratorernas huvudsakliga strategi har varit att anpassa sig och ”smälta in” i sjukhusmiljön; det vill säga vad Sjöström benämner som mimetisk strategi. Kuratorerna hävdade statusmässig närhet till vårdkontexten medan professionstillhörigheten upplevdes som begränsande. De tyska sjukhuskuratorerna försökte i stället skilja ut den egna professionella gruppen från sammanhanget i sjukvården (aposematisk strategi), där den egna professionen, utbildningen och fackliga organisationen framstod som något främjande och positivt.

I en jämförande studie som genomfördes under 2007–2008 fann Anna Meuwisse, Roberto Scaramuzzino och Hans Swärd att socionomers attityder till arbetsförhållanden och pågående socialpolitiska interventioner i någon mån

¹²⁷ Sjöström, Manuela. *To blend in or stand out? Hospital social workers' jurisdictional work in Sweden and Germany*. Akademisk avhandling. Institutionen för socialt arbete, Göteborgs universitet, 2013.

hänger samman med ålder och yrkeserfarenhet.¹²⁸ I studien undersöktes attityder bland socialarbetare i Sverige, Finland, Norge och Danmark och studien fann i Sverige att attityderna varierade mellan socialarbetare i olika specialiserade områden. Exempelvis var socialarbetare inom ekonomiskt bistånd i större utsträckning missnöjda med sina arbetsförhållanden och positiva till sanktioner och restriktioner gentemot klienter än socialarbetare inom andra områden. Utifrån studien är attityder till arbetsförhållanden och socialpolitiska interventioner en aspekt av professionens heterogenitet, vilken kan hänga samman med ålder och erfarenhet samt med position. Resultaten länkas till förklaringar på en annan nivå genom en hänvisning till Lennart Lundquists¹²⁹ resonemang om att ekonomisering, privatisering och specialisering splittrar välfärdsstater i olika gruppidentiteter. Utifrån studien finns därmed ytterligare skäl till att fråga sig hur differentiering ter sig i fältet och vilka positioner de ger upphov till.

Attitydskillnader framträder även i en annan jämförande studie, som inkluderade socialarbetare i fem länder, där Johanna Kallio, Anna Meeuwisse och Roberto Scaramuzzino undersökte socialarbeters attityder till privatisering.¹³⁰ Utöver de 5 554 socialarbetarna i fyra nordiska länder som besvarade enkäten år 2007–2008 inkluderade studien även 2 718 socialarbetare i Italien, där studien genomfördes år 2013. I denna studie framkom attitydskillnader till vinstdriven privatisering av välfärdstjänster respektive välfärdstjänster utförda av frivilligorganisationer. Svenska socialarbetare var i större utsträckning än övriga negativt inställda till vinstdrivande företag som utförare av välfärdstjänster. Däremot var socialarbetarna i samtliga fem länder i huvudsak positiva till frivilligorganisationer som utförare.

En förklaring till attitydskillnaderna ansågs finnas i ett motstånd bland socialarbetarna i Sverige mot de snabba och omvälvande förändringar som den svenska välfärdsstaten har genomgått sedan 1990-talet. Förändringarna har inneburit konkurrens mellan olika aktörer i välfärdssystemet, som tidigare dominerades av en stor offentlig sektor. Samtidigt förklaras de italienska socialarbetarnas mer positiva attityd till vinstdriven privatisering med statens in-

¹²⁸ Meeuwisse, Anna, Scaramuzzino, Roberto och Swärd, Hans. Everyday realities and visionary ideals among social workers in the Nordic countries: a matter of specialization and work tasks. *Nordic Social Work Research*. Vol. 1, nr 1, 2010: 5–23.

¹²⁹ Den studie som man hänvisar till är Lundquist, Lennart. *Demokrati, förvaltning och brukarmedverkan*. Socialtjänststämman i Göteborg. Stockholm: Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap, 2010.

¹³⁰ Kallio, Johanna, Meeuwisse, Anna och Scaramuzzino, Roberto. Social workers' attitudes to privatization in five countries. *Journal of Social Work*. Vol. 16, nr 2, 2016: 174–195.

skränkningar i och fragmentisering av det italienska välfärdssystemet. De nationella skillnaderna är intressanta, men lika intressanta är de attitydskillnader som formades kring ålder och arbetsområde. De som arbetade i privat regi var i större utsträckning positiva till både vinstdriven privatisering och frivilligorganisationer inom välfärdssektorn. Detsamma gällde för yngre socialarbetare, vilket i studien tolkades som möjliga ideologiska skillnader bland de professionella generationerna. Utifrån studien finns därmed ytterligare skäl till att inkludera och särskilja examenskohorter när socionomers arbetsområde och intraprofessionella fält undersöks genom karriärer.

Utöver attitydskillnader finns skillnader i hur socionomer förhåller sig till standardisering. Standardisering i socialt arbete inom den kommunala socialtjänsten är fokus för Mikael Skillmarks avhandling.¹³¹ I studien anges att vissa segment inom professionen verkar se ett professionellt uppdrag i att omorganisera professionell praktik mot ökad standardisering genom bland annat manualbaserade utrednings- och bedömningsverktyg. Socionomer i andra segment verkar snarare omsätta manualbaserade verktyg i vardagens praktik. Sådana standardiserande verktyg härleds till staten och dess initiativ till att förbättra barns, ungas och våldsutsattas situation och förändra yrkesutövningens villkor genom att göra praktikfältet mer likformigt. Samtidigt visar avhandlingen olika förhållningssätt till och engagemang i standardisering inom socionomprofessionen, vilket också pekar på position som en möjlig differentierande faktor i fältet avseende arbetsautonomi och kunskapsanvändning.

I en avhandling av Teres Hjärpe påvisas olika ingångar och förhållningssätt till standardisering bland socialsekreterare och chefer inom verksamheter i socialtjänsten.¹³² En kontrolldiskurs tycks här ha format mätinstrument och löpande redovisning i arbetsgrupper, vilka styr arbetsflöde och arbetets upplägg. Utifrån studien tycks standardisering handla om olika saker för socionomer i chefsposition och handläggarpå position. Cheferna omsätter och tillämpar standardisering som verktyg för styrning av vardagens praktik och arbetsgrupp, verktyg som de förväntas använda, medan handläggare underordnas både grupp och chef genom samma instrument. Bortsett från mätinstrumentens innebörd, funktioner och tillämpning verkar det också som en begränsning av både chefers och handläggares arbetsautonomi, men på olika sätt. Sett på detta vis ger studien ett exempel på hur skillnader i fråga om självbestämmande och

¹³¹ Skillmark, Mikael. *Uppdrag standardisering: införande och användning av manualbaserade utrednings- och bedömningsverktyg i socialtjänsten*. Akademisk avhandling. Institutionen för socialt arbete, Linnéuniversitetet, 2018.

¹³² Hjärpe. Mätning och motstånd.

inflytande har ökat på arbetsplatser och mellan positioner inom en profession.¹³³ Utifrån studien uppstår frågor om hur arbetsautonomi bidrar till positionernas form i socionomernas fält och hänger samman med statushierarkisk ordning och rörlighet i fältet.

I en studie av Arne Mastekaasa har flera professionella grupper studerats ett, tre och fem år efter examen beträffande autonomins påverkan på arbetstillfredsställelse och engagemang i organisationen.¹³⁴ De professionella grupperna utgörs av läkare, sjuksköterskor, lärare och socionomer. Studien visar att autonomi är av underordnad betydelse i förhållande till arbetstillfredsställelse och engagemang i organisationen. Enligt studien har ett intressant arbete, socialt stöd, anställningstrygghet och att vara till hjälp för andra större betydelse för socionomer än arbetsautonomi. Även om studien hävdar att resultaten kan generaliseras till en större grupp av professionella anger den också en begränsning i att de som undersökts har relativt få år i yrket. På så vis lämnar studien öppet för annan betydelse av arbetsautonomi bland professionella med längre yrkeserfarenhet, vilket är viktigt att ta fasta på. Exempelvis har Kullberg påvisat att autonomi är centralt som styrande motiv i socionomers karriärer.¹³⁵

Professionsbundna karriärer

Under 1800-talet började termen karriär att användas i forskning om arbetsliv och yrkesgrupper. Vid århundradets slut publicerades studier som på olika sätt belyste professionsbundna karriärer. Exempelvis diskuterade E.L. Cowdrick den osäkerhet i yrke och karriärer som då fanns bland lärare i amerikanska skolor.¹³⁶ Några år senare knöt Frank Parsons samman karriär och yrke i en studie som främst behandlade val av olika yrken.¹³⁷ Här presenterades bland annat vård och omsorg, undervisning och socialt arbete som några av de få områden som då var öppna för kvinnor. Bland de personliga egenskaper som ansågs harmoniera med lärarkarriären fanns kärlek till arbetet medan kärlek

¹³³ Se Forsberg, Tina. Arbete i offentlig välfärd: mellan organisation och profession. I *Arbete & välfärd: ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*, Åke Sandberg (red.), 417–433. Lund: Studentlitteratur, 2019.

¹³⁴ Mastekaasa, Arne. How important is autonomy to professional workers? *Professions & Professionalism*. Vol. 1, nr 1, 2011: 36–51.

¹³⁵ Kullberg. Socionomkarriärer.

¹³⁶ Cowdrick, E.L. The uncertainty of the teachers positions. *Education*. Vol. 18, nr 6, 1898, 338–345. Cowdrick, E.L. The licensing of teachers. *Education*. Vol. 19, nr 5, 1899, 299–303. Ett annat exempel från denna tid finns i Charpentier, E.J. Journalism as a profession. *Education*. Vol.7, nr 6, 1887, 410–415.

¹³⁷ Parsons, Frank. *Choosing a vocation*, 1909. Digitaliserad. <https://archive.org/details/choosingavocati00parsoog/page/n52/mode/2up>: (Hämtad 2018-12-05).

till "the service" fanns bland socialarbetarnas egenskaper. För socialarbetar-karriärer sågs kunskap om människans natur, politik, organisationer och forskning som viktigt liksom en attraktiv personlighet. Ungefär samtidigt presenterade Arnold van Gennep yrkeskarriären som en passage med olika faser, som kan delas in i förberedelsefas, inträdesfas, anpassningsfas och stabiliseringsfas.¹³⁸ Både Parsons och van Genneps perspektiv blev betydelsefulla för hur yrkeskarriärer senare kom att studeras, även om begreppet karriär har definierats på olika sätt över tid.¹³⁹

De studier som på något sätt hade behandlat yrkeskarriärer fram till mitten av 1900-talet fokuserade bland annat på ingenjörer,¹⁴⁰ lärare,¹⁴¹ sjuksköterskor,¹⁴² revisorer,¹⁴³ psykologer¹⁴⁴ och läkare¹⁴⁵ i USA eller England. I en studie om psykologiämne och psykologkarriärer från år 1937 anger Gertrude Hildreth att psykologyrket i USA började som ett universitetsämne. Ämnets utveckling och yrkets professionalisering skapade sedan möjligheter till livslånga och varierande karriärer inom en framväxande profession. På ett liknande sätt beskriver Brante att klassiska professioner som läkare har tagit sin startpunkt i vetenskapliga upptäckter och kunskaper.¹⁴⁶ I detta skiljer sig ordningen från nya professioner, som socionomer i Sverige, där professionalisering och karriärer snarare varit bundna till välfärdsstatens utveckling i arbetsorganisationer.¹⁴⁷

¹³⁸ van Gennep, Arnold. *The rites of passage*. London: Routledge, 1909/1960.

¹³⁹ Se Hughes. *Men and their work*; van Genneps perspektiv presenteras mer utförligt i teoriavsnittet. Se även Bergmo Prvulovic, Ingela. *Social representations of career and career guidance in the changing world of working life*, 21 ff. Akademisk avhandling. Stockholms universitet, Pedagogiska institutionen, 2015.

¹⁴⁰ American Institute of Electrical Engineers. Engineering foundation: Selecting an engineering career. *Electrical Engineering*. Vol. 51, nr 11, 1932: 815–815.

¹⁴¹ Se Becker, Howard S. The career of the Chicago public schoolteacher. *The American Journal of Sociology*. Vol. 57, nr 5, 1952: 470–477; Becker, Howard S. *Role and career problems of the Chicago public school teacher*. Akademisk avhandling. Chicago university, 1951.

¹⁴² Fillmore, Anna. It's your career: why not plan for it? *The American Journal of Nursing*. Vol. 46, nr 1, 1946: 36–39; Hilbert, Hortense. A nurse and the merit system. *The American Journal of Nursing*. Vol. 41, nr 12, 1941: 1397–1402.

¹⁴³ Murphy, Mary. The profession of accountancy in England: the public, the government and the profession. *The Accounting Review*. Vol. 15, nr 3, 1940: 328–343.

¹⁴⁴ Hildreth, Gertrude. Psychology as a career. *Journal of Consulting Psychology*. Vol. 1, nr 2, 1937: 25–28.

¹⁴⁵ Hall, Oswald. The stages of a medical career. *American Journal of Sociology*. Vol. 53, nr 5, 1948: 327–336.

¹⁴⁶ Brante. Den professionella logiken.

¹⁴⁷ Evertsson. Välfärdspolitik och kvinnoyrken: organisation, välfärdsstat och professionaliserings villkor; Se även Pettersson. Socialt arbete, politik och professionalisering.

I en studie av läkare från år 1948 antog Oswald Hall att professionsbundna karriärer formades av institutioner, formella organisationer och informella relationer.¹⁴⁸ Hall föreslog att läkarnas anpassning till professionens inre kärna, och de institutioner den inre kärnan hade inflytande över, var avgörande för hur deras karriärer utvecklades. Enligt Hall bestod den inre kärnan av en grupp specialister som organiserade marknaden och kontrollerade professionens olika områden.

I början av 1950-talet presenterade Howard S. Becker studier om karriärer bland lärare i Chicago-området. I likhet med Hall antog han att institutioner, formella organisationer och informella relationer var betydelsefulla i fråga om karriärer.¹⁴⁹ Samtidigt antog Becker att karriärer kunde bestå av både vertikala och horisontella rörelser. Med vertikala rörelser avsågs förflyttningar mellan olika positioner i en hierarki av prestige, inflytande och inkomst. Horisontella rörelser innebar i stället förflyttningar mellan arbeten och positioner på samma nivå i sådana hierarkier. Positioner på samma nivå antogs variera på olika sätt och då även i hur de förhöll sig till grundläggande problem inom yrket. I studien fann Becker horisontella karriärmönster bland lärarna, som förflyttade sig mot skolor med bättre rykte och förutsättningar för lärarrollen eller anpassade sig till förhållanden i vad som betecknades sämre skolor.

I en svensk studie av Per Lindqvist, Ulla Karin Nordänger och Rickard Carlsson beskrivs lärare som en yrkesgrupp med omfattande horisontell karriärmobilitet under 2000-talet.¹⁵⁰ I viss mån förekommer också en växelrörelse mellan arbeten inom och utom skolans värld. Tidiga avhopp från lärarkarriären skiljer sig från senare avhopp i att osäkerhet kring karriärval har spelat större roll i beslutet att lämna läraryrket. För dem som stannat i läraryrket framstår arbetsbelastning, ökad dokumentation och känslan av förändrade mål i arbetet som betydelsefulla faktorer när lärare överväger att lämna yrkeskarriären. I en annan svensk studie av Per Lindqvist och Ulla Karin Nordänger konstateras att avhopp från lärarkarriären också skedde som ett resultat av samspel mellan möjlighetsstrukturer och individuella referensramar.¹⁵¹ Utifrån studierna av lärare finns skäl till frågor om hur rörligheten ter sig i socionomernas fält under nya villkor, hur den hänger samman med faktorer på olika nivåer och huruvida

¹⁴⁸ Hall. The stages of a medical career.

¹⁴⁹ Becker. The career of the Chicago public schoolteacher.

¹⁵⁰ Lindqvist, Per, Nordänger, Ulla Karin och Carlsson, Rickard. Teacher attrition the first five years: a multifaceted image. *Teaching and Teacher Education*. Vol. 40, nr 4, 2014: 94–103.

¹⁵¹ Lindqvist, Per och Nordänger, Ulla Karin. Already elsewhere: a study of (skilled) teachers' choice to leave teaching. *Teaching and Teacher Education*. Vol. 54, nr February, 2016: 88–97.

rörligheten ger upphov till mobilitet, det vill säga rörelser mellan olika statusmässiga skikt. För att tala om hur rörlighet hänger samman med faktorer och om mobilitet krävs dock kartlagda positioner och en bild av hur den statushierarkiska ordningen ser ut i fältet.

Internationella studier av lärare har uppmärksammat att den professionella identiteten förändras och utvecklas under yrkeskarriärerna.¹⁵² Bland lärare utmärks inträdesfasen av identitetsutveckling, som under karriären påverkas av bland annat klassrumserfarenheter och organisationskultur. I en studie av lärare i kanadensiska skolor framstod lärarna i den tidiga karriärfasen som entusiastiska och optimistiska i förhållande till förändringar.¹⁵³ De hade lärt sig att det var nödvändigt att anpassa sig för att klara sig i en miljö som ständigt förändras. Fasen i mitten av lärares karriärer tycks snarare innebära stabilitet i fråga om expertis och yrkesidentitet. I den kanadensiska studien framstod lärarna som befann sig mitt i karriären som mindre entusiastiska än de nyare kollegorna och förhöll sig relativt öppna men selektiva i förhållande till förändringar. Det förhållningssättet ansågs möjligt genom deras kunskapsutveckling och etablering som lärare. I en senare karriärfas fanns utmaningar i att bibehålla en yrkesidentitet med minskat engagemang och minskad motivation i arbetet. Skillnader mellan olika karriärfaser återspeglas även i förhållningssätt till förändringar.¹⁵⁴ I den senare fasen av karriärerna framstod lärarna i den kanadensiska studien som luttrade av förändringar och i någon mån resistent mot förändringar utanför den omgivande klassrumsmiljön.

Sheri Price och Carol Reichert har studerat karriärfaser bland sjuksköterskor i Kanada utifrån professionell utveckling.¹⁵⁵ I den tidiga karriärfasen framstod färdighetsutvecklande träning och vidareutbildning som viktiga för att möjliggöra mobilitet och karriärutveckling. I senare karriärfaser bland sjuksköterskor sågs fortsatt träning och vidareutbildning snarare som viktiga för att upprätthålla kompetens och kvalitet i patientarbetet. Samtidigt hängde träning och vidareutbildning här samman med karriärnöjdhet och ansågs skapa karriärmöjligheter. I

¹⁵² Beauchamp, Catherine och Thomas, Lynn. Understanding teacher identity: an overview of issues in the literature and implications for teacher education. *Cambridge Journal of Education*. Vol. 39, nr 2, 2009: 175–189; Day, Christopher, Kington, Alison, Stobart, Gordon och Sammons, Pam. The personal and professional selves of teachers: stable and unstable identities. *British Educational Research Journal*. Vol. 32, nr 4, 2006: 601–616.

¹⁵³ Hargreaves, Andy. Educational change takes ages: life, career and generational factors in teachers' emotional responses to educational change. *Teaching & Teacher Education*. Vol. 21, nr 8, 2005: 967–983.

¹⁵⁴ Ibid.

¹⁵⁵ Price, Sheri och Reichert, Carol. The importance of continuing professional development to career satisfaction and patient care: meeting the needs of novice to mid- to late-career nurses throughout their career span. *Administrative Sciences*. Vol. 7, nr 2, 2017: 1–13.

alla karriärfaser sågs träning och vidareutbildning som viktigt och betydelsefullt för den professionella utvecklingen och kvaliteten i patientarbetet. Studier om karriärfaser ger bland annat skäl till frågor om vad socionomer i olika examenskohorter och karriärfaser arbetar med, om det finns påvisbara skillnader i detta avseende och hur vidareutbildning ackumuleras i olika positioner i fältet.

Enligt studien av Lindqvist, Nordänger och Carlsson¹⁵⁶ är andelen avhopp från läraryrket jämförbara med avhoppet från exempelvis sjuksköterskeyrket i Sverige.¹⁵⁷ Inom båda professionerna anses avhoppet ha utvecklats till ett problem på organisationens nivå.¹⁵⁸ I en longitudinell studie fann Ann Rudman, Petter Gustavsson och Daniel Hultell att var femte sjuksköterska avsåg att lämna yrket efter fem år. Avsikten var i viss mån relaterad till utbrändhet. I en studie av sjuksköterskor i Sverige fann Petter Gustavsson och kollegor att en stor andel av sjuksköterskorna upplevde stora och komplexa arbetskrav under de första åren i yrket liksom små möjligheter att påverka arbetsituationen och svagt stöd från chefer.¹⁵⁹ Däremot upplevde de betydande stöd från kollegor. Avhopp från yrkeskarriärer har relevans även inom socionomyrket, men att bestämma vad som utgör avhopp möter en rad svårigheter. Socionomyrket är inte ett legitimationsyrke och dessutom har utbildningen tidigare innehållit en inriktning mot offentlig förvaltning och administration. Därmed inrymmer socionomernas arbetsfält flera nivåer och såväl arbeten i direktkontakt med klienter som administrativa arbeten, forskning och utbildning.

I en studie av legitimerade sjuksköterskors karriärer i Sverige, som genomförts av SCB, framstår specialistkarriärer inom olika områden som ganska vanliga.¹⁶⁰ I någon mån innefattar specialistkarriären rörelser inom den informella hierarki som professionen utgör. Enligt studien arbetade ungefär 7 procent av sjuksköterskorna som chefer år 2014. Ungefär 8 procent arbetade som utbildare, organisationsutvecklare, vårdutvecklare, vårdplanerare, universitetslärare, doktorander eller utredare vid olika myndigheter. Därutöver hävdar Tina

¹⁵⁶ Lindqvist, Nordänger och Carlsson. Teacher attrition the first five years.

¹⁵⁷ Det finns andra uppgifter om avhopp från lärar- och sjuksköterskeprofessionerna i Sverige, där studier genomförda av Statistiska Centralbyrån (SCB) visar att ungefär 9 av 10 lärare och sjuksköterskor arbetar inom respektive arbetsområde. Olika områdena mellan uppgifter verkar framförallt handla om hur avhopp definieras. Se SCB. *Lärare utanför yrket*, 12. Temarapport 2017:2; SCB. *Sjuksköterskor utanför yrket*, 12. Temarapport 2017:3. Stockholm: SCB, 2017.

¹⁵⁸ Rudman, Ann, Gustavsson, Petter och Hultell, Daniel. A prospective study of nurses' intentions to leave the profession during the first five years of practice in Sweden. *International Journal of Nursing Studies*. Vol. 51, nr 4, 2014: 612–624.

¹⁵⁹ Gustavsson, Petter, Frögeli, Elin, Dahlgren Anna, Lövgren, Malin och Rudman, Ann. *Nya sjuksköterskors exponering för höga arbetskrav, låg kontroll och lågt stöd under sina första tre år i yrkeslivet*. Rapport B2015:1. Stockholm: Karolinska institutet, 2015.

¹⁶⁰ SCB. *Sjuksköterskor utanför yrket*, 10 f.

Forsberg att NPM har gett sjuksköterskor fler arbetsmöjligheter som chefer och ansvariga för andra sjuksköterskor, men också för läkare.¹⁶¹ Vidare anger Forsberg att ”sjuksköterskor beskriver också att de blivit samordnare och ansvariga för implementering av nya ledningssystem i organisationerna.”¹⁶² Om denna utveckling är generell inom den offentliga sektorn, det vill säga att fler professionella har svarat an på arbetsmöjligheter i organisationers administration, bör detsamma gälla för socionomer.

I fråga om karriärvägar visar en norsk studie av Laila Nordstrand Berg och Haldor Byrkjeflot att sjuksköterskeprofessionen också har utmanat läkarprofessionen i fråga om chefsfunktioner i sjukhusens verksamheter.¹⁶³ Efter reformer som inneburit företagsliknande styrmodeller har fler sjuksköterskor blivit chefer och finns på mellanchefsnivå inom sjukhusen. Därmed innefattar sjuksköterskornas karriärer även vertikala rörelser i de formella hierarkier som sjukhusorganisationerna utgör. Enligt studien intresserade sig en del läkare för chefskap och såg det som en möjlig karriärväg även om professionsnära arbete fortfarande och i stor utsträckning värderades högre än chefskap. Sjuksköterskorna såg i större utsträckning chefskap som en ny karriärväg även om de tenderade att inleda chefsbanan på de lägsta nivåerna i hierarkin:

Nurses tend to start their management career at the lowest levels in the hierarchy, where they are at risk of low pay, compared to nurses in the shift system. Once in middle management positions, however, nurses have more to gain from moving into management than physicians have.¹⁶⁴

På detta vis blir organisationen en möjlighetsstruktur för sjuksköterskor, där ingången till chefskarriären för många innebär en lön lägre än för skiftarbetande sjuksköterskor. Enligt studien har den lagstiftning som införts i Norge och i Sverige stärkt sjuksköterskornas position i sjukhusens ledningsstrukturer. För sjuksköterskorna handlar chefskapet främst om heltidsarbete, där ungefär hälften betonar sin bakgrund som sjuksköterska snarare än chefskapet.

Chefskarriärer aktualiserar frågor om avhopp från professionsbundna karriärer, vilka innehåller svåra gränsdragningar kring vad som utgör ett avhopp. I fråga om sjuksköterskor med arbete som första linjens chefer fann Jörg Kir-

¹⁶¹ Forsberg. Arbete i offentlig välfärd: mellan organisationer och profession.

¹⁶² Ibid, 426.

¹⁶³ Nordstrand Berg, Laila och Byrkjeflot, Haldor. Management in hospitals: a career track and a career trap: a comparison of physicians and nurses in Norway. *International Journal of Public Sector*. Vol. 27, nr 5, 2014: 379–394.

¹⁶⁴ Ibid, 387.

chkoff och Jan Ch Karlson i stort tre olika svar på hur de förhöll sig till chefskapets rollkonflikter.¹⁶⁵ Några betonade den professionella rollen som sjuksköterska medan andra betonade chefsrollen eller karriären i ledningsstrukturen. En betoning av chefskarriären innebar distans från rollen som sjuksköterska medan betoningen av professionalism innebar distans från rollen som chef. Studien föreslår att sjuksköterskornas olika sätt att svara an på rollkonflikter kan innebära att chefskarriärer i någon utsträckning är alternativa karriärer för sjuksköterskor.¹⁶⁶ Utifrån sjuksköterskors sätt att resonera om rollkonflikter är det samtidigt inte möjligt att likställa chefskarriärer med avhopp från professionsbundna karriärer.

De tre studierna av SCB, Nordstrand Berg och Byrkjeflot samt Kirkhoff och Carlsson om sjuksköterskor har relevans för socionomyrket, eftersom förändrad styrning och specialisering är centrala och övergripande teman i den offentliga sektorns utveckling. Dessutom tycks personalstyrkan ha ökat i offentliga organisationers ledningsstrukturer under 2000-talet. Därmed är det möjligt att även socionomernas fält innehåller en professionsorienterad sida med olika specialinriktningar och en byråkratiskt administrativ sida, som har ökat i omfattning med den offentliga sektorns utveckling. I vilken utsträckning man kan tala om olika sidor i socionomernas fält och hur socionomernas fördelning över dessa ter sig är dock frågor som ännu inte har undersökts.

I en studie av sjutton olika professioner i Sverige anger Brante och kollegor att drygt 30 procent hade någon chefsposition år 2010, vilket var en minskning jämfört med år 1996.¹⁶⁷ Här fanns dock skillnader mellan olika professioner och skillnader mellan män och kvinnor i andelen höga chefspositioner. Bland lärare, sjuksköterskor och socionomer motsvarade andelen chefer mindre än 20 procent år 2010. Samtidigt fanns stora lönemässiga skillnader mellan olika yrkesgrupper, där skillnader mellan exempelvis äldre och yngre kohorter också visade att det fanns löneskillnader inom en och samma profession. Läkare, ingenjörer och jurister var i detta avseende yrken som fick högre status och tydligare löneutveckling med ökad yrkeserfarenhet. Lärare, sjuksköterskor och socionomer, vilka alla är kvinnodominerade professioner, utmärktes av lägre status och mer begränsad löneutveckling under yrkeskarriärerna. Utifrån studien framträder frågor om hur lön och status hänger samman inom en profession och hur lön varierar mellan positioner i intraprofessionella fält.

¹⁶⁵ Kirkhoff, Jörg W. och Karlsson, Jan Ch. Alternative careers at the first level of management: first-line nurse managers' responses to role conflict. *Leadership in Health Services*. Vol. 32, nr 3, 2018: 405–418.

¹⁶⁶ Ibid.

¹⁶⁷ Brante et al. Professionerna i kunskapssamhället, 167 f.

Socionomers karriärer

Socionomers karriärer har undersökts och diskuterats över tid. Vissa studier fokuserar på längre karriärförlopp, andra på arbetsbyten inom socialtjänstens ansvarsområden. I en studie av Marianne Dæhlen jämförs övergången från studier till yrkesliv inom olika professioner i Norge.¹⁶⁸ Studien visar att blivande socionomer, lärare och förskollärare ofta är orienterade mot altruistiska värden under utbildningen, men att de i början av yrkeskarriären tenderar att överkuggas av sådana egenintressen som anställningstrygghet och inkomst.

I en studie av relativt nya socialarbetare inom den irländska sociala barnavården fann Kenneth Burns tre karriärmässiga förhållningssätt till arbetet.¹⁶⁹ En del angav att arbetet inom "social service" var deras karriärmässiga val. Andra hävdade att arbete inom "social service" var en erfarenhet man förväntades ha för andra arbeten. De angav att området var en "proving ground" eller "stepping stone" till önskvärda arbeten. En annan grupp hade omvärderat arbetet till något de ville arbeta med. Studien föreslår att arbete inom "social service" efter examen kan innebära förberedelser och erfarenhet för mobilitet.

Vad gäller socionomers karriärer i Sverige anger Peter Dellgran och Staffan Höjer skillnader mellan olika utbildningskohorter. Äldre generationer av socionomer fanns i större utsträckning i positioner inom sjukvården och det terapeutiska området medan yngre i större utsträckning fanns inom exempelvis den sociala barnavården och försörjningsstöd. Däremot fanns inga skillnader mellan utbildningsgenerationer inom missbrukarvården och skolans område. I studien beskrivs informella karriärvägar på följande sätt:

... en vanlig karriärväg som nyutexaminerad socionom är att börja sin bana på socialkontor (av de närmare 100 respondenter i vårt material som är examinerade de tre senaste åren återfinns 70 procent just på socialkontor). Efter ett tag går man via ökad kompetens och meritering vidare till arbetsområden med högre status, lön och utrymme för professionell handlingsfrihet. Som vi nysst var inne på kan det också tänkas att det är just en begränsad diskretion, högre grad av politisk styrning och ett tydligare inslag av kontroll och myndighetsutövning i klientarbetet, som skapar incitament för att lämna vissa områden och söka sig till andra.¹⁷⁰

¹⁶⁸ Dæhlen, Marianne. Job values, gender and profession: a comparative study of the transition from school to work. *Journal of Education and Work*. Vol. 20, nr 2, 2007: 107–121.

¹⁶⁹ Burns, Kenneth. "Career preference", "transients" and "converts": a study of social workers' retention in child protection and child welfare. *British Journal of Social Work*. Vol. 41, 2011: 520–538.

¹⁷⁰ Dellgran och Höjer. *Rörelser i tiden*, 257.

Författarna hävdar att socionomprofessionen är stratifierad och antyder att socionomernas rörlighet går mot högre status i den informella hierarki som professionen utgör. Skillnader framträder även mellan generationer. I likhet med studien av Dellgran och Höjer har även Kullberg visat att det finns kända och informella karriärvägar inom socionomprofessionen.¹⁷¹ De myndighetsutövande delarna inom socialtjänsten framstår som ingångs- och genomgångsområden. Ungefär 60 procent av deltagarna i studien hade arbetat inom de här områdena i början av sina karriärer och lockande jobbalternativ ansågs vara ett av skälen till att många socionomer lämnade inträdesjobben. Utifrån studierna och socionomers förändrade villkor framstår frågor om hur socionomernas arbetsfält ter sig, både övergripande och i förhållande till examenskohorter, som angelägna att söka svar på. Likaså finns angelägna frågor i hur den statushierarkiska ordningen och rörligheten ser ut i fältet samt hur de hänger samman. För att kunna undersöka detta krävs dock att yrkesgruppen bryts upp på nya sätt, som kan fånga differentiering och visa positioner i fältet.

I Kullbergs studie anges vidare att socionomer har ett brett och svårfångat arbetsfält som erbjuder många karriärvägar. Karriärerna präglas av hög rörlighet och flexibilitet, men bildar ändå vissa mönster. En stor grupp socionomer anses göra en ”proteansk spiralkarriär”, vilket innebär att olika steg i karriärerna i någon mån bygger på varandra medan det inte är yttre belöningar som styr riktningen. Samtidigt framträder också andra karriärmönster, där rörligheten över tid inte lika tydligt bygger på tidigare steg och är såväl horisontell som vertikal. Vidare skriver Kullberg att en relativt liten andel av både kvinnliga och manliga socionomer med examen från 1980- och 90-talen hade valt chefskarriärer. Snarare var rörlighet ett kännetecken för socionomernas karriärer, där de manliga socionomerna ansågs kunna välja och vraka bland jobben. Mäns specialisering ansågs främst handla om forskning och företagande medan kvinnors specialisering snarare ansågs handla om kuratorsarbete inom hälso- och sjukvården och vissa funktioner inom socialtjänsten. Viktiga drivkrafter för socionomerna i deras karriärer återfanns i arbetsuppgifternas innehåll och upplevda möjligheter att påverka, men också upplevda möjligheter till personlig utveckling, ökad autonomi och ökat handlingsutrymme. I studiens förlängning finns dock en fråga om likheter och skillnader mellan positioner avseende drivkrafter i karriären.

¹⁷¹ Kullberg. Socionomkarriärer.

Socionomer och arbetsbyten

I USA har arbetsbyten inom socialtjänsten, eller snarare ”social service”, undersökts sedan 1950-talet.¹⁷² Problem med hög personalomsättning inom ”social service” har beskrivits som ett mer eller mindre evigt och oundvikligt problem. Alfreda P. Iglehart summerar och skriver följande i en studie från år 1990:

Employee turnover appears to be the ubiquitous albatross of social service agencies and is linked conceptually and empirically to the numerous stressful conditions under which social workers labor.¹⁷³

I citatet anger Iglehart att tidigare studier har kopplat samman arbetsbyten bland socialtjänstens personal, personalomsättning, med olika och stressfyllda arbetsförhållanden. Genom senare studier får problemet karaktären av ett globalt och nära nog olösligt problem för ”social service” eller socialtjänstens organisationer. I sammanhanget är det dock angeläget att skilja på personalomsättning i ett organisatoriskt sammanhang och rörlighet inom en profession, även om det förra kan hänga ihop med det senare.

Den internationella forskningen om arbetsbyten inom socialtjänsten (*social service*) har ringat in några centrala faktorer som påverkar benägenheten att byta jobb. I en metaanalys från år 2001 skriver Michál E. Mor Barak, Jan A. Nissly och Amy Levin att missnöje med arbetet, tillgängliga alternativ till nuvarande arbete, lågt engagemang i organisationen, lågt professionellt engagemang, stress, utbrändhet och brist på socialt stöd är de starkaste faktorerna bakom arbetsbyte eller avsikt att byta arbete. Den enskilt starkaste faktorn bakom faktiska arbetsbyten är avsikt att byta arbete, vilken följs av tillgängliga alternativ till nuvarande anställning och arbetstillfredsställelse. Tillgängliga jobbalternativ och arbetstillfredsställelse var också vad March och Simon angav år 1958 som viktiga faktorer vid arbetsbyten i en vidare och yrkesöver-

¹⁷² Tollen, William B. *Study of staff losses in child welfare and family service agencies*. Washington D.C.: U.S. Department of Health, Education and Welfare, 1960; Shapiro, Deborah. Occupational mobility and child welfare workers: an exploratory study. *Child Welfare*. Vol. 53, nr 1, 1974: 5–14; Iglehart, Alfreda P. Turnover in social services: turning over to the benefits. *Social Service Review*. Vol. 64, nr 4, 1990: 649–657; Mor Barak, Michál E., Nissly Jan A. och Levin, Amy. Antecedent to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: what can we learn from past research? A review and metanalysis. *Social Service Review*. Vol. 75, nr 4, 2001: 625–661; Gomez, Rebecca J., Travis, Dnika J., Ayers-Lopez, Susan och Schwab, A. James. In search of innovation: a national qualitative analysis of child welfare recruitment and retention efforts. *Children and Youth Services Review*. Vol. 32, nr 5, 2010: 664–671.

¹⁷³ Iglehart. Turnover in social services: turning over to the benefits, 649.

gripande bemärkelse.¹⁷⁴ Mor Barak, Nissly och Levin betonar att arbetsbyten vanligtvis sker efter olika överväganden. Studien tyder på att beslutet om att byta jobb inte är impulsivt utan snarare ett resultat av olika överväganden.

Linda Wermeling kritiserar studier av arbetsbyten inom socialt arbete för att ha förlitat sig på metaanalyser och organisatoriskt inriktade modeller.¹⁷⁵ Här ifrågasätts modellernas tillämpbarhet på professioner som kännetecknas av specifik utbildning, specifik kunskap och professionell självständighet. Modellerna anses ha förfinats över årtionden, men med begreppsförvirring kring "intention to leave", "turnover" och "retention", det vill säga kring avsikt att lämna nuvarande arbete, arbetsbyte och att lämna professionen. Vidare pekar Wermeling på att viss ambivalens råder kring termen *social worker* och vem som arbetar som *social worker*, där Wermeling ställer en kritisk fråga: "Is it possible to say that the profession is unable to hold exclusive rights on the profession, including even the very definition of 'social worker'?" Ett av få sätt att få grepp om professionen, de professionellas arbeten och villkor samt hur många som lämnat professionen blir enligt Wermeling att rikta enkätstudier till dem som genomgått professionsutbildningen.¹⁷⁶ Enkätstudier kan då generera kunskap om förhållanden som påverkar yrkeskollektivet.

Labor force studies in social work, as in all professions, are important and necessary. It is crucial to understand the characteristics of the labor force and then to use this basic data to build and maintain a strong professional membership. Understanding the membership is fundamental to controlling the market and strengthening the profession.

Det här resonemanget ger argument för att kartlägga socionomers karriärer som en del av ett intraprofessionellt fält. Särskilt angeläget blir Wermelings resonemang i förhållande till Leicht och Fennells¹⁷⁷ påstående om att variationen har ökat inom olika professioner sedan 1990-talet och att strukturella förändringar har knuffat ut professionella i okända riktningar. Här menar jag att okända riktningar inte nödvändigtvis handlar om nytillkomna arbetsmöjligheter inom professionen utan kanske snarare om skillnader mellan examenskohorter och om att positioner i det intraprofessionella fältet har förändrats.

¹⁷⁴ March, James G. och Simon, Herbert A. *Organizations*, 86 ff. 98 ff. Oxford: Blackwell, 1958.

¹⁷⁵ Wermeling, Linda. Social work retention research: three major concerns, 5. *Journal of Sociology, Social Work and Social Welfare*. Vol. 1, nr 3, 2009: 1–8.

¹⁷⁶ *Ibid*, 5.

¹⁷⁷ Leicht och Fennel. Institutionalism and professions.

I Sverige framställdes personalomsättningen inom socialtjänsten som ett problem år 1981, när Ann-Katrine Sundman diskuterade socialvårdens utveckling. Resonemang fördes kring socialassistenters arbetsbyten, orsakerna till arbetsbytena och möjligheterna att ändra på förhållandena.¹⁷⁸ Resonemangen byggde inte på någon studie om arbetsbyten, utan konstaterade snarare att socialassistenter ofta var unga när de anställdes på socialbyråerna och att de vanligtvis lämnade arbetet efter några år. Över tid orsakade denna omsättning återkommande och totala personalombyten på storstädernas socialbyråer. I texten ställs två frågor: ”Hur får man då socialassistenterna att stanna längre? Hur gör man socialassistentjobbet mer attraktivt?”¹⁷⁹ Titeln socialassistent har över tid bytts ut mot socialsekreterare, men frågorna som ställdes år 1981 var minst lika aktuella 30–35 år senare. Samtidigt är det viktigt att poängtera att socialsekreterare inte representerar eller kan representera hela socionomprofessionen, vilket är lätt att tro med den ensidiga uppmärksamhet som gruppen fått i fråga om arbetsbyten inom professionen. Enligt Rue Bucher och Anselm Strauss är det också vanligt att en undergrupp i olika perioder och av något skäl blir talande för ett helt yrkeskollektiv.¹⁸⁰

I en studie om socialsekreterares arbetsmiljö i början av 1980-talet visar Ingrid Göransson, Ulf Månsson och Ann-Katrine Sundman att personalomsättningen var högre i vissa kommuner än i andra.¹⁸¹ Många av socialsekreterarna i studien upplevde alltför höga krav i arbetssituationen liksom det omöjliga i att infria förväntningar och krav från olika håll. Socialsekreterarnas roll presenterades här som en buffertroll, som också innefattade personligt ansvar för mänsklig förändring. Vid samma tid genomförde Steinar Stjernø en studie om socialsekreterare i Norge och fann att hög arbetsbelastning och svårförenade förväntningar och krav var en del av socialsekreterarnas vardag.¹⁸² Dessutom fann Stjernø att nära sju av tio socialsekreterare drogs med psykosomatiska besvär och sjukdomar som var arbetsrelaterade.

I en av få undersökningar om socialarbetares arbetsbyten i en svensk kontext studerades anställda i den sociala barnvården i trakten runt Stockholm.¹⁸³ Ämnet för studien presenteras på följande sätt:

¹⁷⁸ Sundman. Tio år som socialarbetare.

¹⁷⁹ Ibid.

¹⁸⁰ Bucher, Rue och Strauss, Anselm. Professions in process. *American Journal of Sociology*. Vol. 66, nr 4, 1961: 325–334.

¹⁸¹ Göransson, Månsson och Sundman. *Socialsekreterarnas arbetsmiljö*. I studien framstod personalomsättningen som högre i Huddinge än i Järfälla och Karlskoga.

¹⁸² Stjernø, Steinar. *Stress og utbrenthet: belastninger i arbeid med mennesker*. Oslo: Universitetsforlaget, 1983.

¹⁸³ Tham, Pia. Why are they leaving? Factors affecting intention to leave among social workers in child welfare. *The British Journal of Social Work*. Vol. 37, nr 7, 2007: 1225–1246.

This article addresses a topic that has not previously been researched in Sweden, i.e. factors associated with the intention of social workers to leave their place of work. [...] In Sweden, as in many other countries, high staff turnover among social workers in the social services and difficulties in recruiting new personnel have been reported during the recent years.¹⁸⁴

I citatet anges att det tidigare inte genomförts några studier om arbetsbyten inom socialtjänsten i en svensk kontext. Detta är betydelsefullt eftersom socio- nomer och "social workers" som yrkesgrupper är beroende av välfärdsstatliga arrangemang. Exempelvis föreslår Karen Healy, Gabrielle Meagher och Joel Cullin att den svenska sociala barnavården skiljer sig från andra länder, eftersom den är djupt inbäddad i det universalistiska system som är karaktäristiskt för socialdemokratiska välfärdsstater.¹⁸⁵

I studien visar Pia Tham att 54 procent av de 309 individer som deltog i enkätstudien hade varit anställda i två år eller mindre, och att 48 procent av de avsåg att byta jobb.¹⁸⁶ Studien påvisade ett samband mellan avsikt att lämna arbetet och arbetsplatsers bristande human resource-orientering. Med HR-orientering avses i vilken utsträckning personal upplevde sig belönade för väl utfördt arbete, kände sig väl omhändertagna och upplevde att ledningsfunktioner intresserade sig för anställdas hälsa och välbefinnande. En av studiens slutsatser avseende arbetsbyten är att organisatoriska förhållanden och villkor har stor betydelse för om socionomer vill byta arbete eller stanna kvar.

Med utgångspunkt i hög personalomsättning och otillfredsställande arbetsmiljö har socialsekreterares arbetsförhållanden även undersökts av Wanja Astvik och Marika Melin.¹⁸⁷ Studien påvisar en obalans mellan arbetskrav och resurser samt bristande överensstämmelse mellan organisatorisk verklighet och yrkesmässiga värderingar. I stort var det lämnat till socialsekreterarna att utveckla strategier för att tillmötesgå ekonomiska krav, krav på effektivitet och decentraliserat ansvar. De strategier som utvecklades kunde stå i konflikt med både professionellas värderingar och uppfattningar om vad som karaktäriserar bedömningar av god kvalitet. Följden av denna obalans blev dissonans, som gav upphov till en kedja av kompensatoriska och kravsänkande strategier. De följdes i sin tur ofta av minskat engagemang, protest och arbetsbyte.

¹⁸⁴ Tham. Why are they leaving?, 1225.

¹⁸⁵ Healy, Karen, Meagher, Gabrielle och Cullin, Joel. Retaining novices to become expert child protection practitioners: creating career pathways in direct practice. *British Journal of Social Work*. Vol. 39, nr 2, 2009: 299–317.

¹⁸⁶ Tham. Why are they leaving?

¹⁸⁷ Astvik och Melin. Överlevnadsstrategier i socialt arbete: hur påverkar copingstrategier kvalitet och hälsa?

De studier som här har belyst karriärer och arbetsbyten visar olika dimensioner av den interna kraft som finns i socionomers rörlighet i fältet. En dimension handlar om att socionomer drivs av vissa motiv i sina karriärer som handlar om arbetsuppgifternas innehåll, möjlighet till autonomi och självständighet och om möjligheter till inflytande över arbetet. En annan dimension är att det finns någon slags statushierarki inom socionomprofessionen och att karriärerna då handlar om både horisontella och vertikala rörelser mot högre status och specialisering inom professionen. En annan dimension finns i missnöje med arbetsvillkor och förutsättningar för vissa arbeten inom socialtjänstens organisationer. Samtidigt finns ingen motsättning mellan dessa dimensioner. Snarare kan det vara så att arbetstillfredsställelse, tillgängliga jobbalternativ och vissa värden är samverkande krafter i socionomers arbetsbyten, men för att förstå rörligheten behöver den relateras till positioner och deras statushierarkiska ordning i fältet samt till yrkets karriär i samhället.¹⁸⁸

Min avsikt är att studera socionomers karriärer som en del av deras intraprofessionellt fält. Denna avsikt innefattar att undersöka arbetsområdet och dess utveckling samt differentiering, positioner och statushierarkisk ordning. Med den här typen av yrkes- och professionsstudie knyter jag an till en svensk forskningstradition kring professioner som representeras av ett flertal studier och forskare.¹⁸⁹ Förenklat kan sägas att de här studierna förhåller sig till staten och institutionella logiker i talet om professioner. Därutöver knyter det här sättet att undersöka ett intraprofessionellt skeende också an till Andrew Abbotts perspektiv på professionalisering och intraprofessionella förhållanden samt till Eliot Freidsons sätt att diskutera professionalism och andra institutionella logiker med bäring på arbetsmarknad och karriär.¹⁹⁰ Det som gör den här studien speciell är att begreppen karriär och profession används tillsammans, där karriärsperspektivet länkar samman den individuella nivån, organisationens nivå och den institutionella nivån. Detta grepp har diskuterats av Candace Jones och Mary B. Dunn.¹⁹¹ Karriärsperspektivet används för att undersöka och analysera samspelet mellan externa och interna krafter i professionens utveckling samt dess inre organisering utifrån dynamiken mellan karriärer, profession och organisationer. Att utveckla fältets positioner är därmed centralt och grunden för att kunna tala om statushierarkisk ordning och mobilitet.

¹⁸⁸ Se Hughes. *Men and their work*, 8 f.

¹⁸⁹ Dellgran och Höjer. *Rörelser i tiden*; Brante. *Den professionella logiken*; Brante et al. *Professionerna i kunskapssamhället*; Svensson. *Professionellas villkor och värderingar*. Morén, Perlinski och Blom. *En domänteori för socialt arbete*; Kullberg. *Socionomkarriärer*.

¹⁹⁰ Abbott. *The systems of professions*; Abbott. *Things of boundaries*; Abbott. *Boundaries of social work or social work of boundaries?*; Freidson. *Professionalism*.

¹⁹¹ Jones och Dunn. *Careers and institutions*.

3. Teoretiskt ramverk

I det här kapitlet presenterar jag teoretiska begrepp som är centrala i min studie. Begreppet fält har diskuterats i kapitel 1 och här diskuteras begrepp som representerar de faktorer som jag använder inom ramen för ett intraprofessionellt fält. Inledningsvis diskuteras karriär, mobilitet, status och statushierarki som teoretiska begrepp. Karriärperspektivet öppnar vägen till fältet, där positioner formas av individ-, organisations- och professionsfaktorer. Positioner ger därmed en bild av hur den statushierarkiska ordningen ser ut och möjlighet att undersöka mobilitet i fältet. Därefter diskuteras begreppet organisation och organisatoriskt handlande, vilket ger perspektiv på organisatoriska villkor och faktorer som påverkar socionomers arbete, karriärer och fält. Sist diskuteras begreppet professionalism som styrande logik för professionellt arbete och en grund för positioner och status. Professionalism innefattar här andra centrala professionsteoretiska begrepp som kunskap, diskretion och autonomi. Framställningen följer i stort den indelning i individnivå, organisationsnivå och institutionell nivå som finns i min tolkning av ett intraprofessionellt fält.

Karriär

Begreppet karriär förekommer i olika sammanhang och tycks ha sitt ursprung i franskans *carrière* (körväg) och latinets *carrus* (kärra).¹⁹² Över tid har begreppet använts inom sociologin för att belysa och beteckna karriärer i olika sammanhang eller typer av karriärer. Inom arbetslivsforskningen har begreppet använts för att beteckna yrkeskarriärer. Ofta har begreppet karriär använts för att lokalisera olika övergångar och faser, och har då tagit avstamp i begreppet *rites de passage*; det vill säga passagens riter.¹⁹³ I den tidiga karriärforsk-

¹⁹² Hellquist, Elof. *Svensk etymologisk ordbok*, 303. Lund: Gleerups, 1922/2004. Digitaliserad version. <http://runeberg.org/svetym/0391.html>. (Hämtad 2019-09-25).

¹⁹³ Nilsson, Torbjörn. *Den lokalpolitiska karriären: en socialpsykologisk studie av tjugo kommunalråd*. Akademisk avhandling. Institutionen för samhällsvetenskap, Växjö universitet, 2001; van Gennep. *The rites of passage*, 103f.; se Hughes. *Men and their work*,

ningen hävdade Arnold van Gennep att individer ofta stannar inom valda yrken och yrkeskarriärer under arbetslivet, även om yrkesutövare byter arbete då och då. Arbetsbyten hänger då ofta samman med individens bild av yrket. En yrkeskarriär blir med detta synsätt en färdväg med början i utbildningen som förberedelsefas och inträdesfas i yrkeskarriären. Inträdet leder vidare till yrkeskarriärens anpassningsfas och stabiliseringsfas genom ett obestämt antal arbetsbyten och positioner.¹⁹⁴ Grovt kan då sägas att yrkeskarriärens faser innebär skillnader i fråga om bland annat professionell utveckling och förhållningssätt till arbete och fält.

Individens strävan efter avancemang och status i formella och informella hierarkier betonades i studier om arbetslivets karriärer under mitten av 1900-talet.¹⁹⁵ Här sågs karriärer som beroende av institutioner, formella organisationer och informella relationer.¹⁹⁶ I arbetslivsforskningen förknippades karriärer med hierarkier i stora organisationer och denna bild förmedlades i metaforer som ”the organizational man”¹⁹⁷ och ”climbing the ladder”.¹⁹⁸ Efterhand utvecklades också karriärperspektiv som uppmärksammade krafter inom både yrke och organisation samt horisontella och vertikala dimensioner av rörligheten inom ett yrke.¹⁹⁹ Exempelvis tog Everett C. Hughes avstamp i van Genneps perspektiv och hävdade att yrkeskarriärer inbegriper dimensioner som status och lön, men också andra yrkesrelaterade dimensioner.

Karriärbegreppets innebörd har förskjutits och breddats över tid mot att beteckna individens initiativ, kontinuerligt lärande, anpassning och förändrade identiteter.²⁰⁰ På detta vis har erfarenheter och kompetens blivit centrala aspekter av yrkeskarriärer och begreppsdefinitionen har också förändrats. En

13.; Strauss, Anselm. Some neglected properties of status passage. I *Institution and the person: papers presented to Everett C. Hughes*. Howard S. Becker, Blanche Geer, David Riesman och Robert S. Weiss (red.), 262–271. Chicago: Aldine, 1968; Glaser, Barney och Strauss, Anselm. *Status passage: a formal theory*. Chicago: Aldine, 1971.

¹⁹⁴ Nicholson, Nigel och West, Michael. *Managerial job change: men and women in transition*. Cambridge: Cambridge University Press, 1988.

¹⁹⁵ Hall, Oswald. The stages of a medical career; Becker. The career of the Chicago public school teacher.

¹⁹⁶ Hall. The stages of a medical career.

¹⁹⁷ Whyte, William H. jr. *The organization man*. New York: Simon & Schuster, 1956.

¹⁹⁸ Bergmo Prvulovic. Social representations of career and career guidance in the changing world of working life, 24 ff.; Hall, Douglas T. & Chandler, Dawn E. Psychological success: when the career is calling. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 26, nr 2, 2005: 155–176.

¹⁹⁹ Becker. The career of the Chicago public school teacher; Hughes. Men and their work.

²⁰⁰ Hall, Douglas T. Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*. Vol. 10, nr 4, 1996: 8–16; Bergmo Prvulovic. Social representations of career and career guidance in the changing world of working life, 19, 23 ff.

etablerad definition av begreppet karriär är *den framväxande sekvensen av en persons arbetslivserfarenheter över tid*.²⁰¹ Den här breda definitionen öppnar upp för att alla som arbetar har en karriär och kan ses som ett av flertaliga försök att bryta med mer traditionella synsätt på karriären.²⁰² Genom att betrakta karriärer som en del av ett intraprofessionellt fält utgår jag dock även från ett mer traditionellt perspektiv på yrkeskarriär, där det kan finnas både vertikala och horisontella dimensioner inom ramen för en profession. En sådan utgångspunkt förutsätter att det finns identifierbara positioner i fältet, som kan ge form åt någon slags stushierarkisk ordning.

Yrkeskarriären innefattar arbetsbyten och positioner, där varje byte bär mening i förhållande till det intraprofessionella fältet.²⁰³ För att begripliggöra och förstå karriärer och mobilitet inom ett yrke behöver både yrke och karriär placeras i större sammanhang, vilket Hughes resonerar om på följande sätt:

the *career of a man* is worked out in some organized system without reference to which it cannot be described, much less understood; and that the *career of an occupation* consists of changes of its internal organization and of its place in the division of labor of which society itself consists.²⁰⁴

Hughes poängterar betydelsen av yrket som organiserande system och riktmärke för individuella karriärer. På samma gång poängteras förändringar i det organiserade livet inom ett yrke och dess placering i samhällets arbetsdelning. Senare studier har exempelvis visat att professioners inre struktur förändras genom yrkeskollektivets egna strävanden efter status och monopol, men påverkas också av skeenden och händelser i omgivande professioner och stat samt av statens organisering.²⁰⁵ Exogena och endogena skeenden och händelser samverkar i professioners utveckling.

²⁰¹ "the evolving sequence of a person's work experiences over time": Arthur, Michael B., Hall, Douglas T. och Lawrence, Barbara S. Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach, 8. I *Handbook of career theory*. Michael B. Arthur, Douglas T. Hall och Barbara S. Lawrence (red.), 7–25. Cambridge: Cambridge University Press, 1989.

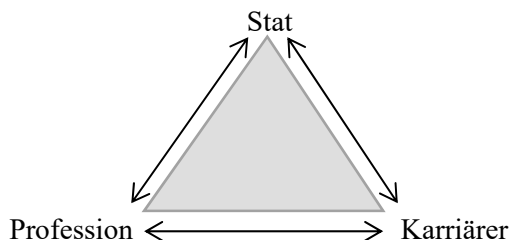
²⁰² Bergmo Prvulovic. Social representations of career and career guidance in the changing world of working life.

²⁰³ Gunz, Hugh, Peiperl, Maury & Tzabbar, Daniel. Boundaries in the study of career. I *Handbook of career studies*, Hugh Gunz & Maury Peiperl (red.), 471–494. Thousand Oaks, CA: Sage, 2007.

²⁰⁴ Hughes. Men and their work, 8–9.

²⁰⁵ Sarfatti Larson, Magali. Reflections on precarious orders. I *Societies made up of history: essays in historiography, intellectual history, professionalization, historical social theory & proto-industrialisation*, 128, Ragnar Björk och Karl Molin (red.), 111–130. Edsbrink:

I ett historiskt perspektiv tenderar professioner att anpassa sig till strukturella förändringar.²⁰⁶ När det gäller sådan anpassning har individers gensvar på arbetsmöjligheter betydelse, eftersom nya arbetsmöjligheter står i relation till faktorer utanför professionen och till statens organisering.²⁰⁷ Samtidigt är relationerna mellan professioner och stat komplicerade. Tidigare studier hävdar att professioners och statens utveckling över tid sker med viss påverkan åt båda hållen. Exempelvis kan statliga reformer få kedjan av arbetsmöjligheter att ringla på nya sätt i och omkring professionen medan gensvaret eller det utblivna gensvaret från individer med specifik yrkeskunskap påverkar staten. Dessutom är individuella karriärer inom en profession och professionen som institution intimt sammankopplade och påverkar varandra.²⁰⁸ Resonemanget kan beskrivas som en triangel där karriärer, profession och stat utgör samspelande sidor.



Figur 2. Karriärer, profession och stat i samspel

Det samspel som beskrivs i figur 2 implicerar att professionella konfronteras med och svarar an på arbetsmöjligheter som genereras av statliga reformer, vilket kommer att påverka professionens utveckling. I någon mån påverkas då även statens organisering av deras gensvar liksom professionens förhållande till andra professioner. Enligt Andrew Abbott är gränser primära i fråga om professioners tillkomst och hur olika arbetsområden och funktioner formas inom en profession.²⁰⁹ Sådana gränser handlar i grunden om legitima och

Akademytryck AB, 1996; Bertilsson. The welfare state, the professions and citizens; Abbott. The system of professions; Abbott. Boundaries of social work or social work of boundaries?, 560.

²⁰⁶ Svensson, Lennart G. Professionella villkor och värderingar, 30 ff., 169.

²⁰⁷ Se Hughes, Everett C. The ecological aspect of institutions, 182 f. *American Sociological Review*. Vol. 1, nr 2, 1936: 180–189.

²⁰⁸ Jones och Dunn. Careers and institutions: the centrality of careers to organizational studies, 437 ff.; Hughes. The ecological aspect of institutions.

²⁰⁹ Abbott. The order of professionalization. *Work & occupations*. Vol. 18, nr 4, 1991: 355–384; Abbott. Things of boundaries; Abbott. Boundaries of social work or social work of boundaries?

sanktionerade kopplingar mellan specifik kunskap och uppgifter i samhällets arbetsdelning, kopplingar som skapar den sociala enhet som en profession utgör. Genom utbildning, kunskapsbas, arbetsområden och olika funktioner blir den en sammanhängande yrkesformation, även om den är diversifierad och inefattar skillnader mellan grupper som arbetar med olika saker.²¹⁰ Olika områden och funktioner är vid olika tidpunkter mer eller mindre nåbara för de yrkesverksamma inom en profession.²¹¹ En profession, som institution betraktad, formas och omformas av yttre och inre gränser, där karriärer dels kan ses utifrån förekommande arbetsområden och funktioner inom en profession vid en given tidpunkt. Dels är karriärerna inom yrket under fortlöpande utveckling (process), där rörligheten förstärker eller förändrar positionerna i fältet.²¹² Karriärerna utgör alltså en kraft inom en profession som förbinder den individuella nivån, organisationens nivå och den institutionella nivån. I ett sammanhang som är avgränsat i tid och rum kan karriärperspektivet belysa hur individuella val inom en profession samspekar med arbetsmöjligheter som uppstår ur yttre skeenden.²¹³

Mobilitet

I varje organisation förekommer sociala skillnader.²¹⁴ Ofta skapar skillnaderna mönster mellan grupper och genererar därigenom både positioner, statushierarki och mobilitet. Enligt Pitrim Sorokin kan social mobilitet förstås som överföringar från en social position till en annan av individuella och sociala objekt eller värden som skapats av människor.²¹⁵ Inom en profession kan mobilitet därmed förstås som en individs rörelse i förhållande till de positioner som finns i det sociala rum som fältet är.²¹⁶ Positioner säger något om de skillnader som finns mellan grupper av individer inom ett yrke, där karriärskillnader också innebär statusskillnader. På så vis skiljer sig mobilitet inom en profession från termen personalomsättning, som snarare betecknar rörlighet inom *en* (organisatorisk) position.

²¹⁰ Freidson. Professionalism, 144.

²¹¹ Freidson. Professionalism, 66 ff., 82; Se även Hughes. Men and their work, 63 ff.

²¹² Jones och Dunn. Careers and institutions: the centrality of careers to organizational studies, 437 ff.; Hughes. Men and their work, 8 f., 130.

²¹³ Jones & Dunn. Careers and institutions: the centrality of careers to organizational studies, 437 ff.

²¹⁴ Sorokin. Social mobility, 133.

²¹⁵ Ibid.

²¹⁶ Se Hjøllbrekke, Johs. och Korsnes, Olav. *Sosial mobilitet*, 28 f. Oslo: Samlaget, 2006.

I likhet med andra sociala grupper kan mobiliteten inom en profession ske utifrån två principer, det vill säga horisontell mobilitet och vertikal mobilitet. Horisontell mobilitet innebär att byten sker inom ramen för en viss position medan vertikal mobilitet förutsätter byte av position inom gruppen.²¹⁷ Den vertikala mobiliteten kan vara stigande eller sjunkande och den stigande mobiliteten kan vara av två slag: den kan handla om att gå in och upptas i en grupp med högre placering i den statushierarkiska ordningen, vilken individen då blir en del av. Den kan också handla om att några individer skapar eller utgör en ny grupp som tar sig in på en högre nivå i statushierarkin, där de existerar parallellt med den etablerade gruppen.

För att undersöka och tala om hur mobiliteten ter sig inom en profession är det nödvändigt att först kartlägga tillgängliga positioner och blottlägga den statushierarkiska ordning som finns i fältet. Ett sådant klassifikationsschema ger förutsättningar för att undersöka mobiliteten i ett intraprofessionellt fält. Något sådant klassifikationsschema har aldrig tagits fram för socionomprofessionen, men samtidigt är positioner och fält föränderliga. Sett på detta vis ger vare sig verksamhetsområden, befattningstitlar eller Abbotts svepande term "sites of difference"²¹⁸ någon bra grund för att tala om mobilitet. Verksamhetsområden kan innefatta ett flertal funktioner och *organisatoriska* positioner inom en profession medan befattningstitlar inom icke-legitimerade professioner är mer eller mindre framdrivna av organisationer. Termen "sites of difference" ger också en lös grund för att undersöka mobilitet, även om termen kan avse positioner. Specificerade positioner och en bild av den statushierarkiska ordningen kan ge en mer stabil grund för att undersöka och tala om mobilitet i ett intraprofessionellt fält.²¹⁹

Individer bedömer löpande sina resurser för karriärmobilitet inom yrken, där mobilitet är förväntat beteende under yrkeskarriärerna.²²⁰ Ofta sker arbetsbyten i förhållande till det specifika yrkesfältet, men såväl motiv som graden av kontroll och frivillighet kan variera.²²¹ Arbetsbyten kan dessutom vara både reversibla och irreversibla. Ofta är professionell utveckling, arbetsinnehåll och professionell självständighet drivkrafter i yrkeskarriärer.²²²

²¹⁷ Ibid.

²¹⁸ Abbott. *Boundaries of social work or social work of boundaries*, 558.

²¹⁹ Tetzschner, Helge, Gundelach, Peter, Hillestrøm, Karsten & Brogaard, Henning. *Arbejdskraftens mobilitet 1*, 33. Studie 30. Köpenhamn: Socialforskningsinstitutet, 1974.

²²⁰ Dawson, Bryan L., Thomas, Kecia M. och Goren, Matthew J. Career development. I *The Oxford handbook of diversity and work*, Quinetta M. Roberson (red.), 300–314. Oxford: Oxford university Press, 2013.

²²¹ Strauss. *Some neglected properties of status passage*.

²²² Thomas, Kecia M. *Diversity dynamics in the workplace*. Belmont: Wadsworth, 2005. Se även Kullberg. *Socionomkarriärer*.

I teoribildningen om yrkesrelaterad mobilitet förekommer en indelning i den rörlighet som skett, *faktisk mobilitet*, och den rörlighet som kan komma att ske, *potentiell mobilitet*.²²³ Begreppet faktisk mobilitet har då definierats som arbetstagares rörelse mellan arbeten och delats in i aspekter som exempelvis arbetsfunktionsmobilitet, arbetsplatsmobilitet och social mobilitet.²²⁴ Begreppet potentiell mobilitet har definierats som arbetstagarens benägenhet och möjlighet att byta arbete. Medan flyttberedskapens extensitet handlar om möjlig rörlighet i förhållande till exempelvis arbetsplats och funktion, handlar dess intensitet om graden av engagemang i eller planer på att flytta.²²⁵ I den här studien innefattar faktisk mobilitet hur socionomernas rörelse till nuvarande arbete ter sig avseende anställningsförhållanden, arbetsgivare och positioner. Den faktiska mobiliteten innefattar här även hur frekvensen av anställningar under hela yrkeskarriären ter sig för socionomer i olika positioner. Begreppet potentiell mobilitet används här för att beteckna flyttberedskap i termer av vilja och avsikt att byta arbete bland socionomer i olika positioner och i vilken grad viljan och avsikten även innefattar organisation. Därigenom utelämnas individernas upplevda möjlighet att byta arbete och vilken typ av arbete de vill byta till, vilket ytterligare hade kunnat belysa fältets mobilitet.

För att förstå mobiliteten inom en profession behöver den alltså både ses i förhållande till det intraprofessionella fältet och relateras till professionens karriär i samhället. Utifrån dessa förutsättningar finns ett flertal sätt att betrakta rörligheten inom en profession. Ett sådant perspektiv är den så kallade vakansmodellen, där en föränderlig profession innefattar ett antal yrkesverksamma och ett begränsat antal arbetsområden och funktioner.²²⁶ Professionen utvecklas i förhållande till staten och ingår i ett system av föränderliga professioner, som utgör en sammanhängande kedja av arbetsmöjligheter. Hur kedjan utvecklas hänger samman med professionalisering och professioners utveckling. Vakansmodellen kan ha bäring på socionomprofessionen, där antalet yrkesverksamma har fördubblats under perioden 1987–2017 och arbetsområdet har vidgats. Utan nya arbetsmöjligheter och vakanser skulle inte denna utveckling ha varit möjlig, men det är oklart hur socionomer med olika yrkeserfarenhet har förhållit sig till dessa samt hur deras val har påverkat arbetsområde och yrkets inre organisering.

²²³ Tetzschner et al. *Arbejdskraftens mobilitet* 1, 20 ff.

²²⁴ Tetzschner et al. *Arbejdskraftens mobilitet* 1, 33 ff.

²²⁵ Tetzschner et al. *Arbejdskraftens mobilitet* 1, 66 ff.

²²⁶ Abbott, Andrew. Vacancy models for historical data. I *Social mobility and social structure*, Ronald L. Breiger (red.), 80–102. Cambridge: Cambridge University Press, 1990.

Karriärmobilitet och vakansmodell relaterar till skeenden och händelser utom och inom en profession, där gensvar på arbetsmöjligheter kan påverka professionens arbetsområde. Yttre skeenden kan handla om olika saker och ibland om skeenden med omvälvande krafter inom en viss sektor eller ett visst område. Ofta påverkas arbetsmöjligheterna och rörligheten inom ett yrke på något sätt i ett sådant skeende, som kan betecknas som en sektoriell chock.²²⁷ Möjligen kan teknologisk utveckling samt decentralisering och omorganiseringen av professionell praktik mot mål- och kostnadseffektivitet ses som en ”chock” inom den svenska offentliga sektorn. Chocken består i så fall bland annat av ökat behov av ledning och samordning inom organisationer samt av att svara upp mot de möjligheter och krav som den teknologiska utvecklingen fört med sig. Vakanser och arbetsmöjligheter blir då en del i den möjliga utvecklingen. En sådan grund för karriärmobilitet säger dock inget om hur sorteringen av yrkesverksamma går till i fältet. Den säger inte heller något om vilka resurser som öppnar karriärvägar i fältet och ackumuleras i positioner.

Ett annat sätt att förstå mobilitet inom en profession är den så kallade stepping stone-modellen.²²⁸ Med ett sådant synsätt sker mobilitet genom att kunskaper och erfarenheter transfereras från ett arbete till ett näraliggande arbete med mer komplexitet och ansvar. Utifrån modellen kan mindre statusfyllda arbeten ses som träningsarenor, där enskilda misstag inte är lika synliga och kostsamma för organisationen som i arbeten med högre status. Uppåtgående mobilitet handlar då också om en sorteringsprocess i organisationer, där sorteringen kan ske på basis av kunskaper, erfarenheter eller egenskaper. Utifrån andra modeller kan sorteringen också ske på basis av olika egenskaper, som ger vissa individer fördelar jämfört med andra.²²⁹ Det som skiljer olika modeller åt handlar till del om hur sorteringen anses gå till och om det är kunskaper och erfarenheter eller egenskaper som ackumuleras i positioner med högre status.

Oavsett mobilitets-modellers benämningar påminner individers transferrering av resurser och sortering i organisationer mycket om Per-Erik Ellströms resonemang om samspelet mellan kompetens och kvalifikation.²³⁰ Individer är bärare av kompetens, det vill säga potentiell handlingsförmåga i förhållande till en viss uppgift eller ett visst sammanhang. Kvalifikation är den kompetens

²²⁷ Jovanovic, Boyan och Nyarko, Yaw. Stepping-stone mobility. *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*. Vol. 46, nr. 1, 1997: 289–325.

²²⁸ Ibid

²²⁹ Ibid.

²³⁰ Ellström. Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet, 20 ff., 29 ff.

som krävs för en viss uppgift eller som arbetsgivare efterfrågar för en viss uppgift. Troligen varierar både typen av individbunden kompetens och kvalifikationer med positioner i ett intraprofessionellt fält, exempelvis mellan administrativa arbeten och arbeten som innebär direktkontakt med brukare.

Mot bakgrund av tidigare forskning tycks transfereringen av kunskaper och erfarenheter bland socionomer i stor utsträckning ske från arbeten som socialsekreterare inom social barnavård och ekonomiskt bistånd till andra arbeten med högre status eller bättre yrkesmässiga förutsättningar.²³¹ I stor utsträckning tycks socionomer börja i socialtjänstens verksamhetsområden och i positioner med relativt låg status samt ofta i tidsbegränsade anställningar. Få socionomer verkar börja i mer statusfyllda positioner direkt efter utbildningen, även om det är oklart vilka positioner som finns i deras fält. Samtidigt är det oklart var och när den vidare sorteringen sker. Det är också oklart vilka typer av kompetens och kvalifikationer som sorteringen tar i anspråk på olika håll i fältet samt vilka kunskaper, meriter eller egenskaper som ackumuleras i positioner. Av någon anledning tycks dock vissa arbeten bli en träningsgrund för andra arbeten och i så fall står dessa lågstatusarbeten för personal- och kompetensförsörjning i andra arbeten inom professionen. Huruvida rörligheten bland socionomer då innefattar bättre villkor och mer ansvar samt en brantare lärandekurva är en öppen fråga.

Status och stathierarki

Yrkesarbete är en del i samhällelig stratifiering. Olika yrken finns i socioekonomiska skikt och hänger i någon utsträckning samman med både prestige och nytta i ett samhälle.²³² Ofta tycks det uppstå en diskrepans mellan det anseende en yrkesgrupp tillskrivs och det anseende den borde kvalificera sig för utifrån exempelvis arbetsuppgifternas komplexitet och nytta. Tillsammans med lön och förmåner verkar bland annat utbildningens längd, självbestämmande och inflytande hänga samman med ett yrkes anseende bland andra yrken i samhällets stratifiering. Samtidigt innebär uppdelningen av arbetskraft inom professioner och andra yrken att sociala skillnader mellan grupper uppstår och vidmakthålls inom en och samma profession. Inom socionomprofessionen har en svensk undersökning påvisat skillnader i den status som tillskrivs olika

²³¹ Dellgran och Höjer. Rörelser i tiden; Tham. Arbetsvillkor i den sociala barnavården; Kullberg. Socionomkarriärer.

²³² Svensson och Ulfsdotter Eriksson. Yrkesstatus, 8 ff., 15 ff., 21 ff.

grupper, som exempelvis socialsekreterare, skolkuratorer och personalchefer.²³³ Socionomer framstår därigenom inte bara som en grupp med en mängd tjänstetitlar utan också som en heterogen grupp i fråga om anseende. Här är det därför befogat att analytiskt skilja stratifiering, som refererar till samhällelig nivå, från stushierarki och status inom professioner.²³⁴

Enkelt uttryckt handlar status om ”hur ett objekt förhåller sig till ett annat”²³⁵ utifrån något värde, vilket också gör det möjligt att tala om *ett* yrkes status i samhällets arbetsfördelning.²³⁶ Inom varje yrke är dock status knuten till de positioner som karaktäriserar yrket i fråga.²³⁷ Inom den sociala institution som yrket är kan vissa symboliska och materiella tillgångar och resurser kopplas till statusbärande värden, som säger något om ställning och anseende i ett intraprofessionellt fält.²³⁸ Kombinationer av statusladdade resurser och funktioner formar positioner inom yrket.²³⁹ Sett på detta vis ligger status i positioner och inte hos individer, vars status inom yrket är avhängig positionernas koppling till olika statusbärande värden inom ett yrke. Status är ett relationellt begrepp som förutsätter att det finns sociala skillnader mellan positioner inom ett yrke, exempelvis inom socionomprofessionen. I den här studien antar jag att någon slags stushierarkisk ordning följer av positionerna, men det förutsätter att skillnader i prestige och anseende kan identifieras mellan undergrupper och uttryckas i distinkta positioner. Detta väcker i sin tur frågor om grunden för undergrupper och vad som är statusbärande värden i ett intraprofessionellt fält.

Frågan om undergrupper är svår i förhållande till socionomprofessionen, som inte är ett legitimationsyrke och innefattar en mängd tjänstetitlar i ett brett segment av arbetsmarknaden. Däremot kan statusbärande värden knytas dels till tillgångar som genererar status i yrkesövergripande bemärkelse (lön och förmåner), dels till tillgångar som knyter an till professionalism.²⁴⁰ Socionomprofessionen har sedan länge haft professionsanspråk, vilket gör värden knutna till professionalism särskilt intressanta i förhållande till status och stushie-

²³³ Svensson och Ulfsson Eriksson. Yrkesstatus, 31 f.

²³⁴ jmf Ravlin, Elizabeth C. och Thomas, David C. Status and stratification processes in organizational life. *Journal of Management*. Vol. 31, nr 6, 2005: 966–987.

²³⁵ Ulfsson Eriksson, Ylva och Flisbäck, Marita. *Yrkesstatus. Erfarenhet, identitet och erkännande*, 18. Malmö, Liber, 2011.

²³⁶ Svensson och Eriksson Ulfsson. Yrkesstatus, 15 ff.

²³⁷ Se Hughes. Men and their work, 56 ff.

²³⁸ Se Abbott. The system of professions, 118 ff. Abbott, Andrew. Status and status strain in the professions, 823. *American Journal of Sociology*. Vol. 86, nr 4, 1981: 819–835.

²³⁹ Se Freidson. Professionalism, 102, 144.

²⁴⁰ Se Abbott. The system of professions, 118 ff.; Abbott. Status and status strain in professions; Svensson och Eriksson Ulfsson. Yrkesstatus, 15 ff.

rarki. Exempelvis hävdar Abbott att en profession är organiserad kring det kunskapsystem som den tillämpar och att status inom en profession reflekterar involveringen i denna organiserande kunskap.²⁴¹ Ofta innebär det att professionens ”kärnområden” eller kanske snarar kärnpositioner får låg status och blir inträdesområden för nya yrkesverksamma. Med kärnområden menar jag arbeten som sker inom centrala funktioner och verksamhetsområden inom professionen. Exempelvis framstår utredande och bedömande funktion inom socialtjänstens barnavård och ekonomiskt bistånd som kärnområden eller kärnpositioner inom socionomprofessionen.

I professioners kärnområden eller kärnpositioner sker arbetet ofta i direktkontakt med klienter och med hög inblandning av klienters verklighet och annan typ av kunskap än professionsspecifik kunskap.²⁴² Hög status får däremot, enligt Andrew Abbott, arbeten i ”rena” professionella miljöer, det vill säga i områden som i stor utsträckning tillämpar professionsspecifik kunskap utan inblandning av andra styrningslogiker än professionalism.²⁴³ På detta sätt skapar professioner en uppdelning av arbetskraft och statushierarkier, som kan göra att arbetet i det intraprofessionella fältet skiljer sig från den allmänna bilden av professionen. Ofta handlar den allmänna bilden av en profession om kärnområden som utgjort basen för yrkets professionalisering och jurisdiktion medan karriärer och statushierarkisk ordning går mot andra arbeten och positioner som utvecklas inom fältet.²⁴⁴ Statushierarkier kommer att uppstå även i yrken där det saknas uppenbar differentiering mellan grupper och kan ses som ett uttryck för dynamiken mellan en profession, organisationer och karriärer.

Organisation och organisatoriskt handlande

Socionomers arbete sker främst i organisationer inom den offentliga sektorn, men i någon mån arbetar de även i organisationer inom den privata sektorn, det vill säga i privata företag och frivilligorganisationer. Innebörden av begreppet organisation sträcker sig dock utanför sektorer och arbete. Organisationer samlar människor för att utföra speciella aktiviteter och samordnar dem i aktivitet. Organisationer är alltså intentionella och skiljer ut individer, resurser och aktiviteter som tillhör dem, men deras utveckling handlar både om

²⁴¹ Abbott. *The system of professions*, 118 ff.

²⁴² *Ibid.*

²⁴³ Abbott. *Status and status strain in professions*, 823.

²⁴⁴ Abbott. *The system of professions*, 118 ff.

samspel med omgivningen och inre organisering.²⁴⁵ Exempelvis framträder organisatoriska mål snarare under organisering eller ur förhandlingar mellan intressegrupper än som färdiga ledstjärnor.²⁴⁶ En organisation är beroende av omgivningens legitimitet för sin identitet och fortlevnad, även om den också värnar om sin hierarkiska struktur, resurser och självständighet. I någon mening blir organisationer samhällseliga verktyg som omsätter rationaliteter, resurser och hierarkiska relationer i samordning och praktik.²⁴⁷

Sett på detta vis blir organisation en särskild form av kollektivt handlande som förknippas med stabilitet och förändringströghet. En organisation kan definieras och beskrivas utifrån kollektiva resurser och individers tillhörighet, men också utifrån kontroll av medlemmarna och deras utbytbarhet.²⁴⁸ När professionella gör inträde i arbetsorganisationer får de tillgång till de kollektiva resurser som organisationen innefattar.²⁴⁹ Sådana resurser kan vara både materiella och symboliska, men till skillnad från människorna är de inte särskilt utbytbara. Snarare ger resurser stabilitet åt organisationer och förutsättningar för professionsutövning, som annars inte vore möjlig. Samtidigt bygger organisationer i någon mån på exklusiv tillhörighet, där medlemmarna accepterar att följa vissa beslut och regler. Vid inträdet ger de alltså upp något av kontrollen över sina handlingar och hur de inordnas i regel- och kontrollsystemet beror på organisatorisk position och maktbefogenheter. Inom en organisation formas relationer utifrån organisatoriska positioner i den hierarkiska ordningen, där människor blir utbytbara.

Utbytbarhet, regler och kontroll gäller inte minst för byråkratiska organisationer, som kännetecknas av ”i-förväg”-styrning genom exempelvis dokument, generella regler och hierarkisk beslutsgång. De präglas även av specialisering, där organisatoriska positioner innebär skillnader avseende funktion och inflytande. I och för sig omger ”flätverk” av anvisningar, rutiner och ansvarighet

²⁴⁵ Johansson, Roine. *Nyinstitutionalismen inom organisationsanalysen: en skolbildnings uppkomst, spridning och utveckling*, 147 ff. Lund: Studentlitteratur, 2002.

²⁴⁶ Ahrne, Göran. *Organisation kontra system och nätverk: två uppsatser om organisationsbegreppet och samhällsteori*. Forskningsrapport, Sociologiska institutionen, Stockholms universitet, 1992; Ahrne, Göran. *Organisation, arbete och makt*, 271 ff. I *Arbete och välfärd: ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*, Åke Sandberg. (red.), 269–284. Lund: Studentlitteratur, 2019.

²⁴⁷ Perrow. *Complex organizations: a critical essay*, 13 ff., 260.

²⁴⁸ Ahrne. *Organisation kontra system och nätverk: två uppsatser om organisationsbegreppet och samhällsteori*.

²⁴⁹ Ahrne. *Organisation, arbete och makt*, 273 ff.

de flesta organisatoriska positioner, men relationerna innefattar skilda och formaliserade maktbefogenheter.²⁵⁰ En del organisatoriska positioner innebär *inflytande över* arbetets samordning och över utförandet i andra organisatoriska positioner. De blir ett slags företrädare för organisationens samordning och dess regel- och kontrollsystem, vilket även kan innefatta utveckling av nya kontrolltekniker. Andra positioner innebär snarare att utföra arbete utifrån organisatoriska ramar och riktlinjer samt att omsätta organisationens uppdrag och rutiner i en praktik där de har direktkontakt med brukare. Sådana positioner benämns ibland *street-level bureaucrats*, som översatt till svenska blir ungefär *gräsrots- och frontlinjebyråkrater*.²⁵¹

Oavsett organisatoriska positioner är handlingsutrymme och skönsmässiga bedömningar och resonemang centrala aspekter av professionellt arbete, vilket på engelska benämns *discretion*.²⁵² Diskretion är en central aspekt av professionellt arbete, vilket innebär utrymme *och* ansvar för självständiga bedömningar inom ramen för organisatoriska positioner.²⁵³ Professionellas diskretion kan inte elimineras i organisationer, men diskretionära utrymmen och resonemang kan variera med både funktion och tid. Byråkratiska organisationer ger alltså grundläggande förutsättningar för professionellt arbete, vars kvalitet är avhängig organisatoriska villkor.²⁵⁴ Villkoren påverkar också vad professionella får ut av sina arbeten, exempelvis i fråga om lärande, inkomst och arbetsglädje.²⁵⁵ Dessutom tycks organisatoriska villkor hänga samman med hur karriärer och statushierarki ter sig inom en profession.²⁵⁶

De byråkratiska organisationer där socionomer arbetar är en del av statens organisering. Organisationerna är förändringströga men anpassningsbara verktyg, som möjliggör legitima former för kontroll och disciplinering i ett samhälle.²⁵⁷ Organisationer förändras med omgivningen, men innehåller också en

²⁵⁰ Hörnqvist, Magnus. Klasstruktur och arbetets organisering. I *Arbete och välfärd: ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*, Åke Sandberg. (red.), 165–174. Lund: Studentlitteratur, 2019.

²⁵¹ Se Lipsky, Michael. *Street-level bureaucracy: dilemmas of the individual in public services*. New York: Russell Sage foundation, 2010.

²⁵² I denna text använder jag begreppet diskretion och följer då terminologin på svenska. En alternativ benämning hade kunnat vara skön eller skönsmässig i både strukturell och epistemisk mening. Se Molander. Efter eget skön: om beslutsfattande i professionellt arbete, 320 ff.

²⁵³ Molander, Anders. *Discretion in the welfare state: social rights and professional judgment*, 2 ff., 22 ff. London och New York: Routledge, 2016.

²⁵⁴ Brante et al. Professionerna i kunskapssamhället: en jämförande studie av svenska professioner, 148 ff.

²⁵⁵ Ahrne. Organisation, arbete och makt, 269.

²⁵⁶ Se Abbott. The system of professions, 118.

²⁵⁷ Perrow. Complex organizations: a critical essay, 5, 26 f, 124.

inre struktur som antar någon form.²⁵⁸ På så vis är organisationer både öppna och slutna system. Övergripande trender i organisationers utveckling uppstår inte i ett tomrum utan i sammanhang som präglas av lagstiftning, idéspredning och värdegrunder, men det är svårt att skatta beroendet mellan organisation och omgivning liksom organisationers stabilitet.²⁵⁹

En del i organisationers utveckling inom ett visst område handlar om att de antar liknande form och innehåll, vilket också kan benämnas likriktning eller isomorfism. Likriktning av organisationer kan ske på olika sätt.²⁶⁰ Exempelvis kan likriktning eller isomorfism ske med tvingande förtecken i organisationers beroendeförhållanden till staten. Likriktning kan också ske genom nätverksstyrning med normativa och standardiserande förtecken. Därutöver kan likriktning också handla om att härma idéer och sätt att förpacka idéer i andra organisationer (mimetisk isomorfism).²⁶¹ Exempel på normativ och mimetisk isomorfism återfinns troligen i den styrning och samordning som utvecklats på bred front inom den offentliga sektorns organisationer sedan 1990-talet. Säkert har ökade administrativa rutiner och ökad kontroll i arbetet flera skäl och konsekvenser, men de gör socionomer mer utbytbara och organisationer mindre sårbara för personalomsättning. Implementering av evidensbaserad praktik inom socialtjänstens organisationer kan också exemplifiera isomorfism.²⁶²

I början av 1990-talet blev decentralisering, delegering och avreglering betydande inslag i statens organisering. I offentliga organisationer har målstyrning därefter accentuerats medan kostnadseffektivitet och transparens har blivit organisatoriska mål.²⁶³ Utöver marknadsinslag och funktionsinriktad specialisering genomsyras utvecklingen i stort av förändrad styrning av profess-

²⁵⁸ Mintzberg, Henry. *Structure in fives. Designing effective organizations*. New Jersey: Prentice Hall.

²⁵⁹ Johansson, Roine. Nyinstitutionell organisationsteori: från sociologi i USA till socialt arbete i Sverige. I *Organisation och omvärld: nyinstitutionell analys av människobehandlande organisationer*, Ove Grape, Björn Blom och Roine Johansson (red.), 17–46. Lund: Studentlitteratur, 2006/2011; Ahrne. Organisation kontra system och nätverk: två uppsatser om organisationsbegreppet och samhällsteori.

²⁶⁰ DiMaggio, Paul J. och Powell, Walter W. The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality. I *The new institutionalism in organizational analysis*, Walter W. Powell och Paul J. DiMaggio (red.), 63–82. Chicago: University of Chicago Press, 1991.

²⁶¹ Johansson. Nyinstitutionell organisationsteori.

²⁶² Ponnert och Svensson. När förpackade idéer möter organisatoriska villkor, 168 f., 182.

²⁶³ Se exempelvis Edebalk, Per-Gunnar. *Den "nya" äldreomsorgen. Reträtt och prövningar 1994–2006*, 7 ff. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet, 2018; Jacobsson, Bengt, Pierre, Jon och Sundström, Göran. *Governing the embedded state: the organizational dimension of governance*, 107 ff. Oxford: Oxford University Press, 2015.

ionellt arbete med nya former av kontroll och ekonomiskt ansvar på flera nivåer. Därmed kan den intraorganisatoriska konflikten mellan profession och byråkrati ha intensifierats. Den här konflikten, *the professional-bureaucratic conflict*, ansågs i och för sig som intensiv bland socialarbetare redan under 1960- talet.²⁶⁴ Över tid har dock förändringar i organisationer och professionellt arbete kommit att handla om mer än kostnadseffektivitet och professionella-byråkratiska konflikter.²⁶⁵ Exempelvis har teknologin skapat nya möjligheter och utmaningar i organisationer och professionell praktik, där frågor om genomskinlighet och legitimitet är betydelsefulla aspekter av utvecklingen. Både organisationer och professionella står under nya former av politiskt och socialt tryck.²⁶⁶

Profession och professionalism

Utmärkande för professioner är bland annat deras kontroll över sin arbetsdelning och kollegial styrning av det arbete som utförs.²⁶⁷ Kontrollen utgår från den specifika kunskapsbasen och enligt Eliot Freidson representerar professionalism olika principer för att få något gjort och för att skydda och kontrollera professionens arbets- och kunskapsområde:

[...] a set of institutions which permit the members of an occupation to make a living while controlling their own work.²⁶⁸

Professionalism är yrkesmässiga och normativa värden som är av grundläggande betydelse för professionellt arbete, professionell praktik och lärande.

²⁶⁴ Lawler och Hage. Professional-bureaucratic conflict and intraorganizational powerlessness among social workers; Scott, W. Richard. Professional employees in a bureaucratic structure: social work, 132. I *The semi-professions and their organizations: teachers, nurses, social workers*, Amitai Etzioni (red.), 82–140. New York: The Free Press, 1969. Scott anger bland annat att ”while bureaucratically oriented workers were relatively satisfied with the agency’s program, professionally oriented workers were often quite critical, regarding many agency standards as subprofessional” (s. 132).; Se även Göransson, Månsson och Sundman. Socialsekreterarnas arbetsmiljö, 105 ff.

²⁶⁵ Noordegraaf, Mirko. Reconfiguring professional work: Changing forms of professionalism in public services. *Administration & Society*, Vol. 48, nr 7, 2016: 783–810.

²⁶⁶ Noordegraaf. Reconfiguring professional work: changing forms of professionalism in public services. Se även Freidson. Professionalism. Ahrne. Organisation kontra system och nätverk: två uppsatser om organisationsbegreppet och samhällsteori.

²⁶⁷ Brante et al. Professionerna i kunskapssamhället, 18 ff.

²⁶⁸ Freidson. Professionalism, 17.

Det normativa värdesystem av professionalism som omgärdar arbetet, hur man bör bete sig och göra i den professionella praktiken, reproduceras på mikronivån i individuella praktiker på de arbetsplatser där individerna arbetar.²⁶⁹ Samtidigt styrs professionellt arbete också av externa logiker som härrör från byråkrati och marknad. För att professionalism ska utvecklas till en styrningslogik inom ett yrke krävs till att börja med ett kunskaps- och arbetsområde som yrkeskollektivet kan skapa auktoritet inom, kontrollera och skydda. Det krävs ett yrke som professionaliseras.

Diskussionen om vad professionalisering är och inte är har varit omfattande över tid och inkluderar olika teoretiska perspektiv.²⁷⁰ Ett av perspektiven gavs av Harold Wilensky, som under 1960-talet kritiserade den lösa betydelse och allmänna tillämpning som gavs åt begreppet professionalisering. Här föreslog Wilensky i stället att professionalisering var bestämda steg mot professionalism som yrkesmässig kontroll. Han kallade professionaliserande steg för ”natural history of professionalism”.²⁷¹ Några grundläggande steg var att yrket utvecklades till ett heltidsarbete som byggde på en formell universitetsutbildning och innefattade systematisk vidareutbildning. Andra steg handlade om lokal och nationell organisering av yrket efterhand som kärnuppgifter definierades i konkurrens med andra yrken. Ytterligare steg handlade om statlig licens eller legitimation samt etableringen av etiska koder.²⁷² I Wilenskys mening handlade professionalisering om händelser och attribut på kollektivets nivå.²⁷³ Med en sådan ansats ställs yrke som det överordnade begreppet i definitioner av profession, och yrket behöver då uppfylla ett antal attribut för att betecknas som en profession.²⁷⁴

Under 1970-talet dominerade makt- och aktörsperspektiven i diskussionen om profession och professionalisering. Funktionalistiska perspektiv och naivism fick ge vika för cynism och maktansatser. Exempelvis kom Magali Sarfatti Larson att snarare betona professionernas kamp om exklusivitet och privilegier

²⁶⁹ Abbott. The system of professions; Hughes. Men and their work.

²⁷⁰ Fauske, Halvor. Profesjonsforskningens faser og stridsspørsmål. I *Profesjonsstudier*, Anders Molander och Lars Inge Terum (red.), 29–53. Oslo: Universitetsforlaget, 2008; Dellgran och Höjer. Rörelser i tiden.

²⁷¹ Fauske. Profesjonsforskningens faser og stridsspørsmål.

²⁷² Wilensky, Harold. The professionalization of everyone? *American Journal of Sociology*. Vol. 70, nr 2, 1964: 137–158; se även Abbott. The order of professionalization; Fauske. Profesjonsforskningens faser og stridsspørsmål.

²⁷³ Brante. Den professionella logiken.

²⁷⁴ Ibid.; Se Burrage, Michael, Jaraus, Konrad och Siegrist, Hannes. An actor-based framework for the study of professions. I *Professions in theory and history: rethinking the study of the professions*, Michael Burrage och Rolf Torstendahl (red.), 203–225. London: Sage, 1990.

med statlig förankring än deras samhälleliga funktioner.²⁷⁵ De sågs främst som intressegrupper, där egna strategier för monopol, auktoritet och status blev centrala aspekter av ett yrkes professionalisering och professionalism. Professionalisering handlade då om sammanhållen kontroll av ett avgränsat kunskapsområde, kontroll av positioner på arbetsmarknaden samt täthet och styrka i kopplingarna mellan yrkesutövning och abstrakt kunskapsbas.²⁷⁶

Under 1990-talet tonades aktörs- och maktperspektivet ner i talet om professioner.²⁷⁷ Vid denna tidpunkt kritiseras också de professionaliserande steg som Wilensky hade presenterat. Abbott hävdar att sådana professionaliserande steg är ytliga organisatoriska uttryck för krafter på andra nivåer och skeden i professionens liv.²⁷⁸ Professionalisering handlar enligt detta perspektiv istället om de större händelserna och krafterna bakom de synliga stegen, där professionaliseringen av ett yrke blir åtminstone tre historier: en nationell historia, statens historia och lokala historier. Med det perspektivet handlar professionalisering inte enbart om yrkeskollektivets professionsstärkande strategier och aktiviteter. Snarare handlar professionalisering då om yrkens utveckling till följd av komplexa sociala processer och samspel mellan yttre och inre skeenden. Professionens utveckling kan därmed gå på flera håll samtidigt och alla behöver inte innebära stärkt kontroll över arbets- och kunskapsområde.

I dessa perspektiv på professionalisering och professioner finns ett flertal aspekter som har blivit delar i mitt sätt att närma mig dynamiken mellan karriärer, profession och organisationer. I mitt perspektiv är det grundläggande att professioners utveckling sker genom ett samspel mellan externa skeenden och de inre skeenden eller krafter som finns i yrkeskollektivets strategier och individuella karriärer (se figur 1). I professionens utveckling blir de synliga och observerbara uttryck som finns i arbetsområde, funktioner, positioner och karriärer på så vis ytfenomen och resultat av underliggande samspel mellan faktorer på flera nivåer. Därmed är det också möjligt att undersöka karriärer inom en yrkesgrupp utifrån faktorer på flera nivåer och nå kunskap om hur dynamiken mellan karriärer, organisation och profession ter sig. Den definition av profession som jag utgår från anger professionen som en struktur, där professionalism är en överordnad styrningslogik som förenar vetenskap och praktik i samhällsfunktioner.

²⁷⁵ Sarfatti-Larson, Magali. *The rise of professionalism: monopolies of competence and sheltered markets*, 2 ff. New Brunswick och London: Transaction Publishers, 1977.

²⁷⁶ Svensson. Professionella villkor och värderingar.

²⁷⁷ Brante. Den professionella logiken, 115 ff.

²⁷⁸ Abbott. The order of professionalization.

En professionell struktur är en beständig, självförstärkande relation mellan en viss typ av vetenskap, ett objekt och en praktik.²⁷⁹

Man får då inte glömma professioners nära och ömsesidigt förstärkande relation till staten, åtminstone i skandinaviska länder. Därutöver är yrkens organisering och deras positions- och maktanspråk inre krafter i professioners utveckling. Dessutom framstår karriärerna som en annan kraft i professionaliseringen. Detta perspektiv på professioner är alltså vare sig oomstritt eller det enda möjliga. Snarare framträder ett flertal sätt att se på begreppet profession, vilka ger väsentliga skillnader i grundantaganden om professionalisering och särskiljande drag för professioner. Exempelvis skiljer sig Brantes definition, där vetenskaplig kunskap ställs som överordnat begrepp, från de definitioner av begreppet profession som presenterats utifrån en attributansats. För nyare professioner eller välfärdsprofessioner har organisering, längre utbildning och teori- och forskningsöverbyggnad tillkommit i samband med välfärdsstatens uppbyggnad. Dessa yrkens professionalisering är alltså sammanbunden med statens organisering och den offentliga sektorns organisationer.

Begreppet professionalisering är förbehållet processer som har med yrkeskollektiv att göra, men har ibland använts för att beteckna den socialisationsprocess som individer genomgår för att bli professionella.²⁸⁰ Vidare har begreppet professionalisering använts för att beteckna när individer arbetar mer professionellt, professionell utveckling på individuell nivå och om att vara professionell eller proffsig.²⁸¹ Professionalisering har på individuell nivå också handlat om hur vetenskaplig kunskap integreras, används och transformeras till vardagliga aktiviteter. Användning av begreppet professionalisering på den individuella nivån är problematiskt och har kritiserats för att blanda samman yrkens professionalisering med fenomenen på den individuella nivån.²⁸²

Professionalisering handlar om sammansatta skeden och händelser på olika nivåer.²⁸³ En dimension av ett yrkeskollektivs professionalisering handlar om sådana endogena krafter som finns i de egna yrkes- och fackförbundens strategier och i aggregerade karriärer inom professionen. Yrkes- och fackförbundens ageranden för att stärka en viss yrkesgrupps status är alltså nivåmässigt

²⁷⁹ Brante. Den professionella logiken, 279.

²⁸⁰ Se exempelvis Dellgran, Peter och Höjer, Staffan. *Kunskapsbildning, akademisering och professionalisering i socialt arbete*. Akademisk avhandling. Göteborgs universitet, 2000.

²⁸¹ Se diskussion om professionalisering i Svensson. Professionella villkor och värderingar, 18.

²⁸² Ibid.

²⁸³ se exempelvis Dellgran, Peter. Socionomer som profession. I *Socialt arbete: en grundbok*, Anna Meeuwisse, Hans Swärd, Sune Sunesson och Marcus Knutagård (red.), 251–269. Stockholm: Natur och Kultur, 2016.

skild från individers agerande. En annan dimension av professionalisering handlar om den institutionella omgivningen och om exogena faktorer som exempelvis statens agerande i förhållande till respektive yrkeskollektiv och om politiska ställningstaganden. Kollektivets professionalisering blir med det synsättet ett resultat av samspelet mellan endogena och exogena processer.²⁸⁴

I förhållande till professionalism säger Freidson att det förmodligen inte finns någon profession där professionsutövarna har full kontroll över betingelserna för professionsutövningen. Freidsons idé är att all professionsutövning snarare finns i ett spänningsfält mellan de tre logikerna i profession, marknad och byråkrati, där styrningen av professionellt arbete bestäms utifrån dynamiken eller samspelet mellan de institutionella logikerna i spänningsfältet.²⁸⁵ Professionalism ska här ses som en institutionell rationalitet för att få något gjort och för att skydda och kontrollera kunskaps- och arbetsområde. Högre utbildning, en organiserad yrkesgrupp, specifik kunskapsbas och kollegial styrning är då grundläggande aspekter av idealtypisk professionalism, som möjliggör specialiserat arbete och exklusiv jurisdiktion. Sådan högre utbildning, kunskapsbas och exklusiv jurisdiktion förutsätter att kunskap institutionaliseras och blir en del av staten och att yrket utifrån sin kunskapsbas har statens mandat att utföra arbete inom avgränsade och skyddade arbetsområden.²⁸⁶ I den relationen söker professionen statens gehör för generell legitimation, men professionen kommer också att bestå av ett antal differentierade undergrupper, eller subgrupper, som kämpar för subjurisdiktion.²⁸⁷ Den åtskilda orienteringen mellan undergrupper kan leda till intressekonflikter inom en profession.

Inom professioner exponeras de professionella för arbetsmöjligheter där de kan utveckla yrkeskunnande i linje med professionsutbildningen och generera anseende, men också för arbeten i byråkratiska organisationer. I byråkratiska karriärer når professionella snarare byråkratisk auktoritet och legitimitet än specifikt yrkeskunnande, medan arbeten som utvecklar yrkeskunnande sällan innebär byråkratisk auktoritet. I ett sådant sammanhang handlar professionalism om engagemang i att göra ett yrkesmässigt bra jobb snarare än ekonomisk vinning och byråkratisk auktoritet, och snarare om yrkesmässig kvalitet än om ekonomisk effektivitet.²⁸⁸ I ett intraprofessionellt fält tar professionsbundna

²⁸⁴ Evetts, Julia. Professionalisation and professionalism: issues for interprofessional care. *Journal of Interprofessional Care*. Vol. 13, nr 2, 1999: 119–128.

²⁸⁵ Freidson. Professionalism.

²⁸⁶ Johnson, Terry. Governmentality and the institutionalization of expertise. I *Health professions and the state in Europe*, Terry Johnson, Gerry Larkin och Mike Saks (red.), 7–17. London: Routledge, 1995.

²⁸⁷ Freidson. Professionalism, 143.

²⁸⁸ Ibid.

karriärer andra uttryck än renodlade byråkratiska karriärer. Med Andrew Abbotts perspektiv på professioner är hög status förknippad med professionella i ”renare” professionella funktioner eller arbetsområden, där arbetet utgår från den specifika kunskapsbasen och styrs av professionalism.²⁸⁹ I fältet får då arbeten och positioner som blandats upp med annan kunskap och styrs av andra logiker lägre status. Utifrån Peter Dellgran och Staffan Höjers studie tycks liknande förhållande mellan status och professionalism ha funnits bland socio-
nomer i början av 2000-talet.²⁹⁰

Diskretion

För att den demokratiska välfärdsstaten ska kunna fullgöra sina åtaganden i förhållande till individer måste den stå i kontakt med sina invånare.²⁹¹ I den kontaktytan behöver staten avgöra vem som ska ha vad, på vilket sätt, hur mycket eller lite och när tillräckligt är tillräckligt. För vissa förmåner finns fastställda nivåer utan behov av ytterligare bedömning, men för andra tjänster och förmåner är olika former av (professionell) bedömning nödvändig. För att fullgöra sin uppgift behöver staten delegera diskretionär makt till professionella, det vill säga utrusta professionella med rätten och skyldigheten att inom vissa givna områden och gränser agera och fatta beslut efter det egna omdömet.²⁹² Den diskretionära makten gäller då inte bara frontlinjebyråkrater utan innefattar även andra organisatoriska nivåer och positioner inom den offentliga sektorn. Särskilt nödvändig och påtaglig blir den diskretionära makten i fråga om förmåner och tjänster som inte är tydligt lagreglerade och dessutom påverkar människors liv inom känsliga och integritetsöverskridande områden.

Genom att delegera diskretionär makt förutsätter staten att professionella uttrycker själva innehållet i statens intentioner och ansvar för individers sociala rättigheter och välfärd. På basis av deras kunskaper har välfärdsorienterade professioner och professionella därigenom centrala funktioner i att bedöma, administrera och verkställa rättigheter och mål inom politiskt styrda organisationer i de institutionaliserade välfärdsstaterna.²⁹³ Med den diskretionära makten följer också att professionella är ansvariga utifrån olika rationaliteter, där

²⁸⁹ Abbott. *The system of professions*, 118 ff.

²⁹⁰ Dellgran och Höjer. *Rörelser i tiden*.

²⁹¹ Molander. *Discretion in the welfare state*.

²⁹² *Ibid.*; se även Sosin, Michael R. *Discretion in human service organizations: traditional and institutional perspectives*. I *Human services as complex organizations*, Yeheskel Hasenfeld (red.), 381–404. 2 uppl. London: Sage, 2010; Lipsky. *Street-level bureaucracy*.

²⁹³ Bertilsson. *The welfare state, the professions and citizens*.

professionsutövarna måste kunna rättfärdiga sina beslut i förhållande till expertkunskap liksom till lagar och generellt accepterade principer. Med den inramningen får diskretion en strukturell betydelse och en epistemisk betydelse.²⁹⁴ I dess strukturella betydelse blir diskretion ett utrymme som professionella kan eller ska agera inom utifrån det egna omdömet givet tillåtna gränser. I dess epistemiska betydelse handlar diskretion om de kognitiva aktiviteter som kan ske i resonemang och bedömningar inom ramen för det diskretionära utrymmet. Sådana resonemang sker utifrån starkare eller svagare normer för handling, och leder fram till bedömningar av vad som ska göras i enskilda fall utan tydliga regler.²⁹⁵

Över tid har professionellas diskretionära makt skapat spänningar i förhållande till lagregleringar, rättvisa och demokratisk representation och betecknats som demokratins svarta hål.²⁹⁶ Med 2010-talets professionella kontrakt mellan stat, professioner och organisationer har den diskretionära makten underkastats nya former av ansvarighet och kontroll i byråkratiska organisationer. Utifrån organisationers makt ger utvecklingen upphov till nya frågor om demokratisk representativitet och organisatorisk makt i förhållande till professionell självständighet och kunskapsanvändning. Sett på detta vis har professionellas diskretionära utrymme fått nya gränser genom bland annat riktlinjer och administrativa rutiner. I utvecklingen finns även nya normer och riktlinjer, som framträder genom exempelvis administrativa system och rutiner samt evidensbaserad praktik. Därigenom har professionell diskretion fått en förändrad inramning och konfronterats med rationaliteter som griper in i både handlingsutrymme och diskretionära resonemang.

Autonomi

Autonomi är en central aspekt av professioner och professionalism, som skiljer sig från de bedömningar och resonemang som inbegrips i begreppet diskretion.²⁹⁷ Begreppet autonomi innefattar kvalitéer och förhållanden som har att

²⁹⁴ Wallander, Lisa och Molander, Anders. Disentangling professional discretion: a conceptual and methodological approach. *Professions & Professionalism*. Vol. 4, nr 3, 2014: 1–19.

²⁹⁵ Ibid.; Molander. Discretion in the welfare state.

²⁹⁶ Rothstein, Bo. *Politik som organisation: förvaltningspolitikens grundproblem*, 67 f. Stockholm: SNS Förlag, 2001.

²⁹⁷ Begreppet autonomi är dock inte reserverat för professioner och professionella utan användes ursprungligen i antiken för att beteckna stater politiska oberoende. Utöver oberoende finns en annan konnotation i självständighet, men också i självstyre och egenkontroll samt frihet från andra auktoriteter. Inom filosofin har begreppet autonomi bland annat använts för att beteckna förnufts frihet från religiösa auktoriteter, men även i diskussioner om full

göra med den egna kontrollen, styrningen och friheten samt villkorat självbestämmande. För professioner och professionella tar begreppet autonomi sin utgångspunkt i specifik kunskap. Utifrån specifik kunskap kan professioner generera självständighet i förhållande till stat och organisationer liksom status och makt i förhållande till andra yrken, men också i vardagens praktik inom organisationer. Autonomi blir ett slags förhandlad ordning på flera nivåer och omfattar där professionens självstyre i samhället samt kollegial professionell autonomi och individuell autonomi.²⁹⁸

Generell autonomi för en profession kan här förstås som graden av inflytande och kontroll över exempelvis professionsutbildning, inträdeskrav i yrket, den legala grunden för arbetet, procedurer, normer och yrkesetik. Till skillnad från generell autonomi handlar kollegial autonomi om ett yrkeskollektivs möjligheter till inflytande över exempelvis organisering av och metodanvändning i lokala praktiker. På det viset kan kollegial professionell autonomi bland socionomer handla om inflytande och kontroll på organisationens nivå och i förhållande till arbetsgivare. I sammanhanget av en profession hänger troligen generell och kollegial autonomi samman med hur den professionella autonomin ter sig på individuell nivå. På individuell nivå handlar autonomi om möjlighet till inflytande och kontroll över en konkret arbetssituation. Därmed rör sig begreppet professionell autonomi på flera analytiska nivåer och hur autonomi hänger samman mellan nivåerna blir en empirisk fråga, inte minst då ett intraprofessionellt fält ofta innehåller ett flertal arbetsområden och positioner.

I den här avhandlingen fokuserar jag framförallt på hur den individuella autonomin, arbetsautonomin, ter sig bland socionomer som arbetar på olika håll i fältet samt hur autonomin i förhållande till externa aktörer ter sig i olika positioner. Därutöver tangeras generell professionell autonomi och kollegial professionell autonomi i resonemang som handlar om professionalisering och professionens utveckling. Det som undersöks empiriskt handlar dock enbart om hur autonomi skiljer sig mellan grupper av socionomer som arbetar i olika positioner. Arbetsautonomi är en aspekt av professionalism och troligen är det då även en resurs som hänger samman med status i fältet.

Tidigare studier av arbetsautonomi sträcker sig åtminstone tillbaka till år 1965 och i ett historiskt perspektiv har begreppet arbetsautonomi tillämpning

autonomi respektive rationell autonomi. Se Autonomi. *Nationalencyklopedin*.

<http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/autonomi>. 2019. (Hämtad 2019-12-12). Se även Rawls, John. Kantian constructivism in moral theory. *The Journal of Philosophy*. Vol. 77, nr 9, 1980: 515–572.

²⁹⁸ Frostensson, Magnus. Three forms of professional autonomy: de-professionalisation of teachers in a new light. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*. Vol. 1, nr 2, 2015: 20–29; Brante et al. Professionerna i kunskapssamhället, 172 ff.

och relevans inom arbetslivet i stort.²⁹⁹ När studier operationaliserade begreppet professionalism under 1970-talet framställdes autonomi som en variabel.³⁰⁰ Professionalism blev därigenom ett allomfattande mått i professionellt arbete. En studie fann att professionalism ökade organisatoriskt engagemang och minskade stressnivån bland individer i varierande funktioner samt minskade benägenheten att vilja byta arbete. Samtidigt ansågs olika dimensioner av professionalism var för sig förtjäna uppmärksamhet. I en annan arbetslivsinriktad studie från 1970-talet presenterades en definition av arbetsautonomi:

Autonomy, The degree to which the job provides substantial freedom, independence, and discretion to the employee in scheduling the work and in determining the procedures to be used in carrying it out.³⁰¹

Den här definitionen innefattar möjlighet till oberoende och självbestämmande, bland annat i fråga om när saker ska göras och om arbetets upplägg. Definitionen har blivit en återkommande utgångspunkt för studier av autonomi i både arbetslivet i stort och professionellt arbete.³⁰² Den är också en utgångspunkt i den här avhandlingen.

I senare studier har arbetsautonomi operationaliserats som möjlighet till inflytande över arbetsmetoder, arbetets upplägg och kriterier för utvärdering.³⁰³ Samtidigt har man hållit öppet för att andra aspekter av oberoende och frihet kan ha relevans i fråga om arbetsautonomi. Relationella aspekter kan då också göra sig gällande, som möjlighet att komma till tals med kollegor och chefer samt att vara någon som räknas på en arbetsplats.

²⁹⁹ Se t.ex. Nicholson Turner, Arthur och Lawrence, Paul R. *Industrial jobs and the worker: an investigation of response to task attributes*. Boston: Harvard Business School, 1965; Kiggundu, Moses N. Task interdependence and job design: test of a theory. *Organizational Behavior & Human Performance*. Vol. 31, nr 2, 1983: 145–172; Evans, Brian K. och Fisher, Donald G. A hierarchical model of participatory decision-making, job autonomy, and perceived control. *Human Relations*. Vol. 45, nr 11, 1992: 1169–1189.

³⁰⁰ Kerr, Steven, Von Glinow, Mary Ann och Schriesheim, Janet. Issues in the study of "professionals" in organizations: the case of scientists and engineers. *Organizational Behavior and Human Performance*. Vol. 18, nr 2, 1977: 329–345; Bartol, Kathryn M. Professionalism as a predictor of organizational commitment, role stress, and turnover: a multidimensional approach. *The Academy of Management Journal*. Vol. 22, nr 4, 1979: 815–821.

³⁰¹ Hackman, J. Richard och Oldham, Greg R. Development of the job diagnostic survey, 162. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 60, nr 2, 1975: 159–170.

³⁰² Mastekaasa. How important is autonomy to professional workers?, 37; Brante et al. Professionerna i kunskapsområdet, 183.

³⁰³ Se till exempel Breugh, James A. The measurement of work autonomy. *Human Relations*. Vol. 38, nr 6, 1985: 551–570.

Grunden för professionell autonomi återfinns i att professionellt arbete baseras på en specifik kunskapsbas och färdigheter som är exklusiva för en profession och inte kan bemästras av andra.³⁰⁴ Sett på detta vis är autonomi ett signum för professioner och professionalism samt i någon mån en förutsättning för att yrkeskunskap ska kunna användas i bedömningar och agerande. I och för sig förhandlas professionell autonomi på flera nivåer, men substantiellt handlar professionell autonomi om att en specifik kunskapsbas betingar egen kontroll, oberoende och frihet från andra auktoriteter.³⁰⁵ Därför blir kollegial och individuell professionell autonomi en fråga om förhandling i organisationer och på arbetsplatser.

Kunskap

Mänsklig kunskap utvecklas, vidarebefordras och bevaras i sociala sammanhang. I den samhällseliga arbetsdelningen baseras yrkesarbete på olika typer av kunskap. Den yrkeskunskap som utvecklas över tid ger förutbestämda sätt att tolka och handla i olika sammanhang samt sätt att handskas med osäkerhet och komplexitet.³⁰⁶ Med sin handlingsdimension skiljer kunskap den yrkeskunniga från amatören, men också den erfarna från nybörjaren. Bland andra samtida definitioner av kunskap skriver Charles E. Lindblom och David K. Cohen ”att kunskap är det som ligger till grund för ett åtagande eller en handling, oberoende av den källa från vilken kunskapen hämtats”.³⁰⁷ Kunskap blir på så vis en social grund för tolkningar och handlingar, vilken har varit meningsfull och nödvändig för människor över tid även om grund och anspråk har varierat.

Kunskapsanspråk görs i ett sammanhang präglad av social, politisk och ekonomisk makt. Över tid har en mångfald av kunskapsstyper använts och vunnit legitimitet i samhällen där de dominerande möjliggjort auktoritet och makt. Exempelvis innehöll vetenskapens upptäckter samhällsomdanande krafter som med tiden utmanade kyrkans kunskapsbas och makt. I industrialiserade samhällen fick vetenskap en dominerande ställning även om kyrkan levde kvar.

³⁰⁴ Mastekaasa. How important is autonomy to professional workers? Se även Brante et al. Professionerna i kunskapssamhället.

³⁰⁵ Se Freidson. Professionalism.

³⁰⁶ Krause, Elliott A. *Death of the guilds: professions, state, and the advance of capitalism, 1930 to present*. New Haven och London: Yale University Press, 1996.

³⁰⁷ Gunilla Avbys översättning i Avby, Gunilla. *Att utveckla professionell expertis: en bok om kunskap och lärande*, 51. Lund: Studentlitteratur, 2018; Lindblom, Charles E. och Cohen, David K. *Usable knowledge: social science and social problem solving*, 12. New Haven och London: Yale University press, 1979.

Olika sociala, ekonomiska och politiska krafter har allt sedan industrialiseringen knutit den vetenskapliga ”kunskapen till sig som rationell och produktiv allierad”.³⁰⁸ Under 1900-talet sammanvävdes vetenskaplig kunskap, praktisk klokhet och trosföreställningar i lagar och regler, som blev politiska och moraliska instrument. Ett exempel på sammanvävning återfinns i den svenska välfärdsstatens expansion under efterkrigstiden.

Över tid har olika institutioner formats i samhällsordningen, som därmed har institutionaliserat kunskap. En institution kan förstås som en komplex struktur med människor, idéer, traditioner, normer och regler, vilken strukturerar mänskligt handlande till bestående eller återkommande beteendemönster. Samhällsordningen innebär därigenom att vissa grupper och den kunskap de anses besitta vinner legitim makt att tolka och handla inom vissa områden. Institutionen, som exempelvis en profession, blir en mer eller mindre stabil miljö för tolkning och handling.

Till skillnad från andra yrken är ett viktigt attribut för professioner akademisk och systematisk *utbildning* som mynnar ut i examen. Individer genomgår lång utbildning, träning och socialisering, där de genererar grundläggande yrkeskunskaper som öppnar för fortsatt lärande under yrkeskarriärer. Därmed förser professioner, däribland socionomprofessionen, sina utövare med sätt att bedöma och handla i vissa samhälleliga funktioner. Principiellt eftersträvar professioner en stark koppling mellan kunskap och positioner under monopolliknande former, vilket i sin förlängning innebär legitimitet, makt och status. I det avseendet utgör statlig legitimation en grund för exklusivitet i fråga om kunskap och ensamrätt över vissa områden på arbetsmarknaden, där andra yrken utestängs. I legitimationsyrken är utbildningen mer yrkesbestämd än för till exempel socionomer, ekonomer och civilingenjörer, vars utbildningar är tillämpbara på ett bredare segment av arbetsmarknaden.³⁰⁹ På så vis får troligen det lärande som sker genom vardagens praktik och vidareutbildning också vidare konturer än i legitimationsyrken.

En central aspekt av professionellt arbete är tillämpningen av specifik kunskap och abstrakta principer på enskilda fall. Professioner omsätter vetenskaplig kunskap, som har samhällelig status och kulturell auktoritet. Vetenskaplig kunskap ger tillgång till kunskaper om djupare liggande kausala strukturer och legitimerar på så vis professioners sociala dimension.³¹⁰ I det avseendet är klassiska professioner, exempelvis läkarprofessionen, närmast den ideala tankefor-

³⁰⁸ Benner, Mats och Widmalm, Sven. *Kunskap*, 114. Malmö: Liber, 2011.

³⁰⁹ Svensson. *Arbete och utbildning*, 110.

³¹⁰ Brante. *Den professionella logiken*, 202 ff.

men för professioner. Här är vetenskaplig kunskap och professionsetik betydelsefulla delar av kunskapsbasen, som tillämpas under kollegiala styrformer och ger professionen legitimitet och social status.³¹¹ I dessa delar skiljer sig klassiska professioner från nya professioner, som ofta etablerats i välfärdsstatens expansion, är flerparadigmatiska och inte helt har lyckats förena vetenskaplig teori med praktik utifrån en grundläggande logik. I Sverige är socio-nomprofessionen ett exempel på en ny och välfärdsorienterad profession, där professionalisering är en betydelsefull aspekt i dess utveckling.

Utöver att vetenskap tar plats i professioners kunskapsbas används i varierande utsträckning även andra typer av kunskap. Hit hör exempelvis principer som härrör ur lagar, riktlinjer och organisatoriska rutiner. Samtidigt räcker inte externa principer för att bedöma och agera i den komplexitet som ges av enskilda fall i arbetet inom en profession. Här blir även praktisk och erfarenhetsbaserad kunskap eller intuitiv kunskap nödvändiga resurser i yrkeskunnandet, som förväntas vägleda handling även under förhållanden av osäkerhet. I kopplingen mellan kunskapsanvändning och yrkeskarriärer har studier pekat på en betydande skillnad mellan novisens explicita kunskaper och expertens implicita färdigheter.³¹² Utöver att kunskap inte går att isolera från det kulturella sammanhang en människa befinner sig i är det också svårt att formulera hur kunskapsanvändning ter sig i professionell praktik utifrån olika kunskaps typer.

I fråga om att förstå professionell praktisk kunskap har tre olika kunskapsmodeller föreslagits: den vetenskapsbaserade modellen, den procedurbaserade modellen samt den intuitions-, förtrogenhets- och erfarenhetsbaserade modellen.³¹³ För att förklara professionell praktisk kunskap anser Bertil Rolf att den vetenskapsbaserade modellen är otillräcklig och den erfarenhetsbaserade modellen liknas vid folkliga talesätt. Samtidigt anges att teoretisk kunskap nästan alltid genomsyrar och innefattar praktisk kunskap. På så vis går det inte att isolera teoretisk kunskap och praktisk kunskap i fråga om yrkesarbete.

Socionomernas arbetsområde är mångfacetterat och deras intraprofessionella fält inrymmer en bred kunskapsbas som återkommande har varit föremål för diskussion. Här säger Gunilla Avby att ”otaliga typologier, klassificeringar och koncept med varierande innebörd har använts för att beskriva kunskap för

³¹¹ Ibid.

³¹² Dreyfus, Stuart E. och Dreyfus, Hubert L. *A five stage model of the mental activities involved in directed skill acquisition*. Berkeley: Operations Research Centre, University of California, 1980; Dreyfus, Stuart. The five-stage model of adult skill acquisition. *Bulletin of Science, Technology and Society*. Vol. 24, nr 3, 2004: 177–181.

³¹³ Rolf, Bertil. Tre kunskapsmodeller. I *Verklighet verklighet: teori och praktik i lärarutbildning*, Agneta Bonäs och Staffan Selander (red.), 74–98. Lund: Studentlitteratur, 2015.

socialt arbete”.³¹⁴ Dessutom är det nog så att den kunskap som blivande socio-
nomer förser med under utbildningen har blivit mer abstrakt. Enligt Abbott är
detta vad som händer när arbetsområdet vidgas inom en profession, men om
kunskapsbasen blir för abstrakt kommer det uppstå glapp som fylls med externt
och allmänt innehåll.³¹⁵ Därutöver har tidigare typologier kritiserats för att inte
intressera sig för yrkesverksammas bild av den kunskap de baserar sitt arbete
på.³¹⁶ Mot den bakgrunden går det inte att här formulera någon tydlig kun-
skapstypologi för socionomer. I stället är det angeläget att skapa en typologi
som gör det möjligt att empiriskt studera vilka typer av kunskap som används
på olika håll i fältet. I en sammanställning av flera olika klassificeringar hävdar
Avby att det i ”alla modeller finns varianter av teoretiska, praktiska och intui-
tiva kunskapsformer”, vilka kan ses som både förenliga och samverkande.³¹⁷

I socionomprofessionen och andra nya professioner finns ofta inneboende
dragkamper mellan forskning och praktik om vilken typ av kunskaper som
praktiken ska grundas på. För socionomprofessionens del finns alltså en på-
gående diskussion om vad ämnet socialt arbete innefattar samt en diskussion
om evidensbaserad praktik och hur den relaterar till kollegiala respektive by-
råkratiska styrfomer.³¹⁸ Därutöver tycks den offentliga sektorns utveckling ha
accentuerat behovet av kontextorienterad och organisationsdriven kunskap i
olika delar av socionomernas fält. Den styrning som utvecklats har eftersökt
standardisering och administrativa rutiner, vilket har inneburit nya sätt att
övervaka och mäta professionellt arbete och att procedurer för administration,
kvalitetssäkring och utvärdering placerats inom ramen för socionomers arbete.
Den utvecklingen ger skäl för att skilja mellan å ena sidan kunskap om juridik
och riktlinjer och å andra sidan kunskap om administrativa och organisatoriska
rutiner, vilka framstår som två (delvis) olika typer av kunskap. När åtskillna-
den tillfogas tidigare typologier blir *vetenskaplig kunskap*, *juridisk kunskap*,
procedurkunskap och *personlig kunskap* en tänkbar kunskapsstypologi för
socionomer. Under en given tidsperiod kommer betoningen att se olika ut i
fältet, vilket är en aspekt av sociala skillnader. Mot bakgrund av att profess-

³¹⁴ Avby. Att utveckla professionell expertis, 75.

³¹⁵ Abbott. The system of professions, 88.

³¹⁶ Trevithick, Pamela. Revisiting the knowledge base of social work: a framework for prac-
tice. *British Journal of Social Work*. Vol. 38, nr 6, 2008: 1212–1237.

³¹⁷ Avby. Att utveckla professionell expertis, 77.

³¹⁸ Panican, Alexandru och Björklund, Susanna. *Generisk valideringsmodell för bedömning av
reell kompetens för tillgodoräknande som högskoleutbildning (GVTH) samt valideringskri-
terier för socionomexamen*. Research reports in social work. Socialhögskolan, Lunds uni-
versitet, 2019; Liljegren och Parding. Ändrad styrning av välfärdspprofessioner: exemplet
evidensbasering i socialt arbete.

ionalism ordnar fält hierarkiskt är det, åtminstone utifrån yrkesprofessionalism, tänkbart att arbeten som i hög grad använder vetenskaplig kunskap är förenade med hög status även bland socionomer.

Uppsummerande diskussion

I det här teoriavsnittet utgår jag, till skillnad från Bourdieu men i likhet med Abbott, från att en profession är en social entitet.³¹⁹ En sådan ståndpunkt motiveras av kopplingen mellan utbildning, specifik kunskap och avgränsat arbetsområde samt av hur yrkeskarriärer har studerats sedan 1800-talets slut. Professionsbegreppet upplöses inte av fältbegreppet. Olikt både Abbott och Bourdieu utgår jag från att begreppen profession och fält kan förenas med begreppet karriär.³²⁰ Man kan då både tala om individuella karriärer i intraprofessionella fält och om professioners karriärer i interprofessionella fält, som bland annat kan innefatta värderingssystem, kamp och dominansförhållanden inom områden där flera professioner är verksamma. En annan användbar benämning för *inter*professionella fält är professionella arenor.³²¹ I socionomers arbete finns sådana arenor inom exempelvis hälso- och sjukvård, psykiatri, skola, företagshälsovård, äldreomsorg och kriminalvård. Inom dessa områden gör socionomer oftast inte samma saker som andra professionella, men på sådana arenor blir gränser mellan professioner ibland en fråga om förhandling. Samtidigt ingår en profession i ett system av professioner i samhällets arbetsdelning, som kan ses som en arena i sig.

I den här studien använder jag fältbegreppet som en ram för att undersöka vilka uttryck sociala skillnader och statuspositioner tar genom karriärerna och utifrån några valda aspekter. Därmed används fältbegreppet också för att komma åt dynamiken som finns mellan en profession, organisationer och de professionsbundna karriärerna. Fält- och professionsbegreppet, eller snarare ett intraprofessionellt fält, används som en generell begreppsram för den här studien. På aggregerad nivå behöver jag dels skapa något slags kategorier i exemplet, dels ta reda på om och hur kategorier tillsammans med valda

³¹⁹ Se Carlheds jämförande diskussion kring Abbotts och Bourdieus perspektiv; Carlhed. Fält, habitus och kapital som kompletterande redskap i professionsforskning.

³²⁰ Ibid.

³²¹ se Brante et al. Professionerna i kunskapssamhället, 16–18; Scott, Richard. Lords of the dance: professionals as institutional agents. *Organization Studies*. Vol. 29, nr 2, 2008: 219–238.

aspekter på olika nivåer formar statuspositioner i fältet. Ett sådant möjligt klassifikationsschema ger en grund för att studera rörligheten i fältet, som då kan säga något mer om den statushierarkiska ordningen samtidigt som ordningen prövas.

4. Metod och material

Eftersom forskning sker i samhället och forskaren är bärare av föreställningar, kunskaper och tolkningspraktiker är det aldrig möjligt att inta en helt värde-neutral utgångspunkt i förhållande till sitt studieobjekt. Däremot är det möjligt och nödvändigt att inta en reflekterad utgångspunkt och redogöra för sitt tillvägagångssätt. Mitt studieobjekt är karriärer som en del i ett intraprofessionellt fält och socionomprofessionen är det exempel som jag har valt. Den kunskap som studien genererar ska liksom all vetenskaplig kunskap ses som socialt betingad och en kommunikativ handling.³²² Vetenskaplig kunskap är preliminär och värdeneutralitet är omöjlig.

Min utgångspunkt förutsätter att det går att nå kunskap om hur externa och interna krafter samspelar i professioners utveckling. Den förutsätter även att begreppen profession och karriär gör det möjligt att studera och beskriva arbetsfältet inom ett yrke samt att analysera positioner i ett intraprofessionellt fält utifrån faktorer på flera nivåer. Socionomprofessionen har valts utifrån min kännedom om yrkesgruppen och den möjliga dynamik som finns mellan karriärer, profession och organisationer under förändrade villkor. Professionsbegreppet används som en övergripande och sammanhållande ram för analysen medan begreppet karriär används som ett verktyg för att undersöka det intraprofessionella fältet avseende positioner, stathierarkisk ordning och mobilitet. Analysen av positioner, vilken är en förutsättning för att alls tala om stathierarkisk ordning och mobilitet, tar en rad andra begrepp i anspråk och empirin öppnar för att förstå dynamiken mellan karriärer, profession och organisationer med hjälp av teori. Den vetenskapsteoretiska ansatsen kan närmast benämnas tolkande realism.³²³

Positionerna i ett intraprofessionellt fält är centrala i denna avhandling, som har en surveystudiedesign och i huvudsak bygger på en enkät riktad till tre socionomkohorter med examen från olika lärosäten år 1987, 1997 och 2007. Enkäten ger en tvärsnittsbild av karriärerna utifrån valda faktorer i nuvarande

³²² Bishop, Robert C. *The philosophy of the social sciences*. New York: Continuum, 2007.

³²³ Se Freedon, Michael. Interpretative realism and prescriptive realism. *Journal of Political Ideologies*. Vol. 17, nr 1, 2012: 1–12.

arbete, men är i delar även bakåt- och framåtblickande. För att närma mig och analysera positionerna används de professionsteoretiska begreppen professionalism, styrning, autonomi och kunskap samt begreppen status och ”organizational commitment”, som här översatts till engagemang i organisation. Begreppen operationaliseras i enkäten och ställs i förhållande till positioner. De individfaktorer som positionerna undersöks utifrån är drivande motiv i karriären, vidareutbildning och engagemang i organisation. De organisations- och professionsfaktorer som de undersöks utifrån är kunskapsanvändning, styrning, arbetsautonomi, extern autonomi och lön. Karriärperspektivet möjliggör därmed beskrivning och analys av hur skillnader formar positioner och statushierarkisk ordning i det intraprofessionella fältet. På denna grund är det möjligt att analysera rörlighet och mobilitet i fältet. Karriärperspektivet sammanlänkar alltså flera nivåer och ger möjlighet att diskutera hur dynamiken i fältet påverkar socionomprofessionens utveckling.

Utgångspunkter

Jag har försökt förhålla mig till och använda min yrkeserfarenhet som socionom i mitt avhandlingsarbete. Till en början fanns en idé om att studera arbetsbyten inom någon eller några grupper av socionomer som en förlängning av mitt examensarbete på avancerad nivå. I examensarbetet undersökte jag hur några socionomer som arbetade eller hade arbetat som socialsekreterare gav mening åt deras arbetsbyten. Resultaten handlar både om situationer man ville lämna och förhållanden man ville närma sig. Organisatoriska villkor och chefers agerande verkade ha betydelse för socialsekreterares vilja att byta jobb, men det hade även tillgängliga jobbalternativ och upplevda möjligheter till lärande och utveckling. Arbetstillfredsställelse, tillgängliga arbetsalternativ och olika överväganden var också yrkesövergripande och betydelsefulla aspekter av arbetsbyten som James G. March och Herbert A. Simon redovisade i deras studie år 1958.³²⁴

Socialsekreterarna stod alltså i fokus i mitt examensarbete, som därmed inte representerade hela socionomprofessionen. Förvisso är socialsekreterare en vanlig titel bland socionomer, men socionomernas karriärer och fält rör sig bortom denna titel. Med tiden blev frågan om varför socialsekreterare byter arbete därför allt svårare att söka svar på utan att beakta den institutionella nivån och samspelet mellan profession, organisationer och karriärer.

³²⁴ March och Simon. *Organizations*, 86 f., 99.

För att komma närmare arbetsbyten inom någon grupp av socionomer blev det i stället nödvändigt för mig att nyansera och öka min förståelse av yrkesgruppen utifrån en professionsteoretisk grund. Efterhand blev frågor om relationen mellan professionalism och sociala skillnader eller status alltmer intressanta för mig liksom dynamiken mellan profession, organisationer och karriärer. Inte minst blev dynamiken intressant i ljuset av de utvecklingsmässiga skeden i stat, profession, utbildning och organisationer som omformat den offentliga sektorn sedan 1990-talet. En drivande tanke har här varit att det finns en ömsesidig påverkan mellan stat, profession och karriärer, även om uttrycken inte är omedelbara utan snarare framträder successivt. Därmed har skeenden i det nationalstatliga sammanhanget och i arbetsorganisationer betydelse för hur det intraprofessionella fältet utvecklas. Fältet och förutsättningarna för socionomers karriärer såg alltså annorlunda ut i Sverige år 1994, när jag tog examen, jämfört med år 2014. Utöver att utbildningsgenerationers socialisering i yrket och ingångar till fältet ser olika ut kan även deras förhållningssätt till både förändringar och institutionaliserade normer och antaganden skilja sig åt. De tre utbildningskohorter som jag har valt att studera är dock alla bundna till de karriärmässiga förutsättningar och sociala skillnader som hänger samman med professionen på den institutionella nivån.

Att studera karriärer och använda karriärperspektivet på det explorativa sätt som jag har tänkt mig kräver information från ett omfattande och representativt stickprov av erfarna socionomer. Därför är det också nödvändigt att informationen samlas in på ett systematiskt och standardiserat sätt och innefattar socionomer med varierande yrkeserfarenhet och examen från olika utvecklingsmässiga skeden i samhälle och utbildning. Att fånga bredd och mönster är en förutsättning för att kunna göra de generaliseringar som det innebär att beskriva arbetsfältet, analysera positioner utifrån faktorer på skilda nivåer och lyfta fram en statushierarkisk ordning inom professionen.

Ett sätt att få grepp om det intraprofessionella fältet och dess dynamik är genom en surveystudie, där den huvudsakliga metoden består av en enkät som riktas till socionomer med examen från skilda tillfällen. Linda Wermeling diskuterar liknande tillvägagångssätt och föreslår att enkätstudier som innefattar individer med examen från utbildningen kan generera kunskap om förhållanden som påverkar yrkesgruppen.³²⁵ Ett sådant tillvägagångssätt är även tillämpligt i andra yrken och professioner. Utan jämförande analys och tolkning av empirin utifrån professionens sammanhang, tidigare forskning och teori riskerar ett sådant tillvägagångssätt dock att endast bli en ytlig beskrivning av olika förhållanden.

³²⁵ Wermeling. Social work retention research: three major concerns, 4 f.

Med en surveystudiedesign är studien inte låst till en enkät utan kan även använda andra datakällor, vilket exempelvis möjliggör jämförelser mellan empiri och tidigare forskning.³²⁶ I analysen har historiska beskrivningar och tidigare studier i viss mån använts som datakällor, vilka har möjliggjort jämförelser av arbetsfältet över tid och diskussioner om stabilitet och förändring. Där emot har inte några empiriska jämförelsepunkter funnits avseende positioner och statushierarkisk ordning, vilka har krävt nya sätt att bryta upp yrkesgruppen på och är empiriskt och teoretiskt framdrivna. Här har professionsteoretiska perspektiv sedan använts för att förstå empiri och dynamik, vilket illustrerar utgångspunkten i tolkande realism.

Som jag ser det är inte någon annan metod lämplig för att besvara de frågor som ligger till grund för studien, av den anledningen att frågorna kräver ett omfattande och representativt urval för att studien ska kunna ge ett empiriskt bidrag. I och för sig hade det varit möjligt att istället genomföra standardiserade intervjuer med de socionomer som besvarat enkäten, men som metod har enkäten en rad fördelar i sammanhanget. Några fördelar handlar om att enkäten förenklar datainsamlingen, eftersom det går att nå ett stort antal individer med samma frågor under en begränsad tidsperiod. Andra fördelar handlar om att det empiriska material som genereras med en enkät går att analysera statistiskt och den vägen, givet vissa förutsättningar, möjliggör generaliserbara slutsatser. Dessutom innebär enkätstudier ofta hög grad av replikerbarhet.

Ett annat sätt att se på enkätens fördelar handlar om studiens explorativa karaktär, inte bara vad gäller empiri utan också metodologi. De frågeställningar som studien utgår från och vägleds av har inte undersökts tidigare och driver därmed fram metodutveckling. Begreppen karriär och profession har inte använts på det här sättet och socionomyrket behöver brytas upp på nya sätt för att positioner ska kunna prövas i det intraprofessionella fältet utifrån faktorer på flera nivåer. På så vis förstärks betydelsen av att kunna nå ett stort antal individer under en begränsad tidsperiod med begränsade resurser. Genom att upprepa studien och utveckla dess innehåll kan den teoretiska modellen för att undersöka dynamiken i ett fält också vidareutvecklas.

Generellt innebär enkätstudier vissa svagheter och nackdelar. Några av dessa innefattar enkätens begränsningar till faktorer och data som går att kvantifiera samt att svar och reaktioner inte går att följa upp, vilket även gäller den enkät som socionomerna i den här studien har svarat på. De tvärsnittsdata som enkäten genererar ger i sig ingen möjlighet till slutsatser om orsakssamband, även om samband kan konstateras mellan variabler. Dessutom är möjligheterna att fånga processer oftast små. I min enkät ställs dock vissa bakåt- och

³²⁶ Bryman, Alan. *Samhällsvetenskapliga metoder*, 56–59. Malmö: Liber, 2007.

framåtblickande frågor om faktiska förhållanden som fångar rörlighet i yrkeskarriären, men karriärer studeras inte som process.

Urval och empiriskt material

Enkätstudien har genomförts efter ett strategiskt urvalsförfarande i flera steg. Det första urvalssteget baserades på den socialpolitiska och ekonomiska utvecklingen i Sverige samt på socionomutbildningens utveckling. På basis av sådana utvecklingsmässiga skeden har jag valt socionomer med examen från fyra svenska lärosäten under åren 1987 och 1997 samt från åtta svenska lärosäten år 2007. Urvalet motsvarar socionomernas antalsmässiga ökning och därför gör jag inte någon vägning mellan kohorterna. Motiven till de tre examensåren och examenskohorterna återfinns i utvecklingsmässiga skeden av politik, samhällsekonomi och högre utbildning. Jag kommer här att kort beröra de skeden som ligger till grund för mitt urval.

1987-kohortens sammanhang

De välfärdsarrangemang som byggdes upp i Sverige under 1940–80-talet förutsatte ekonomisk tillväxt, hög sysselsättning och offentliga intäkter. Exempelvis blev socialpolitiken sårbar och föremål för ekonomiska överväganden när den ekonomiska tillväxten avtog under 1980-talet.³²⁷ Välfärdsarrangemangens förutsättningar och innehåll omprövades med argument för avreglering, valfrihet och kostnadseffektivitet, men argumenten kom även att handla om ökat individuellt ansvar. Diskussionen innefattade då rätten till socialbidrag och kraven på självförsörjning, vilket ledde till lokala försök att strama upp både villkoren för bidrag och handläggningen av bidragsansökningar.³²⁸ I tiden låg också en diskussion om ökat kommunalt självstyre. Den offentliga sektorns förnyelse och konkurrensutsättning blev valfrågor och teman för en

³²⁷ Olofsson, Jonas. *Socialpolitik: varför, hur och till vilken nytta?*, 127 ff. Stockholm: SNS Förlag, 2011; Qvarsell, Roger. Den svenska välfärdens idéhistoria, 60 ff. I *Den kantstötta välfärden*, Hans Swärd (red.), 49–77. Lund: Studentlitteratur, 2017; Nygård; Mikael. *Socialpolitik i Norden: en introduktion*, 102 f. Lund: Studentlitteratur, 2013.

³²⁸ Se Milton, Pia och Bergström, Reinhold. *Uppsalamodellen och socialbidragstagarna: en effektutvärdering*. Stockholm: CUS, Socialstyrelsen, 1998.

statlig utredning vid mitten av 1980-talet.³²⁹ Strax därefter påbörjades privatisering och nedskärningar i någon utsträckning inom den offentliga sektorn.³³⁰

Ämnet socialt arbete och socionomutbildningen befann sig under 1980-talet i ett etableringsskede inom högskolan. De hade inordnats i högskolan genom högskoleförordningen år 1977 och år 1984 var de första fyra professurerna i ämnet tillsatta.³³¹ Socionomutbildningen hade tidigare haft tre inriktningar i förvaltningslinjen, den teoretiska linjen och sociala linjen, men koncentrerades nu till den sistnämnda. Dessutom var forskarutbildningen under tillväxt.³³² Därigenom bör 1980-talet ha inneburit intensiv utveckling på landets sju socialhögskolor. De som tog socionomexamen år 1987 utbildades vid ”nya” socionomutbildningar, under en tid med allt intensivare debatt om rationalisering inom den offentliga sektorn och organisering av välfärdsarrangemang.

1997-kohortens sammanhang

Sverige gick in i en samhällsekonomisk kris år 1990. BNP minskade och arbetslösheten ökade under krisåren 1991–1994. De offentliga utgifterna stramades åt, exempelvis genom sänkta ersättningsnivåer inom socialförsäkringarna och karensdagar.³³³ Rationalisering och omstrukturering blev nu ledmotiv i stat, landsting och kommuner, där den ekonomiska diskussionen sammanvävdes med frågor om styrning, demokrati, kvalitet och brukares inflytande.³³⁴ Den politiska debatten präglades under 1990-talet av valfrihet, konkurrens och marknadsorientering. Incitament för arbete och självförsörjning betonades tydligare i socialbidragshantering och arbetsmarknadsinsatser.³³⁵ Därutöver kan 1990-talet ses som början på en medveten utveckling av ekonomisk konkurrenskraft och Sverige blev medlem i Europeiska gemenskapen år 1995.

³²⁹ SOU 1987:3 Långtidsutredningen. *Den offentliga sektorn: produktivitet och effektivitet*, 11 ff. Bilaga 21 till LU 87.

³³⁰ Edebalk, Per Gunnar. *Den ”nya äldreomsorgen” i Sverige: om framväxten 1965–1993*. Research reports in social work 2016:6. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.

³³¹ Harald Swedner tillsattes vid Göteborgs universitet år 1979, Hans Berglund vid Stockholms universitet år 1979, Bengt Börjesson vid Umeå universitet år 1981 och Sune Sunesson vid Lunds universitet år 1984.

³³² Sunesson. Socialt arbete: en bakgrund till ett forskningsämne.

³³³ Edebalk, Per-Gunnar. Förändring och omprövning inom välfärdsstaten: några exempel, 143 ff., I *Den kantstötta välfärden*, Hans Swärd (red.), 131–156. Lund: Studentlitteratur, 2017.

³³⁴ Se exempelvis Hasselbladh, Hans, Bejerot, Eva och Gustafsson, Rolf Å. *Bortom new public management: institutionell transformation i svensk sjukvård*, 54 ff., 149 ff. Lund: Academia Adacta, 2008.

³³⁵ Nygård. Socialpolitik i Norden, 104 f.

Samhällsutvecklingen på 1990-talet innebar genomgripande förändringar i den offentliga sektorn.³³⁶ Det offentliga monopolet på välfärdstjänster luckrades upp genom Ädelreformen år 1992 och införandet av en ny kommunallag år 1993. Lagen gav kommunerna mer frihet att organisera sin verksamhet och öppnade för privatisering av tjänster. Under de följande åren genomfördes också psykiatrireformen samt handikappreformen utifrån den nya rättighetslagen LSS.³³⁷ Inom äldreomsorgen och LSS-området medförde kommunallagens möjligheter till konkurrensutsättning även att bedömning av behov och beslut om insatser åtskildes från omsorgsarbetet.³³⁸ Uppdelningen blev också ett sätt att lösa ett praktiskt problem i en ny modell med beställare och utförare. Kommunerna fick ökat ansvar för välfärdstjänster och enheter med eget budget- och kostnadsansvar skapades inom kommunala organisationer. Dessa förändringar genomfördes och gällde när 1997-kohortens socionomer tog examen.

Inom den offentliga sektorn förändrades styrningen av professionellt arbete, och nu betonades kostnadseffektivitet, transparens, kundorientering och brukarmedverkan. För att möta de nya kraven förändrades organisations- och arbetsformerna mot funktionsdriven specialisering samt förändrad styrning med ökade inslag av granskning och kontroll.³³⁹ Sammantaget kan dessa former i stort fångas av beteckningen New Public Management (NPM), som blev ett ledmotiv i den offentliga sektorns utveckling. Därmed integrerades hänsynen till ekonomi, effektivitet och organisatorisk måluppfyllelse i organisationer och professionsutövning.

År 1993 togs högskolans centrala utbildningsplan och linjeorganisation bort och högskolans yrkesinriktade utbildningar blev sammanhållna program. Den sociala linjen blev socionomprogrammet och högskolereformen gav utrymme

³³⁶ Edebalk. Förändring och omprövning inom välfärdsstaten, 143 ff.

³³⁷ Se exempelvis Markström, Urban. Stöd till personer med psykisk funktionsnedsättning: etablering av ett nytt verksamhetsfält, 324. *Socialvetenskaplig tidskrift*. Vol. 26, nr 3–4, 2019: 323–340.

³³⁸ Blomberg, Staffan. *Specialiserad biståndshandläggning inom den kommunala äldreomsorgen: genomförandet av en organisationsreform och dess praktik*. Akademisk avhandling. Socialhögskolan, Lunds universitet, 2004; Blomberg, Staffan och Pettersson, Jan. Äldreomsorgens omvandling. I *Omsorg och mångfald*, Stina Johansson (red.), 143–159. Gleerups Utbildning AB, 2010.

³³⁹ Lundgren, Minna, Blom, Björn, Morén, Stefan och Perlinski, Marek. Från integrering till specialisering: om organisering av socialtjänstens individ- och familjeomsorg 1988–2008. *Socialvetenskaplig tidskrift*. Vol. 16, nr 2, 2009: 162–183. Morén, Stefan, Perlinski, Marek och Blom, Björn. En domänteori för organisering av socialt arbete i offentlig sektor, 34 ff.

åt lokal anpassning och profilering.³⁴⁰ Dessutom infördes magisterexamen i socialt arbete år 1993, vilken gav nya möjligheter till vidareutbildning för socionomer. Under 1990-talet ökade också forskningsöverbyggnaden i socialt arbete.³⁴¹ Den första doktorsavhandlingen i ämnet socialt arbete publicerades i och för sig år 1981, men år 1999 hade sammanlagt 101 avhandlingar publicerats inom ämnet.³⁴² Vid denna tidpunkt var forskningen i socialt arbete fortfarande exponerad för vissa sektorsintressen och den samlade forskningen inom ämnet hade flervetenskaplig karaktär.³⁴³ En sådan beskrivning kan också tolkas som att ämnet saknade en enhetlig kärna och var beroende av andra ämnen.³⁴⁴ Den akademisering av socialt arbete som skedde under denna tid återspeglas på olika sätt i socionomutbildningen. Exempelvis förstärktes utbildningens teoretiska del i början av 1990-talet genom att två praktikterminer blev en och ökade krav på teoretisk kunskap. Denna utveckling är inte unik för socionomprogrammet utan akademisering är också en del av andra professionsutbildningars utveckling inom högskolan.³⁴⁵

³⁴⁰ Farm, Inger. Socionomutbildningen i Lund 1964–1997, 53 ff. I *Socialhögskolan i Lund: en jubileumsskrift*, Per-Gunnar Edebalk, Inger Farm och Hans Swärd (red.), 47–60. Lund, Socialhögskolan, Lunds universitet, 1997.

³⁴¹ Sunesson. Socialt arbete: en bakgrund till ett forskningsämne, 120 ff.; Se även Dellgran, Peter och Höjer, Staffan. *Kunskapandets villkor och gestalt: en studie av uppsatser i socionomutbildningen 1977–97*, 110. CUS-skrift 1999:1. Stockholm: Socialstyrelsen. Exempelvis startades Socialvetenskaplig tidskrift år 1994 i regi av föreningen Forsa (Forskning i socialt arbete).

³⁴² Kristiansen, Arne. *Från Olsson till Lindellee. Doktorsavhandlingar i socialt arbete på Socialhögskolan vid Lunds universitet 1988–2018*, 7. Research reports in Social Work, vol. 19, nr. 6. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet, 2019; Brunnberg, Elinor. *Om socionomutbildningar, forskarutbildningar och samtliga avhandlingar i socialt arbete 1980–2012: förteckning över samtliga doktors- och licentiatavhandlingar i socialt arbete i Sverige*, 15. Eskilstuna och Västerås: Mälardalens högskola, 2013. Till och med år 2012 hade 319 avhandlingar publicerats.

³⁴³ Sunesson. Socialt arbete: en bakgrund till ett forskningsämne, 125 f.

³⁴⁴ Lindén, Karna. Empowerment eller evidens: spänningsfältet inom socialt arbete. I *Socionomutbildning i omvandling 1967 till 2007. En jubileumsskrift Örebro universitet*, 72 f. Elinor Brunnberg (red.), 61–78. Örebro: Örebro universitet, 2008.

³⁴⁵ Agevall, Ola och Olofsson, Gunnar. Tensions between academic and vocational demands, 45 f. I *From vocational to professional education: educating for social welfare*, Jens-Christian Smeby och Molly Sutphen (red.), 26–49. London och New York: Routledge, 2015. Se även Messel, Jan och Smeby, Jens-Christian. Akademisering av höyskoleutdanningene? I *Kvalifisering til profesjonell yrkesutøvelse*, 44–56, Sølvi Mausethagen och Jens-Christian Smeby. Oslo: Universitetsforlaget, 2017.

2007-kohortens sammanhang

Under 2000-talets första decennium var specialisering, digitalisering och privatisering betydande delar i utvecklingen inom den svenska offentliga sektorn.³⁴⁶ Inom socialtjänstens verksamhetsområden har specialisering skett utifrån både funktion, problemområde, klientel och kompetenser. På många håll i Sverige har utrednings-, insats- och sorteringsfunktioner renodlats inom den kommunala socialtjänsten.³⁴⁷ I de här verksamheterna har man också infört standardiserade och digitaliserade utredningsverktyg och dokumentationssystem, som kan överföra information mellan specialiserade enheter. I den här utvecklingen mot specialisering och ökade behov av samordning har bemanningen på många ställen ökat, exempelvis inom den kommunala socialtjänstens barn- och ungdomsvård.³⁴⁸ Personalbehovet kan ha ökat på handläggarsidan, men också inom administration och ledning. Samtidigt fick den privatisering som skedde under 1990-talet ny fart från mitten av 2000-talet, bland annat genom lagstiftning kring offentlig upphandling och valfrihet.³⁴⁹

Inom den kommunala socialtjänstens verksamhetsområden finns några betydelsefulla tendenser i utvecklingen, som sträcker sig bortom fortsatt intern specialisering. Inom försörjningsstöd skedde en organisatorisk förskjutning av ekonomisk utsatthet från socialt problem mot arbetsmarknadspolitiskt problem. Aktivering blev nu en förväntad motprestation för ekonomiskt bistånd. Därutöver utvecklades övergripande krav om att metoder ska vara effektiva och kostnadseffektiva. Ett led i att nå effektivitet återfinns i den strävan mot evidensbaserad praktik (EBP) som har uttryckts sedan slutet av 1990-talet. Implementeringen har över tid blivit en komplex historia om motsättningar och meningsskiljaktigheter kring vilken kunskap som ska räknas in i EBP inom socialt arbete och hur överföringen till de professionella ska ske.³⁵⁰ Socionomerna i 2007-kohorten har alltså tagit examen i ett annat politiskt och samhällsekonomiskt sammanhang än såväl 1997-kohorten som 1987-kohorten.

Expansion, internationalisering och ny examensordning är centrala teman i socionomutbildningens utveckling under 2000-talet. Internationalisering

³⁴⁶ Sandberg, Åke (red.). *Arbete & välfärd*, 17; Hartman (red.). *Konkurrensens konsekvenser*; Wiklund, Stefan. *Individ- och familjeomsorgens välfärdstjänster*, 111 ff.

³⁴⁷ Bergmark och Lundström. *Det socialtjänstbaserade sociala arbetets organisering*, 38 ff.

³⁴⁸ Bergmark, Åke och Lundström, Tommy. *Resurser, personal och samverkan i socialt arbete*, 80, 95 f. I *Socialtjänsten i blickfånget: organisation, resurser och insatser*, Åke Bergmark et al. (red.), 65–104. Stockholm: Natur & Kultur, 2008.

³⁴⁹ Hartman (red.). *Konkurrensens konsekvenser*; SFS 2007:1091 Lag om offentlig upphandling; SFS 2008:962 Lag om valfrihet.

³⁵⁰ Ponnert, Lina och Svensson, Kerstin. När förpackade idéer möter organisatoriska villkor. *Socialvetenskaplig tidskrift*. Vol. 18, nr 3, 2011:168–185; Denvall, Verner och Johansson, Kerstin. Kejsarens nya kläder: implementering av evidensbaserad praktik i socialt arbete. *Socialvetenskaplig tidskrift*. Vol. 19, nr 1, 2012: 26–45.

handlar om anpassning till den så kallade Bologna-processen, där rörlighet, lokala utbildningsplaner och transparenta lärandemål blev en del i den högre utbildningens utveckling.³⁵¹ Expansionen handlar både om en ökning av antalet lärosäten och antalet studieplatser på etablerade lärosäten. Under perioden 1998–2007 upptogs det sociala omsorgsprogrammet successivt i socionomprogrammet och samgåendet formaliserades på nationell nivå år 2007. Samgåendet tycks ha innefattat kunskapsrevir, statusskillnader och olika pedagogiska förhållningssätt.³⁵² Den gemensamma utbildningstiteln blev socionom och socionomernas arbetsområde vidgades ytterligare mot bland annat äldreomsorg, annan omsorg och ledning inom dessa områden. Reformen och samgåendet skapade alltså nya arbetsmöjligheter för socionomer, men lite är känt om hur genvägen ter sig inom yrkesgruppen.

Det andra urvalssteget

Det andra steget i detta stratifierade urval innebär selektion av lärosäten. För att motsvara yrkeskårens och socionomutbildningens expansion valdes fyra lärosäten ut för åren 1987 respektive 1997, medan åtta lärosäten valdes för socionomerna med examen från år 2007. De fyra lärosäten som valdes för åren 1987 och 1997 var universiteten i Lund, Stockholm, Umeå och Göteborg, vilka är de äldsta socionomutbildningarna i landet. För att ta hänsyn till socionomutbildningens expansion togs fler lärosäten med för 2007-kohorten. I denna kohort inkluderades även Malmö universitet (tidigare Malmö högskola), Linnéuniversitetet (tidigare Växjö universitet), Jönköping University (tidigare Högskolan i Jönköping) och Linköpings universitet. Socionomutbildningen var etablerad men relativt ny vid dessa lärosäten år 2007. Urvalet innefattar samtliga individer med socionomexamen från dessa lärosäten och år.

Tillträde till forskningsfältet

När urvalet var fastställt tog jag kontakt med respektive lärosäte för att få del av de register över individer som tagit socionomexamen under angivna årtal. Från flertalet av dem fick jag utdrag tillsända per post. Flera av dem innehöll

³⁵¹ Sandström, Gunbritt. Nutida socionomutbildning i Sverige: trender och tendenser, 31 ff. I *Att vara socionom: från utbildad till erfaren*, Gunbritt Sandström (red.), 29–40. Lund: Studentlitteratur, 2010.

³⁵² Johansson, Stina. Social omsorg till socialt arbete: de senaste tio årens historia. I *Att vara socionom: från utbildad till erfaren*, Gunbritt Sandström (red.), 47–58. Lund: Studentlitteratur, 2010.

namn- och adressuppgifter, men en del innehöll bara namn och personnummer. I de fallen använde jag en söktjänst på internet för att få fram offentliga och uppdaterade adressuppgifter. Ett fåtal adressuppgifter gick inte att uppdatera eller ta fram, vilket berodde på att några individer flyttat utomlands, att några individer avlidit eller att de inte vara sökbara av andra skäl.

Två problem uppstod i förhållande till de registerutdrag som jag tog emot. Ett problem uppstod genom ett missförstånd och resulterade i registerutdrag från flera årtal vid det aktuella lärosätet. Problemet hanterades genom att svaren från individer med examen från andra årtal än de avsedda sorterades bort, vilket kunde göras utifrån de frågor om årtal och lärosäte som ställdes i enkäten. Ett annat problem bestod i att uppgifterna från ett lärosäte om ett specifikt examensår inte stämde överens med tillgänglig offentlig statistik, som angav ett större antal socionomexamina för detta år och lärosäte. Trots diskussioner med personal vid aktuellt lärosäte gick det inte att bringa klarhet i skillnaden. Problemet hanterades genom att jag utgick från tillgänglig namnlista.

Empiriskt material

Enkätstudien genomfördes under perioden juni till november år 2014. Det syfte med undersökningen som enkäten presenterade var att beskriva och analysera olika faktorer i arbetsliv, profession, karriär och organisation samt motiv till att byta arbete eller stanna kvar i nuvarande arbete. Undersökningen genomfördes som en postenkät med två påminnelser. Påminnelserna innebar att enkäten skickades på nytt tillsammans med ett omformulerat följebrev. I alla utskick förmedlade följebrevet att delta i studien var frivilligt, att det samtycke som enkätsvar innebar kunde dras tillbaka samt att anonymitet garanterades. Anonymiteten har garanterats genom att svarsbrevens öppnades av oberoende personal vid Campus Helsingborg och genom att enbart redovisa svar på gruppnivå (se enkäten, bilaga 5 i appendix).

I urvalet ingick 2 524 individer. Bland dem saknades adressuppgifter till 65 individer, som därför inte var möjliga att nå. Av återstående 2 459 individer avböjde ett fåtal aktivt min förfrågan medan 1 416 individer besvarade enkäten, vilket motsvarar en svarsandel om knappt 58 procent. I enkätstudien finns därmed ett externt bortfall som uppgår till drygt 42 procent av de individer som nåtts av enkäten.³⁵³ I relation till hela urvalsramen om 2 524 individer motsvarar de som besvarat enkäten drygt 56 procent. Det totala bortfallet uppgår då

³⁵³ Bortfallsanalys finns i bilaga 3 i appendix.

till knappt 44 procent. Majoriteten av respondenterna besvarade enkäten efter det första utskicket, vilket framgår av tabell 1.

Tabell 1. Enkät svar utifrån kohort och svarsomgång. Andel i procent.

Enkät svar	1987-kohorten (n = 355)	1997-kohorten (n = 319)	2007-kohorten (n = 742)	Totala materialet (n = 1 416)
Första utskicket	80	76	82	80
Påminnelse 1	15	17	14	15
Påminnelse 2	5	7	4	5
Totalt	100	100	100	100

Av tabellen framgår att andra påminnelsen inte motiverade ytterligare påminnelser. Svarsmönstret är vad som kan förväntas medan svarsfrekvensen är något bättre än förväntat.³⁵⁴

I studien utgör 1987-kohorten drygt 25 procent av materialet medan 1997-kohorten utgör drygt 23 procent och 2007-kohorten knappt 52 procent, vilket stämmer ganska väl med examenskohorternas fördelning i urvalet (se tabell 2).

Tabell 2. Urval och enkät svar utifrån kohort och lärosäte. Frekvenstabell. Andel i procent.

Kohort		Antal i urval	Antal respondenter	Svarsandel	Andel av svaren inom hela materialet	
1987	Göteborg	192	127	66	9	
	Lund	116	68	59	5	
	Stockholm	181	111	61	8	
	Umeå	98	49	50	3	
	1987-kohorten	587	355	60	25	
1997	Göteborg	179	103	58	7	
	Lund	146	91	62	6	
	Stockholm	151	79	52	6	
	Umeå	94	46	49	3	
	1997-kohorten	570	319	56	23	
2007	Göteborg	253	142	56	10	
	Jönköping	59	31	53	2	
	Linköping	76	52	68	4	
	Lund	268	152	57	11	
	Malmö	170	76	45	5	
	Stockholm	240	123	51	9	
	Växjö	59	37	63	3	
	Umeå	242	129	53	9	
		2007-kohorten	1 367	742	54	52
	Totalt		2 524	1 416	56	100

³⁵⁴ se Trost, Jan. *Enkätboken*. Lund: Studentlitteratur, 2001.

I tabell 2 anges för varje examenskohort och lärosäte hur många individer som ingick i urvalsramen, antalet respondenter och andel respondenter. I tabellens sista kolumn anges svarsandelen för respektive kohort och lärosäte sett till hela materialet. Svarsandelen är högre i 1987-kohorten än i de båda andra kohorterna och lägst i 2007-kohorten.³⁵⁵ I materialet är individer med socionomexamen från Göteborgs, Lunds och Stockholms universitet de största enskilda grupperna inom respektive kohort.

Utöver externt bortfall dras studien också med internt eller partiellt bortfall, som innebär att olika frågor av någon anledning lämnats obesvarade av respondenter. Det partiella bortfallet redovisas och diskuteras kortfattat i bortfallsanalysen (se bilaga 3 i appendix).

Enkät och variabler

Innan enkäten sändes ut ombads 15 erfarna socionomer att kommentera, diskutera och föreslå ändringar i enkäten. Efter skriftliga och muntliga kommentarer samt överväganden kring enskilda frågor ledde det till några justeringar och tillägg.

Enkäten innehåller 54 frågor, där de fyra avslutande frågorna är öppna och tänkta att runda av deltagandet samt ge information kring ytterligare undersökningsdeltagande. En tanke var att möjliggöra fördjupande intervjuer inom något eller några teman beroende på analysens utfall. De övriga 50 frågorna består av 45 slutna frågor och 5 öppna frågor, som främst efterfrågar sifferangivelser utifrån olika enhetsmått (kvotskalenivå). Drygt hälften av frågorna i enkäten följs av kategoriserande svarsalternativ, som ger data på nominalskalenivå. Av dessa kategoriserande frågor möjliggör 17 frågor också fritextsvar. Framförallt möjliggörs fritextsvar i samband med svarsalternativen *annan, nämligen* eller *annat, nämligen*, men för vissa av frågorna öppnas möjligheten till fritext i följdfrågor. Av de slutna frågorna följs 16 av svarsalternativ på ordinalskalenivå. Här används en femgradig skala som i huvudsak går från *I mycket hög grad* till *I mycket låg grad* eller från *Instämmer helt* till *Tar helt avstånd*.

Enkäten har konstruerats med frågor som operationaliserar olika teman och begrepp.³⁵⁶ I enkäten ingick dessa teman i övergripande block som benämndes

³⁵⁵ Se bortfallsanalys i bilaga 3 i appendix.

³⁵⁶ Se enkäten i bilaga 5 i appendix.

demografiska bakgrundsfaktorer, arbetslivserfarenhet, karriärutveckling, nuvarande arbetssituation, generella professionsaspekter, fortbildning och kompetensutveckling, organisatoriska villkor och förhållanden samt yrkesmässig mobilitet. Den inledande delen av enkäten handlar om demografiska faktorer, där frågornas³⁵⁷ konstruktion och svarsalternativ har övervägts i diskussioner och med hjälp av annan forskning som bygger på arbetslivsrelaterade enkäter³⁵⁸ och metodlitteratur³⁵⁹. Liknande överväganden har gjorts avseende utbildning efter socionomexamen (fråga 8) medan frågor om år och lärosäte för socionomexamen (fråga 7a och 7b) snarare är sorterings- och kontrollfrågor.

Enkäten har konstruerats utifrån en tanke om kronologi. Efter bakgrundsfaktorer kommer karriärövergripande frågor, därefter frågor om närmast föregående arbete följt av en mängd frågor om nuvarande arbete samt huruvida socionomerna vill stanna kvar i nuvarande arbete eller vill byta. De karriärövergripande frågorna berör utbildning efter socionomexamen, arbetslivserfarenhet, antal arbetsbyten sedan examen, vad som upplevts styrande i karriären samt nöjdhet med karriären. Frågan om sammanlagd arbetslivserfarenhet efter socionomexamen, fråga 9, och dess svarsalternativ har tagits fram med hjälp av litteratur om karriärfaser och om arbetsbyten.³⁶⁰ Vidare har frågan om vad som har varit styrande i karriärerna, som ger 17 variabler, hämtats ur Karin Kullbergs studie om socionomkarriärer.³⁶¹ Frågorna har i stort behållit samma utformning som i hennes studie. Två av variablerna, *Jag har blivit erbjuden arbeten och tagit dem* och *Jag har haft en strävan att bli arbetsledare*, har utifrån annan litteratur och diskussioner ersatts med *Jag har valt arbeten utifrån möjlighet till kompetensutveckling och fortbildning* och *Jag har valt arbeten utifrån organisation*.

Några frågor handlar om huvudman, verksamhetsområde, anställningsform och titel i föregående anställning.³⁶² Här försöker jag alltså rekonstruera pro-

³⁵⁷ Fråga 1, 2, 3, 4, 5, 6,

³⁵⁸ Brante et al. Professionerna i kunskapssamhället, 305 f.; ASK frågeformulär används i Meeuwisse, Scaramuzzino och Swärd. Everyday realities and visionary ideals among social workers in the Nordic countries, 9 f.

³⁵⁹ Trost. Enkätboken.

³⁶⁰ Tham. Why are they leaving? Factors affecting intention to leave among social workers in child welfare; Kullberg. Socionomkarriärer; Burns. "Career preference", "transients" and "converts": a study of social workers' retention in child protection and child welfare; Pösö, Tarja och Forsman, Sinikka. Messages to social work education: what makes social workers continue and cope in child welfare? *Social Work Education*. Vol. 32, nr 5, 2013: 650–661.

³⁶¹ Kullberg. Socionomkarriärer, artikel II, 8.

³⁶² Fråga 11a, 11b, 11c, 11d, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21.

cesser med retroaktiva frågor i enkäten. De behandlar då enbart faktiska förhållanden, inte attityd- eller skattningsfrågor eftersom svar på sådana frågor tenderar att bli minneskonstruktioner som färgas av nuvarande situation.³⁶³ Frågorna om föregående anställning har konstruerats och övervägts i diskussioner och med hjälp av metodlitteratur.³⁶⁴ Svarsalternativen har här tagits fram utifrån överväganden baserade på litteratur och forskning inom socialt arbete, Akademikerförbundet SSR:s kartläggningar av sina medlemmars arbeten och titlar samt utifrån egna och andras erfarenheter.³⁶⁵

Frågorna om nuvarande arbete gäller dels anställningsförhållanden och dels olika skattningar av nuvarande arbetssituation och villkor. Här behandlas huvudman, verksamhetsområde, anställningsform och titel i nuvarande anställning samt lön. Lönedimensionen återkommer i yrkes- och professionsövergripande litteratur som en aspekt av heterogenitet inom professioner och yrkesstatus.³⁶⁶ I den här enkäten konstruerades dels en öppen fråga om respondenternas ungefärliga månadslön,³⁶⁷ dels påståenden att ta ställning till som en subjektiv och relativ värdering av den egna lönen.

De teman som enkäten operationaliserar i förhållande till nuvarande arbete var arbetsautonomi, styrning, kollegialitet, kunskapsanvändning samt engagemang i organisationen. I enkäten finns temat arbetsautonomi med eftersom självständighet är en central aspekt av professionellt arbete. Därutöver är det ett ämne som förekommer i den offentliga debatten om arbetsbyten bland socionomer och ett begrepp som förekommer i tidigare forskning.³⁶⁸ Avseende detta begrepp har några av frågorna, bland annat fråga 30, utgått från Brante et al:s jämförande studie av professioner.³⁶⁹ Frågorna har dock arbetats om med tanke på den betydelse som arbetsbelastning och bristande kontroll över den konkreta arbetssituationen har fått i studier av socialsekreterare. Frågorna har delvis arbetats om utifrån Robert Karasek och Töres Teorells resonemang om

³⁶³ Trost. Enkätboken; Djurfelt, Göran, Larsson, Rolf och Stjärnhagen, Ola. Statistisk verktyglåda 1: samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder, 78. Lund: Studentlitteratur, 2010.

³⁶⁴ Ibid.

³⁶⁵ Se exempelvis Bergmark och Lundström. Resurser, personal och samverkan i socialt arbete.

³⁶⁶ Brante et al. Professionerna i kunskapssamhället, 47 f.; Leicht och Fennell. Institutionalism and profession; Svensson och Ulfsson. Yrkesstatus.

³⁶⁷ se Trost. Enkätboken.

³⁶⁸ Brante et al. Professionerna i kunskapssamhället; Mastekaasa. How important is autonomy to professional workers?

³⁶⁹ Se enkäten, bilaga 5 i appendix.

kontroll i arbetet,³⁷⁰ men också utifrån Lisbeth Rydéns resonemang³⁷¹ om att räknas och komma till tals på arbetsplatsen (se fråga 44). Sammantaget utgör de här frågorna operationaliseringen av begreppet arbetsautonomi i enkäten.

Med utgångspunkt i nuvarande arbete innehåller temat generella professionsaspekter flera underteman som fångar in synen på det egna yrket och det egna yrkeskunnandet samt vilken typ av kunskaper som det egna arbetet grundar sig på. Här har begreppen styrning, kollegialitet och kunskapsanvändning operationaliserats i enkäten genom frågor hämtade ur Brante och kollegors studie.³⁷² I min enkätkonstruktion har de frågorna, 32–34, övervägts och sedan genomgått vissa justeringar med några tillägg utifrån diskussioner och överväganden.³⁷³

Begreppet engagemang i organisationen, eller egentligen *organizational commitment*, har tillsammans med arbetstillfredsställelse och tillgängliga alternativ använts i forskning om arbetsbyten bland socionomer och andra yrkesgrupper.³⁷⁴ Exempelvis fann Kristina Jaskyte och Minhong Lee att engagemanget i den organisation där socialarbetare var anställda varierade inom professionens olika områden och att det varierade med ålder. ”Organizational commitment” handlar om individernas känslomässiga anknytning till organisationens mål, uppdrag, och värden.³⁷⁵ Med hänvisning till annan litteratur uppger Richard T. Mowday, Lyman W. Porter och Richard M. Steers att ”organizational commitment” dels handlar om i vilken utsträckning individens identitet är sammankopplad med organisationen, dels om i vilken utsträckning

³⁷⁰ Karasek, Robert och Theorell, Töres. *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books, 1990.

³⁷¹ Rydén, Lisbeth. *Diskursiva arbetsmiljörisker*. Malmö högskola och Kommunförbundet Skåne, 2013.

³⁷² Brante et al. Professionerna i kunskapssamhället, 310 ff, frågorna 16, 18, 25, 30, 31.

³⁷³ Se enkäten, bilaga 5 i appendix.

³⁷⁴ Mor Barak, Nissly och Levin. Antecedent to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: what can we learn from past research: a review and metanalysis; Kim, HaeJung och Hopkins, Karen M. Child welfare workers’ personal safety concerns and organizational commitment: the moderating role of social support. *Human Service organizations: Management, Leadership & Governance*. Vol. 39, nr 2, 2015: 101–115.

³⁷⁵ Mowday, Richard T., Porter, Lyman W. och Steers, Richard M. *Employee–organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press, 1982; Testa, Mark R. Organizational commitment, job satisfaction, and effort in the service environment. *Journal of Psychology*. Vol. 135, nr 2, 2011: 226–236; Jaskyte, Kristina och Lee, Minhong. Organizational commitment of social workers: an exploratory study. *Administration in Social Work*. Vol. 33, nr 3, 2009: 227–241.

organisationens och individens mål är integrerade och överensstämmande.³⁷⁶ Deras definition anger att ”organizational commitment” är den relativa styrkan i en individs identifiering och inblandning i en särskild organisation.³⁷⁷ En annan definition ges av Bruce Buchanan som skriver att ”organizational commitment” är en stark bindning till den organisation där individen har sin anställning, inklusive dess mål och värden samt en vilja att lägga ner avsevärd kraft på organisationen.³⁷⁸ I min enkät operationaliserades ”organizational commitment”, engagemang i organisationen, med några frågor hämtade ur Mowday, Porter och Steers Organizational commitment questionnaire.³⁷⁹ De modifierades något och presenterades i fråga 45, 46 och i sista delen av fråga 48, som berör ”organizational commitment” eller engagemang i organisationen.

Enkäten innehåller även framåtblickande frågor om att vilja stanna kvar i nuvarande arbete eller byta arbete samt om avsikt att byta arbete, vilka båda belyser flyttberedskap. Tidigare forskning har angett avsikt att byta arbete som den mest betydelsefulla faktorn för att predicera faktiska arbetsbyten.³⁸⁰ I den här studien ställs en fråga om socionomerna för närvarande vill byta jobb (fråga 49) och en fråga (fråga 50) som berör avsikt att byta arbete utifrån sex påståenden. Slutligen har fråga 51, om vad professionalism innebär för respondenten, hämtats ur Brante och kollegors professionsövergripande studie.³⁸¹

³⁷⁶ Mowday, Porter och Steers. Employee–organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover; Sheldon, Mary E. Investment and involvement as mechanism producing organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 16, nr 2, 1971: 143–150; Hall, Douglas, T., Schneider, Benjamin T. och Nygren, Harold T. Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 15, nr 2, 1970: 176–190.

³⁷⁷ Mowday, Porter och Steers. Employee–organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover; se även Kim och Hopkins. Child welfare workers’ personal safety concerns and organizational commitment: the moderating role of social support.

³⁷⁸ Buchanan, Bruce. Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations, 533. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 19, nr 4, 1974: 533–546; se även Kim och Hopkins. Child welfare workers’ personal safety concerns and organizational commitment: the moderating role of social support.

³⁷⁹ Mowday, Porter och Steers. Employee–organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover.

³⁸⁰ Mor Barak, Nissly och Levin. Antecedent to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees.

³⁸¹ Brante et al. Professionerna i kunskapssamhället, Appendix 4, enkäten, fråga 37.

Generaliserbarhet och tillförlitlighet

Flera av de frågor som ingår i enkäten har använts i tidigare studier för att operationalisera de begrepp som används. Detta gäller för *drivande motiv i karriären, engagemang i organisationen, kunskapsanvändning, autonomi, styrning* samt *vilja och avsikt att byta arbete*. I studien har de diskuterats och testats på nytt. För att ytterligare öka begreppsvaliditeten ombads 10 personer att fylla i en testenkät och sedan kommentera den samt ge förslag på förbättringar. Testenkäten föranledde några justeringar i enskilda frågor samt tillägg av en fråga. I samband med testenkäten ombads testpersonerna att uppskatta tiden för ifyllandet, som varierade mellan 25 och 50 minuter.

Genom dess utformning medger studien statistisk generalisering till socio-nomyrket som empiriskt exempel. Därutöver kan det sätt som utvecklats för att undersöka samspelet mellan externa och interna faktorer i professionens utveckling och dess inre organisering omsättas i andra intraprofessionella fält och sammanhang. Det innebär möjligheter till teoretisk generalisering.

Statistisk analys

I den statistiska analysen har programvaran IBM SPSS Statistics 23, 25 och 26 använts. Statistiska beräkningsmetoder har använts utifrån riktlinjer och rekommendationer i litteratur inom området.³⁸² Frekvenstabeller används för att beskriva fördelningar inom och mellan olika examenskohorter. De central- och spridningsmått som används i redovisning av löneläget är median och percentil samt medelvärde och standardavvikelse. Korstabellanalys används för att undersöka samband mellan variabler på nominal- och ordinalskalenivå. I korstabellanalyserna prövas samband med Pearsons Chi²-test och signifikanstest, som testar om variablerna är signifikant oberoende av varandra.

³⁸² Djurfeldt, Larsson och Stjärnhagen. *Statistisk verktyglåda 1: samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*; Djurfeldt, Göran och Barmark, Mimmi (red.). *Statistisk verktyglåda 2: multivariat analys*. Lund: Studentlitteratur, 2009; Wahlgren, Lars. *SPSS steg för steg*. Lund: Studentlitteratur, 2012; Gujarati, Damodar N. och Porter, Dawn C. *Essentials of econometrics*. New York: McGrawHill, 2010; Lewis-Beck, Michael S. *Applied regression: an introduction*. Beverl18y Hills: Sage, 1980; Schroeder, Larry D., Sjoquist, David L. och Stephan, Paula E. *Understanding regression analysis: an introductory guide*. Beverly Hills: Sage, 1986; Hair, Joseph F. Jr., Black, William C., Babin, Barry J. och Anderson, Ralph E. *Multivariate data analysis: a global perspective*. New Jersey: Pearson, 2010.

Medelvärdesindex redovisas i tabeller, där beräkningen av index har gått till på samma sätt. I det första steget har homogeniteten testats i de utvalda variabler som följs av teoridrivna begrepp och som var tänkta att vara grunden i respektive index. Ett första test har gjorts med Principal component analysis (PCA) med varimax rotation för att se om och hur variablerna hänger samman, medan Cronbach's alpha har varit det avgörande homogenitetstestet. Cronbach's alpha kan anta värden från 0 till 1 och ju närmare värdet 1, desto högre reliabilitet. Värdet för Cronbach's alpha har i vissa fall understigit 0,7 och då har någon eller några variabler uteslutits ur detta index.³⁸³ I något fall låg värdet för Cronbach's alpha nära 0,7, men PCA visade att variablerna, åtminstone delvis, mätte olika saker. Med ett undantag tillämpas homogenitetsvärden över 0,7 som en regel och grund för indexkonstruktion. Undantaget innebär ett homogenitetsvärde över 0,6, men här motiverades indexkonstruktionen av både teori och PCA. De variabler som ingår i index har alla fem svarsalternativ och för att förenkla framställningen har en åtgärd före beräkning varit att koda om variabelvärdena till värden som går från 0 till 4. Därefter har variablerna adderats och sedan dividerats med det antal variabler som ingår i respektive index. Därmed kan varje index anta alla värden från 0 till 4.

Faktoranalys används i den statistiska analysen och det är då Principal component analysis (PCA) som avses. I den metoden för faktorextraktion har rotationsmetoden varimax orthogonal rotation använts. Analysen har tagit med faktorer med eigenvalue ≥ 1 . Ett riktmärke för faktorladdningar på ingående variabler har varit värden som överstiger 0,6 utan att ladda högt på någon annan faktor. Variabler som korrelerar starkt med samma faktor speglar liknande fenomen och den underliggande faktorns innebörd kan tolkas och namnges utifrån innehållet i de ingående variablerna.³⁸⁴ PCA har konsekvent använts som ett inledande steg vid indexkonstruktion.

I analysen har logistisk regressionsanalys använts för att undersöka variationen i en beroende variabel utifrån ett antal oberoende variabler, det vill säga hur den beroende variabeln påverkas av eller samvarierar med ett antal oberoende variabler.³⁸⁵ Logistisk regressionsanalys förutsätter en binär beroende variabel och möjliggör också att binära variabler används som oberoende variabler. Flera variabler har kodats om och transformerats till så kallade dummyva-

³⁸³ Barmark, Mimmi. Faktoranalys. I *Statistisk verktyglåda 2: multivariat analys*, 100, Göran Djurfeldt och Mimmi Barmark (red.), 69–103. Lund: Studentlitteratur, 2009.

³⁸⁴ Barmark. Faktoranalys, 84 ff.

³⁸⁵ Barmark, Mimmi och Djurfeldt, Göran. Logistisk regression. I *Statistisk verktyglåda 2: multivariat analys*, Göran Djurfeldt och Mimmi Barmark (red.), 125–148. Lund, 2009.

riabler. Eftersom ojämn spridning (heteroskedasticitet) och samvariation (multikollinearitet) mellan oberoende variabler kan påverka en regressionsmodell har regressionsdiagnostik genomförts för att kontrollera dem.³⁸⁶ Däremot är autokorrelation inget bekymmer i tvärsnittsdata.

En del av analysen handlar om den variation som finns i socionomernas tjänstetitlar och om att skapa tjänstekategorier som kan bära upp positioner och ett klassifikationsschema över positioner. För att skapa tjänstekategorier har jag vägt samman titlar med det innehåll i arbetsuppgifter som socionomerna har uppgett och kategoriserat denna sammanvägning i åtta olika tjänstekategorier. Kategorierna och deras konstruktion beskrivs mer ingående i kapitel 6, men de bygger på empiri och litteratur om socionomprofessionen samt min egen och andra personers kännedom om yrkesområdet.

Analysen av det empiriska materialet utgår från ett flertal olika variabler och innehåller flera analysmetoder. I tabell 3 (se nästa sida) ges en översiktlig bild av vad analysen innehåller och uppehåller sig kring i dessa avseenden. I tabell 3 har jag skilt på och redovisat beroende och oberoende variabler, även om distinktionen mellan beroende och oberoende variabler spelar mindre roll i tvärsnittsstudier. Med tvärsnittsdata går det inte, åtminstone inte primärt, att dra slutsatser om kausalitet utan snarare handlar analysen om att påvisa samband mellan variabler och diskutera vad sambanden kan betyda.

³⁸⁶ Se exempelvis Hair et al. *Multivariate data analysis*, 82 ff., 204 f.

Tabell 3. Variabler och analysmetoder.

	Beroendevariabel	Oberoende variabel	Analysmetod	Test
Kapitel 5	Arbetsgivare	Examenskohort	Korstabell	Chi ² -test, signifikanstest
	Verksamhetsområde	Examenskohort	Korstabell	Chi ² -test, signifikanstest
Kapitel 6	Tjänstetitel	Examenskohort	Korstabell	Chi ² -test, signifikanstest
	Tjänstekategori	Examenskohort	Korstabell	Chi ² -test, signifikanstest
Kapitel 7	Drivande motiv i karriären	Examenskohort	Korstabell	Chi ² -test, signifikanstest
	Tjänstekategori	Drivande motiv i karriären	Logistisk regressionsanalys	Signifikanstest
	Vidareutbildning	Examenskohort, tjänstekategori	Korstabell	Chi ² -test, signifikanstest
	Engagemang i organisation	Examenskohort, tjänstekategori	Faktoranalys, 1 medelvärdesindex, medelvärdesanalys	Cronbach's alpha (0,82), signifikanstest
Kapitel 8	Kunskapsanvändning	Position	Faktoranalys, 4 medelvärdesindex, medelvärdesanalys	Cronbach's alpha (0,72–0,87), signifikanstest
	Styrning	Position	Faktoranalys, 3 medelvärdesindex, medelvärdesanalys	Cronbach's alpha (0,73–0,77), signifikanstest
	Arbetsautonomi	Position	Faktoranalys, 3 medelvärdesindex, medelvärdesanalys	Cronbach's alpha (0,60–0,80), signifikanstest
	Extern autonomi	Position	Faktoranalys, 1 medelvärdesindex, medelvärdesanalys	Cronbach's alpha (0,72), signifikanstest
	Lön	Position	Medelvärde, medelvärdesanalys	Signifikanstest
Kapitel 9	Antal anställningar under yrkeskarriären	Position	Korstabell	Chi ² -test, signifikanstest
	Tid i nuvarande arbete	Position	Korstabell	Chi ² -test, signifikanstest
	Anställningsform i nuvarande arbete	Position	Korstabell	Chi ² -test, signifikanstest
	Anställningsform i förra arbetet	Position	Korstabell	Chi ² -test, signifikanstest
	Arbetsgivare i nuvarande arbete	Arbetsgivare i förra arbetet	Korstabell	
	Position i nuvarande arbete	Position i förra arbetet	Korstabell	
	Vilja att byta arbete	Position		
Avsikt att byta arbete	Position	Faktoranalys, 2 medelvärdesindex, Medelvärdesanalys	Cronbach's alpha (0,80–0,85), signifikanstest	

Etiska överväganden

Samtliga respondenter har informerats skriftligt om syftet med undersökningen och om att medverkan i studien är frivillig (se enkäten, bilaga 5 i appendix). Alla respondenter har även fått information om bestämmelser kring sekretess, samtycke och behandling av personuppgifter. Informationskravet och samtyckeskravet har hanterats på detta sätt. De har också informerats om att data kommer att presenteras på gruppnivå, det vill säga på ett sådant sätt att svar från enskilda respondenter inte ska vara möjliga att identifiera. De har även informerats om att deras svar anonymiseras i och med öppnandet av svarskuverten, som utförts av oberoende person anställd vid Lunds universitet. Allt enkätmaterial förvaras i låst arkiv där inga namn- och adressuppgifter finns. Namn- och adressuppgifter förvaras i stället på en extern hårddisk som är inlåst och krypteringsskyddad, vilket gör att uppgifterna förvaras på ett sådant sätt att de är oåtkomliga för andra än mig.

Utifrån studiens och enkätfrågornas karaktär och den undersökta gruppens sammansättning samt frivilligheten i deltagandet och sättet att redovisa har etikprövning inte varit nödvändig.³⁸⁷ Frågorna och materialet behandlar inte känsliga personuppgifter om exempelvis sexualliv, etniskt ursprung, religiös eller filosofisk övertygelse och hälsa. Frågorna behandlar inte heller fackföreningstillhörighet eller politisk åskådning, vilket hade gjort etikprövning nödvändig. Bortsett från inledande bakgrundsfrågor gäller enkätens frågor förhållanden som har med arbete och karriär att göra, vilka sammanfaller med studiens övergripande syften och frågeställningar. God forskningsetik sträcker sig dock utanför lagens rāmärken och en fråga som kan diskuteras i förhållande till min studie är enkätens omfattning och den tid som ifyllandet tagit i anspråk.³⁸⁸ Bakom frågorna finns resonemang som motiverade att de ställdes, även om enstaka frågor inte behandlas i redovisning och analys. Utarbetandet av enkäten har skett över tid, utifrån teoretiska resonemang och i återkommande diskussioner, där frågor har preciserats och övervägts. Enkäten har även fyllts i av testpersoner, som gett återkoppling kring formulering och upplevelse av enskilda frågor, enkäten i sin helhet och tidsaspekten.

³⁸⁷ Vetenskapsrådet. *God forskningssed*, 15 f. Stockholm: Vetenskapsrådet, 2017.

³⁸⁸ Ibid.

5. Arbetsfältet

I det här kapitlet presenterar och analyserar jag resultat från enkäten som har med frågor om socionomernas arbetsfält att göra. Presentationen av arbetsfältet inleds med arbetsgivare och fortsätter med verksamhetsområden. I beskrivningen av arbetsfältet presenterar jag först socionomerna i det totala materialet och därefter de tre kohorterna. Här görs sedan jämförelser mellan examenskohorterna, men också utifrån kön och lärosäte för examen. Genom jämförelserna avläses samhällsförändringar i kohorternas fördelning på olika arbetsgivare och verksamhetsområden. Begreppen karriär och kohort används som redskap för att nå kunskap om en professions anpassning till yttre förändringar och dess utveckling i ett nationellt sammanhang. Kapitlet ger alltså en grundbeskrivning av mitt empiriska material jämte jämförande analys avseende arbetsfältet och en ram för den fortsatta analysen. De här förutsättningarna för socionomernas arbete gällde vid undersökningstillfället år 2014.

Arbetsgivare

Över tid har landets kommuner haft central betydelse för socionomprofessionens utveckling, inte minst som arbetsgivare för socionomer. Kommunal förvaltning var ett centralt ämnesområde i den första svenska utbildningen i socialt arbete som startades i Stockholm år 1921.³⁸⁹ I välfärdsstatens utveckling under 1940-talet diskuterades sedan en kommunreform och förändrade personalbehov genom statens organisering. I detta skede startades socialinstitut även i Göteborg och Lund. Kort därefter valdes ordet *socionom* till examenstitel för

³⁸⁹ Pettersson. Socialt arbete, politik och professionalisering, 126. Kollind, Anna-Karin. Kvin-
nor och socialt arbete: vid övergången från filantropi till profession, 183 f. *Socialveten-
skaplig tidskrift*. Vol. 10, nr 2–3, 2003: 172–192. *Institutet för socialpolitisk och kommunal
utbildning och forskning* startades i Stockholm år 1921 och gav med början samma år den
första längre utbildningen i socialt arbete, som innehöll moment av kommunal förvaltning,
statskunskap, nationalekonomi och psykologi.

de tre utbildningarna och år 1962 startades socialinstitut även i Umeå. När socialinstituten förstatligades och blev socialhögskolor i mitten av 1960-talet antogs titeln socionom i examensordningen och utbildningen förlängdes från fem till sju terminer.³⁹⁰ Socialhögskolor startades sedan i Örebro år 1967 och i Östersund år 1971. Parallellt med utbildningens utveckling på 1960-talet diskuterades en ny kommunreform som genomfördes i början av 1970-talet.³⁹¹

Grunden för socionomyrkets professionalisering finns i välfärdsstatens utveckling från 1950- till 1980-talet. Betydande hållpunkter i professionaliseringen finns alltså i en gemensam examenstitel, ökat antal socialhögskolor och förlängd utbildning. Andra hållpunkter finns i uppstarten av ett yrkes- och fackförbund år 1958 samt i socionomutbildningens inordning i Högskoleförordningen år 1977. Socialt arbete blev då en disciplin med forskning, utbildning och profession. I den skissade utvecklingen ökade antalet yrkesverksamma socionomer från ungefär 3 000 till 21 000 socionomer under perioden 1960–1987.³⁹² Utbyggnaden av den offentliga sektorn gav förutsättningar för socionomyrkets professionalisering, och kommunen blev en framträdande arbetsgivare i socionomernas fält tillsammans med landsting (nuvarande regioner) och stat. Yrkets utveckling är således nära sammanbunden med staten och dess organisering i den offentliga sektorn.

Successivt blev landets kommuner administrativt starkare enheter i statens organisering och i mitten av 1990-talet ökade det kommunala självstyret genom decentralisering och delegering av ansvar från stat till kommuner. Nu omfördelades även ansvar mellan landsting och kommuner, som fick utökat ansvar för bland annat äldreomsorg, omsorg enligt LSS och psykiatrisk omvårdnad. I viss mån innebar utvecklingen inom dessa områden att tidigare landstingsanställda blev kommunanställda. Inom både kommuner och landsting blev ekonomistyrning, specialisering, privatisering och digitalisering centrala teman i utvecklingen. Lagar om offentlig upphandling och valfrihet trädde i kraft år 2007 respektive 2008, vilka ytterligare har stimulerat privatisering av välfärdstjänster inom kommunala och landstingskommunala ansvarsområden.³⁹³ Med privatisering avses här att offentliga tjänster också utförs av vinst-

³⁹⁰ Kristiansen. Varför heter det ”socionom”? Om en examenstitels uppkomst och etablering.

³⁹¹ I kommunreformen år 1952 blev 2 281 sockenkommuner 1 037 kommuner. I den andra kommunreformen, som genomfördes år 1970–1974, blev 1 037 kommuner i stället 282 kommuner. Se exempelvis: Edebalk. Den ”nya äldreomsorgen” i Sverige: om framväxten 1965–1993, 14.

³⁹² Se figur 15 och figur 16 i appendix.

³⁹³ Hartman. Inledning i *Konkurrensens konsekvenser*; Wiklund, Stefan. Individ- och familjeomsorgens välfärdstjänster. I *Konkurrensens konsekvenser: vad händer med svensk välfärd?* Laura Hartman (red.), 111–145. Stockholm: SNS Förlag, 2011; SFS 2007:1091 Lag

drivna företag och frivilligorganisationer, men under offentlig finansiering och kontroll.³⁹⁴

Arbetsmöjligheter för socionomer har framträtt inom flera välfärdsstatliga områden, hos olika typer av arbetsgivare och på flera nivåer inom organisationer.³⁹⁵ Sedan slutet av 1990-talet har också antalet lärosäten med socionomprogram och antalet yrkesverksamma socionomer ökat.³⁹⁶ De här ökningarna löper parallellt med den offentliga sektorns utveckling mot NPM-styrning, specialisering, digitalisering och privatisering av offentliga tjänster, vilket har skapat nya administrativa behov i offentliga organisationer.³⁹⁷ Den utveckling som skett sedan 1990-talets mitt har inneburit ett ”kvantitativt take-off” för socionomprofessionen.³⁹⁸

I en studie av Peter Dellgran och Staffan Höjer framgår att ungefär 90 procent av socionomerna var offentliganställda vid ingången till 2000-talet.³⁹⁹ Liknande andel socionomer inom offentlig sektor fann Kerstin Svensson i en studie som genomfördes år 2008, där 61 procent av socionomerna var kommunanställda, 16 procent var landstingsanställda och 13 procent var statsanställda.⁴⁰⁰ I en professionsövergripande studie anges dock att andelen offentliganställda socionomer har minskat med ungefär fem procent under perioden 1996–2010, vilket ses som en följd av privatisering av offentliga tjänster.⁴⁰¹ I en annan studie, som utgår från välfärdstjänstesektorn, visar Laura Hartman att andelen privatanställda har ökat från drygt 10 procent år 2003 till 17 procent

om offentlig upphandling; SFS 2008:962 Lag om valfrihetssystem. Angående socialtjänstens individ- och familjeomsorg. Exempelvis har privatisering av tjänster skett inom barn- och ungdomsvård, missbruksvård, äldreomsorg, LSS-området, skola, förskola och primärvård

³⁹⁴ Se SOU 2016:78 Betänkande av Valfärdsutredningen. *Ordning och reda i välfärden*, 138 ff.

³⁹⁵ jmf Hall. Managementbyråkrati: organisationspolitisk makt i svensk offentlig förvaltning.

³⁹⁶ Sedan år 1993 har Sköndalsinstitutet haft examensrättigheter för socionom. Antalet lärosäten med examensrättigheter för socionomprogrammet har sedan ökat från 7 lärosäten år 2000 till 16 lärosäten år 2017. Antalet yrkesverksamma socionomer har ökat från ungefär 27 000 socionomer år 2000 till 42 000 socionomer år 2017. Se figur 1 och 2, bilaga 2 i appendix.

³⁹⁷ jmf Forsberg. Arbete i offentlig välfärd: mellan organisation och profession. Se Hall. Managementbyråkratins tillväxt. Se även Bornemark, Jonna. *Det omätbaras renässans: en uppgörelse med pedanternas världsherravälde*, 57. Stockholm: Volante, 2018.

³⁹⁸ Se resonemang om ”kvantitativt take-off” i Brante, Svensson och Svensson. Inledning, 38, i *Det professionella landskapets framväxt*.

³⁹⁹ Dellgran och Höjer. *Rörelser i tiden*, 258.

⁴⁰⁰ Svensson. *Socionomer och socialt arbete: en enkätstudie av ett professionellt fält*, 20 f. Studien riktade sig till medlemmar i Akademikerförbundet SSR och inkluderar i någon mån även annan utbildningsbakgrund än socionom.

⁴⁰¹ Brante et al. *Professionerna i kunskapssamhället*, 162.

år 2010 inom några kommunala ansvarsområden, däribland individ- och familjeomsorg, skola, förskola, äldreomsorg och handikappomsorg.⁴⁰² Utöver ansvarsområden varierar privatisering också med kommuntyper, där andelen privatanställda är större i storstads- och förortskommuner än i glesbygdskommuner.

Arbetsgivare och kohorter

För att ta reda på mer om vilka arbetsgivare som finns i fältet och de tre kohorterna ställdes följande fråga i enkäten: *Vem är din nuvarande huvudsakliga arbetsgivare?* Till den frågan gavs sju fasta och ett öppet svarsalternativ.⁴⁰³ I tabell 4 återfinns den offentliga sektorns arbetsgivare i kommun, landsting och stat medan den privata sektorn har delats in i privata företag, eget företag och frivilligorganisationer.

Av tabell 4 framgår att 65 procent av socionomerna i det totala materialet har kommunen som sin huvudsakliga arbetsgivare medan 11 och 10 procent av dem är region- respektive statsanställda. Vid undersökningstillfället var alltså 86 procent av socionomerna offentliganställda medan 12 procent arbetade inom den privata sektorn, det vill säga som anställda i privata företag (8 procent), företagare (2 procent) och anställda i frivilligorganisationer (2 procent). Återstående respondenter återfinns i kategorin övriga arbetsgivare (2 procent), vilken inkluderar dem som är anställda av internationella organisationer, region- och kommunförbund och stiftelser samt de som har flera typer av arbetsgivare.

Tabell 4. Arbetsgivare i nuvarande arbete. Korstabell. Andel i procent.

Arbetsgivare	1987- kohorten (n = 281)	1997- kohorten (n = 299)	2007- kohorten (n = 718)	Totala materialet (n = 1 298)
Kommun	59	56	71	65
Region	16	17	7	11
Stat	12	9	9	10
Privat företag	6	11	8	8
Eget företag	4	3	1	2
Frivilligorganisation	2	2	2	2
Övriga arbetsgivare	1	2	2	2
Totalt	100	100	100	100

⁴⁰² Hartman. Inledning i *Konkurrensens konsekvenser*, 23 ff.

⁴⁰³ Se fråga 16 i enkäten, bilaga 5 i appendix.

Mellan de tre kohorterna finns både likheter och skillnader beträffande arbetsgivare. De likheter som framträder handlar om staten (10 procent), frivilligorganisationer (2 procent) och kategorin övriga arbetsgivare (2 procent). När jag nedan talar om skillnader mellan kohorter handlar det om skillnader som har testats med χ^2 och som är statistiskt signifikanta med p-värden $< 0,05$.⁴⁰⁴

Socionomerna i 2007-kohorten är i större utsträckning kommunanställda än socionomerna i 1987- och 1997-kohorterna (71 procent jämfört med 59 respektive 56 procent), och i mindre utsträckning regionanställda (7 procent jämfört med 16 respektive 17 procent). På det hela taget är 1997-kohortens socionomer i mindre utsträckning offentligtanställda än de i 1987- och 2007-kohorterna (82 procent jämfört med 87 procent i respektive kohort).

Socionomerna i 1997-kohorten är i större utsträckning anställda av privata företag än socionomerna i 1987- och 2007-kohorterna (11 procent jämfört med 6 respektive 8 procent).⁴⁰⁵ Vidare har 2007-kohortens socionomer i mindre utsträckning eget företag som sin huvudsakliga sysselsättning än socionomerna i 1987- och 1997-kohorterna (1 procent jämfört med 4 respektive 3 procent av socionomerna). Utifrån anställningar i privata företag och frivilligorganisationer samt eget företagande arbetar 1997-kohorten i större utsträckning inom den privata sektorn än 1987- och 2007-kohorternas socionomer (16 procent jämfört med 12 respektive 11 procent).⁴⁰⁶

Könsmässiga skillnader

I materialet finns könsmässiga skillnader i andelen anställda inom kommun, stat och privata företag. Kvinnorna i 2007-kohorten är i större utsträckning kommunanställda än männen i samma kohort (73 procent jämfört med 55 procent, se tabell 4b i appendix). De skillnader som finns mellan kohorterna avseende kommunanställda kvarstår i förhållande till 2007-kohortens kvinnor.

I det totala materialet är männen i större utsträckning statsanställda än kvinnorna (15 procent jämfört med 8 procent) och liknande skillnad återfinns mellan män och kvinnor inom 2007-kohorten (18 procent jämfört med 8 procent).

⁴⁰⁴ För de statistiska skillnader som framträder mellan kohorterna i detta avseende varierar χ^2 -värdena mellan 4,6 och 23,2. Styrkan i sambanden kan betecknas som svaga och understiger i samtliga fall 0,15 vid test med Cramers V.

⁴⁰⁵ Här finns en icke-signifikant skillnad mellan socionomerna i 1997-kohorten och 2007-kohorten χ^2 -värde 3,6 vid 1 df; $p < 0,06$.

⁴⁰⁶ Mellan 1987-kohorten och 1997-kohorten blir skillnaden icke-signifikant (χ^2 -värde 2,9; $p < 0,09$; 1 df), även om den procentuella skillnaden motsvarar skillnaden mellan 1997-kohorten och 2007-kohorten. Troligen beror den icke-signifikanta skillnaden på mindre antal individer i 1987-kohorten än i 2007-kohorten.

Vidare är männen i större utsträckning anställda av privata företag än kvinnorna i det totala materialet (13 procent jämfört med 8 procent, se tabell 4b i appendix). Samtidigt är det framförallt 1987-kohortens socionomer (4 procent) och kvinnorna i 1997-kohorten (4 procent) som driver eget företag.

Uppsummerande diskussion

Kommunen är den vanligaste typen av arbetsgivare bland socionomerna. Därmed finns en övergripande likhet mellan resultaten i min studie och resultaten i studier av Dellgran och Höjer, Svensson och Brante med kollegor, vilka framförallt gäller 2000-talets första decennium.⁴⁰⁷ Samtidigt är 2007-kohortens socionomer i större utsträckning kommunanställda än socionomerna i de båda andra kohorterna. Dessutom är kommunala anställningar vanligare bland socionomer med färre år i yrket, där examenskullarna också är större. Därmed måste resultatet lämna öppet för att *antalet* kommunanställda socionomer har ökat och att *andelen* kommunanställda socionomer i *hela* yrkesgruppen kan ha ökat från början av 2000-talet.

I förhållande till Svenssons studie indikerar min studie en minskning av andelen regionanställda socionomer.⁴⁰⁸ I detta avseende finns dock skillnader mellan kohorterna. Socionomerna i 2007-kohorten är i mindre utsträckning regionanställda än socionomerna i de båda andra kohorterna. Skillnaderna kan hänga ihop med att 1987- och 1997-kohorternas socionomer har längre yrkeserfarenhet och mer vidareutbildning, vilket har påvisats bland regionanställda socionomer i en tidigare undersökning.⁴⁰⁹ I 1987- och 1997-kohorterna motsvarar de regionanställda ungefär den andel som Svensson angav bland socionomer år 2008.⁴¹⁰

Oavsett privatisering och ökningen av antalet yrkesverksamma socionomer arbetar alltså majoriteten av socionomerna inom den offentliga sektorn. Som arbetsgivare står kommun, region och stat på så vis för stabilitet i socionomernas fält. När resultaten jämförs med studierna av Dellgran och Höjer samt Svensson verkar dock andelen offentliganställda socionomer ha minskat något sedan 2000-talet medan andelen socionomer som arbetar inom den privata sektorn har ökat.⁴¹¹ Förändringarna ligger i så fall i linje med vad Brante med

⁴⁰⁷ Dellgran och Höjer. Rörelser i tiden; Svensson. Socionomer och socialt arbete: en enkätstudie av ett professionellt fält. Brante et al. Professionerna i kunskapsområdet.

⁴⁰⁸ Svensson. Socionomer och socialt arbete: en enkätstudie av ett professionellt fält.

⁴⁰⁹ Dellgran och Höjer. Rörelser i tiden, 255 f.

⁴¹⁰ Svensson. Socionomer och socialt arbete: en enkätstudie av ett professionellt fält

⁴¹¹ Dellgran och Höjer. Rörelser i tiden; Svensson. Socionomer och socialt arbete: en enkätstudie av ett professionellt fält.

kollegor konstaterat avseende socionomer för perioden 1996–2010.⁴¹² Samtidigt är arbeten inom den offentliga sektorn vanligare bland dem som tagit socionomexamen efter år 2007, vilket här omöjliggör någon uppskattning av hur hela yrkesgruppen fördelar sig över den offentliga och den privata sektorn. Utifrån de tre kohorterna var privatisering något mer än ”ett fenomen på marginalen” av socionomernas intraprofessionella fält år 2014.⁴¹³ Vid undersökningstillfället karaktäriserades samhället av ökande privatisering och en allmän utbredning av NPM som styrningsideal inom den offentliga sektorn.⁴¹⁴

Verksamhetsområden

Professioners arbetsfält innefattar i regel flera verksamhetsområden, som kan ses som kunskaps- och arbetsområden. Verksamhetsområden rör sig tvärs över intraprofessionella fält och kan innefatta flera typer av arbetsgivare och arbeten. När den första utbildningen i socialt arbete startades fanns inte examens titeln socionom, men kommunal förvaltning, barnavård, fattigvård och nykterhetsvård samt personalfrågor inom fabriker och kuratorsuppgifter inom sjukvården var arbetsområden i det framväxande yrkeskollektivet.⁴¹⁵ På 2010-talet har socionomprofessionen framställts som ett mångfacetterat arbetsområde, där socialtjänst, hälso- och sjukvård och skola utgör centrala delar.⁴¹⁶

Vissa av socialtjänstens verksamhetsområden har alltså en lång historia i socionomernas fält även om de förändrats genom exempelvis politiska beslut och organisering liksom av kunskaps- och metodutveckling. Exempelvis var Centralförbundet för socialt arbete (CSA) engagerade i frågor om social barnavård, försörjning och beroendeproblematik under 1900-talets första årtionden. Genom reformer fick kommunerna senare utökat ansvar för fattigvård, barnavård och missbruksvård. I välfärdsstatens utveckling från 1940-talet till 1980-talet blev frågorna också arbetsområden i socionomyrkets professionalisering. På så vis har den sociala barn- och ungdomsvården, missbruks- och öppenvård och ekonomiskt bistånd över tid varit centrala arbets- och verksam-

⁴¹² Brante et al. Professionerna i kunskapssamhället: en jämförande studie av svenska professioner.

⁴¹³ Uttrycket ”ett fenomen på marginalen” används för att beteckna privatisering inom socionomprofessionen i början av 2000-talet i Dellgran och Höjer. Rörelser i tiden, 264.

⁴¹⁴ Se Hall. Managementbyråkrati; Forsberg. Arbetet i offentlig välfärd: mellan organisation och profession.

⁴¹⁵ Kollind, Anna-Karin. Kvinnor och socialt arbete: vid övergången från filantropi till profession.

⁴¹⁶ Dellgran. Socionomer som profession.

hetsområden inom socionomprofessionen.⁴¹⁷ Låt vara att områdena alltjämt förändras genom exempelvis lagstiftning och riktlinjer samt i mötet mellan byråkratiska organisationer och profession.

Inom socionomprofessionen har även verksamhetsområden inom hälso- och sjukvården en historia, vilken sträcker sig till lasarett, hospital och kuratorer i tiden innan socionomtiteln kom till.⁴¹⁸ Frågor om sjukvård och kuratorernas uppdrag vid vårdinrättningar engagerade CSA och inom socialt arbete fanns frågorna då även i ett internationellt sammanhang. I Sverige knöts de även till utbildningsfrågor inom socialt arbete. Sjukvård och kuratorer har alltså en historia i socionomernas fält, liksom den specialisering som skedde inom sjukvården. Breda sjukhusverksamheter specialiserades, exempelvis i barn- och ungdomspsykiatri, somatiska vårdenheter och de sinnessjukhus som senare utvecklades till psykiatrisk öppen- och slutenvård och socialpsykiatri. Psykiatrivårdens avinstitutionalisering påbörjades under 1970-talet och mentalsjukhusens avveckling tog fart i början av 1980-talet.⁴¹⁹

Skolan är ytterligare ett exempel på verksamhetsområde med en historia i socionomernas fält, vilket är sammanbundet med titeln skolkurator. Inom skolan tillkom skolkuratorer på 1940-talet med huvuduppgifter i studie- och yrkesorienterad rådgivning, upplysning och samordning samt som förmedlande länk mellan skola och barnvårdsnämnd.⁴²⁰ Skolkuratorer tillhörde då lärarnas fält, men successivt blev socionom den dominerande utbildningsbakgrunden för skolkuratoriva uppgifter, som utvecklades mot arbete på individ-, grupp- och organisationsnivå, konsultation och samverkan.⁴²¹ Sedan år 2010 är skolkurator en lagstadgad resurs inom grund- och gymnasieskolan, men de skolkuratoriva uppgifterna omgärdas inte av formaliserade krav på socionomexamen och stängning i förhållande till andra yrkesgrupper.⁴²² I stort är dock skolkuratoriva arbetsuppgifter förbehållna socionomer.⁴²³

⁴¹⁷ Jmf med resonemang om dåvarande kärnområden i Johansson, Stina. Social omsorg till socialt arbete: de senaste tio årens historia. I *Att vara socionom: från utbildad till erfaren*, 47, Gunbritt Sandström (red.), 47–64. Lund: Studentlitteratur, 2010.

⁴¹⁸ Olsson. Kuratorn förr och nu.

⁴¹⁹ Brusén, Peter. Psykiatrireformen. I *Från psykiskt sjuk till psykiskt funktionshindrad*, Lars-Christer Hydén (red.), 41–62. Lund: Studentlitteratur, 2005.

⁴²⁰ SOU 1947:11 *Utredning och förslag rörande vissa socialpedagogiska anordningar inom skolväsendet*, 34–52.

⁴²¹ Isaksson, Cristine. Skolkuratorns handlingsutrymme: gränser, legitimitet och jurisdiktion, 50 f. *Socialvetenskaplig tidskrift*. Vol. 21, nr 1, 2014: 47–66.

⁴²² Se SFS 2010:800. *Skollagen*, 2 kap. 25 §.

⁴²³ Blom, Björn, Isaksson, Cristine och Nygren, Lennart. Kuratorn – det sociala arbetets centrala aktör i skolan. I *Socialt arbete i skolan. Villkor, innehåll och utmaningar*, 22 f., Cristine Isaksson, Björn Blom och Lennart Nygren (red.), 19–26. Lund, Studentlitteratur, 2020.

Utöver nämnda verksamhetsområden inom socialtjänstens, hälso- och sjukvårdens och skolans ansvarsområden finns andra verksamhetsområden med längre och kortare historia i socionomernas arbetsfält. Några exempel med längre historia finns i kriminalvård, arbetsmarknadsinsatser och personalarbete. Exempel på områden med kortare historia i socionomernas fält återfinns i LSS-området och äldreomsorgen, där begränsningen hänger samman både med 1990-talets reformer och socionomutbildningens utveckling. Ädelreformen (1992) och Kommunallagen (1993) ökade det kommunala självstyret och banade väg för privatisering. I detta skede i samhällsutvecklingen genomfördes också psykiatrireformen (1994) och handikappreformen (1995). Genom 1993 års högskoleförordning fick även högskolorna ökat självstyre och mandat att besluta om egna utbildningar, där sociala omsorgsprogrammet successivt inordnades i socionomprogrammet under perioden 1998–2007.

Verksamhetsområdet LSS kom till i samband med handikappreformen när lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade trädde i kraft.⁴²⁴ Den nya lagen var en rättighetslag som syftade till att främja jämlika levnadsvillkor och de arbetsmöjligheter som uppstod hängde snarare samman med social omsorgsexamen än socionomexamen. Från slutet av 1990-talet har sociala omsorgsprogrammet inkorporerats i socionomprogrammet, först vid universiteten i Stockholm, Umeå och Göteborg och därefter som en integrerad del i utvecklingen av flera socionomprogram.⁴²⁵ På nationell nivå formaliserades programmens samgående genom högskoleförordningen år 2007, vilket kan ses som en följd av de förändrade omsorgs- och arbetsmarknadsbehov som låg i Ädel- och handikappreformen.⁴²⁶ Omstöpningsen gav en gemensam socionomexamen.

Samma utbildningsförändring som skedde i förhållande till LSS-området skedde i förhållande till äldreomsorgen.⁴²⁷ Genom Ädelreformen hade kommunerna fått det samlade ansvaret för vård och omsorg av äldre, bortsett från akut sjukvård, och äldreomsorgens utförardel hade också öppnats för kontrakterade privata aktörer. Sedan dess har ytterligare förändringar gjorts inom området, där helhetssyn och statliga stimulansåtgärder har återkommit i styrning

⁴²⁴ SFS 1993:387. *Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS)*.

⁴²⁵ Högskoleverket. *Social omsorgsutbildning och socionomutbildning: en översyn*. Stockholm: Högskoleverket, 2003. Stockholms, Umeå och Göteborgs universitet, som tillsammans med Lunds universitet tillhör de äldre socionomprogrammen i denna studie, var först bland lärosätena med detta samgående under 1998–1999. Växjö universitet och Malmö högskola, som tillhör de nyare socionomprogrammen, genomförde fusionen i början av 2000-talet. Vid Högskolan i Jönköping och Linköpings universitet, som också tillhör de nyare socionomprogrammen, utvecklades examensrättigheterna för socionom ur det etablerade sociala omsorgsprogrammet.

⁴²⁶ Ibid.

⁴²⁷ Se Johansson. *Social omsorg till socialt arbete: de senaste tio årens historia*, 52 f.

och kvalitetsutveckling.⁴²⁸ Beskrivningen av reformer och socionomutbildningens förändring fångar inte utvecklingens nyanser, men visar hur äldreomsorg och LSS-området successivt har blivit arbets- och kunskapsområden i socionomernas fält.

Psykiatrireformen blev ett sätt för staten att styra den påbörjade avinstitutionaliseringen inom psykiatrin genom tydligare ansvarsfördelning, ökad samordning och kompetensutveckling. Reformens mål var att personer med psykiska funktionshinder skulle integreras i samhället och kunna leva med samma rättigheter som andra grupper.⁴²⁹ Med psykiatrireformen följde förändringar i arbetssätt och en ansvarsuppdelning mellan landsting (nuvarande regioner) och kommuner kring vård och omsorg vid psykiska funktionsnedsättningar.⁴³⁰ Kommunerna fick ökat ansvar för boende, sysselsättning och social omsorg, där socialpsykiatrin växte fram som ett nytt verksamhetsområde inom den kommunala socialtjänsten.⁴³¹ I den psykiatriska vården förändrades socionomernas arbete mot specialisering, förtydligat ansvar gentemot andra yrkesgrupper och tvärprofessionella team.⁴³² Barn- och ungdomspsykiatrin har utvecklats på andra sätt än vuxenpsykiatrin, men även här ingår socionomerna i tvärprofessionellt arbete inom det medicinska området.

Under 2000-talets första decennium har svenska studier visat att socionomer arbetar inom ett flertal verksamhetsområden.⁴³³ Enligt Dellgran och Höjers studie arbetade knappt var fjärde socionom inom den sociala barnvården i början av 2000-talet.⁴³⁴ Socionomer med examen från 1990-talet arbetade då i större utsträckning inom den sociala barnvården än socionomer med examen från 1970- och 1980-talen. Av dem som hade tagit socionomexamen inom 3 år före undersökningstillfället (år 1998–2001) arbetade 70 procent på social-

⁴²⁸ Wånell, Sven Erik. *Statliga stimulansåtgärder för att främja kvalitén i äldreomsorgen*. Rapport. Stockholm: Stockholms läns äldrecentrum, 2016.

⁴²⁹ Topor, Alan, Denhov, Anne och Bülow, Per. Socialt arbete och människor med psykiska problem: en introduktion. *Socialvetenskaplig tidskrift*. Vol. 26, nr 1, 2019: 5–18.

⁴³⁰ Lindqvist, Rafael, Rosenberg, David och Fredén, Lars. Den svenska psykiatrireformen i nordisk belysning. *Socialmedicinsk tidskrift*. Vol. 88, nr 6, 2011: 524–533. Sundgren, Magnus och Topor, Alain (red.). *Psykiatri som socialt arbete*. Stockholm: Bonniers, 2011; Piuva, Katarina, Börjeson, Martin och Lobos, Cecilia. *Utvärdering i praktiken: om att värdera socialt arbete för människor med psykiska funktionshinder*. Lund: Studentlitteratur, 2011.

⁴³¹ se Topor, Denhov och Bülow. Socialt arbete och människor med psykiska problem: en introduktion.

⁴³² se Dellgran. Socionomer som profession; Sjöström. *To blend in or stand out? Hospital social workers' jurisdictional work in Sweden and Germany*.

⁴³³ Dellgran och Höjer. Rörelser i tiden; Svensson. Socionomer och socialt arbete: en enkätstudie av ett professionellt fält; Kullberg. Socionomkarriärer.

⁴³⁴ se Dellgran och Höjer. Rörelser i tiden.

kontor och främst inom den sociala barnvården, försörjningsstöd eller missbruks- och öppenvård.

I början av 2000-talet framstod socionomprofessionen som ”stratifierad”, där socionomer efter ett tag i yrkeskarriären gick ”via ökad kompetens och meritering vidare till arbetsråden med högre status, lön och utrymme för professionell handlingsfrihet”.⁴³⁵ Områden som förknippades med högre status återfinns i familjerätt, psykoterapiområdet och den privata sektorn. Områden med lägre status fanns i den sociala barnvården, ekonomiskt bistånd, socialtjänstens missbruks- och öppenvård, LSS-området och äldreomsorgen. Socionomer med mindre yrkeserfarenhet var då mer samlade inom områden med lägre status än mer erfarna socionomer. Inom flera av lågstatusområdena, liksom inom hälso- och sjukvårdens och skolans ansvarsområden, har dock privatisering varit en betydande del i utvecklingen.⁴³⁶ Dessutom tycks fler arbetsmöjligheter ha framträtt för socionomer, men också för lärare, sjuksköterskor och andra professioner, i offentliga organisationers administrations- och ledningsstrukturer.⁴³⁷

Verksamhetsområden och kohorter

I enkäten ställde jag en fråga om nuvarande verksamhetsområde: *Vilket verksamhetsområde arbetar Du inom?* Här gavs 20 fasta och ett öppet svarsalternativ. Flera svarsalternativ var möjliga eftersom socionomers arbeten kan sträcka sig över flera verksamhetsområden, inte minst när arbetet handlar om chefskap och administration.⁴³⁸

Av tabell 5 framgår socionomernas spridning över verksamhetsområden, men viss koncentration finns kring sju verksamhetsområden med minst 5 procent av socionomerna i det totala materialet. Dessa återfinns i social barnvård (22 procent), missbruks- och öppenvård (8 procent), LSS-området (7 procent), skola (7 procent), äldreomsorg (5 procent), ekonomiskt bistånd (5 procent), och psykiatri (5 procent). Tillsammans innefattar de här verksamhetsområdena knappt 60 procent av socionomerna i det totala materialet.⁴³⁹

⁴³⁵ Ibid, 257.

⁴³⁶ Hartman. Konkurrensens konsekvenser.

⁴³⁷ Jmf Hall. Managementbyråkrati; Se även Nordstrand Berg och Byrkjeflot. Management in hospitals: a career track and a career trap; SCB. Sjuksköterskor utanför yrket; SCB. Lärare utanför yrket.

⁴³⁸ Se fråga 19 i enkäten, bilaga 5 i appendix.

⁴³⁹ I det totala materialet varierar andelen som arbetar i den privata sektorn mellan verksamhetsområden; LSS-området (12 procent), skolan (9 procent), den sociala barnvården (6

Tabell 5. Verksamhetsområde i nuvarande arbete. Korstabell. Andel i procent.

Arbets- givare	Verksamhetsområde	1987- kohorten (n = 281)	1997- kohorten (n = 299)	2007- kohorten (n = 717)	Totala materialet (n = 1 297)
Kommun	Social barnavård	17	21	24	22
	Socialtjänstens missbruks-/öppenvård	4	8	9	8
	LSS	5	7	9	7
	Äldreomsorg	3	1	8	5
	Ekonomiskt bistånd	3	4	6	5
	Familjebehandling	3	3	2	3
	Övergripande socialtjänst, chefskap	4	3	1	2
	Familjerätt	4	1	1	2
	Social öppenvård och rådgivning	4	2	1	2
	Övergripande socialtjänst, handläggning	3	2	1	2
	Socialpsykiatri	–	1	2	1
	Utveckling/utvärdering, socialtjänst	2	1	1	1
	Övergripande adm., socialtjänst	1	1	1	1
	Skola	5	7	8	7
Region	Psykiatri	5	9	4	5
	Somatik	3	3	2	3
	Primärvård	5	2	1	2
Stat	Arbetsmarknadsinsatser	6	2	2	3
	Kiminalvård	2	1	3	2
	Utbildning/forskning	2	3	1	2
	Försäkringskassan	0	1	2	2
Olika	Personalarbete	3	4	1	2
	Institutionsvård	2	2	2	2
	Övergripande administration	4	1	1	1
	Utveckling och utvärdering	1	1	–	1
	Chefskap	2	1	–	1
	Annan verksamhet, socialt arbete	3	1	2	2
	Migration	–	1	1	1
Annat	Frivilligorganisation	1	2	2	2
	Annat	3	4	1	2
Totalt		100	100	100	100

Utöver de verksamhetsområden som nämnts arbetar en del av socionomerna inom hälso- och sjukvårdens primärvård och somatik, arbetsmarknadsinsatser,

procent), äldreomsorgen (5 procent) och missbruks- och öppenvård (3 procent) – se tabell 5b i appendix.

utbildning och forskning samt inom kriminalvårdens och Försäkringskassans verksamhetsområden.⁴⁴⁰ Andra arbetar inom institutionsvård och personalarbete.⁴⁴¹ De här verksamhetsområdena är vare sig framträdande eller nya områden i socionomernas fält och när de läggs till de sju framträdande verksamhetsområdena innefattas åtta av tio socionomer i min studie.

Mellan de tre kohorterna finns både likheter och skillnader avseende de framträdande verksamhetsområdena. De likheter som finns handlar om *skolan* (7 procent) och *ekonomiskt bistånd* (5 procent). Här finns i och för sig en icke-signifikant skillnad som antyder att 2007-kohortens socionomer i större utsträckning arbetar inom ekonomiskt bistånd än socionomerna i 1987-kohorten.⁴⁴² Både vad gäller skola och ekonomiskt bistånd handlar det om få individer, inte minst i 1987-kohorten, vilket begränsar möjligheten att dra slutsatser om statistiskt signifikanta skillnader. När jag nedan talar om skillnader mellan kohorter handlar det om skillnader som har testats med χ^2 och är statistiskt signifikanta med p-värden $< 0,05$.⁴⁴³

Socionomerna i 2007-kohorten arbetar i större utsträckning inom den *sociala barnvården* än 1987-kohortens socionomer (24 procent jämfört med 17 procent) och 1997-kohorten (21 procent) finns däremellan. Likaså arbetar 2007-kohortens socionomer i större utsträckning inom *missbruks- och öppenvården* (9 procent jämfört med 4 procent) och *LSS-området* (9 procent jämfört med 5 procent) än 1987-kohortens socionomer.⁴⁴⁴ Dessutom arbetar 2007-kohorten i större utsträckning inom *äldreomsorgen* än både 1987-kohortens och 1997-kohortens socionomer (8 procent jämfört med 3 respektive 1 procent). Däremot arbetar socionomerna i 1997-kohorten i större utsträckning inom hälso- och sjukvårdens *psykiatri* än 1987- och 2007-kohorternas socionomer (9 procent jämfört med 5 respektive 4 procent).

Av de tre kohorterna har 1987-kohortens socionomer längst yrkeserfarenhet och *större spridning* över verksamhetsområden än de båda andra kohorterna. Exempelvis arbetar 1987-kohortens socionomer i större utsträckning inom familjerätt än 1997- och 2007-kohorterna (4 procent jämfört med 1 procent i respektive kohort). Vidare arbetar 1987-kohorten i större utsträckning inom hälso- och sjukvårdens primärvård än socionomerna i de båda andra kohorterna (5 procent jämfört med 2 respektive 1 procent). Dessutom arbetar de i

⁴⁴⁰ Inom de här verksamhetsområdena är främst staten arbetsgivare.

⁴⁴¹ Inom de här verksamhetsområdena arbetade ungefär hälften i privat regi.

⁴⁴² χ^2 -värde 2,9; $p < 0,09$

⁴⁴³ För skillnaderna varierar χ^2 -värdena mellan 4,7 och 22,8. Styrkan i sambanden är svag och inget samband överstiger 0,15 vid test med Cramers V.

⁴⁴⁴ Mellan 1997-kohorten och de båda kohorterna finns ingen skillnad avseende missbruks- och öppenvård (8 procent) och LSS-området (6 procent).

större utsträckning inom arbetsmarknadsinsatser än socionomerna i de båda andra kohorterna (6 procent jämfört med 2 procent inom respektive kohort). Socionomerna i 1987-kohorten arbetar också i större utsträckning inom övergripande administration än de båda andra kohorterna (5 procent jämfört med 2 procent inom respektive kohort när övergripande administration inom socialtjänsten inkluderas).

Andra skillnader

Vad gäller verksamhetsområden finns också skillnader utifrån kön och lärosäte för examen. Ett exempel är att 1997-kohortens män i större utsträckning arbetar inom socialtjänstens missbruks- och öppenvård än kvinnorna i samma kohort (15 procent jämfört med 7 procent).⁴⁴⁵ Ett annat exempel är att kvinnorna i det totala materialet i större utsträckning arbetar inom den sociala barnavården än männen (23 procent jämfört med 14 procent),⁴⁴⁶ en skillnad som återkommer inom både 1987- och 2007-kohorterna.⁴⁴⁷

Inom 2007-kohorten arbetar socionomerna med examen från nyare utbildningar i större utsträckning inom LSS-området än dem med examen från äldre lärosäten (14 procent jämfört med 7 procent, se tabell 5c i appendix).⁴⁴⁸ I detta avseende kvarstår skillnaden mellan 1987-kohorten och 2007-kohorten i förhållande till socionomerna med examen från nyare lärosäten.

När LSS-området och äldreomsorgen, områden som tidigare hängde samman med social omsorgsexamen, läggs samman är de särskilt vanliga bland socionomerna med examen från Växjö universitet (nuvarande Linnéuniversitetet; 36 procent), Högskolan i Jönköping (nuvarande Jönköping University;

⁴⁴⁵ Ej i tabell. Chi²-värde 4,7 vid 1 df, p < 0,05.

⁴⁴⁶ Ej i tabell. Chi²-värde 8,4 vid 1 df, p < 0,01.

⁴⁴⁷ I 1987-kohorten arbetar 8 procent av männen och 19 procent av kvinnorna inom den sociala barnavården, vilket ger en icke-signifikant skillnad mellan könen i denna kohort (Chi²-värde 3,5 vid 1 df, p < 0,06). Bland 2007-kohortens socionomer uppgår motsvarande andelar till 15 procent av männen och 25 procent av kvinnorna, vilket ger en skillnad mellan könen inom 2007-kohorten (chi²-värde 4,0 vid 1 df, p < 0,05). Inom 1997-kohorten finns ingen skillnad mellan könen i detta avseende.

⁴⁴⁸ Andelen som arbetar inom LSS-området uppgår till 28 procent av socionomerna med examen från Växjö universitet och till 21 och 19 procent av dem med examen från Högskolan i Jönköping och Malmö högskola.

25 procent) och Malmö högskola (nuvarande Malmö universitet, 23 procent).⁴⁴⁹ Arbete inom LSS-området och äldreomsorgen var vanligare bland socionomer med examen från dessa nyare lärosäten än andra lärosäten.⁴⁵⁰

Uppsummerande diskussion

I likhet med tidigare studier arbetar majoriteten av socionomerna inom socialtjänstens, hälso- och sjukvårdens och skolans ansvarsområden. De här områdena utgår i huvudsak från socialpolitik, hälso- och sjukvårdspolitik och skolpolitik samt några lagar som är styrande för verksamheterna inom dessa ansvarsområden.⁴⁵¹ När några andra verksamhetsområden som arbetsmarknadsinsatser, personalarbete, institutionsvård, utbildning och forskning samt verksamhetsområden inom kriminalvård och Försäkringskassan läggs därtill innefattas merparten av socionomerna i studien. Socionomerna uppvisar i och för sig ett mångfacetterat arbetsområde, men yrkesformationen framstår som en sammanhängande del inom den svenska välfärdstjänstesektorn.

Utifrån nuvarande arbete är *den sociala barnvården* ett framträdande verksamhetsområde inom yrkesgruppen och så tycks det ha varit över tid. De andelar som arbetar inom den sociala barnvården har likheter med resultaten i Dellgran och Höjers studie från början av 2000-talet och området står för stabilitet i socionomernas fält. Detsamma gäller för *missbruks- och öppenvården* och *ekonomiskt bistånd* liksom för *skolan* och *psykiatrin*. Vid undersöknings-tillfället år 2014 var även *LSS-området* och *äldreomsorgen* framträdande verksamhetsområden i socionomernas fält.

I grova drag karaktäriseras 2007-kohorten av arbete inom den sociala barnvården, missbruks- och öppenvården, LSS-området och äldreomsorgen. Hit kan i någon mån även ekonomiskt bistånd och skola föras, även om det inte

⁴⁴⁹ se tabell 5e, bilaga 4 i appendix

⁴⁵⁰ Se tabell 5e, bilaga 4 i appendix. Med andra lärosäten avses här Stockholms universitet (där 19 procent arbetar inom äldreomsorgen och LSS-området), Linköpings universitet (16 procent), Göteborgs universitet (15 procent), Umeå universitet (12 procent) och Lunds universitet (11 procent).

⁴⁵¹ SFS 1991:900 *Kommunallag* (ersatt med SFS 2017:725 *Kommunallag*); SFS 1986:223 *Förvaltningslag* (ersatt med 2017:900 *Förvaltningslag*); SFS 2001:453 *Socialtjänstlag* med lagar SFS 1990:52 *Lag med särskilda bestämmelser om vård av unga* (LVU) och SFS 1988:870 *Lag om vård av missbrukare i vissa fall* (LVM); SFS 1993:387 *Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade* (LSS); SFS 1982:763 *Hälso- och sjukvårdslag* (ersatt med SFS 2017:30 *Hälso- och sjukvårdslag*); SFS 2010:659 *Patientsäkerhetslag* och SFS 2010:800 *Skollag*.

finns några signifikanta skillnader mellan kohorterna i dessa avseenden.⁴⁵² I fältet karaktäriseras 1997-kohorten av arbete inom psykiatri, personalarbete och ”annat” arbete, som ofta sker inom privata företag, medan 1987-kohorten karaktäriseras av spridning över olika verksamhetsområden. I den här spridningen karaktäriseras 1987-kohorten i någon mån av arbete inom familjerätt, arbetsmarknadsinsatser, primärvård och övergripande administration. De kohortbaserade skillnaderna avseende verksamhetsområden har därmed likheter med Dellgran och Höjers resonemang om statusskillnader eller ”stratifiering” inom socionomprofessionen.⁴⁵³ Flera av de verksamhetsområden som karaktäriserar 2007-kohorten förknippades med lägre status i början av 2000-talet. Socionomgruppen arbetar dock med flera saker inom enskilda verksamhetsområden, som inte längre håller för att undersöka statusskillnader.

Av de socionomer som arbetar inom den sociala barnvården, skola, LSS-området och äldreomsorgen är merparten kommunanställda, men troligen har andelen privatanställda socionomer ökat inom de här områdena (se tabell 5b, bilaga 4 i appendix). Ökningen kan relateras till den privatisering av offentliga tjänster som skett i samhället och den ökade andel privatanställda som konstaterats inom vissa av välfärdstjänstesektorns områden, exempelvis äldreomsorg, individ- och familjeomsorg, förskola och skola.⁴⁵⁴ Andelen privatanställda varierar med både verksamhetsområden och kommuntyper, vilket gör det vanskligt att säga något om huruvida andelen socionomer står i paritet med den generella ökningen. Utifrån de tre kohorterna tycks dock andelen privatanställda socionomer ligga i underkant av den beskrivna utveckling mot arbete i privat regi inom välfärdstjänstesektorn fram till år 2010.⁴⁵⁵

Arbetsfältets stabilitet och förändring

Kapitlet ger en ram för socionomernas arbete och karriärer utifrån de arbetsgivare och verksamhetsområden som framträder i socionomernas fält. Diskussionen tar sin empiriska utgångspunkt i de jämförelser som gjorts i de här avse-

⁴⁵² Av socionomerna som ingår i 2007-kohorten och arbetar inom den sociala barnvården, skolan och LSS-området är 18, 14 respektive 9 procent privatanställda.

⁴⁵³ Se Dellgran och Höjer. Rörelser i tiden.

⁴⁵⁴ Hartman. Inledning i *Konkurrensens konsekvenser*.

⁴⁵⁵ *Ibid*, 23. Här anges 17,2 procent privatanställda som en sammanfattande andel privatanställda inom äldreomsorg, handikappomsorg, individ- och familjeomsorg, förskola och skola.

endena, tidigare beskrivningar av arbetsfältet och externa skeenden. Professioner tenderar att anpassa sig till förändringar i den institutionella omgivningen och en teoretisk utgångspunkt för diskussionen återfinns i Candace Jones och Mary B. Dunns resonemang om karriär som en begreppslig länk mellan individer och institution.⁴⁵⁶ Den här länken kan belysa både stabilitet och förändring inom professioner och avsikten med diskussionen är att få ramen för socionomernas arbete och karriärer att framstå i klarare relief.

I socionomernas fält finns flera exempel på både stabilitet och förändring utifrån arbetsgivare och verksamhetsområden. Grovkorniga uttryck för stabilitet finns i att de flesta socionomerna arbetar inom den offentliga sektorn och att majoriteten är kommunanställda, trots ökat antal yrkesverksamma socionomer och statliga ambitioner om privatisering. Särskilt framträdande är kommunen som arbetsgivare i 2007-kohorten, men de är i mindre utsträckning regionanställda än socionomerna i de båda andra kohorterna. I stort återfinns 1997-kohorten i mindre utsträckning inom den offentliga sektorn och i större utsträckning inom den privata sektorn än de båda andra kohorterna. Överhuvudtaget är arbete i privat regi vanligare bland socionomerna i min studie än vad som angavs i början av 2000-talet.⁴⁵⁷

Socionomernas arbete inom den privata sektorn indikerar, även om kohorterna uppvisar skillnader i detta avseende och nya socionomer i stor utsträckning är offentliganställda, att förändring har skett inom professionen.⁴⁵⁸ Troligen har reformer, avreglering och det regelverk som skapats kring offentlig upphandling och valfrihet lett till fler arbetsmöjligheter inom den privata sektorn för socionomer. Processen påminner mycket om Abbotts resonemang om professionalisering, där yttre skeenden och händelser anses lägga grunden för synliga förhållanden inom en profession.⁴⁵⁹ Samtidigt kan Abbotts resonemang problematiseras utifrån socionomerna, som visar att professionens utveckling också påverkas av individuella val. Att 1997-kohorten karaktäriseras av arbeten i privat regi medan 1987-kohortens socionomer troligen har haft fler arbetsmöjligheter inom den privata sektorn än vad gensevaret återspeglar exemplifierar detta. Liknande exempel finns i enskilda verksamhetsområden.

⁴⁵⁶ Jones och Dunn. *Careers and institutions: The centrality of careers to organizational studies*. Angående professioners benägenhet att anpassa sig till förändringar i den institutionella omgivningen, se Svensson. *Professionella villkor och värderingar*, 30 ff., 169.

⁴⁵⁷ Dellgran och Höjer. *Rörelser i tiden*;

⁴⁵⁸ Jmf Dellgran och Höjer. *Rörelser i tiden*; Svensson. *Socionomer och socialt arbete*, 21 f.; Brante et al. *Professionerna i kunskapssamhället*, 49.

⁴⁵⁹ Abbott. *Things of boundaries*; Abbott. *Boundaries of social work or social work of boundaries?*

De skillnader som finns inom professionen vad gäller arbete inom den privata sektorn kan ses som ett samspel mellan externa och interna krafter, mellan arbetsmöjligheter och individuella val. Socionomerna i 1987-kohorten var etablerade inom yrket när privatisering av offentliga tjänster kom i ropet på 1990-talet, även om vägen för privata utförare hade öppnats genom socialtjänstlagen år 1982. Socionomerna i 1997-kohorten tog examen när privatisering blivit en realitet och mötte en annan debatt om privatisering under utbildning och yrkeskarriärernas inledning.⁴⁶⁰ Arbeten i privat regi hade dock begränsad utbredning bland socionomer i början av 2000-talet, arbeten som förknippades med vidareutbildning och erfarenhet.⁴⁶¹ Dessutom fanns generationsbundna skillnader i socionomers attityder till vinstdriven privatisering av offentliga tjänster, där en positiv attityd var vanligare bland yngre än äldre socionomer.⁴⁶² Att arbete i privat regi är vanligare inom 1997-kohorten kan därmed bero på olikheter i både attityd och antaganden om socionomernas fält.

Den skillnad i andelen privatanställda socionomer som finns mellan 1997- och 2007-kohorterna kan inte förstås utifrån tilltagande privatisering och attitydskillnader. Privatiseringen var mer utbredd när socionomerna i 2007-kohorten tog examen, vilket bör innebära att den privata sektorn ingår i deras föreställningar om fält och karriär. I stället kan det vara så att erfarenhet och vidareutbildning fortsatt hängt samman med socionomers arbete i privat regi och att 2007-kohorten inte helt kunnat matcha dessa arbetsmöjligheter, utöver LSS-området, äldreomsorgen, skolan och den sociala barnvården.⁴⁶³ Vid undersökningstillfället gick utvecklingen mot ökad privatisering inom välfärdstjänstesektorn och socionomers val av arbeten i privat regi förtjänar ytterligare uppmärksamhet. Utifrån professioners benägenhet att anpassa sig till yttre krafter kan trenden mot arbete i privat regi troligen ses även i andra professioner, exempelvis bland lärare, läkare och sjuksköterskor.

Majoriteten av socionomerna arbetar inom socialtjänstens, hälso- och sjukvårdens och skolans ansvarsområden. I socionomernas fält är den sociala barnvården, missbruks- och öppenvården, skolan, äldreomsorgen, ekonomiskt bistånd, LSS-området och psykiatrin framträdande verksamhetsområden.

⁴⁶⁰ jmf Trydegård, Gun-Britt. Välfärdstjänster till salu: privatisering och alternativa driftformer under 1990-talet. I SOU 2001:52 *Välfärdstjänster i omvandling*, 2001.

⁴⁶¹ Dellgran och Höjer. Rörelser i tiden.

⁴⁶² Kallio, Meeuwisse och Scaramuzzino. Social workers' attitudes to privatization in five countries. I de nordiska länderna genomfördes studien under 2007–2008.

⁴⁶³ I det totala materialet varierar andelen som arbetar i den privata sektorn mellan verksamhetsområden och i fältets framträdande verksamhetsområden är det främst inom den sociala barnvården, skolan och LSS-området som socionomerna är privatanställda (se tabell 4c i appendix).

Frånsett psykiatrin och skolan handlar det om verksamhetsområden som karaktäriserar 2007-kohorten och förknippades med låg status och socionomers inträde i fältet i början av 2000-talet.⁴⁶⁴ Den sociala barnavården, missbruksvården och ekonomiskt bistånd innefattar dock arbeten som varit centrala i fältet över tid och tillhör professionens kärnområden eller socionomernas "heartland jurisdictions".⁴⁶⁵ Med ökad erfarenhet har socionomerna i viss utsträckning lämnat de här områdena liksom kommunala arbeten på bredare basis. Karriärstrukturen blir på så vis ett sätt för professionen att behålla sin jurisdiktion inom kärnområden när karriärer och kanske även statushierarki rör sig mot andra områden, vilket är ett vanligt utvecklingsmönster i professioner.⁴⁶⁶ De kärnområden som lämnas kommer då att hänga samman med låg status och inträde i ett yrke, vilka kan bli sårbara för konkurrens från andra yrkesgrupper, byråkratisk styrning och annan extern påverkan.

De skillnader som finns mellan kohorterna avseende äldreomsorgen och LSS-området visar att Ädelreformen, handikappreformen och högskoleförordningen är externa krafter som har påverkat socionomernas fält. Här är det främst 2007-kohortens socionomer med examen från nyare lärosäten som har svarat an på arbetsmöjligheter, vilket kan ses på lite olika sätt. Ett sätt handlar om hur arbetsmarknad och möjligheter har sett ut för socionomer som tagit examen vid skilda tillfällen och lärosäten. Socionomerna i 1987- och 1997-kohorterna utbildades alltså under en period då äldreomsorgen och LSS-området snarare tillhörde den sociala omsorgens fält än socionomernas fält. Att väldigt få av 1997-kohortens socionomer arbetar inom äldreomsorgen kan därmed bero på deras sätt att betrakta arbetsfältet och att arbetsområdet har konkurrerat med andra områden i deras karriärer.

Ett annat sätt att se på skillnaderna avseende äldreomsorgen och LSS-området går via fusionen mellan *två* utbildningar och fält samt institutionaliserade antaganden inom dessa. Det sociala livet i *ett* intraprofessionellt fält bygger på symboliska och kulturella trossystem med egna värderingssystem och dominansförhållanden. I och för sig har det säkert funnits en massa idéer och antaganden i landets socionomutbildningar, men en fusion mellan *två* utbildningar och fält inkluderar kamper mellan återhållande och förenande krafter. Socionomerna med examen från nyare lärosäten har gått socionomprogram där social omsorg var en integrerad del i uppstart och utveckling. Vid äldre lärosäten upptogs social omsorg snarare i redan etablerade socionomprogram

⁴⁶⁴ Dellgran och Höjer. Rörelser i tiden; Kullberg. Socionomkarriärer.

⁴⁶⁵ "Heartland jurisdictions" är en term som används i Abbott. *The system of professions*, 119.

⁴⁶⁶ Ibid.

under slutet av 1990-talet.⁴⁶⁷ Dessutom anses nyare lärosäten skilja sig på flera sätt från äldre lärosäten, bland annat genom verksamhetsnära profil och lägre akademisk täthet.⁴⁶⁸ Därigenom kan antaganden om karriär och fält variera med lärosäte för examen och ha betydelse för vad de arbetar med, inte minst i fråga om äldreomsorgen och LSS-området.⁴⁶⁹ En väsentlig fråga handlar dessutom om hur förhållandet mellan studiepraktik och arbete ter sig.

Arbete inom psykiatrin har en historia i socionomernas fält, men genom psykiatrins utveckling under 1990-talet tycks socionomers arbetsmöjligheter och arbetsuppgifter ha förändrats inom det här verksamhetsområdet.⁴⁷⁰ Av de tre kohorterna är det främst socionomerna i 1997-kohorten som har svarat an på arbetsmöjligheter inom hälso- och sjukvårdens psykiatri. Arbeten inom psykiatrin har tidigare förknippats med längre yrkeserfarenhet, vilket här bidrar till att förstå skillnaden mellan 1997-kohorten och 2007-kohorten. Skillnaden i förhållande till 1987-kohorten kan istället och i någon del förstås utifrån psykiatrireformen år 1994 och psykiatrins utveckling sedan 1990-talet, det vill säga utifrån tidpunkt för förändringar och examen. Sett på detta vis blir psykiatrireformen och psykiatrins utveckling externa krafter som har påverkat socionomernas arbetsmöjligheter och har betydelse för skillnader i individuella val mellan 1987- och 1997-kohorten.

Utöver kohort och lärosäte för examen är kön i någon mån en differentierande faktor i fältet vad gäller arbetsgivare och verksamhetsområden. Kvinnorna återfinns i större utsträckning i arbeten inom kommuner och social barnvård än männen och 1987-kohortens kvinnor är i större utsträckning regionanställda än männen i samma kohort. Däremot är männen i större utsträckning stats- och privatanställda än kvinnorna. Könsmässiga skillnader har tidigare konstaterats bland socionomer i både svenska och internationella studier.⁴⁷¹

⁴⁶⁷ Lunds universitet har inte haft något socialt omsorgsprogram och det har då inte skett någon sammanslagning här. I var och en av kohorterna är det socionomerna med examen från Lunds universitet som i minst utsträckning arbetar inom äldreomsorgen och LSS-området.

⁴⁶⁸ Agevall och Olofsson. Universitetslärarna och den högre utbildningen. I *Ett professionellt landskap i förvandling*, Thomas Brante, Kerstin Svensson och Lennart G. Svensson (red.), 91–126. Lund: Studentlitteratur.

⁴⁶⁹ Jmf Olofsson, Gunnar. Mellan yrkeskrav, vetenskaplighet och professionalism. I *Med sikte på profession: akademiska yrkesutbildningar vid ett nytt universitet*, Gunnar Olofsson och Otto Pettersson (red.), 243–254. Lund: Ariadne/Arkiv förlag, 2011.

⁴⁷⁰ Framme, Gunilla. Vad gör socionomerna för skillnad inom den psykiatriska vården?, 86 ff. *Socialvetenskaplig tidskrift*. Vol. 21, nr. 2, 2014: 86–104. Chi²-värde, $p < 0,01$, 1 df; I 2007-kohorten arbetar 8 procent av männen och 3 procent av kvinnorna inom hälso- och sjukvårdens psykiatri, vilket ger en skillnad mellan män och kvinnor inom denna kohort (chi²-värde 5,2; $p < 0,05$; 1 df).

⁴⁷¹ Simpson och Harper Simpson. Women and bureaucracy in the semi-professions; Kullberg. Socionomkarriärer.

Exempelvis ringades vissa könsmonster in i semiprofessioner inom byråkrattiska organisationer i ett amerikanskt sammanhang under 1960-talet.⁴⁷² Professionell status sågs då som ett vanligt motiv för männen i deras karriärer medan balans mellan familjeliv och arbete var en mer central aspekt i kvinnornas karriärer. Då som nu var kvinnorna många och männen få i socialt arbete.

Bland socionomer i Sverige har Kullbergs studie påvisat skillnader i preferenser och möjligheter vid olika tidpunkter i mäns och kvinnors karriärer.⁴⁷³ Männen kunde tidigare och i större utsträckning välja sina nischer för arbete. Ur ett mer generellt perspektiv på professioner tycks karriärvägarna bland individer som utifrån någon strukturell grund är underrepresenterade inom en profession, som männen inom socionomprofessionen, ofta avvika från majoritetens karriärvägar.⁴⁷⁴ Andra undersökningar har dessutom visat att män i kvinnodominerade yrken och kvinnor i mansdominerade yrken i större utsträckning lämnar dessa yrken än kollegorna av dominerande kön.⁴⁷⁵ De skillnader som här framträder mellan män och kvinnor i fråga om arbetsgivare och verksamhetsområden får ses mot denna bakgrund.

Professioner formas över tid och inom en profession sker uppdelning av arbetskraft på någon grund. Socionomprofessionen är inte något undantag i de här avseendena. Antalet yrkesverksamma socionomer har ökat, karriärerna påvisar förändringar i arbetsområdet och examenskohort, men även kön och lärosäte för examen, är differentierande faktorer i arbetsfältet. Utifrån kohorterna tycks fältets utveckling gå på flera håll samtidigt, där arbetsgivare och verksamhetsområden står för både stabilitet och förändring.⁴⁷⁶ Flera skillnader mellan kohorterna kan dessutom förstås som en process, som enligt Becker och Strauss innebär att nya områden och arbetsmöjligheter inom en profession ofta attraherar nya yrkesutövare.⁴⁷⁷ Vanligen är de inte lika drivna av institutionaliserade antaganden och vanor som etablerade kollegor. De skillnader som finns inom 2007-kohorten avseende äldreomsorgen och LSS-området bryter dock till del mot resonemanget om gensvar bland nya yrkesutövare, men ger stöd för kraften i institutionaliserade antaganden.

Utvecklingen i socionomernas arbetsfält är sammanflätad med den offentliga sektorns utveckling och påverkas alltså av det samspel mellan arbetsmöjligheter och individuella val som karriärerna innefattar. Arbetsområdet har

⁴⁷² Simpson och Harper Simpson. Women and bureaucracy in the semi-professions.

⁴⁷³ Se Kullberg. Socionomkarriärer.

⁴⁷⁴ Thomas. Diversity dynamics in the workplace.

⁴⁷⁵ Torre, Margarita. Stoppappers? The occupational trajectories of men in female-dominated occupations. *Work and Occupations*. Vol. 45, nr 3, 2018: 283–312.

⁴⁷⁶ Ibid; Abbott. The order of professionalization.

⁴⁷⁷ Becker och Strauss. Careers, personality and adult socialization, 258.

breddats och dess förhållande till den kunskapsbas som socionomutbildningen förmedlar är en aspekt av professionens utveckling. Mer specifikt tänker jag på hur väl *ett* utbildningsprogram, som i stort stått utan specialinriktningar, och *en* huvudsaklig kunskapsbas kan matcha socionomernas arbeten inom såväl administration, äldreomsorg och LSS som social barnavård, missbruksvård, ekonomiskt bistånd och psykiatri. I och för sig kan här finnas arbetsuppgifter och funktioner som återkommer inom verksamhetsområdena och samlar fältet i förhållande till utbildningen, men kopplingen mellan specifik kunskapsbas och arbetsområde är en fundamental aspekt av professioner.

För att täcka större bredd i arbetsområdet inom en profession krävs i regel mer abstrakt utbildningsinnehåll, vilket akademiseringen av högskolans yrkesutbildningar har bidragit till även inom socionomutbildningen.⁴⁷⁸ Kraven på teoretisk kunskap har ökat medan arbetsfältet har breddats genom samspelet mellan arbetsmöjligheter och val. Dessutom håller Högskoleförordningen öppet både för mer abstrakt innehåll i utbildningen och ökad bredd i arbetsfältet.⁴⁷⁹ Sådan utveckling, där utbildningen blir mer abstrakt för att täcka ett vidgat arbetsområde, kan enligt Abbott skapa glapp mellan kunskapsbas och arbete, mellan utbildning och praktik. I sådana glapp kommer arbetet att stå öppet för allmänna kunskaper och specialisering utanför professionen, vilket leder till en försvagad profession.⁴⁸⁰ I vilken mån det har uppstått glapp mellan socionomers specifika kunskapsbas och breda arbetsområde är en öppen fråga, som inkluderar betydelsen av vidareutbildning.

Ofta hänger karriärerna inom en profession samman med anseende och prestige inom yrket, det vill säga med den statushierarkiska ordning som formas i fältet. I fråga om arbetsgivare och verksamhetsområden behöver resultaten i min studie hålla öppet för de rörelsemönster i socionomernas karriärer som konstaterades i början av 2000-talet.⁴⁸¹ I stort handlade rörelsemönstren om att socionomer ofta började sina yrkeskarriärer inom socialtjänstens barnavård, missbruks- och öppenvård eller ekonomiskt bistånd. Därefter gick de vidare till arbete inom exempelvis hälso- och sjukvård, familjerätt, terapeutiskt arbete eller arbete inom privat sektor. Socionomer ansågs då röra sig mot arbeten med högre status, där den statusmässiga skiktningen baserades på arbetsgivare och verksamhetsområden. Arbete i privat regi har dock blivit vanligare i fältet och både arbetsgivare och verksamhetsområden innefattar flera typer av arbeten. I

⁴⁷⁸ Abbott. *The system of professions*, 88; Smeby, Jens-Christian. *Academic drift in vocational education? I From vocational to professional education: educating for social welfare*, Jens-Christian Smeby och Molly Stphen (red.), 7–25. London och New York: Routledge.

⁴⁷⁹ Se SFS 1993:100 *Högskoleförordning*, bilaga 2.

⁴⁸⁰ Abbott. *The system of professions*, 88.

⁴⁸¹ Dellgran & Höjer. *Rörelser i tiden*; Kullberg. *Socionomkarriärer*.

Lennart G. Svensson och Ylva Ulfsson Erikssons studier om yrkesstatus framstår dessutom flera av socionomernas befattningstitlar med varierande status.⁴⁸² Därigenom har det blivit problematiskt att tala om statuskillnader inom professionen enbart utifrån arbetsgivare och verksamhetsområden.

Inom professioner återkommer i regel vissa arbetsuppgifter och funktioner i flera områden och bildar positioner i någon slags statushierarkisk ordning.⁴⁸³ Externa processer har successivt förändrat hur kedjan av arbetsmöjligheter rör sig inom och omkring socionomprofessionen, där gennsvaret framförallt tycks bero på utbildningsgeneration och i viss mån på kön och lärosäte för examen.⁴⁸⁴ Troligen har skillnaderna ökat inom yrkesgruppen genom socionomernas antalsmässiga ökning och de yttre krafter som varit i omlopp sedan 1990-talet.⁴⁸⁵ Mellan de grupper som finns i olika typer av arbeten i fältet kan det alltså finnas en rad skillnader, inte minst vad gäller självständighet, kunskap och lön. Sådana skillnader förblir dolda när jämförelser handlar om arbetsgivare och verksamhetsområden. Genom att istället bryta upp yrkeskollektivet utifrån befattningstitlar och arbetsuppgifter kan det vara möjligt att undersöka hur positioner framstår i socionomernas fält utifrån några valda faktorer. För att kunna säga något om mobilitet krävs ett klassifikationsschema över fältets positioner.

⁴⁸² Svensson och Ulfsson Eriksson. Yrkesstatus: en sociologisk studie av hur yrken uppfattas och värderas, 30 ff. I fråga om status rankade allmänheten personalchef till plats 26 bland 100 yrken år 2002. Skolkurator hamnade då på plats 47 medan socialsekreterare hamnade på plats 59. I 2018 års rankning hade socialsekreterare och personalchef klättrat till plats 53 respektive 23 medan skolkurator rankades till plats 48. Resultaten från 2018 års studie har kommunicerats muntligt av författarna.

⁴⁸³ Freidson. Professionalism, 144; Abbott. The system of professions, 118 f.; Abbott. Status and status strain in the professions.

⁴⁸⁴ Se Abbott. Status and status strain in the professions.

⁴⁸⁵ Hörnqvist. Klasstruktur och arbetets organisering, 167 ff. Jmf Sorokin. Social mobility, 116.

6. Titlar, funktioner och tjänstekategorier

Titeln socionom är en examenstitel och socionomers befattningstitlar bestäms i de organisationer där de arbetar. Befattningstitlarna är dessutom många i fältet och utgör inte någon hållbar analytisk grund. I kapitlet presenterar jag först socionomerna utifrån befattningstitlar i nuvarande arbete och i detta avseende görs jämförelser mellan de tre kohorterna. Vissa titlar innefattar liknande arbetsuppgifter och tillsammans utgör titlar och arbetsuppgifter återkommande funktioner i socionomernas fält. Utifrån tidigare beskrivningar och empiri ringar jag in funktioner i fältet, vilka diskuteras som tjänstekategorier. Därefter presenteras kohorterna utifrån de tjänstekategorier som framträder och även i detta avseende görs jämförelser utifrån kohort, kön och lärosäte för examen. Utifrån fördelningen analyseras även kopplingen mellan utbildning och arbetsområde jämte samhällsförändringars samspel med karriärerna i fältet. Tjänstekategorierna utgör en grund för den fortsatta analysen, där de utvecklas och prövas som positioner i socionomernas fält. Socionomernas befattningstitlar och tjänstekategorier var de som gällde vid undersökningstillfället år 2014.

Befattningstitlar

När socionomtiteln började användas fanns befattningstitlar som inspektör/inspektris, kurator och personalkonsulent i det framväxande yrkeskollektivet. Andra tidiga befattningstitlar var socialassistent och barnvårdsassistent. I början av 1980-talet ersattes befattningstiteln socialassistent med socialsekreterare och befattningstitlar som frivårdsinspektör, arbetsförmedlare, fältassistent och skolkurator fanns då också i fältet.

I Högskoleverkets utvärdering av socionomprogrammen år 2000 sägs att ”arbetsfältet för socionomer alltid har varit mycket brett” och att yrkeskarriärens möjligheter är många för socionomer.⁴⁸⁶ Utvärderingen anger också några av de befattningstitlar som socionomerna hade vid denna tidpunkt, till exempel socialsekreterare, fältassistent, skolkurator, familjerådgivare, personalkonsulent, assistent och kurator. Under 2000-talet var socialsekreterare en vanlig befattningstitel och främst bland socionomer med få år i yrket medan titeln kurator, som också var vanlig, förknippades med längre yrkeserfarenhet.⁴⁸⁷ I Svenssons studie från år 2008 angav socionomerna dock över ett hundra befattningstitlar.⁴⁸⁸ Några ytterligare exempel på befattningstitlar fanns då i familjerådgivare, familjebehandlare och behandlingsassistent samt i samordnare, verksamhetsutvecklare och enhetschef.

En statlig utredning från år 2015 angav att yrkesprogram som inte leder till ett legitimationsyrke ofta har stor yrkesspridning.⁴⁸⁹ Här utgör socionomer ett exempel, där man anger att ”bara 49 procent återfanns inom yrkesgruppen socialsekreterare och kuratorer”. Att så stor andel innefattades av de här två titlarna är anmärkningsvärt, även om tidigare studier också har angett socialsekreterare och kurator som framträdande befattningstitlar bland socionomer.⁴⁹⁰ I början av 2000-talet var befattningstiteln socialsekreterare särskilt vanlig bland socionomer med kortare tid i yrket medan befattningstiteln kurator var vanligare bland socionomer med fler år i yrket.⁴⁹¹

Professionellt arbete sker i organisationer med administrativa behov. Därför finns oftast och i någon utsträckning administrativt arbete inom professioner, även om sådant arbete mer handlar om byråkratisk auktoritet än yrkesmässigt anseende.⁴⁹² Enligt Eliot Freidson möter professionella dessutom oftast två uppåtgående linjer av mobilitet, där den ena är präglat och kontrollerad av yrket medan den andra är organisatoriskt och byråkratiskt inriktad. Över tid har chefsbefattningar och administrativa befattningar funnits i socionomernas

⁴⁸⁶ Högskoleverket. *Utvärdering av socionomutbildningar*, 77 ff. Högskoleverkets rapportserie 2000:6 R. Stockholm: Högskoleverket, 2000.

⁴⁸⁷ Dellgran och Höjer. *Rörelser i tiden*; Svensson. *Socionomer och socialt arbete: en enkätstudie av ett professionellt fält*.

⁴⁸⁸ Svensson. *Socionomer och socialt arbete: en studie av ett professionellt fält*, 20.

⁴⁸⁹ SOU 2015:70 *Högre utbildning under 20 år*. Betänkande av Utredningen om högskolans utbildningsutbud, 223.

⁴⁹⁰ Dellgran och Höjer. *Rörelser i tiden*; Svensson. *Socionomer och socialt arbete: en enkätstudie av ett professionellt fält*.

⁴⁹¹ Dellgran och Höjer. *Rörelser i tiden*.

⁴⁹² Freidson. *Professionalism*, 76 f.

fält, inte minst när förvaltningslinjen fanns som valbar inriktning i socionomutbildningen.⁴⁹³ I sammanhanget framstår dock befattningstitlarna enhetschef, verksamhetsutvecklare och samordnare som uttryck för de organisatoriska förändringar som skett sedan 1990-talet. Befattningstiteln enhetschef kan här ses som en produkt av nya styrformer inom offentlig sektor och en uppdelning i enheter med utförar-, personal- och budgetansvar inom kommunal förvaltning. Befattningstiteln samordnare kan ses som en produkt av specialisering och tvärprofessionell tjänsteproduktion, vilket har ökat behoven av koordinering av professionella tjänster.

Vissa av socionomernas befattningstitlar innefattar både specifika och mer allmänna uppgifter. Familjebehandlare är ett exempel på en sådan befattningstitel, som innefattar psykosocialt rådgivnings- och behandlingsarbete i familjer. Den typen av arbete har länge varit central bland socionomer och har åtminstone tidigare och till del inrymts i socialsekreterares arbete. Titeln familjebehandlare anger dock att arbetet med förändring i familjer har blivit mer nischat och specialiserat än det arbete som utförs av socialsekreterare.⁴⁹⁴ Andra exempel återfinns i titlarna LSS-handläggare och biståndsbedömare, som kan ses som uttryck för den organisatoriska utveckling och specialisering som skett i spåren av Ädel- och handikappreformen.⁴⁹⁵ Troligen hörde de här båda titlarna mer samman med det sociala omsorgsprogrammet före samgåendet med socionomprogrammet.

Befattningstitlar och kohorter

I enkäten ställdes en fråga om befattningstitel: *Hur benämns den befattning du har i din nuvarande anställning?* Till frågan gavs sjutton fasta och ett öppet svarsalternativ.⁴⁹⁶

I det totala materialet återfinns drygt 150 befattningstitlar bland socionomerna, men sex enskilda titlar är framträdande: socialsekreterare (23 procent av socionomerna), kurator (10 procent), enhetschef (7 procent), skolkura-

⁴⁹³ Se Flemström, Carin, Larsson, Stig och Swärd, Hans. *Rekordårens socionomer: utbildning, yrkeserfarenheter och livshistorier i ett 50-årsperspektiv*, 54, 69. Hägersten: Tidskriften Socialpolitik, 2019.

⁴⁹⁴ Jmf Bergmark och Lundström. Det socialtjänstbaserade sociala arbetets organisering.

⁴⁹⁵ se Blomberg, Staffan. *Specialiserad biståndshandläggning inom den kommunala äldreomsorgen: genomförandet av en organisationsreform och dess praktik*. Akademisk avhandling. Socialhögskolan, Lunds universitet, 2004.

⁴⁹⁶ Se fråga 20 i enkäten, bilaga 5 i appendix.

tor (6 procent), biståndsbedömare (3 procent) och familjehandlare (3 procent). Vid undersökningstillfället hade drygt hälften av socionomerna någon av de här sex befattningstitlarna i sina arbeten, vilka redovisas i tabell 6.

När några andra befattningstitlar, som är kända i socionomernas fält, läggs till de redovisade titlarna innefattas tre av fyra socionomer i det totala materialet (ej i tabell). Med några andra befattningstitlar avser jag personalkonsulent, konsulent, familjerättssekreterare, familjehemssekreterare, frivårdsinspektör, LSS-handläggare, handläggare, föreståndare, inspektör, terapeut, fältassistent, arbetsförmedlare och olika chefsbefattningar (utöver enhetschef).

Tabell 6. Befattningstitlar i nuvarande arbete. Korstabell. Andel i procent.

Befattningstitel	1987-kohorten (n = 283)	1997-kohorten (n = 300)	2007-kohorten (n = 719)	Totala materialet (n = 1 302)
Socialsekreterare	13	20	28	23
Kurator	13	15	7	10
Enhetschef	10	8	6	7
Skolkurator	4	6	7	6
Biståndsbedömare	2	0	5	3
Familjehandlare	4	4	2	3
<i>Summerad andel</i>	46	53	55	52

Mellan de tre kohorterna finns statistiska skillnader avseende de sex framträdande befattningstitlarna. När jag nedan talar om skillnader mellan kohorterna handlar det om skillnader som har testats med χ^2 och är statistiskt signifikanta med p-värden $< 0,05$.⁴⁹⁷

När det gäller titeln socialsekreterare finns skillnader mellan de tre kohorterna: Den största andelen socialsekreterare finns i 2007-kohorten (28 procent), den lägsta i 1987-kohorten (13 procent) och 1997-kohorten finns däremellan (20 procent). Vidare har 2007-kohortens socionomer i större utsträckning titeln biståndsbedömare i sina arbeten än socionomerna i 1987- och 1997-kohorterna (5 procent jämfört med 2 respektive 0 procent). Däremot har socionomerna i 1987- och 1997-kohorterna i större utsträckning befattningstiteln kurator i sina arbeten än 2007-kohortens socionomer (13 respektive 15 procent jämfört med 7 procent). Vad gäller befattningstiteln enhetschef finns ingen skillnad mellan 1997-kohorten (8 procent) och de båda andra kohorterna, men 1987-kohortens socionomer har i större utsträckning titeln enhetschef i sina arbeten än socionomerna i 2007-kohorten (10 procent jämfört med 6 procent).

⁴⁹⁷ För skillnaderna varierar χ^2 -värdena mellan 4,6 och 23,7 vid en frihetsgrad. Styrkan i sambanden är svag och inget samband överstiger 0,15 vid test med Cramers V.

Avseende titlarna familjebehandlare och skolkurator finns icke-signifikanta skillnader, som indikerar att 1987-kohortens socionomer i större utsträckning arbetar som familjebehandlare än socionomerna i 2007-kohorten (4 procent jämfört med 2 procent)⁴⁹⁸ och i mindre utsträckning som skolkurator (4 procent jämfört med 7 procent).⁴⁹⁹ Här handlar det om få individer i kohorterna, vilket begränsar möjligheten att dra slutsatser om statistiskt signifikanta skillnader.

Skillnader utifrån kön och lärosäte

I det totala materialet har kvinnor i större utsträckning befattningstiteln socialsekreterare än männen (24 procent jämfört med 14 procent), och liknande skillnad finns inom 2007-kohorten (29 procent jämfört med 14 procent). Inom 2007-kohorten har dessutom socionomer med examen från äldre lärosäten i större utsträckning titeln socialsekreterare i sina arbeten än de med examen från nyare lärosäten (30 procent jämfört med 20 procent).⁵⁰⁰ Däremot har 2007-kohortens socionomer med examen från nyare lärosäten i större utsträckning titeln enhetschef i sina arbeten än de med examen från äldre lärosäten (9 procent jämfört med 5 procent).⁵⁰¹

I det totala materialet har kvinnorna i större utsträckning titeln biståndsbildare än männen (4 procent jämfört med 1 procent). Därutöver finns icke-signifikanta skillnader som indikerar att kvinnorna i större utsträckning har titeln skolkurator i sina arbeten än männen i det totala materialet (7 procent jämfört med 3 procent).⁵⁰² Skillnaden återkommer mellan 1997-kohortens kvinnor och män (7 procent jämfört med 0 procent).⁵⁰³ I fråga om titeln kurator finns

⁴⁹⁸ Chi²-värde 3,6 vid 1 df, $p < 0,06$.

⁴⁹⁹ Chi²-värde 3,6 vid 1 df, $p < 0,06$.

⁵⁰⁰ Mest påtaglig är skillnaden avseende titeln socialsekreterare mellan socionomer med examen från Göteborgs och Växjö universitet, där andelen socialsekreterare uppgår till knappt 35 procent respektive drygt 8 procent.

⁵⁰¹ Särskilt framträdande är titeln enhetschef bland socionomerna med examen från Växjö universitet (drygt 11 procent) och Högskolan i Jönköping (drygt 21 procent). Bland 2007-kohortens socionomer med examen från Lunds och Stockholms universitet uppgår motsvarande andelar till 3 procent och bland dem med examen från Umeå och Göteborgs universitet uppgår andelen till 6 procent av socionomerna inom respektive grupp. Mellan, å ena sidan, 1987- och 1997-kohorternas socionomer och, å andra sidan, 2007-kohortens socionomer med examen från Växjö universitet och Högskolan i Jönköping finns ingen skillnad i andelen socialsekreterare eller andelen enhetschefer. Inom 2007-kohorten återfinns titeln enhetschef framförallt inom verksamhetsområdena äldreomsorg och LSS.

⁵⁰² chi²-värde 3,7 vid 1 df; $p < 0,06$

⁵⁰³ chi²-värde 3,8 vid 1 df; $p < 0,06$

en icke-signifikant skillnad som anger att 1987-kohortens kvinnor i större utsträckning har titeln kurator i sina arbeten än männen i samma kohort (13 procent jämfört med 4 procent).⁵⁰⁴

Uppsummerande diskussion

I SOU 2015:70 anges att utbildningar som inte leder till ett legitimationsyrke, exempelvis socionom, jurist och ingenjör, ofta hänger samman med stor spridning över befattningstitlar.⁵⁰⁵ I min studie anger socionomerna drygt 150 befattningstitlar, vilket är något fler än i Svenssons undersökning från år 2008.⁵⁰⁶ Samtidigt finns en koncentration till de sex vanligaste befattningstitlarna i fältet, vilka innefattar drygt hälften av socionomerna. I likhet med vad som framkommit genom tidigare studier är socialsekreterare den mest framträdande befattningstiteln bland socionomerna, där andra vanliga titlar återfinns i kurator, enhetschef, skolkurator, biståndsbedömare och familjebehandlare.⁵⁰⁷ Titeln socialsekreterare är dock vanligare i 2007-kohorten medan titeln kurator är vanligare i 1987- och 1997-kohorterna. I det totala materialet har 39 procent av socionomerna titlarna socialsekreterare, kurator och skolkurator i sina arbeten och därmed finns en oklar skillnad i förhållande till vad som anges i SOU 2015:70.⁵⁰⁸ På det hela taget är dock 1987-kohorten mer spridd över befattningstitlar än 2007-kohorten. Dessutom innehåller yngre examenskullar både fler socionomer och socialsekreterare, vilket kan förklara skillnaden.

Över tid har chefsbefattningar inom offentlig förvaltning funnits i socionomernas fält, även om befattningstiteln enhetschef har framträtt genom organisatorisk funktions- och uppgiftsindelning. Titeln enhetschef återfinns främst bland 1987- och 1997-kohorternas socionomer och ofta inom socialtjänstens barnavård, missbruks- och öppenvård och ekonomiskt bistånd. De enhetschefer som finns bland 2007-kohortens socionomer arbetar framförallt inom äldreomsorgen och LSS. I brist på jämförelsepunkter är det svårt att avgöra om titeln enhetschef har blivit vanligare bland socionomer sedan 2000-talets början.

Utifrån materialet finns skäl att fråga sig vad spridning över befattningstitlar innebär vad gäller specialisering och status i fältet. Exempelvis pekade en amerikansk studie i slutet av 1970-talet på möjliga kopplingar mellan prestige och termen specialist, även om advokaters specialisering främst genererade status

⁵⁰⁴ χ^2 -värde 3,2 vid 1 df; $p < 0,08$

⁵⁰⁵ SOU 2015:70 Högre utbildning under 20 år, 223.

⁵⁰⁶ Svensson. Socionomer och socialt arbete: en enkätstudie av ett professionellt fält.

⁵⁰⁷ Se Svensson. Socionomer och socialt arbete: en enkätstudie av ett professionellt fält.

⁵⁰⁸ SOU 2015:70 Högre utbildning under 20 år, 223.

när utförandet understödde den kollektiva verksamheten.⁵⁰⁹ Bland socionomer kan det dessutom vara så att den specialisering som alltjämt sker inom organisationer och profession gör att arbetet i vissa funktioner upplevs som mer nischat än vad ”vanliga” befattningstitlar representerar. Åtminstone kan det finnas befattningstitlar som analytiskt lett till glidningar. Här är det omöjligt att avgöra hur väl angivna titlar återspeglar anställningskontrakt, men befattningstitlar framträder genom ett organisatoriskt och subjektivt filter som ger överdriven variation i fältet. Befattningstitlarna utelämnar gemensamma drag i arbetet och återkommande funktioner kan utgöra en bättre analytisk grund.

Tjänstekategorier

Jag har utgått från arbetsuppgifter och befattningstitlar för att ringa in centrala funktioner bland socionomerna och på den grunden skapa tjänstekategorier i socionomernas fält. Inom en profession finns ofta centrala funktioner som återkommer i det avgränsade arbetsområdet och hänger samman med den kunskapsbas som professionen vilar på.⁵¹⁰ Arbetsområdets avgränsning är en av professionernas grundvalar. Finns inte sådan avgränsning så handlar det inte om en profession utan om svaga kopplingar mellan en viss kunskapsbas och olika typer av arbeten. Ju starkare koppling mellan kunskapsbas och arbetsområde, desto starkare jurisdiktion och mer monopolliknande situation. Socionom är inget legitimationsyrke med skyddade titlar, vilket gör fältet öppet för nya befattningstitlar och konkurrens med andra yrkesgrupper.⁵¹¹ De tjänstekategorier som utvecklas och presenteras här bygger på socionomernas funktioner i nuvarande arbete.

Sedan 1990-talet har genomgripande förändringar skett i de organisationer där socionomer arbetar. Centrala förändringsteman återfinns i specialisering och funktionsindelning, där utvecklingen har breddat socionomernas arbetsområde och fört med sig fler befattningstitlar. För att komma bakom de organisatoriskt framdrivna befattningstitlarna och nå mer grundläggande drag i arbete och karriärer har kategorisering utifrån socionomernas titlar och arbets-

⁵⁰⁹ Laumann, Edward O. och Heinz, John P. Specialization and prestige in the legal professions: the structure of deference. *American Bar Foundation Research Journal*. Vol. 2, nr 1, 1977: 155–216.

⁵¹⁰ Abbott. *The system of professions*, 117 ff. Freidson. *Professionalism*, 144.

⁵¹¹ Sedan år 2019 omgärdas kuratorstiteln inom hälso- och sjukvården av legitimation, vilket innebär stängning såväl inom professionen som gentemot andra yrkesgrupper.

uppgifter varit nödvändig. Återkommande funktioner har då blivit tjänstekategorier i fältet. Min utgångspunkt har varit att skapa rimliga tjänstekategorier som åskådliggör socionomernas arbeten samt håller som analytisk grund och för att bära fram möjliga positioner i det intraprofessionella fältet. Det problematiska med kategoriseringar är överlag att nyanser döljs och att några individer faller ifrån eller tveksamt hamnar i en kategori.

För att skapa robusta tjänstekategorier har jag tagit del av litteratur som kategoriserat socionomers arbetsområde.⁵¹² Heltäckande kategorier saknas dock och området förändras alltjämt. Därför är mina kategorier främst empiridrivna utifrån frågor om befattningstitel och arbetsinnehåll. I tveksamma fall har jag övervägt fritextsvar kring titel och innehåll samt angivna verksamhetsområden. I skapandet av kategorier har jag också använt min erfarenhet inom fältet samt diskuterat kategorier och kategorisering under arbetets gång.

Överväganden kring tjänstekategorier

Socionomprofessionen har beskrivits som ett mångfacetterat arbetsområde, ett område som ger svårigheter när det kommer till kategorisering av socionomernas arbeten.⁵¹³ En sådan beskrivning kan dock problematiseras utifrån den koncentration som finns kring arbetsgivare och verksamhetsområden. Dessutom finns koncentration till sådana befattningstitlar som är kända och etablerade i fältet, där befattningstitlarnas totala antal ger en överdriven variation.

I ett försök att kategorisera det sociala arbetets praktik på 1980-talet tog Harald Swedner utgångspunkt i olika former av arbete, arbetsplatser och politiska områden.⁵¹⁴ Socialt arbete sågs i och för sig som vidare än socionomernas arbetsområde, men också som en sammanhängande del på olika nivåer i samhällsligt förändringsarbete.⁵¹⁵ De arbetsplatser som ringade in socialt arbete som yrkespraktik på 1980-talet var bland annat socialbyråer, sjukhus, vårdcentraler, skolor, ålderdomshem och nykterhetsvårdsanstalter samt förvaltningar, organisationer och företag. De olika former av arbete som Swedner ansåg som ka-

⁵¹² Swedner. Socialt arbete: en tankeram, 46 ff.; Göransson, Månsson och Sundberg. Socialsekreterarnas arbetsmiljö; Olsson. Kuratorn förr och nu.

⁵¹³ Se Dellgran. Socionomer som profession.

⁵¹⁴ Swedner. Socialt arbete: en tankeram, 46 ff.

⁵¹⁵ Utifrån intervjuer med professorer i socialt arbete i Sverige visar Panican och Björklund att professorernas bild av professionellt socialt arbete och socionomprofession i stort sammanfaller. I intervjuerna har de valt att betona likheter snarare än skillnader; Panican och Björklund. Generisk valideringsmodell för bedömning av reell kompetens för tillgodoräknande som högskoleutbildning (GVTH) samt valideringskriterier för socionomexamen, 29.

raktäristiska för socialt arbete var bland annat psykosocialt arbete, kuratorsarbete, ekonomiskt stödarbete, omsorgsarbete, juridisk rådgivning, personalvårdande arbete, socialpedagogiskt arbete och socialt kontrollarbete.⁵¹⁶

Vid tiden för Swedners studie hade socionomutbildningen tre inriktningar i sociala linjen, förvaltningslinjen och en teoretisk linje. Förvaltningslinjen var mer inriktad mot arbeten på organisationens nivå inom offentlig förvaltning medan sociala linjen var inriktad mot psykosocialt arbete. Vid 1980-talets mitt försvann förvaltningslinjen och den teoretiska linjen från socialhögskolorna, och socionomutbildningen kom att bestå av den sociala linjen.⁵¹⁷ I och för sig kan den teoretiska linjen, som var mer forskningsinriktad än de båda andra inriktningarna, i någon mån ha ersatts av senare magister- och mastersprogram i socialt arbete. Hur den förändring som skedde vid 1980-talets mitt har påverkat socionomernas arbetsfält är en öppen fråga, även om utbildningen tycks ha dragit sig bort från administration och ledning inom offentlig förvaltning.

På 1980-talet gjordes kategoriseringar av arbetet bland socialsekreterare och hälso- och sjukvårdens kuratorer.⁵¹⁸ Bland socialsekreterarna framträdde grupper med olika arbetsuppgifter, där en grupp, handläggarna, främst ansågs arbeta med myndighetsutövning, utredning och bedömning. Andra grupper arbetade snarare med psykosocial rådgivning, vägledning och behandlingsarbete respektive fält- och grannskapsarbete utifrån nya arbetsätt. Kategoriseringen av kuratorernas arbete tog istället utgångspunkt i sjukvårdens organisatoriska uppdelning i somatisk vård, vuxenpsykiatri, barn- och ungdomspsykiatri samt rehabilitering.⁵¹⁹ Gemensamt för kuratorernas arbete var att det utfördes i områden som dominerades av medicinska professioner och att socionomerna ingick i ett knippe av tvärprofessionella arbetsuppgifter. Ofta innefattade arbetsuppgifterna både kartläggning, vägledning, råd, stöd och samordning.

Tidigare kategoriseringar av socionomers arbete innefattar alltså främst individ- och gruppriktat arbete. I min studie arbetar socionomerna även på organisationens och den institutionella nivån, där arbetet inte innebär direktkontakt med klienter. Exempelvis arbetar de med utbildning och forskning eller i statliga tillsynsverksamheter. Vanligare är att de arbetar i organisationers ledningsfunktioner, administrativa stödfunktioner och samordningsfunktioner. På så vis tycks en del socionomer arbeta mer direkt med tjänsteutveckling och omorganisering av professionell praktik inom den offentliga sektorn. Andra

⁵¹⁶ Swedner. Socialt arbete: en tankeram, 48.

⁵¹⁷ Flemström, Larsson och Swärd. Rekordårens socionomer, 54.

⁵¹⁸ Göransson, Månsson och Sundberg. Socialsekreterarnas arbetsmiljö; Olsson. Kuratorn förr och nu, 157 ff.

⁵¹⁹ Olsson. Kuratorn förr och nu, 157 ff.

operationaliserar huvudsakligen den här utvecklingen i vardagens praktik och i kontakt med brukare. I linje med Swedners propå behöver en kategorisering av socionomernas arbete hålla öppet för att arbetet sker på olika nivåer.⁵²⁰

Utöver arbetsmöjligheter på olika nivåer är resultatenheter, specialisering och organisatorisk funktionsindelning centrala aspekter av utvecklingen inom bland annat den kommunala socialtjänsten.⁵²¹ Exempelvis har utredande och bedömande funktioner renodlats och placerats i särskilda enheter utifrån ålders- eller problemspecifika klientgrupper. Socionomer i andra organisatoriska enheter har då mer kommit att arbeta med psykosocial rådgivning och stöd, vilket ibland har gett en uppdelning i vad som kallas utredning och insats. Utöver den sociala barnvården är utredning och bedömning centrala arbetsuppgifter även för socionomer inom missbruks- och öppenvård, ekonomiskt bistånd, äldreomsorg och LSS samt inom frivården och Försäkringskassan. Därutöver har utredning och bedömning även blivit arbetsuppgifter i privata företag inom ramen för socialtjänstens ansvarsområden. Utöver att arbetet sker på olika nivåer behöver alltså en indelning av socionomernas arbete i tjänstekategorier hålla öppet för att enskilda funktioner återkommer hos flera arbetsgivare och inom flera verksamhetsområden.

Tjänstekategoriernas typologi

Jag har alltså skapat tjänstekategorier utifrån de funktioner som framträder i fältet när befattningstitlar och arbetsinnehåll vägs samman. Utöver frågan om befattningstitel, som redovisats tidigare, ställdes följande fråga om arbetsuppgifter: *Vilka är dina huvudsakliga arbetsuppgifter?* Frågan följdes av fjorton fasta och ett öppet svarsalternativ, där det var möjligt att ange mer än ett svarsalternativ.⁵²²

I fältet framträder åtta tjänstekategorier som innefattar varierande andelar av socionomerna. Omfattande tjänstekategorier återfinns i *utredande och bedömande funktion*, *chefsfunktion*, *kuratorsfunktion* och *psykosocial rådgivningsfunktion*. Mindre omfattande tjänstekategorier återfinns i *omsorgsfunktion*, *stabsfunktion*, *samordnande funktion* och *specialiserad funktion*. En del socionomer har inplacerats i kategorierna *kombinerade funktioner* och *Annat, ej relaterat till socialt arbete*, vilka inte är några egentliga tjänstekategorier.

I fråga om *utredande och bedömande funktion* har empirin frambringat en kategori som är entydig, där utredning och bedömning samt handläggning och

⁵²⁰ Se Swedner. Socialt arbete: en tankeram, 48 ff.

⁵²¹ Bergmark och Lundström. Det socialtjänstbaserade sociala arbetets organisering, 41 ff.

⁵²² Se fråga 21 i enkäten, bilaga 5 i appendix.

dokumentation ingår i arbetsuppgifterna. Här finns sådana befattningstitlar som socialsekreterare, biståndsbedömare, LSS-handläggare, frivårdsinspektörer, handläggare och flera andra titlar där arbetsuppgifter främst innebär att utreda och bedöma livssituationer och behov bland individer och familjer. Här ingår dock inte alla socialsekreterare eftersom arbete inom ramen för denna befattningstitel ibland handlar mer om rådgivning och stöd än utredning och bedömning.

Även när det gäller tjänstekategorin *chefsfunktion* har befattningstitlar och arbetsuppgifter frambringt en entydig tjänstekategori. Utöver arbetsledande arbetsuppgifter innefattar tjänstekategorin sådana befattningstitlar som finns i enhetschef och avdelningschef men också flera andra befattningstitlar med ändelsen chef. Chefsfunktion handlar om personalansvar och om att leda och fördela arbetsuppgifter inom en verksamhet. Här skiljer sig chefsfunktionen från sådana positioner som innebär utvecklingsarbete på organisationens nivå eller samordning, där tyngdpunkten inte ligger på vare sig arbetsledning eller personal- och verksamhetsansvar. Samtidigt förekommer det i materialet att socionomer ibland har arbetsuppgifter som både innebär arbetsledning och handläggning, till exempel som gruppledare eller förste socialsekreterare. Så långt det varit möjligt har olika roller hänförs till en tjänstekategori. I andra fall har dubbla roller hänförs till kategorin kombinerade tjänster.

Arbetstitel och arbetsuppgifter har även framställt *kuratorsfunktion* som en entydig tjänstekategori. Här har olika befattningstitlar som innehåller kurator varit vägledande, vilka ofta finns inom hälso- och sjukvården och inom skolan. För det mesta har råd och stöd samt psykosocialt arbete angetts bland arbetsuppgifterna. I och för sig kan kuratorers status och uppgifter variera med verksamhetsområden, men oftast innefattar arbetet psykosocial rådgivning, stöd och interventioner riktade till individer, närstående och grupper.⁵²³ Arbetet innefattar också utredning och bedömning, men främst i form av kartläggning som en grund för vidare interventioner. Kuratorsarbetet innehåller även samordning av insatser och samverkan, vilket gör det svårt att hänföra arbetet helt till någon enskild uppgift. Samtidigt blir inte gränsen helt tydlig gentemot funktioner som innefattar råd och stöd, behandlingsarbete eller samordning.

⁵²³ Akademikerförbundet SSR:s beskrivningar av hälso- och sjukvårdskuratorers och skolkuratorers arbete. Akademikerförbundet SSR. Skolans psykosociala expert. 2020. <https://akademssr.se/yrkesfragor/socionom/skolkurator> (hämtad 2020-01-30); Akademikerförbundet SSR. Kurator inom hälso- och sjukvård. 2020. <https://akademssr.se/yrkesfragor/socionom/kurator-inom-halso-och-sjukvard> (hämtad 2020-01-30). Se även Olsson. Kuratorn förr och nu; Isaksson, Cristine. *Den kritiska gästen: en professionsstudie om skolkuratorer*. Akademisk avhandling. Institutionen för socialt arbete, Umeå universitet, 2016.

Gemensamt för kuratorernas arbete är att de ingår i tvärprofessionellt samarbete och tvärprofessionellt utvecklingsarbete inom ett annat ämnes- och arbetsområde, framförallt det medicinska området eller skolans område. I skapandet av tjänstekategorin *kuratorsfunktion* har jag låtit skillnader mellan kuratorsfunktionerna inom olika områden stå tillbaka för deras likheter.

Socionomernas fält innefattar även arbeten där psykosocial rådgivning och stöd sträcker sig utanför befattningstiteln kurator. I sådana arbeten kan tonvikten ligga på psykosocialt stöd för att motverka utanförskap och främja individens integrering i samhället, även om utredning och bedömning i någon mån kan vara en del i arbetsuppgifterna. Denna typ av arbeten har jag valt att sammanföra i tjänstekategorin *psykosocial rådgivningsfunktion*. I denna kategori ingår bland annat familjebehandlare, familjerådgivare, familjehemskonsulenter, budget- och skuldrådgivare, arbetsförmedlare och de socialsekreterare som snarare arbetar med rådgivning och stöd än utredning och bedömning. I förhållande till kuratorsfunktion finns en skillnad i att arbetet i psykosocial rådgivningsfunktion innehåller mindre av samordning och tvärprofessionellt arbete i organisationer som domineras av andra professioner. Arbetet inom den här tjänstekategorin sker i direktkontakt med klienter eller brukare, vilket skiljer den från både chefsfunktion och mer administrativa funktioner.

Vissa befattningstitlar i socionomernas fält är förknippade med sådana arbetsuppgifter som främst handlar om daglig omsorg, dygnsvård och stöd i vardagen samt daglig tillsyn och kontroll. Den här typen av arbeten har jag sammanfört i tjänstekategorin *omsorgsfunktion*, som innefattar befattningstitlar som behandlingsassistent, vårdare och skötare. I kategoriseringen har jag främst utgått från tjänstetitel i kombination med arbetsuppgifter som innebär behandlingsarbete. Utmärkande för kategorin är vardagligt och löpande arbete inom bland annat behandlingsinstitutioner, stödboenden och kriminalvård.

En del av socionomernas befattningstitlar handlar företrädesvis om administrativt arbete i byråkratiska organisationer. Socionomer med sådant arbete är ofta inplacerade i organisationers lednings- eller stödstrukturer och arbetet kan bland annat innefatta metod- och organisationsutveckling, utvärdering, uppföljning, upphandling, processtöd, implementering och HR-stöd. Den här typen av arbeten har jag sammanfört i kategorin *stabsfunktion*, som därmed innefattar ett flertal befattningstitlar. I stabsfunktion har jag också placerat handläggning av kommunala tillståndsärenden av olika slag. Gemensamt för arbetet inom den här tjänstekategorin är administrativt fokus och inplacering i organisationers stabs- och stödfunktioner. Arbetet i stabsfunktion innefattar alltså vare sig direktkontakt med klienter, arbetsledning eller personal-, verksamhets- och budgetansvar.

I socionomernas fält finns även en typ av arbeten där samordning och koordinering av insatser kring en viss problematik, klientgrupp eller verksamhet är framträdande arbetsuppgifter. Ofta innehåller befattningstitlarna då även termen eller prefixet samordnare alternativt koordinator. Denna tjänstekategori har jag valt att benämna *samordningsfunktion*, och här har både titel, arbetsuppgifter och fritextsvar väglett kategoriseringen. Troligen kan samordningsfunktion ses utifrån den specialisering och det tvärprofessionella samarbete som utvecklats inom vissa av välfärdstjänstesektorns områden sedan 1990-talet. Ofta har samordnarnas arbete flera sidor än samordning av professionella tjänster och kan i någon mån också innebära arbetsledning, organisations-, metod- och tjänsteutveckling eller direktkontakt med brukare. På så vis överlappar arbetet i samordningsfunktion ibland både chefs- och stabsfunktion och kategorier där arbetet innebär direktkontakt med klienter.

Forskarutbildning och psykoterapiutbildning tillhör de få vägar till specialisering som finns inom socionomprofessionen, vilka är förutsättningar för det specialiserade arbete som hänger samman med vissa befattningstitlar. Några exempel återfinns i befattningstitlarna universitetslektor och psykoterapeut. Ett annat exempel finns i titeln inspektör, där arbetet innebär statlig tillsyn och specialiserade uppdrag med fördjupad kunskap inom något avgränsat område. De här typerna av specialiserade arbeten har jag sammanfört i tjänstekategorin *specialiserad funktion*. I kategoriseringen har jag främst sammanvägt befattningstitlar och sådana arbetsuppgifter som innebär utbildning och specialist eller annat i fritext. Här har jag också tagit hänsyn till utbildningsbakgrund och då särskilt doktorsexamen och steg 2-utbildning i psykoterapi.

I kategorin *kombinerade funktioner* finns socionomer med flera typer av arbeten och flera anställningar, vilka inte går att hänföra till en enskild tjänstekategori. De här kombinationerna kan exempelvis innebära att man arbetar som psykoterapeut i en verksamhet och kurator i en annan, som socialsekreterare och samordnare eller som projektledare och kurator. När individer har angett arbete inom ramen för två olika tjänstekategorier, och det inte har varit möjligt att ringa in ett huvudsakligt arbete, har dessa hänförts till kategorin *kombinerade funktioner*.

Kategorin *Annat, ej relaterat till socialt arbete* innefattar socionomer vars arbete inte har någon direkt koppling till socialt arbete. Sådant arbete kan handla om varuproduktion och försäljning samt olika arbeten av mer teknisk karaktär. I vissa fall är kategoriseringen svårare. Exempelvis finns arbeten i IT-företag som i något avseende är riktade mot kommuner och socialtjänst, specialpedagogiskt och annat pedagogiskt arbete i skola och vuxenutbildningar samt chefskap inom skolan. Dessa arbeten och tjänster är ofta inriktade

mot människor och socionomutbildningen är säkert en resurs i de sammanhangen, men jurisdiktionen kan hänföras till en annan yrkesgrupp. Kategoriseringen har genererat tvetydiga fall, där jag har hänfört arbetet till andra yrkesfält och placerat dem i kategorin *Annat, ej relaterat till socialt arbete*.

Tjänstekategorier i fältet

Av tabell 7 framgår att fyra tjänstekategorier är framträdande i socionomernas nuvarande arbete: *utredande och bedömande funktion* (34 procent), *kuratorsfunktion* (16 procent), *chefsfunction* (15 procent) och *psykosocial rådgivningsfunktion* (12 procent). De här fyra tjänstekategorierna innefattar drygt tre av fyra socionomer i det totala materialet. I socionomernas fält finns också mindre vanliga tjänstekategorier i *stabsfunktion* (5 procent), *omsorgsfunktion* (4 procent), *specialiserad funktion* (4 procent) och *samordnande funktion* (3 procent). Andra socionomer återfinns i arbeten som inte kan placeras i någon egentlig tjänstekategori utan här kategoriseras som ”Kombinerade funktioner” (3 procent) och ”Annat, ej relaterat till socialt arbete” (4 procent).

Tabell 7. Tjänstekategori i nuvarande arbete utifrån kohort. Korstabell. Andel i procent.

Tjänstekategori	1987- kohorten (n = 282)	1997- kohorten (n = 300)	2007- kohorten (n = 721)	Totala materialet (n = 1 303)
Utredande och bedömande funktion	21	24	43	34
Kuratorsfunktion	17	20	14	16
Chefsfunction	24	18	11	15
Psykosocial rådgivningsfunktion	15	12	12	12
Omsorgsfunktion	1	3	6	4
Stabsfunktion	7	7	3	5
Samordnande funktion	1	2	3	3
Specialiserad funktion	7	6	1	4
Kombinerade funktioner	3	3	4	3
Annat, ej socialt arbete	4	5	3	4
Totalt	100	100	100	100

Mellan de tre kohorterna finns både likheter och statistiska skillnader avseende tjänstekategorier. Likheter mellan de tre kohorterna finns vad gäller psykosocial rådgivningsfunktion, samordningsfunktion och kategorierna *Kombinerade funktioner* och *Annat, ej socialt arbete*. Därutöver finns likheter mellan 1987- och 1997-kohorterna avseende samtliga tjänstekategorier, men skillnader i förhållande till 2007-kohorten. När jag nedan talar om skillnader mellan

kohorterna handlar det om skillnader som har testats med Chi² och är statistiskt signifikanta med p-värden < 0,05.⁵²⁴

Utredande och bedömande funktion är framträdande i socionomernas fält, men 2007-kohortens socionomer återfinns i större utsträckning i den här tjänstekategorin än socionomerna i 1987- och 1997-kohorterna (43 procent jämfört med 21 respektive 24 procent). Dessutom arbetar 2007-kohortens socionomer i större utsträckning i omsorgsfunktion än socionomerna i de båda andra kohorterna (6 procent jämfört med 1 och 3 procent). Däremot arbetar 2007-kohortens socionomer i mindre utsträckning i chefsfunktion (11 procent jämfört med 24 respektive 18 procent) och kuratorsfunktion (14 procent jämfört med 17 respektive 20 procent) än socionomerna i 1987- och 1997-kohorterna.

Riktningen på de skillnader som finns i chefs- och kuratorsfunktionerna återkommer i övriga tjänstekategorier. Socionomerna i 2007-kohorten arbetar i mindre utsträckning i stabsfunktion (3 procent jämfört med 7 procent i respektive kohort) och specialiserad funktion (1 procent jämfört med 7 respektive 6 procent) än socionomerna i 1987- och 1997-kohorterna.

Skillnader utifrån kön och lärosäte

Avseende utredande och bedömande funktion finns även skillnader mellan män och kvinnor samt mellan socionomer med examen från olika.⁵²⁵ I det totala materialet arbetar kvinnorna i större utsträckning i utredande och bedömande funktion än männen (36 procent jämfört med 23 procent)⁵²⁶, en skillnad som återkommer mellan 2007-kohortens kvinnor och män (45 procent jämfört med 28 procent)⁵²⁷.

I det totala materialet arbetar männen i större utsträckning i chefsfunktion än kvinnorna (24 procent jämfört med 14 procent)⁵²⁸. Skillnaden återkommer inom 1997-kohorten (29 procent jämfört med 16 procent)⁵²⁹, men inte inom 1987-kohorten. Inom 2007-kohorten finns en icke-signifikant skillnad som anger att männen i större utsträckning arbetar i chefsfunktion än kvinnorna (18

⁵²⁴ För skillnaderna varierar chi²-värdena mellan 4,2 och 42 vid en frihetsgrad. Styrkan i sambanden är svag och inget samband överstiger 0,15 vid test med Cramers V.

⁵²⁵ Se tabell 7b, 7c och 7d, bilaga 4 i appendix.

⁵²⁶ chi²-värde 10,5 vid 1 df; p < 0,01

⁵²⁷ chi²-värde 8,0 vid 1 df; p < 0,01

⁵²⁸ chi²-värde 10,8 vid 1 df; p < 0,01

⁵²⁹ chi²-värde 4,6 vid 1 df; p < 0,05

procent jämfört med 10 procent).⁵³⁰ Dessutom arbetar 2007-kohortens socionomer med examen från nyare lärosäten i större utsträckning i chefsfunktion än dem med examen från äldre lärosäten (16 procent jämfört med 9 procent)⁵³¹.

I 1987-kohorten återfinns kvinnorna i större utsträckning i kuratorsfunktion än männen (20 procent jämfört med 4 procent)⁵³². I samma kohort arbetar däremot männen i större utsträckning i stabsfunktion än kvinnorna (14 procent jämfört med 5 procent)⁵³³. Dessutom återfinns 1987-kohortens män i större utsträckning i kategorin *Annat, ej relaterat till socialt arbete* än kvinnorna i samma kohort (12 procent jämfört med 3 procent)⁵³⁴.

Förutsättningar för arbete och karriärer – en sammanfattning

I denna sammanfattande diskussion vill jag först peka på den koncentration som finns bland socionomer kring befattningstitlarna socialsekreterare, kurator, enhetschef, skolkurator, biståndsbedömare och familjebehandlare. Ett tjugotal etablerade befattningstitlar innefattar majoriteten av socionomerna, även om befattningstitlarna är långt fler i fältet. Befattningstitlarna påvisar således både koncentration och variation i fältet, en variation som är organisatoriskt framdriven, har passerat ett subjektivt filter och döljer gemensamma drag.

Det finns skillnader mellan de tre kohorterna avseende befattningstitlar och framförallt mellan 2007-kohorten och de båda andra kohorterna. Socialsekreterare och biståndsbedömare karaktäriserar 2007-kohorten medan kurator och enhetschef karaktäriserar 1987- och 1997-kohorterna, vilka också karaktäriseras av större spridning över befattningstitlar. Utifrån arbetsgivare, verksamhetsområden och befattningstitlar innefattar socionomprofessionen i och för sig ett mångfacetterat arbetsområde, men framstår också som en sammanhängande yrkesformation. Benämningen sammanhängande handlar om vissa delar av välfärdstjänstesektorn och kan förstärkas med några lagar som lägger grunden för stora delar av det arbete som sker i fältet: socialtjänstlagen, hälso- och

⁵³⁰ chi²-värde 3,4 vid 1 df; p < 0,06

⁵³¹ chi²-värde 7,9 vid 1 df; p < 0,01

⁵³² chi²-värde 7,3 vid 1 df; p < 0,01

⁵³³ chi²-värde 5,9 vid 1 df; p < 0,05

⁵³⁴ chi²-värde 8,9 vid 1 df; p < 0,01

sjukvårdslagen, patientlagen, LSS, skollagen, kommunallagen och förvaltningslagen. Socionom är dock inget legitimationsyrke, vilket gör att nya befattningstitlar kan formuleras i organisationer och tillkomma i fältet.

Utifrån de återkommande funktioner som formas av befattningstitlar och arbetsuppgifter framträder åtta tjänstekategorier i fältet. En sådan kategorisering innebär flera avvägningar och jämkningar, men också en möjlighet att nå bakom befattningstitlarnas variation. I detta avseende karaktäriseras 2007-kohorten av arbete inom tjänstekategorierna utredande och bedömande funktion, psykosocial rådgivningsfunktion och omsorgsfunktion, det vill säga i arbeten som innebär direktkontakt med klienter.⁵³⁵ På liknande sätt karaktäriseras 1987- och 1997-kohorterna av kurators- och chefsfunktion, men också av stabsfunktion och specialiserad funktion. De återfinns i större utsträckning i arbeten som inte innebär direktkontakt med brukare än 2007-kohortens socionomer.⁵³⁶ Utifrån socionomernas nuvarande arbete finns alltså koncentration i fältet vad gäller arbetsgivare och verksamhetsområden, där socionomerna arbetar med olika saker. Enskilda typer av arbetsgivare och verksamhetsområden innefattar flera av de åtta tjänstekategorierna.

De skillnader som finns mellan kohorterna avseende tjänstekategorier pekar på övergripande rörelser i fältet, vilka i någon mån innebär att socionomer lämnar utredande och bedömande funktion för arbeten inom andra tjänstekategorier. Med andra tjänstekategorier avser jag kuratorsfunktion och arbeten som inte innebär direktkontakt med klienter. Åtminstone arbetar 2007-kohortens socionomer i större utsträckning i utredande och bedömande funktion och i mindre utsträckning i kurators-, chefs- och stabsfunktion samt specialiserad funktion än socionomerna i de båda andra kohorterna. Bortsett från chefs- och stabsfunktion påminner skillnaderna mellan kohorterna om de rörelser som framträdde i början av 2000-talet, även om verksamhetsområden och arbetsgivare då utgjorde analytisk grund och fältet har förändrats.⁵³⁷

Socionomernas arbetsområde har breddats på flera sätt sedan slutet av 1990-talet, vilket framstår som både nödvändigt och rimligt utifrån ökningen av antalet yrkesverksamma socionomer. När en yrkesgrupp ökar i antal på detta sätt blir ofta skillnaderna större mellan undergrupper, det vill säga mellan grupper

⁵³⁵ 75 procent jämfört med 54 respektive 59 procent.

⁵³⁶ Tjänstekategorin specialiserad funktion (n = 52) består främst av universitetslärare/forskare och inspektörer vid statliga verk samt i liten utsträckning av psykoterapeuter, vilka till del arbetar med organisationsutveckling. Arbetet inom den här tjänstekategorin innebär i liten utsträckning direktkontakt med klienter.

⁵³⁷ Dellgran och Höjer. Rörelser i tiden.

som arbetar med olika saker, vilket kan påverka både statushierarki och rörelser.⁵³⁸ En del i breddningen av socionomernas arbetsområde tycks finnas inom den privata sektorn och psykiatrin samt inom LSS-området och äldreomsorgen. Inom psykiatrin innefattar breddningen i så fall främst kuratorsfunktion medan LSS-området och äldreomsorgen innefattar utredande och bedömande funktion och chefsfunktion. I fråga om breddning har man under 2000-talet också pekat på att specialisering och funktionsindelning inom den kommunala socialtjänsten kan ha inneburit fler arbetsmöjligheter för socionomer.⁵³⁹ I de här delarna kan fältets breddning ses som ett samspel mellan individuella val och externa förändringar.

En annan del i breddningen av socionomernas arbetsområde tycks handla om ett samspel mellan individuella val och lednings- och stödstrukturernas utveckling i offentliga organisationer under 2000-talets första decennier. Exempelvis pekar Patrik Hall på ökade administrativa behov inom den offentliga sektorns organisationer, där utvecklingen innefattar en strävan mot kostnadseffektivitet och transparens genom nya styrmodeller, specialisering, digitalisering och privatisering.⁵⁴⁰ I den här utvecklingen har professionella med yrkeserfarenhet värvats till administrativa arbeten medan personalstyrkans omfång har ökat i organisationers lednings- och stödstrukturer. Troligen har då socionomerna, i likhet med lärare, sjuksköterskor och andra professionella, svarat an på arbetsmöjligheter i chefs-, stabs- och samordningsfunktioner.

Sett på ett lite annat sätt ger socionomernas gensvar på arbetsmöjligheter i organisationers lednings- och stödstrukturer associationer till socionomutbildningens tidigare uppdelning. Fram till mitten av 1980-talet var förvaltningslinjen, den teoretiska linjen och den sociala linjen tre valbara inriktningar inom socionomutbildningen, som då koncentrerades till den sociala linjen.⁵⁴¹ Möjligen kan man hävda att den teoretiska linjen återuppstod eller vidareutvecklades genom de magister- och masterprogram i socialt arbete som utvecklades under 1990-talet respektive 2000-talet. Förvaltningslinjen var mer av en förberedelse för administrativa arbeten inom offentlig förvaltning än den sociala linjen, som snarare förberedde för psykosocialt arbete med individer och grupper. På så vis tycks socionomutbildningen ha dragit sig undan från ledning och administration i offentlig förvaltning.

De tjänstekategorier som finns i socionomernas fält återknyter till socionomutbildningens inriktningar under 1970- och början av 1980-talet. Därmed

⁵³⁸ Jmf Sorokin. Social mobility, 116.

⁵³⁹ Bergmark och Lundström. Resurser, personal och samverkan i socialt arbete, 95.

⁵⁴⁰ Hall. Managementbyråkrati,

⁵⁴¹ Flemström, Larsson och Swärd. Rekordårens socionomer, 54.

handlar kanske inte samspelet mellan socionomernas val och arbetsmöjligheter i chefs-, stabs- och samordningsfunktioner så mycket om förändring inom professionen. Snarare kan det vara så att samspelet mellan organisationer och individer överbryggat utbildningsmässiga förändringar, även om kopplingen mellan kunskapsbas och arbetsområde då har försvagats i dessa delar. Samtidigt lämnas obesvarade frågor i detta resonemang, bland annat om hur yrkeskarriärernas riktning skiljde sig efter examen från förvaltningslinjen och sociala linjen samt om hur vidareutbildning ter sig i socionomernas fält.

Externa krafter och individuella val har alltså tänjt ut socionomprofessionens svaga jurisdiktion, där arbetsområdet har vidgats på bredden och höjden. Abbott talar om sådana processer i professioners utveckling och säger då att ingen profession kan tänja sin jurisdiktion utan konsekvenser.⁵⁴² Ju mer diversifierad jurisdiktionen blir inom en profession, desto mer abstrakt behöver den kognitiva basen bli för att hålla ihop och täcka den. När de sammanbindande idéerna blir mer abstrakta öppnas dock området för yttre specialisering och inflytande av allmänna kunskaper. Genom yrkesutbildningarnas akademisering, som innebär en anpassning till högskoleförordningen, har socionomutbildningens innehåll blivit mer abstrakt med ökad betoning på teoretisk kunskap. På så vis kan arbetsområdets breddning både ha stärkt yrkeskollektivet och försvagat yrket som profession. Förstärkningen handlar i så fall om fler yrkesverksamma och större arbetsområde medan försvagad profession avser kopplingen mellan kunskapsbas och arbetsområde, en koppling som är fundamental för professioner. Utan legitimation och med en socionomutbildning som utan specialinriktningar förväntas spegla arbetsområdet är vägen dessutom öppen för ökad bredd och variation. Samtidigt handlar det om en yrkesgrupp som är samlad till olika segment i välfärdstjänstesektorn, även om de där arbetar med olika saker.

Figur 3 sammanfattar de ramar för socionomernas arbete och karriärer som ges av arbetsgivare, verksamhetsområden och tjänstekategorier. Därigenom förtydligas resonemanget om en sammanhängande yrkesformation, som är en del i samhälleligt förändringsarbete inom välfärdstjänstesektorn. Låt vara att det i stort handlar om förändringsarbete inom ramen för den offentliga sektorns utveckling. Arbetet i tjänstekategorierna är indelat i individ- och gruppnivå, organisationsnivå och statlig nivå. I figuren är de vanligaste tjänstekategorierna fetmarkerade inom ramen för respektive arbetsgivare och framträdande verksamhetsområden finns angivna under figuren. I figuren tas ingen hänsyn till kohort- och könsbaserade skillnader, men övergripande gäller att 2007-kohorten i större utsträckning återfinns i utredande och bedömande funktion och

⁵⁴² Abbott. The system of professions, 88 f.

omsorgsfunktion än socionomerna i de båda andra kohorterna. Socionomerna i 1987- och 1997-kohorterna arbetar i större utsträckning i chefs-, kurators- och stabsfunktion samt specialiserad funktion än de i 2007-kohorten.

Nivå	Kommun	Region	Stat	Privat företag	Frivilligorganisation
Statlig nivå			specialiserad funktion		
Organisation	chefsfunktion , stabsfunktion, samordningsfunktion	chefsfunktion, stabsfunktion, samordningsfunktion	chefsfunktion , stabsfunktion	chefsfunktion , samordningsfunktion, specialiserad funktion	chefsfunktion, stabsfunktion
Individ och grupp	utredande och bedömande funktion, psykosocial rådgivningsfunktion , kuratorsfunktion, omsorgsfunktion	kuratorsfunktion , psykosocial rådgivningsfunktion, omsorgsfunktion	utredande och bedömande funktion , psykosocial rådgivningsfunktion, omsorgsfunktion	utredande och bedömande funktion, kuratorsfunktion, psykosocial rådgivningsfunktion , specialiserad funktion	psykosocial rådgivningsfunktion , kuratorsfunktion

Vanliga verksamhetsområden	Social barnavård Missbruks- och öppenvård Skola Ekonomiskt bistånd Äldreomsorg LSS	Psykiatri Somatik Primärvård	Kriminalvård Utbildning och forskning Försäkringskassans områden Arbetsmarknad Migration Institutionsvård	Institutionsvård Social barnavård Personaladm. LSS Skola Hälsa- och sjukvård Äldreomsorg	Svenska kyrkan Fackförbund
-----------------------------------	---	------------------------------------	--	--	-------------------------------

Figur 3. Förutsättningar och tjänstekategorier i socionomernas fält.

Utifrån de här resonemangen hävdar jag att man kan tala om socionomer som en sammanhängande yrkesformation i samhället. Liknande resonemang återfinns i annan litteratur som belyser socionomprofessionen.⁵⁴³ Arbetsmöjligheterna framstår här som en kedja, sammankopplad med andra yrken i samhällets arbetsdelning, där externa skeden påverkar hur kedjan rör sig och utvecklas i och omkring professionen. Men det finns också en bild av socionomernas arbetsområde som fragmenterat och yrkesgruppen som ett löst sammansatt yrkeskollektiv, där den gemensamma utbildningen är vad som förenar. Bilden av

⁵⁴³ Swedner. Socialt arbete: en tankeram, 48 ff., Bergmark och Lundström. Det socialtjänstbaserade arbetets organisering, 35 ff. Nygren, Lennart, Perlinski, Marek och Blom, Björn. Kunskapers villkor och användning i socialt arbete, 22 ff. I *Kunskap i socialt arbete: om villkor, processer och användning*, Björn Blom, Stefan Morén och Lennart Nygren (red.), 17–30. Stockholm: Natur & Kultur, 2013.

en osammanhängande yrkesgrupp är intressant i förhållande till statlig styrning. En yrkesgrupp som upplever sig som osammanhängande, oavsett om den är det eller inte, är troligen mer öppen för extern styrning och kontroll än där man upplever sig som ett yrkeskollektiv med sammanhängande funktioner.

Socionomprofessionen är en kvinnodominerad yrkesgrupp, som över tid har förknippats med låga löner och låg status. Den har också förknippats med små möjligheter till auktoritet inom arbetsområdet när statens gehör för legitimation har uteblivit. Dessutom har arbetsförhållandena tillåtits vara dåliga i kärnverksamheter inom professionen i åtminstone 40 år. Därigenom finns skäl för att tala om en underordnad yrkesgrupp, där utrymmet för individuella intressen och karriärmöjligheter i och för sig tycks ha ökat med antalet yrkesverksamma socionomer. Samtidigt har kopplingen mellan yrkets kunskapsbas och arbetsområde blivit svagare.

Sett på detta vis tycks professionens utveckling ha inneburit ökat organisationsberoende, där den inslagna vägen är avhängig organisationernas utveckling. Kopplingen mellan kunskapsbas och arbetsområde är dock fundamental i talet om professioner och en svag koppling med få utbildningsmässiga specialinriktningar är ingen framkomlig väg för professionalisering och status. I likhet med Wermelings resonemang menar jag att arbetskraftsstudier inom socio-
nomyrket, och inom andra yrken för den delen, är angelägna för att nå kunskap om arbetsområdet och öka yrkets kontroll över sin arbetsmarknad och därigenom kunna stärka professionen.⁵⁴⁴ I detta avseende är begreppen karriär och profession användbara redskap som kan länka samman den individuella nivån, organisationens nivå och den institutionella nivån och belysa såväl stabilitet och förändring i arbetsområdet som intraprofessionell organisering. Hur positioner, stathierarkisk ordning och mobilitet ter sig i socionomernas fält är frågor som ännu inte har undersökts, men som har fått en analytisk grund i tjänstekategorierna.

⁵⁴⁴ Wermeling. Social work retention research: three major concerns, 4 f.

7. Karriärer, tjänstekategorier och positioner

Yrkeskarriärer sker i ett fält som formas av samspelet mellan yttre och inre skeenden och av faktorer på flera nivåer. I fältet formas positioner utifrån faktorer bundna till individer, organisationer och profession. Till stor del handlar analysen om distinktionen mellan organisation och profession, men i det här kapitlet fokuserar jag på individuella faktorer. Jämförelser görs mellan kohorter och tjänstekategorier utifrån sådana faktorer som *drivande motiv i karriären*, *vidareutbildning under yrkeskarriären* och *engagemang i organisation*. De mönster som framträder återspeglar likheter och skillnader mellan grupper av socionomer och profilerar därigenom tjänstekategorierna. På detta sätt utvecklas tjänstekategorierna till positioner i socionomernas fält.

Drivande motiv i karriärer

Både yrkesval och val under yrkeskarriärerna har en bakgrund i individuella motiv. Individuella val under yrkeskarriären utgår från de förutsättningar och möjligheter som finns inom fältet, men med yrkeserfarenhet, yrkeskunnande och arbetsbyten kan intressena och motiven skifta. Exempelvis anger en irländsk studie att inställningen till arbete och karriär skiljer sig åt mellan socialarbetare med några års yrkeserfarenhet inom den sociala barnvården.⁵⁴⁵ Några såg arbetet inom den sociala barnvården som ett karriärval, andra hade omvärderat det till ett karriärval medan en del såg det som en nödvändighet, eller som en ”stepping stone”, för att komma vidare i karriär och fält. Därutöver kan drivande motiv i karriären skifta med bland annat förändringar i familjesituation, socialisering i nya arbetsmiljöer och ålder.⁵⁴⁶

⁵⁴⁵ Burns. ”Career preference”, ”transients” and ”converts”.

⁵⁴⁶ Jmf Pösö och Forsman. Messages to social work education: what makes social workers continue and cope in child welfare?; se även resonemang i Mastekaasa. How important is

I en svensk studie visar Kullberg att *arbetsuppgifternas innehåll* är framträdande som drivande motiv i socionomkarriärerna.⁵⁴⁷ Andra framträdande och drivande motiv finns i *möjlighet till personlig utveckling, ökad autonomi och ökat handlingsutrymme* samt *möjlighet att påverka och förändra*. Dessa faktorer anknyter på flera sätt till professionalism och till individers utveckling inom ett yrke och föreslås i en internationell studie som generella drivkrafter inom professioner.⁵⁴⁸

Drivande motiv i karriären hänger samman med föreställningar om arbeten i fältet. Dessutom kan exempelvis drivande motiv som arbetsuppgifternas innehåll och personlig utveckling hänga samman med upplevda möjligheter till autonomi och lärande, som innebär förändring och utveckling. Lärande sker på olika sätt i arbetet, bland annat genom vardagens praktik och vidareutbildningar, och kan hänga samman med individuella möjligheter att ta sig vidare inom ett yrke.⁵⁴⁹ Exempelvis resonerar Christine Riordan och Paul Osterman om huruvida vissa nya arbeten bland jurister, arbete i kundorganisationer snarare än på juristföretag, genererar erfarenheter och lärande som inte går att omsätta på andra håll i juristernas fält. Länken mellan arbetsuppgifternas innehåll, lärande och arbetsbyte har också diskuterats i förhållande till socionomers arbetsbyten och fält.⁵⁵⁰ Ett nytt arbete kan förnya socionomers behov av lärande, vilket på sikt genererar både lärande och nya arbetsmöjligheter. I socionomernas arbetsområde är det möjligt att både drivande motiv och lärande skiljer sig åt mellan grupper av socionomer.

Drivande motiv och kohorter

I enkäten ställdes en fråga om drivande motiv i karriären: *Vad har i huvudsak styrt dig i karriären?* Utifrån frågan framställdes sjutton påståenden som respondenterna ombads ta ställning till på en femgradig skala.⁵⁵¹ Dessa påståenden är i stort de samma som framställdes i en tidigare studie, men två påståenden

autonomy to professional workers?, 48; se även Dæhlen. Job values, gender and profession: a comparative study of the transition from school to work; Kullberg. Socionomkarriärer.

⁵⁴⁷ Kullberg. Socionomkarriärer.

⁵⁴⁸ Thomas. Diversity dynamics in the workplace.

⁵⁴⁹ Se resonemang om advokater, nya arbetsområden, utlokalisering, lärande och karriärmöjligheter i Riordan och Osterman. Externalization of work by corporative law firms: implications for careers and the profession.

⁵⁵⁰ Bengtsson. Dom som bytte jobb, 48 ff.

⁵⁵¹ Se fråga 12 i enkäten, bilaga 5 i appendix. Svartalternativen var *Instämmer helt*, *Instämmer delvis*, *Varken eller*, *Tar delvis avstånd* och *Tar helt avstånd*.

har bytts ut.⁵⁵² Socionomerna har svarat utifrån nuvarande arbete och i databearbetningen har svaren *Instämmer helt* och *Instämmer delvis* slagits samman för respektive påstående.

Av tabell 8 framgår att fyra drivande motiv är särskilt framträdande i socionomernas karriärer: *arbetsuppgifternas innehåll* (91 procent instämmer helt eller delvis), *möjlighet till personlig utveckling* (83 procent), *möjlighet att påverka och förändra* (83 procent) samt *ökad autonomi och självständighet* (73 procent).

Tabell 8. Drivande motiv i socionomernas karriärer. Korstabell. Andel i procent.

	1987- kohorten	1997- kohorten	2007- kohorten	Totala materialet
Arbetsuppgifternas innehåll	97	95	86***	91
Möjlighet till personlig utveckling	83	85	82	83
Möjlighet att påverka och förändra	87	82	82	83
Ökad autonomi och självständighet	79	80	68***	73
Uppmuntrad att söka	65	61	51***	57
Arbeten med stort ansvar	62	59	52*	56
Möjlighet till fortbildning och komp.utv.	53	59	55	55
Möjlighet till specialisering	61	58	50**	55
Slumpen och tillfälligheter	48	49	59***	54
Möjlighet att kombinera arbete med familj	45	61***	44	48
Bestämde under utbildningen	37	30	39*	36
Bestämde redan före utbildningen	22	17	26*	23
Arbete utifrån organisation	18	22	22	21
Lönen	20	22	18	19
Hög status bland socionomer	19	19	18	18
Möjlighet till deltid	14	24***	14	16
Inga arbeten att välja på	9	8	19***	14

n varierar mellan 1 361 och 1 380 i det totala materialet, mellan 334 och 341 i 1987-kohorten, mellan 305 och 311 i 1997-kohorten samt mellan 722 och 730 i 2007-kohorten. Vid signifikanta skillnader varierar Chi²-värdena mellan 6,6 och 35,8 vid 1 df, ***p < 0,001; **p < 0,01; *p < 0,05.

Andra framträdande motiv återfinns i uppmuntran att söka vissa arbeten (57 procent), arbete med stort ansvar (56 procent), möjlighet till fortbildning och kompetensutveckling (55 procent) och möjlighet till specialisering (55 procent). Ytterligare framträdande motiv finns i slumpen och tillfälligheter (54 procent) och arbete som är möjligt att kombinera med familjeliv (48 procent).

⁵⁵² Kullberg. Socionomkarriärer, del II, 9. De påståenden som lagts till är *Jag har valt arbete utifrån organisation*, *Jag har valt arbeten utifrån möjlighet till kompetensutveckling och fortbildning* (se enkäten i appendix). Dessa påståenden har ersatt *Jag har haft en strävan att bli arbetsledare* och *Jag har blivit erbjuden arbeten och tagit dem*. Därutöver har formuleringen av vissa påståenden justerats något.

Vissa av de drivande motiv som socionomerna tagit ställning till har begränsad utbredning i fältet. Sådana drivande motiv återfinns i *det som bestämdes under utbildningen* (36 procent) och i *det som bestämdes före utbildningen* (23 procent). Andra återfinns i *arbete utifrån organisation* (21 procent), *lön* (19 procent) och *hög status bland socionomer* (18 procent) samt i *möjlighet till deltid* (16 procent) och *inga arbeten att välja på* (14 procent).

Mellan de tre kohorterna finns likheter som handlar om *möjlighet till personlig utveckling*, *möjlighet att påverka och förändra* och *möjlighet till fortbildning och kompetensutveckling*. Därutöver finns likheter mellan kohorterna avseende sådana drivande motiv som finns i *lön*, *organisation* och *hög status bland socionomer*. Mellan kohorterna finns också en rad skillnader avseende drivande motiv i karriären. När jag nedan talar om skillnader mellan kohorterna handlar det om skillnader som har testats med χ^2 och är statistiskt signifikanta med p-värden $< 0,05$.⁵⁵³

Arbetsuppgifternas innehåll är i större utsträckning ett drivande motiv i karriären bland 1987- och 1997-kohorternas socionomer än i 2007-kohorten (97 respektive 95 procent jämfört med 86 procent).⁵⁵⁴ Vidare är *möjlighet till autonomi och självständighet* i större utsträckning ett drivande motiv i 1987- och 1997-kohorterna än bland 2007-kohortens socionomer (79 respektive 80 procent jämfört med 68 procent) liksom *uppmuntran att söka vissa arbeten* (65 respektive 61 procent jämfört med 51 procent). Därutöver anger 1987- och 1997-kohorternas socionomer i större utsträckning än 2007-kohortens socionomer att *arbeten med stort ansvar* (62 respektive 59 procent jämfört med 52 procent) och *möjlighet till specialisering* (61 respektive 58 procent jämfört med 50 procent) är drivande motiv i karriären.

Bland 2007-kohortens socionomer är *slumpen och tillfälligheter* i större utsträckning ett drivande motiv i karriärerna än bland i 1987- och 1997-kohorternas socionomer (59 procent jämfört med 48 respektive 49 procent). Likaså är *inga arbeten att välja på* i större utsträckning ett drivande motiv i 2007-kohorten än i 1987- och 1997-kohorterna (19 procent jämfört med 9 respektive 8 procent). Därutöver anger 2007-kohortens socionomer i större utsträckning än 1987- och 1997-kohorternas socionomer att *det som bestämdes under utbildningen* (39 procent jämfört med 37 respektive 30 procent) och *det som bestämdes före utbildningen* (26 procent jämfört med 22 respektive 17 procent) är drivande motiv i karriären.

⁵⁵³ För skillnaderna varierar χ^2 -värdena mellan 6,6 och 35,8 vid två frihetsgrader.

⁵⁵⁴ χ^2 -värde 35,8 vid 2 df, $p < 0,001$

Socionomerna i 1997-kohorten anger i större utsträckning än 1987- och 2007-kohorternas socionomer att *arbete som är möjligt att kombinera med familjeliv* (61 procent jämfört med 45 respektive 44 procent) och *möjlighet till deltidsarbete* (24 procent jämfört med 14 procent i respektive kohort) är drivande motiv i karriären.

Könsmässiga skillnader och drivande motiv

I materialet framträder även vissa skillnader mellan kvinnor och män avseende drivande motiv i karriärerna. I 1987-kohorten är *slumpen och tillfälligheter* i större utsträckning ett drivande motiv bland männen (64 procent) än bland kvinnorna (47 procent).⁵⁵⁵ Vidare är *lön* i större utsträckning ett drivande motiv i karriären bland männen än bland kvinnorna såväl i det totala materialet (28 procent jämfört med 18 procent) som inom 2007-kohorten (28 procent jämfört med 19 procent).⁵⁵⁶ Däremot är *möjlighet till deltidsarbete* i större utsträckning ett drivande motiv i karriärerna bland kvinnorna än bland männen i det totala materialet (18 procent jämfört 8 procent), i 1997-kohorten (27 procent jämfört med 12 procent) och i 2007-kohorten (15 procent jämfört med 5 procent).⁵⁵⁷

Uppsummerande diskussion

I likhet med resultaten i Kullbergs studie av socionomkarriärer återfinns centrala och drivande motiv i socionomernas karriärer i *arbetsuppgifternas innehåll, möjlighet till personlig utveckling, ökad autonomi och ökat handlingsutrymme* samt i *möjlighet att påverka och förändra*.⁵⁵⁸ I fråga om *arbetsuppgifternas innehåll* och *ökad autonomi och ökat handlingsutrymme* finns dock skillnader mellan kohorterna, skillnader som pekar på att de får ökad utbredning med ökad yrkeserfarenhet. På liknande sätt förhåller det sig med drivande motiv som *uppmuntran att söka vissa arbeten, arbete med stort ansvar* och *möjlighet till specialisering*. Däremot får sådana drivande motiv som finns i *slumpen och tillfälligheter* och *inga arbeten att välja på* minskad utbredning i socionomernas karriärer med ökad yrkeserfarenhet.

⁵⁵⁵ chi²-värde 5,4 vid 1 df, p < 0,05

⁵⁵⁶ chi²-värde 5,6 vid 1 df, p < 0,05

⁵⁵⁷ 1997-kohorten ger chi²-värde 5,5 vid 1 df, p < 0,05. 2007-kohorten ger chi²-värde 5,4 vid 1 df, p < 0,05. I det totala materialet uppgår chi²-värdet till 11,2 vid 1 df, p < 0,01.

⁵⁵⁸ Kullberg. Socionomkarriärer.

De skillnader som finns mellan kohorter och kön beträffande drivande motiv i karriärerna kan förstås och förklaras på olika sätt, bland annat utifrån yrkeserfarenhet och valmöjligheter men också utifrån familjesituation och genus. Utifrån Dæhlens studie av nya lärare, förskollärare, socialarbetare och journalister i Norge, och Burns studie av socialarbetare i Irland, kan det vara så att anställningstrygghet samt erfarenhets- och resursuppbyggnad i fältet hittills har varit mer centrala som drivande motiv i 2007-kohortens yrkeskarriärer än i 1987- och 1997-kohorterna.⁵⁵⁹ Yrkeskunnande och yrkeserfarenhet byggs upp över tid och här visar de skillnader som finns mellan kohorterna att *arbetsuppgifternas innehåll* och *ökad autonomi och självständighet* efter hand får större utbredning som drivande motiv i socionomernas yrkeskarriärer.⁵⁶⁰

Socionomerna i 2007-kohorten har i större utsträckning angett *inga arbeten att välja på* samt *slumpen och tillfälligheter* som drivande motiv i karriären. Samtidigt har de i mindre utsträckning angett *uppmuntran att söka vissa arbeten* som drivande motiv. På så vis framstår socionomernas valmöjligheter i karriärerna som mer begränsade i 2007-kohorten än i de båda andra kohorterna. Socionomernas drivande motiv tycks förändras under yrkeskarriärerna, men skillnaderna måste då också ställas i relation till vad de arbetar med. Exempelvis kan möjligheterna till lärande och utveckling av yrkeskunnande variera med arbeten inom ett yrke.⁵⁶¹ Förutsättningarna för arbete och karriärer ser annorlunda ut för socionomerna i 2007-kohorten, som i större utsträckning arbetar i utredande och bedömande funktion och omsorgsfunktion än socionomerna i de båda andra kohorterna.

De kohortbaserade skillnader som finns avseende motiven *möjlighet till deltidsarbete* och *möjlighet att kombinera arbete med familjeliv* kan kopplas till antalet hemmavarande barn. Som drivande motiv i karriärerna förekommer *möjlighet till deltidsarbete* och *möjligt att kombinera arbete och familjeliv* i större utsträckning bland socionomer med två eller fler hemmavarande barn. Socionomerna i 1997-kohorten har i större utsträckning två eller fler hemmavarande barn än socionomerna i de båda andra kohorterna.⁵⁶²

⁵⁵⁹ Se Dæhlen. Job values, gender and profession: a comparative study of the transition from school to work.

⁵⁶⁰ Se Dreyfus och Dreyfus. The five-stage model of the mental activities involved in directed skill acquisition; Dreyfus. The five-stage model of adult skill acquisition; Se även Avby. Att utveckla professionell expertis, 72 f., 118 f. och 127 f.

⁵⁶¹ Riordan och Osterman. Externalization of work by corporative law firms: implications for careers and the profession.

⁵⁶² I 1997-kohorten har 59 procent av socionomerna två eller fler hemmavarande barn. Motsvarande andel uppgår till 19 procent i 1987-kohorten och till 41 procent i 2007-kohorten. I 2007-kohorten har 44 procent av männen och 29 procent av kvinnorna inte några hemmavarande barn. I 1997-kohorten uppgår motsvarande andelar till 28 procent av männen

Möjlighet till deltidsarbete är i större utsträckning ett drivande motiv i karriären bland kvinnor än män medan det omvända gäller för *lön*. Skillnaderna ligger i linje med påvisade genusrelaterade skillnader i arbetsmässiga värderingar bland nya lärare, förskollärare, socialarbetare och journalister i Norge.⁵⁶³ De här skillnaderna ligger också i linje med sådana genusrelaterade mönster i arbetslivet som presenterats i tidigare arbetslivsstudier.⁵⁶⁴ Bland socionomer med hemmavarande barn finns dock inga skillnader mellan könen avseende det drivande motiv som finns i *arbete som är möjligt att kombinera med familjeliv*.⁵⁶⁵ Utifrån materialet och tidigare studier går det dock inte att dra några slutsatser om huruvida socionomernas drivande motiv i karriären avviker från genusrelaterade mönster i arbetslivet i stort.

Drivande motiv och tjänstekategorier

Socionomernas drivande motiv i karriärerna kan förändras utifrån exempelvis familjesituation, erfarenhet och tid i yrket. Binär logistisk regressionsanalys har använts för att analysera om och hur individernas drivande motiv hänger samman med tjänstekategorier. I regressionsanalysen har jag tagit fram fyra regressionsmodeller (se tabell 9) med de fyra framträdande tjänstekategorierna som beroendevariabel och övriga tjänstekategorier som referenskategori i respektive modell. Jag har alltså valt tjänstekategorier som innefattar flest socionomer och ger underlag för analys. I den första regressionsmodellen i tabell 9 är utredande och bedömande funktion beroende variabel. I den andra och tredje modellen är chefsfunktion respektive kuratorsfunktion den beroende variabeln. Psykosocial rådgivningsfunktion är beroende variabel i den sista regressionsmodellen, modell 4 i tabell 9. De drivande motiven är oberoende variabler i varje regressionsmodell och referenskategori utgörs här av dem som inte instämmer helt eller delvis i respektive påstående.⁵⁶⁶ De skillnader avseende

och 29 procent av kvinnorna och i 1987-kohorten uppgår motsvarande andelar till 53 procent av männen och 60 procent av kvinnorna.

⁵⁶³ Dæhlen. Job values, gender and profession: a comparative study of the transition from school to work, 118 ff.

⁵⁶⁴ SOU 2015:50 *Hela lönen, hela tiden: utmaningar för ett jämställt arbetsliv*, 59; Simpson och Harper Simpson. Women and bureaucracy in the semi-professions, 206 ff.; Movitz och Sandberg. Arbetsliv i Sverige: modell i förändring, 88 f.

⁵⁶⁵ Av socionomerna med hemmavarande barn instämmer 61 procent av socionomerna helt eller delvis i att arbete som är möjligt att kombinera med familjeliv är drivande motiv i karriärerna.

⁵⁶⁶ I referenskategori har man antingen svarat tar helt avstånd, tar delvis avstånd eller varken eller.

drivande motiv som framträder mellan en enskild tjänstekategori och övriga tjänstekategorier uttrycks som oddskvoter.

Avseende drivande motiv i karriärerna karaktäriseras *utredande och bedömande funktion* av faktorerna *inga arbeten att välja på*, *möjlighet till deltidsarbete* och *möjlighet till specialisering* (se regressionsmodell 1 i tabell 9). En respondent som anger att *inga arbeten att välja på* är ett drivande motiv i karriären har två gånger högre odds för att finnas i utredande och bedömande funktion (oddkvot 2,0). Andra drivande motiv som ökar oddset för att tillhöra utredande och bedömande funktion återfinns i *möjlighet till deltidsarbete* (oddkvot 1,6) och *möjlighet till specialisering* (oddkvot 1,4). Drivande motiv som minskar oddset för att tillhöra denna tjänstekategori återfinns i *uppmuntran att söka vissa arbeten* (oddkvot 0,8), *autonomi och självständighet* (oddkvot 0,7) samt *möjlighet till personlig utveckling* (oddkvot 0,5).

Chefsfunktion karaktäriseras av sådana drivande motiv som *uppmuntran att söka arbeten*, *arbete utifrån organisation*, *arbete med stort ansvar* och *lönen* (se regressionsmodell 2 i tabell 9). En respondent som anger att *uppmuntran att söka vissa arbeten* är ett drivande motiv i karriären har knappt tre gånger högre odds för att finnas i chefsfunktion (oddkvot 2,9). Andra drivande motiv som ökar oddset för att tillhöra chefsfunktion är *arbete utifrån organisation* (oddkvot 2,0) och *arbete som innebär stort ansvar* (oddkvot 2,1) samt *lönen* (oddkvot 1,8). Drivande motiv som minskar oddset för att en individ tillhör chefsfunktion återfinns i *arbeten som går att kombinera med familjeliv* (oddkvot 0,6), *arbeten utifrån vad som bestämdes under utbildningen* (oddkvot 0,6), *möjlighet till specialisering* (oddkvot 0,3), *inga alternativ att välja på* (oddkvot 0,3) och *möjlighet till deltidsarbete* (oddkvot 0,2).

Kuratorsfunktion karaktäriseras av de motiv som finns i *det som bestämdes redan före utbildningen* och *hög status inom professionen* (se regressionsmodell 3 i tabell 9). En respondent som anger att *det som bestämdes redan före grundutbildningen* eller *hög status inom socionomfältet* är ett drivande motiv i karriären har knappt två gånger högre odds för att finnas i kuratorsfunktion (oddkvot 1,8 och 1,7). Ett annat drivande motiv som ökar oddset för att tillhöra kuratorsfunktion finns i *möjlighet att kombinera arbete med familjeliv* (oddkvot 1,5). Drivande motiv som minskar oddset för att en individ tillhör kuratorsfunktion återfinns i *lönen*, *arbeten med stort ansvar* och *möjlighet att påverka och förändra* (oddkvot 0,5–0,6). På samma sätt minskar oddset för att en individ arbetar i kuratorsfunktion om *uppmuntran att söka vissa arbeten* eller *arbete utifrån organisation* är drivande motiv i karriären.

En respondent som anger att *möjlighet till personlig utveckling* är ett drivande motiv i karriären har mer än två gånger högre odds för att finnas i *psykosocial rådgivningsfunktion* (oddskvot 2,3). Däremot är minskar oddset för att en individ tillhör den här tjänstekategorin om *stort ansvar* (oddskvot 0,6) eller *vad som bestämdes före utbildningen* (oddskvot 0,6) har angetts som drivande motiv i karriären (se regressionsmodell 4 i tabell 9).

Tabell 9. Drivande motiv i karriären utifrån tjänstekategorier. Logistisk regressionsanalys. Oddskvoter och p-värden.

	Utredande & bedömande funktion		Chefsfunktion		Kuratorsfunktion		Psykosocial rådgivningsfunktion	
	Exp (B)	Sig	Exp (B)	Sig	Exp (B)	Sig	Exp (B)	Sig
Arbetsuppgifternas innehåll	0,9	ns	0,6	ns	1,0	ns	1,4	ns
Möjlighet till personlig utveckling	0,5	***	1,4	ns	1,0	ns	2,3	*
Möjlighet att påverka och förändra	0,8	ns	2,4	*	0,5	*	1,8	ns
Ökad autonomi och självständighet	0,7	**	0,9	ns	1,5	ns	1,1	ns
Uppmuntrad att söka	0,8	*	2,9	***	0,6	**	0,9	ns
Arbeten med stort ansvar	1,0	ns	2,1	**	0,6	**	0,6	**
Möjlighet till fortbildning	0,7	ns	1,1	ns	1,1	ns	1,2	ns
Möjlighet till specialisering	1,4	*	0,3	***	1,4	ns	1,3	ns
Slumpen och tillfälligheter	1,0	ns	0,9	ns	0,8	ns	0,8	ns
Möjligt att kombinera arbete med familj	1,2	ns	0,6	**	1,5	*	1,1	ns
Bestämde under utbildningen	1,0	ns	0,6	*	1,4	ns	1,2	ns
Bestämde redan före utbildningen	1,1	ns	1,2	ns	1,8	**	0,6	*
Arbete utifrån organisation	0,8	ns	2,0	**	0,6	*	1,1	ns
Lönen	1,1	ns	1,8	**	0,5	**	0,6	ns
Hög status bland socionomer	0,7	ns	1,2	ns	1,7	**	0,8	ns
Möjlighet till deltid	1,6	*	0,2	***	1,3	ns	1,1	ns
Inga arbeten att välja på	2,0	***	0,3	**	0,7	ns	1,3	ns
Intercept	1,8	ns	0,1	***	0,3	**	0,1	***
Nagelkerkes R ²	0,13		0,27		0,14		0,06	
n	402		189		197		150	

Beroende variabler i respektive regressionsmodell är utredande och bedömande funktion, chefsfunktion, kuratorsfunktion respektive psykosocial rådgivningsfunktion. ***p < 0,001; **p < 0,01; *p < 0,05

Utifrån regressionsmodellerna karakteriserar således drivande motiv i karriärerna de fyra framträdande tjänstekategorierna. Övriga tjänstekategorier innehåller färre individer, vilket gör analysen känslig för individuell variation. Därigenom är det inte möjligt att ange hur de karakteriseras av drivande motiv i karriären, men vissa särdrag är värda att lyfta fram.⁵⁶⁷ Exempelvis har en respondent som anger att *slumpen och tillfälligheter* är ett drivande motiv i karriären knappt tre gånger högre odds för att tillhöra omsorgsfunktion (oddskvot 2,9) respektive samordningsfunktion (oddskvot 2,5). Däremot minskar oddset för att en individ arbetar i omsorgsfunktion om *arbete som går att kombinera med familjeliv* (oddskvot 0,4) anges som drivande motiv i karriären. Vidare ökar oddset för att en individ tillhör stabsfunktion om *möjlighet till autonomi och självständighet* (oddskvot 2,7) är ett drivande motiv i karriären. Däremot minskar oddset för att tillhöra stabsfunktion om *det som bestämdes under socionomutbildningen* (oddskvot 0,4) är ett drivande motiv i karriären.

Diskussion om drivande motiv i karriären

De drivande motiv i karriären som framställts i studien karakteriserar tjänstekategorierna i det intraprofessionella fältet. Tjänstekategorierna framstår i detta avseende som en differentierande faktor i fältet och som en legitim analytisk grund i studien.

I fråga om drivande motiv i karriären framstår *chefsfunction* som en kontrast till *utredande och bedömande funktion* men framförallt till *kuratorsfunktion*. Exempelvis ökar oddset för att tillhöra utredande och bedömande funktion om *inga arbeten att välja på, möjlighet till deltidsarbete* och *möjlighet till specialisering* är drivande motiv medan de minskar oddset för att tillhöra chefsfunktion. Däremot ökar oddset för att tillhöra chefsfunktion om *möjlighet att påverka och förändra, uppmuntran att söka, lön* och *arbete utifrån organisation* är drivande motiv medan samma motiv minskar oddset för att tillhöra kuratorsfunktion. På det hela taget indikerar de drivande motiven en koppling mellan *chefsfunction* och byråkratiska organisationer som inte finns i andra tjänstekategorier. Däremot är *hög status inom socionomprofessionen* ett drivande motiv som ökar oddset för att tillhöra kuratorsfunktion, vilket också ökad autonomi och självständighet gör. *Kuratorsfunktion* och *chefsfunction* blir ytterligheter i fråga om drivande motiv, där de också klyver fältet utifrån värden i organisationer och profession.

⁵⁶⁷ Se tabell 9b, bilaga 4 i appendix.

I det här sammanhanget karaktäriseras *psykosocial rådgivningsfunktion* av *möjlighet till personlig utveckling* som därmed blir en kontrast till *utredande och bedömande funktion*. Däremot minskar oddset för att tillhöra *psykosocial rådgivningsfunktion* om *vad som bestämdes före utbildningen* är ett drivande motiv, vilket kontrasterar *kuratorsfunktion*.

Sett på detta vis profileras de fyra mest framträdande tjänstekategorierna av varierande drivande motiv i karriären. I någon mån karaktäriseras även övriga tjänstekategorier av drivande motiv i karriärerna, men för dem är det svårt att tala om profiler eller om dragning åt organisation eller profession. Oddset för att tillhöra *stabsfunktion* ökar dock om *möjlighet till autonomi och självständighet* är ett drivande motiv i karriären. Likaså ökar oddset för att tillhöra *omsorgsfunktion* och *samordningsfunktion* om *slumpen och tillfälligheter* är ett drivande motiv i karriären.

För att ytterligare belysa hur framträdande tjänstekategorier karaktäriseras av drivande motiv har jag skapat en modell som placerar dem i förhållande till organisations- och professionsbundna motiv (se figur 4). Ingen av tjänstekategorierna har framträdande drivande motiv som är både professions- och organisationsbundna, vilket gör att övre rutan till vänster i figur 4 (hög–hög) har lämnats tom. I modellen karaktäriseras tjänstekategorierna av det som i både större och mindre utsträckning har angetts som drivande motiv i karriären.

		Organisationsbundna motiv	
		Hög	Låg
Professionsbundna motiv	Hög		Kuratorsfunktion
	Låg	Chefsfunktion	Psykosocial rådgivningsfunktion Utredande och bedömande funktion

Figur 4. Drivande motiv i karriären i fyra tjänstekategorier.

I figur 4 framträder tjänstekategorierna chefs- och kuratorsfunktion som ytterligheter i socionomernas intraprofessionella fält. Kuratorsfunktion innefattar drivande motiv som hänger samman med profession och chefsfunktion innefattar drivande motiv som hänger samman med organisation. De här båda

tjänstekategorierna delar fältet i detta avseende. Tjänstekategori är en differentierande faktor avseende drivande motiv i karriären, en faktor som dessutom skapar mönster i fältet.

Vidareutbildning

Grunden för en professions anspråk på att utföra vissa uppgifter i samhället återfinns i en professionsutbildning och den specifika yrkeskunskap som individer genererar genom den. Grundutbildningen blir en förberedelsefas i yrkeskarriären, som ger tillträde till professionens arbetsfält. Sedan slutet av 1970-talet har yrkesinriktade utbildningar som leder till exempelvis lärar-, sjuksköterske- och socionomexamen inordnats i den högre utbildningen, där teoretisk kunskap har fått ökad betydelse.⁵⁶⁸ Kopplingen mellan examen, professions-specifik kunskap och arbetsfält är ofta stark inom legitimationsyrken, där legitimationen skyddar denna koppling. Dessutom finns här ofta, exempelvis inom sjuksköterske- och läkarprofessionen, möjlighet till vidareutbildning och specialisering inom professionen. Tillsammans med lärande i vardagens praktik blir vidareutbildning betydande för professionell utveckling och valmöjligheter i karriären, men också för vilken kunskap som är tillgänglig i ett fält och professionens kunskapsbas.⁵⁶⁹

Socionomutbildningen är en generalistutbildning på 3 ½ år som enligt högskoleförordningen ska återspegla bredd och variation i socionomernas arbetsområde. Grundutbildningen är uppbyggd kring ämnet socialt arbete, som rör samspelet mellan individ och samhällsstrukturer. I grundutbildningen ingår ämnen som exempelvis socialpolitik, juridik, sociologi, psykologi, samtalsmetodik och ekonomi. En termin innefattar verksamhetsförlagd utbildning och utbildningen genererar alltså både teoretiska kunskaper och praktiska färdigheter och syftar också till att utveckla förmåga till reflektion i och om den professionella praktiken. Socionomutbildningen ger en bred grund för yrkeskarriär och fält, där arbetsområdet är brett och nischat medan professionsoriente-

⁵⁶⁸ Smeby. Academic drift in vocational education?

⁵⁶⁹ Ibid. Se Riordan och Osterman. Externalization of work by corporative law firms: implications for careers and the profession; Avby. Att utveckla professionell expertis; Sadler-Smith, Eugene och Shefy, Erella. The intuitive executive: understanding and applying "gut feel" in decision-making. *The Academy of Management Perspectives*. Vol. 18, nr 4, 2004: 76–91.

rad vidareutbildning är knuten till några få akademiska utbildningar på avancerad nivå. Utöver psykoterapi- och forskarutbildning tillkom magister- och mastersprogram i socialt arbete under 1990- respektive 2000-talet.

Socionomyrket innefattas inte av någon generell legitimation och vid undersökningstillfället var möjligheterna till specialisering begränsade till forskarutbildning och psykoterapiutbildning. Både forskare vid universitet och psykoterapeut omgärdas av stängning i form av filosofie doktorsexamen respektive legitimation, men specialiseringarna är inte enbart öppna för socionomer utan också för individer med annan utbildningsbakgrund. Under år 2019 infördes legitimation för hälso- och sjukvårdens kuratorer och året efter startades också en specialistutbildning inom denna ram. I övrigt saknas specialinriktningar inom socionomprofessionen, även om arbetsområdets bredd och variation har ökat. Om inte grund- och vidareutbildning, kunskapsbasen, täcker ett vidgat arbetsfält uppstår glapp som behöver fyllas med mer allmän och externt genererad kunskap.

Den vidareutbildning som sker under socionomernas yrkeskarriärer handlar om individuella val, men också om de möjligheter och begränsningar som organisationer och profession ger i det här avseendet. För yrkesverksamma socionomer är det ofta organisationer som på ett eller annat sätt möjliggör vidareutbildning. Det kan handla om icke-akademiska utbildningar som sker i arbetsplatsens försorg eller om att bereda tidsmässiga möjligheter för akademisk vidareutbildning och specialisering. I detta sammanhang kan dessutom finnas en tidsbundenhet i vissa arbetsmodeller och inriktningar för vidareutbildning, som klingar an mot organisatorisk likriktning. Ett sådant exempel finns i de utbildningar i socialbidragshantering som spreds på 1990-talet och andra exempel kanske finns i lösningsfokuserad metod och motiverande intervju och samtal (MI).

Vidareutbildning och kohorter

I enkäten ställdes en fråga om individers olika vidareutbildningar: *Vilka utbildningar har Du gått efter socionomexamen?* Till frågan gavs 14 fasta och 1 öppet svarsalternativ, där det var möjligt att ange *ingen annan utbildning* eller flera av de alternativ som gavs i fråga om utbildning. Det var också möjligt att ange utbildningar i fritext.⁵⁷⁰

⁵⁷⁰ Se fråga 8 i enkäten, bilaga 5 i appendix. De svarsalternativ som gavs var *Ingen annan utbildning; Annan akademisk utbildning, ej i socialt arbete; Filosofie magisterutbildning i socialt arbete; Filosofie masterexamen i socialt arbete; Filosofie doktorsexamen i socialt arbete; Ledarskapsutbildning; Steg 1 Psykoterapiutbildning; Legitimerad psykoterapeut;*

I det totala materialet anger nio av tio yrkesverksamma socionomer att de har gått någon form av utbildning efter examen.⁵⁷¹ Vid undersökningstillfället hade socionomerna i 2007-kohorten i mindre utsträckning gått vidareutbildningar än 1987- och 1997-kohorternas socionomer (83 procent jämfört med 93 respektive 95 procent). Skillnaderna kan hänföras till förutsättningarna i arbetet och att 2007-kohorten inte hunnit vidareutbilda sig som de andra.

I socionomernas fält finns vidareutbildningar som är högskoleutbildningar på avancerad nivå och bidrar till att förstå och reflektera kring skeenden och fenomen. I fältet finns också andra typer av vidareutbildningar som exempelvis behandlar metodik inom ramen för olika verksamhetsområden och funktioner. Ofta ges de i organisationers försorg. I fråga om vidareutbildningar är dock en distinktion mellan olika typer av kunskap problematisk. Exempelvis genererar steg 1-utbildning i psykoterapi, som ges på avancerad nivå inom högskolan, både praktisk och teoretisk kunskap. På liknande sätt är det med icke-akademiska och kortare utbildningar i bland annat anknytningsteori, MI och lösningsfokuserad metod. De sistnämnda genererar både perspektiv på mänskliga förändringsprocesser och färdigheter.

I den här analysen gör jag en åtskillnad mellan akademiska och icke-akademiska vidareutbildningar.⁵⁷² Här skiljer jag alltså högskoleutbildningar i socialt arbete på avancerad nivå (tabell 10) från utbildningar och kurser utan formella antagningskrav, kursplaner och kurskrav, som ofta sker i arbetsplatsers eller annans försorg (tabell 11). Till akademiska vidareutbildningar i socialt arbete, det vill säga professionsnära vidareutbildningar, räknar jag följande genomgångna utbildningar på avancerad nivå: magister- och masterutbildning, forskarutbildning, psykoterapiutbildningarnas steg 1 och 2 samt diakonutbildning. Därutöver har vissa socionomer gått akademiska utbildningar i andra ämnen efter socionomexamen, vilka inplacerats under annan akademisk utbildning. Likaså har en del socionomer påbörjat men inte slutfört magister- och mastersprogram i socialt arbete, vilka här placeras i en egen kategori, ej slutförd magister- eller masterutbildning i socialt arbete.

*Diakon, Coachutbildning, Utbildning i någon manualbaserad metod; Utbildning i motive-
rande samtal/motiverande intervju; Utbildning i lösningsfokuserad metod; Utbildning i an-
knytningsteori och Annan, nämligen.*

⁵⁷¹ Se tabell 11b, bilaga 4 i appendix.

⁵⁷² Jmf resonemang om formellt, informellt och icke-formellt lärande i Avby. Att utveckla professionell expertis, 80.

Akademisk vidareutbildning

Förutom steg 1-utbildning i psykoterapi, som 16 procent av respondenterna har gått, är andelen med akademisk vidareutbildning mycket liten i det totala materialet (se tabell 10). Vad gäller övriga listade akademiska vidareutbildningar i socialt arbete är andelen 5 procent eller lägre medan 10 procent av socionomerna har gått någon annan högskoleutbildning (ej i socialt arbete) efter socionomexamen. Sådan högskoleutbildning handlar här om både enstaka kurser och programutbildningar, grundutbildning och avancerad nivå (ej i tabell). Utifrån materialet är det inte möjligt att ge en heltäckande bild av alla inriktningar, men annan akademisk utbildning innefattar ämnen som sociologi, psykologi, sexologi, pedagogik och kriminologi samt juridik, ekonomi och språk.⁵⁷³ Annan akademisk utbildning innefattar även andra yrkesinriktade utbildningar, exempelvis till personalvetare, gymnasielärare, rektor, polis, läkare och militär.⁵⁷⁴ De här yrkesinriktade utbildningarna kan snarare ses som förnyade yrkesval än som vidareutbildning.

Tabell 10. Akademiska vidareutbildningar. Korstabell. Andel i procent.

	1987- kohorten (n = 348)	1997- kohorten (n = 312)	2007- kohorten (n = 725)	Totala materialet (n = 1 344)
Steg 1-utbildning psykoterapi	26	25	7***	16
Steg 2-utbildning psykoterapi	4	4	0***	2
Diakoni	1	1	0	1
Fil. magisterexamen i socialt arbete	9	6	2***	5
Fil. masterexamen i socialt arbete	2	3	2	2
Fil. doktorsexamen i socialt arbete*	1	1	0*	1
Annan akademisk utbildning	10	16***	8	10
Ej slutförd magister- eller masterutbildning i socialt arbete	4	4	2*	3

I analysen med χ^2 -test jämförs de tre kohorterna med varandra. Där skillnader finns markerade handlar det om skillnader i förhållande till de båda andra kohorterna. ***p < 0,001; **p < 0,01; *p < 0,05

Steg 1-utbildning i psykoterapi är den vanligaste akademiska vidareutbildningen bland socionomerna i 1987- och 1997-kohorterna (26 respektive 25 procent) och i detta avseende finns skillnader i förhållande till 2007-kohorten (7 procent). Med tanke på att steg 1-utbildning och andra akademiska vidareutbildningar sker över lång tid och att 2007-kohorten har kortare tid i yrket är

⁵⁷³ Andra ämnen som finns bland de akademiska utbildningarna är organisation och ledarskap, informatik, journalistik, genusvetenskap, gerontologi, ämnesområden inom psykiatri, olika medicinska ämnesområden, folkhälsovetenskap, beteendevetenskap, arbetsvetenskap, hälsovetenskap, sexologi, kulturgeografi och historia.

⁵⁷⁴ Andra yrkesinriktningar finns i HR, förskollärare, trafiklärare, arkitekt och veterinär.

det meningslöst att belysa skillnader mellan kohorterna. Likheter finns dock i fråga om masterexamen (2 procent) och diakoniutbildning (1 procent).

Icke-akademiska vidareutbildningar

Av tabell 11 framgår att framträdande icke-akademiska vidareutbildningar, i det totala materialet, återfinns i motiverande intervju och samtal (MI 47 procent), utbildning i någon manualbaserad metod (25 procent) och lösningsfokuserad metod (25 procent). Här är det oklart vilka manualbaserade metoder som åsyftas även om följande finns bland de angivna metoderna: FFT (funktionell familjeterapi), MST (multisystemisk terapi), Kälvestenmetoden, Addis (alkohol- och drogdiagnostiskt instrument), Adad (adolescent drug abuse diagnosis), rePulse (metod för träning av sociala färdigheter och impuls kontroll) och ART (aggression replacement training).

Utöver de vanligaste icke-akademiska vidareutbildningarna har socio-nomerna även gått ledarskapsutbildning (16 procent), utbildning i anknytningsteori (12 procent) och coachutbildning (6 procent). Knappt hälften av socionomerna (46 procent) har gått någon annan utbildning än de som angetts i de fasta svarsalternativen. Ur utbildningskategorin *Annan utbildning* har jag låtit utbildningar som handlar om handledningsmetodik, BBIC (barns behov i centrum) och samtals- och intervjumetodik bilda egna kategorier i tabell 11 (5, 3 respektive 2 procent). Därigenom blir den faktiska andelen socionomer i kategorin *Annan utbildning* något lägre än vad som anges i tabellen, men oftast har även andra utbildningar angetts i fritext.

Tabell 11. Icke-akademiska vidareutbildningar. Korstabell. Andel i procent.

	1987- kohorten (n = 348)	1997- kohorten (n = 312)	2007- kohorten (n = 725)	Totala materialet (n = 1 385)
Motiverande intervju (MI)	43	45	49	47
Annan utbildning	47	52	42**	46
Kurs i någon manualbaserad metod	21	26	26	25
Kurs i lösningsfokuserad metod	40	30	15***	25
Ledarskapsutbildning	27	20	9***	16
Anknytningsteori	16	14	9**	12
Coachutbildning	8	9	5**	6
Handledningsmetodik	7	6	3*	5
BBIC	1	2	5***	3
Samtals- och intervjumetodik	1	2	3	2

***p < 0,001; **p < 0,01; *p < 0,05

Kategorin *Annan utbildning* innefattar fler än ett hundra olika utbildningsteman, såväl längre som kortare utbildningar, men metodikkurser dominerar (ej i tabell). Bland utbildningarna i kategorin *Annan utbildning* finns ämnen som nätverksarbete, systemteori, olika terapeutiska metoder (ej steg 1) och beroendeproblematik (ej i tabell). Andra metodiknära utbildningar i den kategorin handlar exempelvis om kris och trauma, föräldraskap, sexologi, våld i nära relationer, marte meo, case management och supported employment.⁵⁷⁵ I den kategorin finns även organisationsnära teman som projekt- och processledning, lean, administrativa system, utvärdering, uppföljning, kvalitetsutveckling, arbetsmiljö, arbetsrätt, personaladministrativt inriktade utbildningar och värdegrund. I kategorin *Annan utbildning* finns fler utbildningsteman än de som omnämnts här.

För de flesta icke-akademiska utbildningar gäller att 2007-kohortens socionomer i mindre utsträckning har gått dem än socionomerna i de båda andra kohorterna. Skillnaderna beror troligen på kortare tid i yrket och andra karriärmässiga förutsättningar. Samtidigt finns likheter mellan kohorterna beträffande MI-utbildning, som är den vanligaste vidareutbildningen i fältet, och utbildning i manualbaserad metod och samtals- och intervjumetodik. Däremot har 2007-kohortens socionomer i större utsträckning gått BBIC-utbildningar än socionomerna i de båda andra kohorterna.

Tjänstekategorier och vidareutbildning

När socionomer deltar i vidareutbildningar innebär det att de utvecklar nya sätt att tolka och förstå, värdera och agera. Vidareutbildningar är resurser i fältet som innefattar tillgänglig kunskap och symboliska värden. I en studie från 2000-talet framställdes vidareutbildning som en professionaliserande aspekt förknippad med status inom professionen. I studien anges att de vanligaste vidareutbildningarna bland socionomer då fanns i ”interna, vanligtvis kortare och icke högskolebaserade kurser” och i ”fristående kurser på högskolenivå”.⁵⁷⁶ Vid det tillfället hade 7 procent av socionomerna en magisterexamen, men den utbildningen förekom i mindre utsträckning inom socialbidragsområdet och missbruksvården. I studien talas också om ”sitt formella kompetenskonto” vilket gör vidareutbildning till en individuell faktor som knyts till resurser och status i fältet. Därav kan det vara så att vissa vidareutbildningar

⁵⁷⁵ Andra metodiknära teman finns här i tejpning, introduktions- eller orienteringskurs i KBT, utbildningar med koppling till psykiatri, psykosocialt behandlingsarbete, medling, Norrköpingsmodellen, Uppsalamodellen och socialrätt.

⁵⁷⁶ Dellgran och Höjer. Rörelser i tiden, 254 f.

ackumuleras som resurser i tjänstekategorier och då utgör en skillnad mellan grupper i socionomernas fält. För att undersöka hur vidareutbildningar ter sig i socionomernas fält har enskilda tjänstekategorier jämförts med övriga tjänstekategorier.⁵⁷⁷

Av tabell 12 framgår att steg 1-utbildning i psykoterapi är framträdande som akademisk vidareutbildning när de åtta tjänstekategorierna betraktas samlat. Likaså är MI-utbildning (49 procent), utbildning i någon manualbaserad metod (26 procent) och utbildning i lösningsfokuserad metod (25 procent) vanliga icke-akademiska vidareutbildningar. I fråga om akademisk och icke-akademisk vidareutbildning finns dock skillnader mellan tjänstekategorierna, där de fyra framträdande tjänstekategorierna redovisas i tabell 12.

Tabell 12. Tjänstekategorier och vidareutbildning. Korstabell. Andel i procent.

	Utredande & bedömande funktion (n = 433)	Chefsfunktion (n = 197)	Kuratorsfunktion (n = 208)	Psykosocial rådgivningsfunktion (n = 159)	Alla tjänstekategorier (n = 1 190)
Magisterexamen	2**	5	6	4	4
Masterexamen	2	3	2	0	2
Fil.dr-examen	0	0	0	0	1
Steg 1 psykoterapi	5***	9**	38***	26***	16
Steg 2 psykoterapi	1**	2	4	4	2
Diakoni	0	0	0	4***	1
Annan akademisk utbildning	9	10	11	4*	9
MI	55**	36***	49	57*	49
Manualbaserad metod	26	25	18**	31	26
Lösningsfokuserad metod	23	27	24	30	25
Ledarskap	6***	56***	6***	6***	16
Coach	4**	12***	3	8	6
Anknytningsteori	15	10	9	20**	13
Annan utbildning	45	40*	46	57**	46

Tabellen redovisar andelen socionomer med olika vidareutbildningar för 4 av de 8 tjänstekategorier som finns med i det totala materialet. I analysen med χ^2 -test jämförs varje enskild tjänstekategori med den totala andelen i övriga 7 tjänstekategorier. ***p < 0,001; **p < 0,01; *p < 0,05

I materialet finns likheter mellan tjänstekategorierna avseende utbildning i lösningsfokuserad metod (25 procent), masterexamen i socialt arbete (2 procent) och doktorsexamen i socialt arbete (1 procent). När jag nedan talar om att enskilda tjänstekategorier karaktäriseras av en viss vidareutbildning eller om

⁵⁷⁷ Här har också multivariat analys använts för att kontrollera hur kohortvariabeln inverkar på olika vidareutbildningars effekt. Som oberoende variabel förändrar inte 2007-kohorten effekten av de andra oberoende variablerna.

skillnader handlar det om skillnader i förhållande till de samlade övriga tjänstekategorierna som har testats med χ^2 och är statistiskt signifikanta med p-värden $< 0,05$.⁵⁷⁸ Vid test med Cramers V finns några medelstarka–starka samband mellan utbildning och tjänstekategori. De starkare sambanden innefattar ledarskapsutbildning (chefsfunktion), steg 1-utbildning i psykoterapi (kuratorfunktion) och filosofie doktorsexamen (specialiserad funktion).

I fråga om vidareutbildning karaktäriseras *utredande och bedömande funktion* av MI-utbildning (55 procent) men också av att de i mindre utsträckning har gått ledarskapsutbildning (6 procent) och coachutbildning (4 procent) än socionomerna i övriga tjänstekategorier. Vad gäller akademiska vidareutbildningar har dessa socionomer i mindre utsträckning gått steg 1-utbildning i psykoterapi (5 procent), tagit magisterexamen (2 procent) och gått steg 2-utbildning i psykoterapi (1 procent) än socionomerna i övriga tjänstekategorier.⁵⁷⁹

Tjänstekategorin *chefsfunktion* karaktäriseras av ledarskapsutbildning (56 procent).⁵⁸⁰ Dessutom har socionomerna i denna tjänstekategori i större utsträckning gått coachutbildning (12 procent) i jämförelse med övriga tjänstekategorier. Däremot har de i mindre utsträckning gått annan metodnära utbildning (40 procent) och MI-utbildning (36 procent). Vad gäller akademiska vidareutbildningar har socionomerna i denna tjänstekategori i mindre utsträckning gått steg 1-utbildning i psykoterapi (9 procent) än socionomerna i övriga tjänstekategorier.

Kuratorsfunktion karaktäriseras av steg 1-utbildning i psykoterapi (38 procent).⁵⁸¹ Däremot har socionomerna i kuratorsfunktion i mindre utsträckning gått någon utbildning i manualbaserad metod (18 procent) och ledarskapsutbildning (6 procent) än socionomerna i övriga tjänstekategorier.

Tjänstekategorin *psykosocial rådgivningsfunktion* karaktäriseras också av steg 1-utbildning i psykoterapi (26 procent), men även av MI-utbildning (57 procent), annan metodnära utbildning (57 procent) och utbildning i anknytningssteori (20 procent). Dessutom har socionomerna i denna tjänstekategori i större utsträckning gått diakoniutbildning (4 procent) men i mindre utsträckning gått annan akademisk utbildning (4 procent) och ledarskapsutbildning (6 procent) än socionomerna i övriga tjänstekategorier.

⁵⁷⁸ För skillnaderna varierar χ^2 -värdena mellan 4,0 och 45,7 vid 1 frihetsgrad.

⁵⁷⁹ För skillnaden angående steg 1-utbildning i psykoterapi gäller χ^2 -värde 58,1 vid 1 df, $p < 0,001$, test med Cramers V ger 0,22 (*starkt samband*). För skillnaden angående ledarskapsutbildning gäller χ^2 -värde 54,0 vid 1 df, $p < 0,001$, test med Cramers V ger 0,21 (*starkt samband*).

⁵⁸⁰ För skillnaden avseende ledarskapsutbildning gäller χ^2 -värde 275,0 vid 1 df, $p < 0,001$, test med Cramers V ger 0,5 (*starkt samband*).

⁵⁸¹ χ^2 -värde 90,3 vid 1 df, $p < 0,001$ test med Cramers V ger 0,28 (*starkt samband*).

De mindre tjänstekategorierna innehåller färre individer, men även här finns några skillnader som är värda att lyfta fram.⁵⁸² Exempelvis har socionomerna i *stabsfunktion* (n = 63) i större utsträckning gått annan akademisk utbildning (19 procent) och i mindre utsträckning gått MI-utbildning (30 procent) än socionomerna i övriga tjänstekategorier. Vidare har socionomerna i *samordningsfunktion* i större utsträckning gått ledarskapsutbildning (30 procent). Därutöver har socionomerna i omsorgsfunktion (n = 50) och samordningsfunktion (n = 30) i större utsträckning gått MI-utbildning (60 procent respektive 63 procent) och utbildning i någon manualbaserad metod (34 respektive 43 procent) än i övriga tjänstekategorier. På det hela taget framstår dock utbildningsaktiviteten som lägre i omsorgsfunktion än i övriga tjänstekategorier.

Socionomerna i *specialiserad funktion* (n = 50) har i större utsträckning tagit filosofie magisterexamen (20 procent) och filosofie doktorsexamen (14 procent)⁵⁸³ än socionomerna i de andra tjänstekategorierna. Dessutom har socionomerna i denna tjänstekategori i större utsträckning gått psykoterapiutbildningens steg 1 (28 procent)⁵⁸⁴ och steg 2 (14 procent)⁵⁸⁵. Däremot har de i mindre utsträckning gått MI-utbildning (24 procent) än socionomerna i övriga tjänstekategorier.

Uppsummerande diskussion

De vanligaste vidareutbildningarna i socionomernas fält är icke-akademiska vidareutbildningar som handlar om metodik och ofta sker i organisationers försorg. I fältet är MI-utbildning särskilt framträdande, men även utbildningar i lösningsfokuserad metod och manualbaserade metoder. Akademiska vidareutbildningar på avancerad nivå i socialt arbete kan ses som knutna till professionen. Dit söker sig socionomer på egen hand, även om arbetsgivare kan frigöra tid för studier. Bland dessa vidareutbildningar är steg 1-utbildning i psykoterapi den vanligaste i socionomernas fält, men framförallt i kuratorsfunktion och psykosocial rådgivningsfunktion. Steg 1-utbildning i psykoterapi sträcker sig över några år och genomförs oftast i kombination med arbete som innehåller terapeutiska uppgifter. På så vis finns här en formaliserad länk mellan arbetsuppgifter, lärande och arbetsmöjligheter.

⁵⁸² Vidareutbildningen i de fyra mindre tjänstekategorierna redovisas i tabell 12b, bilaga 4 i appendix.

⁵⁸³ χ^2 -värde 160,5; 1 df; $p < 0,001$; test med Cramers V ger 0,37 (*starkt samband*).

⁵⁸⁴ χ^2 -värde 5,9 vid 1 df, $p < 0,05$; test med Cramers V ger 0,07.

⁵⁸⁵ χ^2 -värde 30,1; 1 df; $p < 0,001$; test med Cramers V ger 1,6.

I förhållande till steg 1-utbildning i psykoterapi har filosofie magister- och masterexamen mindre utbredning i socionomernas fält. Magisterprogrammet i socialt arbete utvecklades utifrån högskoleförordningen år 1993 och blev då en möjlighet till vidareutbildning för socionomer. Innan dess var det i och för sig möjligt att ta magisterexamen i socialt arbete genom en forskningsförberedande utbildning. Mastersprogram i socialt arbete utvecklades utifrån 2007 års högskolereform. Överlappningen mellan magister- och masterexamen är obefintlig och i 1987- och 1997-kohorterna har 15 respektive 13 procent av socionomerna någon gång sökt sig till högskolornas magister- och masterprogram i socialt arbete. Att en del av socionomerna då har påbörjat men inte slutfört de här programutbildningarna kan ha många orsaker. Andelarna påvisar ett intresse för denna typ av utbildningar bland yrkesverksamma socionomer.

Antalet individer med filosofie doktorsexamen i socialt arbete ökade från 0 till 332 under perioden 1981–2012.⁵⁸⁶ I det totala materialet har några få socionomer (< 1 procent) avlagt doktorsexamen i socialt arbete. De flesta av dem har också tagit filosofie magisterexamen i socialt arbete och merparten finns inom tjänstekategorin specialiserad funktion. Andelen socionomer med filosofie doktorsexamen i socialt arbete är alltså mycket liten i det totala materialet, vilket innebär att sådan examen främst finns bland socionomer med andra examensår eller bland individer med annan utbildningsbakgrund än socionom.

De skillnader som finns mellan examenskohorterna i fråga om andra akademiska utbildningar antyder ett annat förhållningssätt till högre utbildning bland socionomerna i 1997-kohorten än i 1987-kohorten. Tid i yrket och erfarenhet ger här inte någon förklaring till varför 1997-kohorten i större utsträckning har sökt sig till andra akademiska utbildningar. Ett sätt att förstå skillnaden går genom utvecklingen inom disciplinen socialt arbete, det vill säga utvecklingen av forskningsämne, utbildning och arbetsområde. Under 1990-talet exponerades blivande socionomer för en flerparadigmatisk⁵⁸⁷ forskningsöverbyggnad till socialt arbete som yrkespraktik, utbildningar på avancerad nivå samt ökad akademisering av socionomutbildningen. Med akademisering menar jag att kraven på teoretiska kunskaper ökade och att de teoretiska inslagen fick större betydelse i socionomutbildningen.⁵⁸⁸ På så vis kan intresset för akademisk utbildning överlag ha blivit större i denna grupp.

⁵⁸⁶ Kristiansen. Från Olsson till Lindellee. Doktorsavhandlingar i socialt arbete på Socialhögskolan vid Lunds universitet 1988–2018, 7. Brunnberg, Elinor. Om socionomutbildningar, forskarutbildningar och samtliga avhandlingar i socialt arbete 1980–2012, 15.

⁵⁸⁷ Se resonemang om de ”nya professionerna” som flerparadigmatisk utifrån Kuhns terminologi i Brante. Den professionella logiken, 223.

⁵⁸⁸ Se Smeby. Academic drift in vocational education?, 7; Hilde, Mats. *Mindfulness i socialt arbete: en introduktion*, 10. Malmö: Liber, 2014.

Ett annat sätt att förstå skillnaden går via de tvärprofessionella inslag som har ökat i den professionella praktiken, vilket har inneburit fler kontaktytor med kunskaper utanför socionomernas fält.⁵⁸⁹ Exempel på tvärprofessionella områden finns inom hälso- och sjukvården och skolan, men också inom socialtjänst, den privata sektorn, familjecentraler och personaladministration. Dessa kontaktytor och arbetsmöjligheter, som innebär förhandling av professionella roller, kan ha stimulerat 1997-kohortens socionomer till annan högskoleutbildning och kunskapssökande utanför ämnet socialt arbete. Utbildningar inom andra ämnen kan då också vara ett sätt att matcha nya arbetsmöjligheter och utvidgningen av socionomernas arbetsområde.

Ett ytterligare sätt att förstå skillnaderna i annan akademisk utbildning är statens ambitioner med högskoleutbildning sedan 1990-talet. Ambitionen har varit att fler unga människor ska gå högskoleutbildning. Tillgängligheten till högre utbildning har ökat genom exempelvis internetkurser och distansutbildningar, vilket också kan ha stimulerat till utbildning bland 1997-kohortens socionomer. Säkert är bara att de skillnader som finns i detta avseende mellan kohorterna inte beror på slumpen och tillfälligheter.

Likheter mellan kohorterna i fråga om vissa vidareutbildningar tyder på att utbildningar i MI och manualbaserade metoder har haft en viss utbredning i fältet efter år 2007. Sedan slutet av 2000-talet har Socialstyrelsen angett MI och vissa manualbaserade metoder som metoder i en evidensbaserad praktik.⁵⁹⁰ Sådana angivelser har troligen haft likriktande verkan på organisationers utbildningssatsningar och påverkat utbildningars utbredning i socionomernas fält. Utbildningar i MI, lösningsfokuserad metod och vissa manualbaserade metoder genererar i stort kunskap om individuella förändringsprocesser och framförallt om metoder som verkar för individuell förändring. De här typerna av vidareutbildningar utgör tyngdpunkten i den vidareutbildning som skett i socionomernas fält.

BBIC-utbildningar av olika slag förekommer i större utsträckning bland 2007-kohortens socionomer än i de båda andra kohorterna. Utöver tidsbundenhet kan de här skillnaderna ha med arbete och tjänstekategorier att göra. Socionomerna i 2007-kohorten finns i större utsträckning i utredande och bedömande funktion inom den sociala barnvården än socionomerna i de båda andra kohorterna, och det är främst här som BBIC används. I fråga om BBIC-utbildningar finns dock skäl att ifrågasätta den begränsade utbredningen. BBIC

⁵⁸⁹ Se Lehn-Christiansen, Sine. *Tværprofessionellt samarbejde i sundhedsfaglig praksis*, 195 ff. Köpenhamn: Munksgaard, 2016.

⁵⁹⁰ Socialstyrelsen. Metodguiden. 2019. <https://www.socialstyrelsen.se/utveckla-verksamhet/evidensbaserad-praktik/metodguiden/> (Hämtad 2020-02-03).

är ett utredningsverktyg och en ram för insatser som förespråkas av Socialstyrelsen och implementerats i socialtjänsten inom majoriteten av landets 290 kommuner. Med andra ord borde fler socionomer ha angett sådan utbildning, vilket antyder att alla som gått en BBIC-utbildning inte har angett den som utbildning i enkätsvaren. Detsamma kan gälla för andra informella och korta utbildningar, som kanske inte har uppfattats som vidareutbildning.

De skillnader som finns avseende vidareutbildning karaktäriserar de olika tjänstekategorierna och ger variation avseende tillgängliga kunskaper i fältet. I sammanhanget är det inte känt i vilken typ av arbete eller när i yrkeskarriären som socionomerna gått en viss vidareutbildning, men tjänstekategorierna blir ansamlingar av vidareutbildning. Bland socionomer i omsorgsfunktion, utredande och bedömande funktion och psykosocial rådgivningsfunktion är MI-utbildning vanlig. I både kuratorsfunktion och psykosocial rådgivningsfunktion är steg 1-utbildning i psykoterapi särskilt vanlig. I tjänstekategorier där arbetet snarare innebär administration än direktkontakt med klienter ter sig vidareutbildningarna annorlunda. Exempelvis karaktäriseras chefsfunktion av ledarskapsutbildning och här har inte MI-utbildning och steg 1-utbildning i psykoterapi samma utbredning som i övriga tjänstekategorier. I någon mån karaktäriseras även *samordningsfunktion* och *stabsfunktion* av ledarskapsutbildning, även om MI-utbildning är vanlig i samordningsfunktion och akademiska utbildningar utanför ämnet socialt arbete är vanliga i stabsfunktion.

Vid en uppdelning i akademiska och icke-akademiska utbildningar framgår att akademiska utbildningar som magisterutbildning och steg 1-utbildning i psykoterapi har utbredning i specialiserad funktion. I fältet karaktäriseras *specialiserad funktion* främst av filosofie doktorsexamen och steg 2-utbildning i psykoterapi. I jämförelse med andra tjänstekategorier har de informella utbildningarna, och då särskilt MI, liten utbredning i specialiserad funktion.

Uppdelningen i akademiska och icke-akademiska utbildningar ger två spår i socionomernas intraprofessionella fält (se figur 5). Socionomerna i specialiserad funktion, kuratorsfunktion och psykosocial rådgivningsfunktion har i större utsträckning än övriga gått professionsnära specialistutbildningar på avancerad nivå inom högskolan. Organisationsnära ledarskapsutbildning är vanlig i chefs- och samordningsfunktion. Tjänstekategorierna är ansamlingar av vidareutbildning och tillgänglig kunskap i fältet, vilket illustreras i figur 5.

	<i>Icke-akademisk vidareutbildning</i>	<i>Akademisk vidareutbildning</i>
Utredande och bedömande funktion	+	-
Chefsfunktion	+	-
Kuratorsfunktion	-	+
Psykosocial rådgivningsfunktion	+	+
Omsorgsfunktion	-	-
Stabsfunktion	-	+
Samordningsfunktion	+	-
Specialiserad funktion	-	+

Figur 5. Tjänstekategorierna utifrån icke-akademisk och akademisk vidareutbildning

Individuella faktorer utvecklar tjänstekategorierna mot positioner i socio-nomernas fält och även i fråga om vidareutbildning blir kurators- och chefsfunktion ytterligheter i fältet. Kuratorsfunktion karaktäriseras av sådana drivande motiv som *det som bestämdes redan före utbildningen* och *hög status inom professionen* samt av *steg 1-utbildning i psykoterapi*. Chefsfunktion karaktäriseras i stället av *ledarskapsutbildning* och drivande motiv som *arbete med stort ansvar*, *möjlighet att påverka och förändra*, *arbete utifrån organisation* och *lön*. Tjänstekategori är således en differentierande faktor i fältet avseende både drivande motiv i karriären och vidareutbildning.

Engagemang i organisation

Socionomprofessionen är beroende av byråkratiska organisationer inom den offentliga sektorn. Organisationerna och deras utveckling påverkar socio-nomernas fält och de arbets- och utbildningsmöjligheter socionomer ställs inför i sina karriärer. Därmed reproducerar socionomerna organisatoriska värden i sina arbeten och karriärer, där deras ”organizational commitment” eller engagemang i organisationer har betydelse på flera sätt. Exempelvis anger en internationell studie om arbetsbyten bland socialarbetare att ”commitment” till den arbetsgivande organisationen samvarierar med arbetsbyten.⁵⁹¹ I en annan internationell studie påvisas samband mellan ”organizational commitment” och både arbetstillfredsställelse och socialt stöd bland omvårdnadspersonal.⁵⁹²

⁵⁹¹ Se exempelvis Mor Barak, Nissly och Lewin. Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees, 651 f.

⁵⁹² Rai, Gauri S. Organizational commitment among long-term care staff. *Administration in Social Work*. Vol. 35, nr 1, 2012: 53–66.

Vidare fann Kristina Jaskyte och Minhong Lee bland annat att socialarbetares engagemang i den organisation där de arbetade var högre bland dem som upplevde låg grad av rollkonflikt och hade socialiserats i organisationen genom informella strategier som var öppna för lärande på jobbet.⁵⁹³ Samtidigt varierade engagemang i organisationen med typ av organisation och ålder. I en annan studie diskuterar Stewart Collins ”commitment” till profession, organisation och brukare bland socialarbetare i Storbritannien, där möjliga spänningar och konflikter mellan ”commitment” till organisation och profession lyfts fram.⁵⁹⁴ Utifrån tjänstekategoriernas orientering kan man då fråga sig om det finns skillnader vad gäller engagemang i organisationen mellan grupper av socionomer.

Tjänstekategorier och engagemang i organisation

I enkäten ställdes flera frågor till socionomerna som berör engagemang i organisationen. Framställningen har inspirerats av frågor i en tidigare studie och en indelning av ”organizational commitment” i tre komponenter: affektivt, normativt och fortgående engagemang i organisationen.⁵⁹⁵ Baserat på de frågor och påståenden som framställts i enkäten har ett medelvärdesindex skapats för engagemang i organisationen. Detta medelvärdesindex kan anta alla värden mellan 0 och 4, där högre siffror innebär större engagemang i organisationen.⁵⁹⁶

⁵⁹³ Jaskyte och Lee. Organizational commitment of social workers: an exploratory study.

⁵⁹⁴ Collins, Stewart. The commitment of social workers in UK: committed to the profession, the organization and service users? *Practice: Social Work in Action*, 2015. DOI: 10.1080/09503153.2015.1074668.

⁵⁹⁵ Allen, Natalie J. och Meyer, John P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 63, nr 1, 1990: 1–18.

⁵⁹⁶ Medelvärdesindex för engagemang i organisation har tagits fram efter faktoranalys (PCA) och homogenitetstest (Cronbach’s alpha). I indexsammanställningen sorterades en fråga bort: *Ta ställning till följande fem (5) påståenden ... I mitt arbete anser jag mig i första hand representera den organisation där jag arbetar snarare än min yrkesgrupp* (ingår i fråga 46). Faktoranalys (PCA) redovisas i tabell 13b, bilaga 4 i appendix. Baserat på följande frågor och påståenden har index för engagemang i organisationen skapats (Cronbach’s alpha = 0,82): *Upplever Du tillhörighet i förhållande till den arbetsorganisation i vilken Du arbetar?* (fråga 45); *Arbetsplatsen inspirerar mig verkligen till att göra mitt bästa* (ingår i fråga 46); *För mina vänner berättar jag att arbetsplatsen är ett mycket bra ställe att arbeta på* (ingår i fråga 46); *För mig är det mycket viktigt att jag genom mitt arbete bidrar till organisationens måluppfyllelse* (ingår i fråga 46) samt *Jag vill arbeta ... i den organisation där jag för närvarande arbetar* (ingår i fråga 48).

Av tabell 13 framgår att medelvärdesindex för *engagemang i organisationen* uppgår till 2,9 (standardavvikelse 0,8) när positionerna betraktas samlat. Högst grad av engagemang i organisationen finns i chefsfunktion (index 3,3) följt av tjänstekategorierna (index 3,1) stabsfunktion, samordningsfunktion och specialiserad funktion. Lägst grad av engagemang i organisationen finns i tjänstekategorin utredande och bedömande funktion (index 2,6) och i omsorgsfunktion (index 2,8). Kuratorsfunktion och psykosocial rådgivningsfunktion återfinns däremellan (index 2,9).

Tabell 13. Engagemang i organisationen. Medelvärdesindex (kan variera mellan 0 och 4). Standardavvikelse inom parentes.

	Engagemang i organisationen
Utredande och bedömande funktion (n = 429)	2,6 (0,8)
Chefsfunktion (n = 197)	3,3 (0,7)
Kuratorsfunktion (n = 206)	2,9 (0,7)
Psykosocial rådgivningsfunktion (n = 160)	2,9 (0,8)
Omsorgsfunktion (n = 51)	2,8 (0,8)
Stabsfunktion (n = 64)	3,1 (0,7)
Samordningsfunktion (n = 31)	3,1 (0,7)
Specialiserad funktion (n = 49)	3,1 (0,6)
Alla tjänstekategorier (n = 1 187)	2,9 (0,8)

Utifrån statistiskt signifikanta skillnader i medelvärdesindex ($p < 0,05$) innebär utredande och bedömande funktion, fränsett omsorgsfunktion, lägre grad av engagemang i organisationen än de andra tjänstekategorierna. Chefsfunktion innebär även högre grad av engagemang i organisationen än kuratorsfunktion och psykosocial rådgivningsfunktion, det vill säga högre engagemang i organisationen än i tjänstekategorier där arbetet innebär direktkontakt med brukare. I samordnings-, stabs- och specialiserad funktion är individerna få, vilket begränsar möjligheterna till statistiskt signifikanta slutsatser.

Tjänstekategorier blir positioner

De tentativa tjänstekategorier som tagits fram har jag analyserat utifrån olika individuella faktorer för att se om de fungerar som analytisk grund. De individuella faktorer som presenterats i kapitlet påvisar skillnader mellan tjänstekategorier och därmed mellan grupper av socionomer. Drivande motiv i karriär-

ren, vidareutbildning och engagemang i organisationen profilerar alltså enskilda tjänstekategorier och jag identifierar dem därför som positioner i socionomernas fält. I följande kapitel kommer jag att tala om dem som positioner och analysera dem utifrån det. För att begripliggöra transformeringen är det nödvändigt att sammanfatta och diskutera hur de individuella faktorerna ter sig i positioner och fält.

Drivande motiv i karriären har angetts i den position där socionomerna befinner sig i nuvarande arbete och i karriären. Tidigare studier har visat att arbetsrelaterade värderingar kan förändras under yrkeskarriärer, exempelvis vid övergången från utbildning till arbetsmarknad och förändrad familjesituation.⁵⁹⁷ Det är också troligt att yrkeserfarenheter, vidareutbildning och arbetsbyten aktualiserar nya motiv likväl som att drivande motiv leder till vissa erfarenheter, utbildningar och arbetsbyten.⁵⁹⁸ Socionomerna i 1997-kohorten visar att drivande motiv som finns i *arbete som går att kombinera med familjeliv* och *möjlighet till deltidarbete* accentueras med två eller fler hemmavarande barn. Här är möjlighet till deltidarbete i större utsträckning ett drivande motiv bland 1997- och 2007-kohorternas kvinnor än män. Därutöver är lön i större utsträckning ett drivande motiv bland männen i 2007-kohorten än kvinnorna i samma kohort. Utöver att det här är en kvinnodominerad profession, som därmed reproducerar genusrelaterade mönster i samhällets arbetsdelning, verkar socionomerna i någon mån också ansluta till genusrelaterade mönster kring deltidarbete i svenskt arbetsliv.⁵⁹⁹

Bland socionomerna tänker man olika kring karriärer och fält. I och för sig är *arbetsuppgifternas innehåll* och *möjlighet till personlig utveckling* framträdande och centrala drivande motiv i socionomernas karriärer, vilket också konstateras i en tidigare studie av socionomkarriärer.⁶⁰⁰ Andra centrala och framträdande motiv finns i *möjlighet att påverka och förändra* samt *ökad autonomi och självständighet*. Arbetsuppgifter och självständighet är dock inte lika

⁵⁹⁷ Se exempelvis Dæhlen. Job values, gender and profession: a comparative study of the transition from school to work, och de referenser som ges i den studien.

⁵⁹⁸ Se exempelvis Mortimer, Jeylan T. och Lorence, Jon. Work experience and occupational value socialization: a longitudinal study. *American Journal of Sociology*. Vol. 84, nr 6, 1979: 1361–1385. Se även Kirkpatrick Johnson, Monica och Elder Jr, Glen H. Educational pathways and work value trajectories. *Sociological Perspectives*. Vol. 45, nr 2, 2002: 113–138.

⁵⁹⁹ Jmf Movitz och Sandberg. Arbetsliv i Sverige: modell i förändring, 88 f; Jmf även med le Grande, Carl och Tåhlin, Michael. Arbete i Sverige från 1970-tal till 2010: ojämlikhetens omvandling i skärningspunkten mellan klass och genus. I *Arbetsliv & välfärd: ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*, Åke Sandberg (red.), 175–204. Lund: Studentlitteratur, 2019.

⁶⁰⁰ Kullberg. Socionomkarriärer, 52.

framträdande i 2007-kohorten som i de båda andra kohorterna, som har längre tid i yrket. Samtidigt är icke-drivande motiv som *slumpen och tillfälligheter* samt *inga alternativ att välja* på mer framträdande i 2007-kohorten än i de båda andra kohorterna. Troligen är arbetsmöjligheterna mer begränsade för 2007-kohortens socionomer, vilket hänger samman med yrkeserfarenhet.

Utifrån de individuella faktorerna blir chefsposition och kuratorsposition ytterligheter i fältet. *Kuratorsposition* karaktäriseras bland annat av drivande motiv som *hög status inom professionen* samt av *steg 1-utbildning i psykoterapi*. Däremot har socionomerna i denna position i mindre utsträckning gått *ledarskapsutbildning* och angett *lön* och *möjlighet att påverka och förändra* som drivande motiv än socionomerna i övriga positioner. Cheferna har i mindre utsträckning gått *steg 1-utbildning i psykoterapi* än socionomerna i övriga positioner och chefsposition karaktäriseras av *ledarskapsutbildning* samt av drivande motiv som *möjlighet att påverka och förändra, lön, uppmuntran att söka vissa arbeten* och *organisation*. Därigenom har chefsposition en dragning mot organisation och kuratorsposition en dragning mot profession.

Akademisk vidareutbildning förekommer i liten utsträckning bland socionomerna i min studie. Steg 1-utbildning i psykoterapi är den vanligaste akademiska vidareutbildningen, men är främst knuten till kuratorsposition, psykosocial rådgivningsposition och specialiserad position. Den sistnämnda positionen karaktäriseras även av specialistutbildningar till legitimerad psykoterapeut och filosofie doktorsexamen i socialt arbete. Däremot har akademiska vidareutbildningar i socialt arbete låg förekomst i chefs- och stabsposition. Detta förhållande antyder dels att kunskapsbehovet ter sig på ett annat sätt i de här positionerna, dels att sådana vidareutbildningar har begränsat värde i organisationers ledningsstrukturer även om socialt arbete står i fokus för verksamheten. Varför akademiska vidareutbildningar har liten utbredning i socionomernas fält och hur matchningen ser ut mellan akademiska vidareutbildningar och socionomernas arbetsområde är dock frågor för kommande studier.

Vad gäller icke-akademiska vidareutbildningar är utbildning i motiverande intervju och samtal (MI) framträdande i fältet som helhet. Hälften av socionomerna har gått sådan utbildning och vanligast är MI-utbildning i omsorgsposition, utredande och bedömande position, psykosocial rådgivningsposition och samordningsposition. Utbildningar i lösningsfokuserad metod, manualbaserade metoder och ledarskapsutbildning är också framträdande. Dessutom finns en uppsjö av kortare och metodiknära utbildningar representerade i fältet. Sett på detta vis finns en slagsida mot icke-akademiska vidareutbildningar i socionomernas fält, där efterfrågan, och i dess förlängning även utbudet, verkar styras av offentliga organisationer och den likriktning som sker mellan

dessa. Den här slagsidan påminner om Abbotts resonemang om glapp mellan specifik kunskapsbas och arbetsområde, där metodiknära utbildning och ledarskapsutbildning i organisationers försorg kan vara sådant som till del fyller glappen inom socionomprofessionen.

Om drivande motiv i karriärerna, vidareutbildning och engagemang i organisation intecknas i ett kontinuum mellan profession och organisation ter sig positionerna i stora drag enligt följande:

Specialiserad	Kurator	Psykosocial rådgivning	Utreda & bedöma	Samordning	Stab	Chef
Profession						Organisation

Figur 6. Positionernas ställning i förhållande till profession och organisation.

Indelningen ska ses som ett försök till en skiss över positioner i socionomernas intraprofessionella fält. Var omsorgsfunktion hamnar i denna tentativa indelning går inte riktigt att säga utifrån sådana individuella faktorer som drivande motiv, vidareutbildning och engagemang i organisation.

Engagemang i organisationen förstärker bilden av ett tudelat fält. Socionomerna i chefsposition uppvisar högre grad av engagemang i organisationen än socionomerna i de positioner där arbetet innebär direktkontakt med brukare. Dessutom finns en övergripande tendens i materialet där stabs- och samordningsposition innebär högre grad av engagemang i organisationer än utredande och bedömande position, kuratorsposition, psykosocial rådgivningsposition och omsorgsposition. Med undantag för omsorgsposition uppvisar socionomerna i utredande och bedömande position lägre grad av engagemang i organisationer än socionomerna i övriga tjänstekategorier. Utifrån tidigare studier om arbetsbyten kan det därigenom vara så att socionomerna i utredande och bedömande position och omsorgsposition i större utsträckning vill och avser att byta arbete än socionomerna i övriga positioner.⁶⁰¹

Med utgångspunkt i de jämförande analyser som gjorts i det här kapitlet är positionerna en rimlig grund för analys, som syftar till att placera dem i det intraprofessionella fältet och diskutera dem utifrån statushierarkisk ordning och mobilitet. För att kunna göra det behöver jag först undersöka hur positionerna tar form utifrån samspelet mellan organisation och profession.

⁶⁰¹ Se Mor Barak, Nissly och Lewin. Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees, 652.

8. Positioner i det intraprofessionella fältet

I det här kapitlet utgår analysen från de positioner jag definierat. Genom jämförande analys vidareutvecklas positionerna utifrån organisations- och professionsfaktorer, det vill säga *kunskapsanvändning, styrning, arbetsautonomi, extern autonomi* och *lön*. Dessa faktorer har relevans för allt arbete inom professioner, men bestäms i organisationer och i förhållande till organisatoriska villkor. Hur faktorerna ter sig och hänger samman varierar mellan positioner, där skillnader utvecklar distinkta positioner i socionomernas intraprofessionella fält. Därmed kan positionernas typologi även utveckla en statushierarkisk ordning inom socionomprofessionen. Positioner och statushierarkisk ordning ger på så vis en grund eller ett klassifikationsschema för den fortsatta analysen, som innefattar socionomernas rörlighet och eventuella mobilitet i fältet.

Kunskapsanvändning

Kunskapsanspråk sker aldrig i ett tillstånd befriat från social, ekonomisk och politisk makt. Kunskap institutionaliseras och genereras i den högre utbildningens professionsutbildningar, men omsätts i organisatoriska sammanhang som även styrs av riktlinjer och rutiner utifrån byråkratisk logik och av marknadslogik. Forskningsbaserad kunskap är den främsta grunden för professionalism och hänger ihop med status inom en profession, både i sig själv varifrån den kommer och där den tillämpas.⁶⁰² För att kunna bedöma och handla behöver professionella dock använda kunskap som rättfärdigar deras tolkning och agerande i förhållande till exempelvis tredje part, lagar och organisation. På detta vis både vägleder och begränsar ett intraprofessionellt fält de professionellas kunskapsanvändning och handling i yrkesutövningen.

⁶⁰² Jmf Brante. Den professionella logiken; Abbott. The system of professions, 118 f.

Arbetet inom en profession baseras på olika typer av kunskap, som möjliggör bedömning och handling i professionellt arbete. På olika nivåer innebär arbetet att identifiera fall och tillämpa kunskaper på enskilda fall, ofta under omständigheter av komplexitet och osäkerhet.⁶⁰³ Professionellt arbete består även i att reflektera i och om vardagens praktik, inte minst när utvecklandet av tjänsteproduktion genom administrativa rutiner och digitala verktyg har blivit en del i professionellt arbete inom den offentliga sektorn. Chefer och administrativ personal arbetar i större utsträckning med utveckling och implementering medan professionella i direktkontakt med brukare snarare omsätter och utprövar rutiner och verktyg i vardagens praktik.⁶⁰⁴ I detta sammanhang av praktik, teori, lagar och rutiner är det svårt att separera ut olika typer av kunskap i kunskapsanvändningen.⁶⁰⁵ Tanke går liksom inte att isolera från handling när arbetet innebär att göra något på ett särskilt sätt utifrån givna ramar. Dessutom tycks individer internalisera kunskap med ökad yrkeserfarenhet.⁶⁰⁶

Socionomernas arbetsfält spänner över ett flertal verksamhetsområden och funktioner. I den yrkesutövning som sker inom ramen för positionerna behöver socionomer ha och använda olika typer av kunskap för att identifiera vad som utgör ett fall, kunna bedöma och få något gjort. Exempelvis ger juridisk kunskap, kunskap om rutiner och vetenskaplig kunskap yttre principer för arbetet, men sådan rationalitet räcker inte för de obekanta situationer och dilemman som socionomer behöver hantera. Intuition, erfarenhet och rationell analys kan vara nödvändiga komponenter i bedömning och beslutsfattande bland både chefer och handläggare.⁶⁰⁷ När yttre principer inte räcker till krävs mer av personlig kunskap för att kunna bedöma och handla.

Enligt Gunilla Avby innefattar de flesta klassificeringar som gjorts av kunskap i det sociala arbetets praktik både teoretiska, praktiska och intuitiva former av kunskap.⁶⁰⁸ Forskningsöverbyggnaden i socialt arbete har expanderat sedan 1990-talet och både forskning och byråkrati har försett socionomernas praktik med rationella principer för att bedöma och handla. I en internationell studie föreslår Pamela Trevithick att det sociala arbetets praktik i liten utsträck-

⁶⁰³ Molander. Discretion in the welfare state: social rights and professional judgment.

⁶⁰⁴ Jmf Hörnqvist. Klasstruktur och arbetets organisering, 166 ff.

⁶⁰⁵ Se Rolf, Bertil. Tre kunskapsmodeller, 74–98.

⁶⁰⁶ Payne, Malcolm. Performing as a wise person in social work practice. *Practice: Social Work in Action*. Vol. 19, nr 2, 2007: 85–96.

⁶⁰⁷ Jmf Sadler-Smith och Shefy. The intuitive executive: understanding and applying "gut feel" in decision-making. *Academy of Management Executive*. Vol. 18, nr 4, 2004: 76–91.

⁶⁰⁸ Avby. Att utveckla professionell expertis, 77.

ning har informerats av forskningsbaserad kunskap och snarare använder juridisk, erfarenhetsbaserad och praktisk kunskap.⁶⁰⁹ En svensk studie från 2010-talet visar dock att socionomers användning av vetenskaplig kunskap i arbetet står i paritet med civilingenjörer och lärare.⁶¹⁰ Den visar även att socionomer i större utsträckning tillämpar forskningsbaserad kunskap än exempelvis ekonomer, miljöinspektörer och jurister. Samtidigt anges juridisk kunskap, kunskap om riktlinjer och vardagskunskap som centrala i socionomernas kunskapsanvändning. Utifrån positionerna i socionomernas fält och Abbotts resonemang om relationen mellan professionalism, karriärer och status kan man fråga sig om vissa delar av fältet informeras mer och andra mindre av forskningsbaserad kunskap.⁶¹¹ En underliggande fråga handlar om hur kunskapsanvändningen ter sig i positionerna.

Kunskapsanvändning och positioner

Utifrån tidigare klassificeringar och en tidigare enkätstudie har tretton frågor om socionomernas kunskapsanvändning utvecklats och ställts i enkäten utifrån fyra kunskapstyper: *vetenskaplig kunskap*, *procedurkunskap*, *juridisk kunskap* och *personlig kunskap*.⁶¹² Frågorna framställdes med fasta svarsalternativ på en femgradig skala från *I mycket hög grad* till *I mycket låg grad*.⁶¹³ Av dessa tretton variabler sorterades en bort efter faktoranalys (PCA) och homogenitetstest (Cronbach's alpha). Baserat på de återstående frågorna har medelvärdesindex skapats för följande fyra typer av kunskap: *forskningsbaserad kunskap*, *procedurkunskap*, *juridisk kunskap* och *personlig kunskap*.⁶¹⁴ Dessa medelvärdesindex kan anta alla värden från 0 till 4, där 0 innebär det lägsta och 4 det

⁶⁰⁹ Se Trevithick. Revisiting the knowledge base of social work: a framework for practice; Se även Brante et al. Professionerna i kunskapssamhället, 144.

⁶¹⁰ Brante et al. Professionerna i kunskapssamhället, 131.

⁶¹¹ Se Abbott. The system of professions.

⁶¹² Se enkät i Brante et al. Professionerna i kunskapssamhället, 311.

⁶¹³ Se fråga 33 i enkäten, bilaga 5 i appendix.

⁶¹⁴ Den fråga som sorterades bort var *Mitt nuvarande arbete baseras på... rådande rutiner och praxis*. Se redovisning av faktoranalys (PCA) i tabell 14b i appendix. Följande tre påståenden utgör index för forskningsbaserad kunskap (Cronbach's alpha = 0,82): *Mitt nuvarande arbete baseras på ... beprövad vetenskap; nya forskningsrön och evidensbaserade metoder*. Följande två påståenden utgör index för procedurkunskap (Cronbach's alpha = 0,87): *Mitt nuvarande arbete baseras på ... administrativa rutiner och administrativa system/datasystem*. Följande två påståenden utgör index för juridisk kunskap (Cronbach's alpha = 0,84): *Mitt nuvarande arbete baseras på ... lagar och regler och anvisningar och riktlinjer*. Följande fem påståenden utgör index för personlig kunskap (Cronbach's alpha = 0,72): *Mitt nuvarande arbete baseras på ... personliga erfarenheter; relationsanknutna färdigheter; vardagskunskap; empati och inlevelse och sunt förnuft*.

högsta värdet för användning av en viss kunskapstyp. Utifrån analys av empiri kan alltså forskningsbaserad kunskap, juridisk kunskap, procedurkunskap och personlig kunskap ses som fyra typer av kunskap.

På ett generellt plan visar medelvärdesanalysen i tabell 14 att socionomerna i högst grad baserar nuvarande arbeten på juridisk kunskap (index 3,2) och i lägst grad på forskningsbaserad kunskap (index 2,5). Användning av procedurkunskap samt personlig kunskap återfinns däremellan (index 2,8 för båda).⁶¹⁵

Tabell 14. Kunskapsanvändning i arbetet inom positioner. Medelvärdesindex. Standardavvikelse inom parentes.

	Forskningsbaserad kunskap	Procedurkunskap	Juridisk kunskap	Personlig kunskap
Utredande och bedömande position (n = 421–435)	2,4 (0,8)	3,1 (0,9)	3,6 (0,5)	2,7 (0,7)
Chefsposition (n = 197–198)	2,6 (0,9)	3,1 (0,9)	3,5 (0,6)	2,9 (0,6)
Kuratorsposition (n = 204–207)	2,8 (0,8)	2,4 (1,0)	2,8 (0,9)	3,0 (0,6)
Psykosocial rådgivningsposition (n = 156–160)	2,6 (0,9)	2,2 (1,1)	2,7 (1,0)	2,9 (0,6)
Omsorgsposition (n = 51–52)	2,3 (0,9)	2,2 (1,0)	3,0 (0,9)	3,2 (0,5)
Stabsposition (n = 64–65)	2,7 (0,8)	2,6 (1,1)	3,1 (0,9)	2,7 (0,6)
Samordningsposition (n = 29–31)	2,7 (0,9)	2,2 (1,2)	3,0 (0,9)	2,9 (0,6)
Specialiserad position (n = 44–48)	2,8 (1,0)	2,4 (1,2)	2,9 (1,1)	2,5 (0,8)
Alla positioner (n = 1 168–1 195)	2,5 (0,9)	2,8 (1,0)	3,2 (0,8)	2,8 (0,6)

Inom och mellan positionerna finns skillnader mellan medelvärdesindex för vissa kunskapstyper och mellan positionerna finns skillnader i fråga om kunskapsanvändning. När jag nedan talar om skillnader avses statistiskt signifikanta skillnader i medelvärde med p-värden < 0,05.

⁶¹⁵ Paired sample T-test påvisar signifikanta skillnader där $p < 0,001$. I en jämförelse mellan medelvärdesindex för procedurkunskap och personlig kunskap är $p < 0,08$. Detta ger en icke-signifikant skillnad, där personlig kunskap används i större utsträckning än procedurkunskap.

I *utredande och bedömande position* samt i *chefsposition* finns skillnader mellan medelvärdesindex för samtliga kunskapsstyper och liknande profil. Juridisk kunskap (index 3,6 respektive 3,5) och procedurkunskap (index 3,1 för båda positionerna) är framträdande i utredande och bedömande position samt chefsposition medan personlig kunskap (index 2,7 respektive 2,9) och forskningsbaserad kunskap används i mindre utsträckning (index 2,4 respektive 2,6). Bland de andra positionerna i fältet karaktäriseras både *utredande och bedömande position* och *chefsposition* av *juridisk kunskap* och *procedurkunskap*. *Utredande och bedömande position* karaktäriseras även av att arbetet i *låg grad* baseras på *forskningsbaserad kunskap* och *personlig kunskap*.

Kuratorsposition och *psykosocial rådgivningsposition* har också likheter i fråga om kunskapsanvändning. Inom de här positionerna baseras arbetet i högst grad på *personlig kunskap* (index 3,0 respektive 2,9) och i lägst grad på procedurkunskap (2,4 respektive 2,2). Däremellan återfinns forskningsbaserad kunskap (index 2,8 respektive 2,6) och juridisk kunskap (index 2,8 respektive 2,7). I fältet karaktäriseras både kuratorsposition och psykosocial rådgivningsfunktion av att arbetet i *låg grad* baseras på *procedurkunskap* och *juridisk kunskap*. Dessutom karaktäriseras kuratorsposition av att arbetet i *hög grad* baseras på *forskningsbaserad kunskap* och *personlig kunskap*.

I *omsorgsposition* är personlig och juridisk kunskap (index 3,2 respektive 3,0) framträdande kunskapsstyper, som innebär skillnader i förhållande till forskningsbaserad kunskap och procedurkunskap (index 2,3 respektive 2,2). I förhållande till andra positioner i fältet karaktäriseras *omsorgsposition* av att arbetet baseras på *personlig kunskap* och *låg grad* av både *forskningsbaserad kunskap* och *procedurkunskap*.

I *stabsposition* baseras arbetet i högst grad på juridisk kunskap och här finns ingen skillnad mellan att arbetet baseras på procedurkunskap (index 2,6), personlig kunskap (index 2,7) och forskningsbaserad kunskap (index 2,7). I förhållande till andra positioner i sacionomernas fält karaktäriseras dock *stabsposition* av att arbetet i *låg grad* baseras på *personlig kunskap* (index 2,7).

I *samordningsposition* finns ingen statistisk skillnad mellan att arbetet baseras på juridisk kunskap (index 3,0), personlig kunskap (index 2,9) och forskningsbaserad kunskap (index 2,7). Däremot baseras arbetet i lägre grad på procedurkunskap (index 2,2) än juridisk och personlig kunskap. Bland andra positioner karaktäriseras *samordningsposition* av att arbetet i *låg grad* baseras på *procedurkunskap*.

I *specialiserad position* baseras arbetet i högre grad på *juridisk kunskap* (index 2,9) än *procedurkunskap* (index 2,4) och *personlig kunskap* (index 2,5). I

kunskapsanvändningen finns ingen skillnad mellan *forskningsbaserad kunskap* (index 2,8) och andra typer av kunskap. I förhållande till andra positioner i socionomernas fält, förutom kuratorsposition, karakteriseras *specialiserad position* av att arbetet i hög grad baseras på *forskningsbaserad kunskap* samt i *låg grad* på *personlig kunskap*.

Uppsummering

Analysen av socionomernas kunskapsanvändning vilar på en indelning i *forskningsbaserad kunskap*, *juridisk kunskap*, *procedurkunskap* och *personlig kunskap*. I fråga om kunskapsstyper blir position en differentierande faktor i fältet.

I det totala materialet stämmer kunskapsanvändningens grundstruktur i stort överens med den bild av socionomprofessionen som ges i Brante med kollegors professionsövergripande studie.⁶¹⁶ Juridisk kunskap är framträdande i socionomernas användning av kunskap, där arbetet även baseras på personlig kunskap och procedurkunskap samt i lägst grad på forskningsbaserad kunskap. I socionomernas fält ger dock positionerna variation i förhållande till denna grundstruktur.⁶¹⁷ Utredande och bedömande position samt chefsposition karakteriseras av juridisk kunskap och procedurkunskap, vilket visar att arbetet i dessa positioner är orienterat mot byråkratiska organisationer och juridiskt präglade uppdrag. Låt vara att uppdragen skiljer sig åt både innehållsligt och nivåmässigt mellan chefsposition och utredande och bedömande position.

I fältet blir kuratorsposition och specialiserad position kontraster till chefsposition och utredande och bedömande position vad gäller kunskapsanvändning. I kuratorsposition och specialiserad position baseras arbetet i mindre utsträckning på procedurkunskap medan båda positionerna karakteriseras av att arbetet baseras på forskningsbaserad kunskap. I fråga om forskningsbaserad kunskap skiljer de sig också tydligt från omsorgsposition. Att arbetet baseras på forskningsbaserad kunskap är ett kännetecken för professioner och sådan kunskap har flera dimensioner inom en profession. Dels är forskningsbaserad kunskap inkapslad i professionalism som styrningslogik i professionellt arbete, dels ofta sammankopplad med den statushierarki som utvecklas inom en profession, även om status inom ett yrke också utgår från andra parametrar, till

⁶¹⁶ Brante et al. Professionerna i kunskapssamhället, 144.

⁶¹⁷ Till skillnad från den professionsövergripande studien utgör procedurkunskap här en egen dimension av kunskapsanvändningen, medan "vetenskaplig kunskap" och "ny forskning" sammanförts i forskningsbaserad kunskap. Likaså ingår "vardagskunskap" i *personlig kunskap*.

exempel lön och självständighet.⁶¹⁸ Sett på detta vis blir kuratorsposition och specialiserad position mer orienterade mot profession än organisation, där det motsatta gäller för chefsposition och utredande och bedömande position.

Personlig kunskap är betydande och nödvändig i professionellt arbete, som ofta innefattar osäkerhet och komplexitet genom enskilda fall. Bland socio-nomer varierar typen av fall med positioner och nivå för arbetet, men finns såväl i arbeten som innebär direktkontakt med brukare som i beslutfattande på chefsnivå och annat arbete. I omsorgs- och kuratorsposition baseras arbetet i högst grad på personlig kunskap medan arbetet i specialiserad position, stabsposition och utredande och bedömande position i lägst grad baseras på sådan kunskap. Arbetet inom utredande och bedömande position innebär direktkontakt med brukare, men här har de rationella principer som finns i juridik och administrativa rutiner stor räckvidd i arbetet. Inom utredande och bedömande position står bedömningar och beslut, både i fråga om kunskap och rättfärdigande, i nära förhållande till lagar, riktlinjer och rutiner.

Följande schematiska översikt illustrerar hur de studerade kunskapstyperna karaktäriserar fältets positioner. I figuren indikerar tecknen + och – både om och hur en position karaktäriseras utifrån kunskapstyp i fältet medan tecknet x anger att positionen inte karaktäriseras av en viss kunskapstyp.

	Forsknings- baserad kunskap	Procedur- kunskap	Juridisk kunskap	Personlig kunskap
Utredande och bedömande position	–	+	+	–
Chefsposition	x	+	+	x
Kuratorsposition	+	–	–	+
Psykosocial rådgivningsposition	x	–	–	x
Omsorgsposition	–	–	x	+
Stabsposition	x	x	x	–
Samordningsposition	x	–	x	x
Specialiserad position	+	–	x	–

Figur 7. Kunskapsanvändning i positionerna.

⁶¹⁸ Abbott. The system of professions, 118 ff. Se resonemangen om ”intraprofessional status”.
Se även Svensson och Ulfsdotter Eriksson. Yrkesstatus.

Utöver de individuella faktorer som finns i drivande motiv i karriären, engagemang i organisation och vidareutbildning utgör position också en differentierande faktor i fältet när det gäller kunskapsanvändning. De skillnader som framträder ger ytterligare legitimitet åt att använda positioner som analytisk grund. Troligen indikerar de statusskillnader mellan grupper av socionomer, men det är inte fruktbart att tala om statusskillnader mellan positioner enbart utifrån individuella faktorer och kunskaps typer.

Styrning

Styrning och självständighet är en del av villkoren för det professionella yrkesutövandet inom ramen för byråkratiska organisationer.⁶¹⁹ Sedan mitten av 1990-talet har starka krafter varit i omlopp på flera nivåer i samhället. Nyliberala reformer, omstrukturering av den offentliga sektorn och ny offentlig styrning är delar i utvecklingen. NPM har blivit ett övergripande styrningsparadigm inom offentlig förvaltning och ofta förknippas förändringen med ökat inflytande av byråkratisk styrning och marknadsstyrning på bekostnad av styrning utifrån professionalism. Privatisering bör ha gett ökat utrymme åt marknadslogiken inom välfärdstjänstesektorn och de professioner som är verksamma där. Samtidigt har kostnadseffektivitet, specialisering, digitalisering och transparens blivit ledstjärnor för den offentliga sektorns organisationer, där standardisering och nya former av granskning och kontroll tillämpas på den professionella praktiken. Förändringarna har gjort professionella delaktiga och ansvariga på nya sätt i arbetsorganisationer, vilket också har lett till en begreppslig distinktion mellan yrkes- och organisationsprofessionalism.⁶²⁰

Att underkasta sig byråkratisk styrning är inget nytt för socionomer och i ett internationellt perspektiv har spänningar mellan profession och byråkrati diskuterats inom yrket åtminstone sedan 1960-talet.⁶²¹ Sådana spänningar tycks inte vara unika för socionomyrket, utan flera typer av styrning är alltid inblandade i professionell praktik och utgår från principer som finns i stat, byråkrati,

⁶¹⁹ Brante et al. *Professionerna i kunskapssamhället*, 172 ff.

⁶²⁰ Se Evetts. *A new professionalism? Challenges and opportunities*; Liljegren och Parding.

Ändrad styrning av välfärdspensioner: exemplet evidensbaserad i socialt arbete.

⁶²¹ Green, A.D. *The professional social worker in the bureaucracy*. *Social Service Review*. Vol. 40, nr 1, 1966: 71–83. Lawler och Hage. *Professional-bureaucratic conflict and interorganizational powerlessness among social workers*.

marknad och profession.⁶²² Hur styrningens sammansättning, dominansförhållanden och spänningar mellan logiker ter sig inom en profession skiftar över tid och hänger samman i ett komplext samspel mellan krafter på flera nivåer.⁶²³ Inte minst hänger sammansättningen samman med karriärerna, som enligt Abbott är kopplade till professionalism och intraprofessionell status, det vill säga till ställning och anseende inom en profession.⁶²⁴

Brante och kollegor visar att yrkesverksamma inom en rad professioner i Sverige upplever att den byråkratiska, politiska och ekonomiska styrningen har ökat.⁶²⁵ De yrkesverksamma, och däribland socionomer, uttryckte även att styrningen inneburit negativa konsekvenser. Positionerna inom socionomyrket innebär dock varierande närhet till byråkratisk styrning. Chefs- och stabsposition är ibland förändringsledare i organisationer medan andra positioner, där arbetet innebär direktkontakt med brukare, omsätter digitala verktyg och andra rutiner i vardagens praktik.⁶²⁶ Exempelvis har en svensk studie påvisat att organisatoriska mätverktyg utvecklas och används för att kontrollera arbetsprocesser i *utredande och bedömande position* inom socialtjänstens barnavård.⁶²⁷ Sådan byråkratisk kontroll kan ses som ett samtida uttryck för spänningar mellan profession och byråkrati samt ett exempel på hur skillnader har tagit nya former mellan grupper inom samma yrke i fråga om arbetsautonomi och självständighet. Att sådana skillnader har förändrats i den offentliga sektorns organisationer tyder en generell arbetslivsstudie från 2019 på.⁶²⁸

Ökat organisatoriskt inflytande och ökad kontroll i ledningsfunktioner och administrativa funktioner förutsätter underordning och minskad självständighet för annan personal.⁶²⁹ Socionomer arbetar på flera organisatoriska nivåer, främst inom socialtjänst, hälso- och sjukvård och skola, vilket bör innebära att skillnaderna har tagit nya former inom socionomprofessionen och mellan socionomer på enskilda arbetsplatser. Medan autonomi på den individuella ni-

⁶²² Freidson. Professionalism; Goodrick och Reay. Constellations of institutional logics: changes in the professional work of pharmacists. Se även Morén, Perlinski och Blom. En domänteori för organisering av socialt arbete i offentlig sektor.

⁶²³ Goodrick och Reay. Constellations of institutional logics: changes in the professional work of pharmacists.

⁶²⁴ Abbott. The system of professions.

⁶²⁵ Brante et al. Professionerna i kunskapssamhället, 177 ff.

⁶²⁶ Se Martinell Barfoed, Elizabeth. Digital clients: an example of people production in social work. *Social Inclusion*. Vol. 7, nr 1, 196–206, 2019.

⁶²⁷ Hjärpe. Mätning och motstånd. Se även Martinell Barfoed. Digital clients: an example of people production in social work.

⁶²⁸ Hörnqvist. Klasstruktur och arbetets organisering, 166 ff.

⁶²⁹ Ibid. Se även Hall. Managementbyråkrati, 183 f.

vån handlar om graden av oberoende, frihet från andra auktoriteter och självbestämmande i det professionella yrkesutövandet, handlar styrning om hur ramar för självbestämmande och självständighet ser ut och villkoras. Chefsstyrning handlar om byråkratisk styrning medan kollegial styrning anses som ett uttryck för styrning utifrån professionalism. Utifrån den offentliga sektorns nya styrningsideal, där individer och grupper involveras i byråkratisk styrning, kan dock kollegial styrning också ses som en del i byråkratisk styrning. På samma sätt kan egenstyrning, det vill säga styrning utifrån den egna professionella tillhörigheten, vara ett annat uttryck för professionalism.

Styrning och positioner

I enkäten ställdes tio frågor till socionomerna som på olika sätt berör styrning. Till frågorna gavs fasta svarsalternativ på femgradig skala. Av dessa tio variabler sorterades två bort efter faktoranalys (PCA) och homogenitetstest (Cronbach's alpha). Baserat på frågorna har medelvärdesindex skapats för följande tre former av styrning: *egenstyrning*, *chefsstyrning* och *kollegial styrning*.⁶³⁰ Samtliga medelvärdesindex kan anta värden från 0 till 4, där 0 är det lägsta och 4 det högsta värdet för enskilda styrningsformer.

Av tabell 15 framgår att medelvärdesindex för egenstyrning uppgår till 3,1 (0,7) och kollegial styrning till 2,7 (0,9) när positionerna betraktas samlat. För chefsstyrning uppgår medelvärdesindex till 1,7 (0,9).

⁶³⁰ Index har tagits fram med hjälp av faktoranalys (PCA) och homogenitetstest med Cronbachs alfa. Två frågor sorterades bort: *I vilken grad utmärks ditt nuvarande arbete av att du ... diskuterar med kollegor kring svåra avgränsningar? Hur viktigt är följande för dig i ditt arbete ... Att jag har möjlighet att diskutera med kollegor?* (När de togs med i index för kollegial styrning var Cronbach's alpha = 0,66 och när de testades som eget index var Cronbach's alpha = 0,52). Se redovisning av faktoranalys (PCA) i tabell 15b i appendix. Index för egenstyrning (Cronbach's alpha = 0,73) baseras på följande tre frågor: *I vilken grad utmärks ditt nuvarande arbete av att du kan ... utföra arbetsuppgifter på ett sätt som är rätt utifrån dina kunskaper, kan göra de insatser som du anser att du ska i ditt yrke och arbeta självständigt med stort handlingsutrymme?* Index för chefsstyrning (Cronbach's alpha = 0,77) baseras på följande tre frågor: *I vilken grad utmärks Ditt nuvarande arbete av att Du ... utför arbete efter chefens direktiv, måste ha chefens godkännande i det vardagliga arbetet och är styrd av chefer?* Index för kollegial styrning (Cronbach's alpha = 0,77) baseras på följande två frågor: *I vilken grad ... är Du beroende av Dina kollegors kunskande? ... är Dina kollegor beroende av Ditt kunnande?*

Tabell 15. Egenstyrning, chefsstyrning och kollegial styrning. Medelvärdesindex. Standardavvikelse inom parentes.

	Egenstyrning	Chefsstyrning	Kollegial styrning
Utredande och bedömande (n = 430–436)	2,8 (0,7)	2,1 (0,9)	2,7 (0,9)
Chef (n = 193–199)	3,2 (0,6)	1,7 (0,9)	2,9 (0,9)
Kurator (n = 206–208)	3,3 (0,6)	1,4 (0,8)	2,8 (0,9)
Psykosocial rådgivning (n = 157–160)	3,2 (0,6)	1,4 (0,9)	2,7 (1,0)
Omsorg (n = 51)	3,1 (0,6)	1,8 (0,9)	2,7 (1,0)
Stab (n = 63–64)	3,3 (0,6)	1,6 (0,9)	2,5 (0,8)
Samordning (n = 30–31)	3,2 (0,5)	1,6 (0,7)	2,5 (1,0)
Specialiserad (n = 45–49)	3,2 (0,7)	1,4 (1,0)	2,6 (0,8)
Alla positioner (n = 1 178–1 196)	3,1 (0,7)	1,7 (0,9)	2,7 (0,9)

På ett generellt plan utmärks arbetet i positionerna i högst grad av egenstyrning och i lägst grad av chefsstyrning medan den kollegiala styrningen ligger ”mitt emellan”. Detta mönster är genomgående i samtliga kategorier, men här finns statistiskt signifikanta skillnader ($p < 0,05$) som är värda att lyfta fram. I utredande och bedömande position är egenstyrningen lägre än i övriga positioner (index 2,8 jämfört med 3,1–3,3).⁶³¹ Frånsett omsorgsposition (index 1,8) är chefsstyrningen högre i utredande och bedömande position (index 2,1) än i övriga positioner (index 1,4–1,7). I chefsposition är graden av chefsstyrning också högre, men bara i jämförelse med arbetet i kuratorsposition och psykosocial rådgivningsposition (index 1,7 jämfört med 1,4 i respektive position).

I fråga om kollegial styrning finns likheter mellan positionerna, men mellan utredande och bedömande position (index 2,7) och chefsposition (index 2,9) finns en icke-signifikant skillnad.⁶³² Utifrån denna icke-signifikanta skillnad innebär chefsposition högre grad av kollegial styrning än utredande och bedömande position. Samtidigt har stabs- och samordningsposition samt specialiserad position (positioner med låg grad av kollegial styrning) få individer, vilket begränsar möjligheten till slutsatser om statistiskt signifikanta skillnader.

⁶³¹ Mellan tjänstekategorierna utredande och bedömande funktion och omsorgsfunktion finns i detta avseende en icke-signifikant skillnad ($p < 0,06$).

⁶³² $p < 0,07$

Uppsummerande diskussion

Mot bakgrund av strukturella förändringar beskriver svenska och internationella studier hur nya former av professionalism har utvecklats i exempelvis yrkes- och organisationsprofessionalism.⁶³³ Med ett annat perspektiv hävdar internationella studier att professionellt arbete alltid styrs av olika logiker, men att komposition och betoning förändras över tid i olika sammanhang.⁶³⁴ Kollegial styrning har framställts som ett kännetecken för professionalism.⁶³⁵ I fråga om styrning blir då chefsposition en tvetydig kategori. Här utmärks arbetet i högre grad av chefsstyrning än i kuratorsposition och psykosocial rådgivningsposition. Samtidigt innebär arbetet i chefsposition både egenstyrning och kollegial styrning. Tänkbara skäl till styrningens sammansättning är att chefer ingår i organisationers ledningsgrupper, som har inflytande över de enskilda chefernas arbete och innebär kollegial styrning. Samtidigt innefattar arbetet i chefsposition delegerat ansvar både i fråga om verksamhet, personal och budget, vilket också gör egenstyrning samt juridiska aspekter framträdande i arbetet.

Oavsett andra skillnader är det utredande och bedömande position som utmärker sig i fråga om styrning i arbetet. I fältet karaktäriseras i och för sig både omsorgsposition och utredande och bedömande position av hög grad av chefsstyrning, men utredande och bedömande position karaktäriseras också av låg grad av egenstyrning. I socionomernas fält utmärker sig alltså arbetet i utredande och bedömande position på flera sätt, både vad gäller individuella faktorer, kunskapsanvändning och styrning. Följande schematiska översikt illustrerar hur styrning ter sig i positioner och fält. I figuren indikerar tecknen + och – om och hur en position karaktäriseras av någon styrningsform medan tecknet x anger att positionen inte karaktäriseras av en viss styrningsform.

⁶³³ Evetts. A new professionalism? Challenges and opportunities; Liljegren och Parding. Ändrad styrning av välfärdsprofessioner: exemplet evidensbaserad i socialt arbete.

⁶³⁴ Dunn och Jones. Institutional logics and institutional pluralism: the contestation of care and science logics in medical education; Goodrick och Reay. Constellations of institutional logics: changes in the professional work of pharmacists.

⁶³⁵ Brante et al. Professionerna i kunskapssamhället, 189 ff.

	Egen- styrning	Chefs- styrning	Kollegial styrning
Utredande och bedömande position	–	+	–
Chefsposition	x	+	+
Kuratorsposition	x	–	x
Psykosocial rådgivningsposition	x	–	x
Omsorgsposition	x	+	x
Stabsposition	x	x	–
Samordningsposition	x	x	–
Specialiserad position	x	–	–

Figur 8. Styrning i positionerna.

Tidigare studier påvisar att yrkesverksamma inom flera professioner anser att den byråkratiska styrningen har ökat i deras arbete inom offentlig förvaltning.⁶³⁶ Utifrån socionomerna i mitt material är det inte möjligt att tala om någon ökning eller minskning i fråga om styrningslogikers inflytande. Egenstyrning och kollegial styrning är framträdande i flera positioner. Huruvida socionomerna i de olika positionerna har internaliserat styrningslogiker i byråkrati och marknad och gjort dem till en del i både egenstyrning och kollegialitet är också en omöjlig fråga att diskutera utifrån materialet. En del i den nya styrningen består just i att utveckla själv- och gruppstyrning i förhållande till organisationens mål och värdegrund.⁶³⁷ I materialet framstår chefsstyrning som mindre framträdande i arbetet än egenstyrning och kollegial styrning, vilket alltså inte behöver stå i motsättning till nya styrningsideal och ökad byråkratisk styrning inom den offentliga sektorns organisationer.

Autonomi

Professionell självständighet i form av autonomi och diskretion är centrala aspekter av professioner och professionsutövning.⁶³⁸ Medan diskretion handlar om självständiga bedömningar och kunskapsanvändning, handlar autonomi på

⁶³⁶ Brante et al. Professionerna i kunskapssamhället: en jämförande studie av svenska professioner, 177 ff.

⁶³⁷ Se Björkman, Torsten & Lundqvist, Karin. Management, den svenska modellen och internationaliseringen av vårt arbetsliv, 307 f. I *Arbete & välfärd: ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*, Åke Sandberg (red.), 285–312. Lund: Studentlitteratur, 2019.

⁶³⁸ Freidson. Professionalism.

den individuella nivån om oberoende, frihet från andra auktoriteter och självbestämmande i det professionella yrkesutövandet.⁶³⁹ På andra nivåer handlar autonomi om yrkeskollektivets inflytande över lokal organisering av praktik, professionens relation till staten i fråga om utbildning och juridisk grund för arbetet samt om den specifika kunskapsbasens ställning i samhället.⁶⁴⁰ Självbestämmande i arbetet är en aspekt av professionalism, vilken kan ha begränsats på olika håll i fältet genom den nya styrningen inom offentlig förvaltning.

På individuell nivå handlar autonomi bland annat om att kunna bestämma över arbetets upplägg och möjlighet att kontrollera arbetsbelastningen. Sådana aspekter innefattas i begreppet arbetsautonomi, som återkommande har definierats på följande sätt: "the degree to which the job provides substantial freedom, independence, and discretion to the employee in scheduling the work and in determining the procedures to be used in carrying it out".⁶⁴¹ Denna definition av arbetsautonomi kan också inrymma relationella aspekter, som att kunna komma till tals med kollegor och chefer om sådant man vill och behöver komma till tals om samt att vara någon som räknas på en arbetsplats.⁶⁴²

I jämförelser av olika professioner visar två tidigare studier att arbete inom privata organisationer i större utsträckning innebär frihet på arbetsplatsen.⁶⁴³ Lägst mått av sådan frihet fanns bland lärare, läkare och sjuksköterskor, där majoriteten arbetar inom offentliga och människoprocessande organisationer. Yrkesgruppen socionomer angav i större utsträckning att de hade hög grad av arbetsautonomi än dessa yrkesgrupper, men i mindre utsträckning än civilingenjörer, ekonomer, jurister och psykologer. Bland socionomer finns dock en rad skillnader mellan positioner, skillnader som kan ha ökat med nya styrningsideal och aktualiserar en fråga om hur arbetsautonomi ter sig i fältet.

⁶³⁹ Brante et al. Professionerna i kunskapssamhället.

⁶⁴⁰ Jonnergård, Karin, Funck, Elin K. och Wolmesjö, Maria. Professionell autonomi som risk och möjlighet, 14. I *När den professionella autonomin blir ett problem*, Karin Jonnergård, Elin K. Funck och Maria Wolmesjö (red.), 9–19. Växjö: Växjö University Press, 2008; Frostensson. Three forms of professional autonomy.

⁶⁴¹ Hackman och Oldham. Development of the job diagnostic survey, 162; Se även Mastekaasa. How important is autonomy to professional workers?, 37; Brante et al. Professionerna i kunskapssamhället, 183.

⁶⁴² Se Rydén. Diskursiva arbetsmiljörisiker.

⁶⁴³ Svensson. Professionella villkor och värderingar; Brante et al. Professionerna i kunskapssamhället, 184.

Arbetsautonomi och positioner

I enkäten ställdes elva frågor som på olika sätt berör arbetsautonomi.⁶⁴⁴ Till frågorna gavs fasta svarsalternativ på femgradig skala. Av dessa sorterades två frågor bort efter faktoranalys (PCA) och homogenitetstest (Cronbach's alpha). Baserat på frågorna har medelvärdesindex skapats för tre former av arbetsautonomi: *inflytande över arbetets upplägg*, *kontroll över arbetsbelastning* samt *relationellt inflytande*.⁶⁴⁵ Dessa medelvärdesindex kan anta värden mellan 0 och 4, där 0 är det lägsta och 4 är det högsta värdet för typer av arbetsautonomi.

På ett generellt plan, se tabell 16, utmärks socionomernas arbete i högst grad av *inflytande över arbetets upplägg* (index 3,1) samt *relationellt inflytande* (index 3,0) och i lägst grad av *kontroll över arbetsbelastningen* (index 1,9).

Tabell 16. Arbetsautonomi utifrån tre faktorer. Medelvärdesindex. Standardavvikelse inom parentes.

	Inflytande över arbetets upplägg	Kontroll över arbetsbelastning	Relationellt inflytande
Utredande och bedömande position (n = 430–436)	2,9 (0,8)	1,5 (0,9)	3,0 (0,7)
Chefsposition (n = 196–199)	3,2 (0,6)	1,9 (0,8)	3,2 (0,7)
Kuratorsposition (n = 205–208)	3,3 (0,6)	2,0 (0,8)	3,0 (0,7)
Psykosocial rådgivningsposition (n = 159–161)	3,3 (0,6)	2,2 (0,8)	3,0 (0,8)
Omsorgsposition (n = 51–52)	2,8 (1,0)	2,4 (0,9)	3,1 (0,7)
Stabsposition (n = 65)	3,4 (0,5)	2,2 (0,8)	3,0 (0,7)
Samordningsposition (n = 30–31)	3,3 (0,9)	2,0 (0,8)	3,3 (0,5)
Specialiserad position (n = 45–50)	3,5 (0,4)	2,3 (0,8)	2,8 (0,8)
Alla positioner (n = 1 181–1 202)	3,1 (0,7)	1,9 (0,9)	3,0 (0,7)

⁶⁴⁴ Se fråga 30 och 44 i enkäten, bilaga 5 i appendix.

⁶⁴⁵ Index har tagits fram med hjälp av faktoranalys (PCA) och homogenitetstest (Cronbachs alfa). Se redovisning av faktoranalys (PCA) i tabell 16b i appendix. De frågor som sorterades bort var *I vilken grad upplever Du i Ditt dagliga arbete att Du ... själv bestämmer över Din arbetstakt och har inflytande över Din arbetssituation?* Index för möjlighet att styra arbetets upplägg (Cronbach's alpha = 0,80) baseras på följande tre frågor: *I vilken grad upplever Du i Ditt dagliga arbete att Du ... själv bestämmer om uppläggningsen av det egna arbetet, själv bestämmer när olika uppgifter ska utföras och själv bestämmer över hur dina arbetsuppgifter ska utföras?* Index för möjlighet att kontrollera arbetsbelastningen (Cronbach's alpha = 0,60) baseras på följande två frågor: *I vilken grad upplever Du i Ditt dagliga arbete att Du ... hinner förbereda Dig inför kontakt med tredje part och har för mycket att göra i Ditt arbete* (omvänd skala i index)? Index för relationellt inflytande på arbetsplatsen (Cronbach's alpha = 0,77) baseras på följande fyra frågor: *I vilken grad upplever Du i ditt dagliga arbete att Du ... kommer till tals med Dina kollegor om sådant som Du vill komma till tals om, kommer till tals med Din/a chefer om sådant som Du vill komma till tals om, är någon som räknas bland Dina kollegor och är någon som räknas av Din/a chefer?*

Avseende typer av arbetsautonomi finns ett flertal signifikanta skillnader mellan positionerna (p -värde $< 0,05$).⁶⁴⁶ Socionomerna i omsorgsposition (index 2,8) och utredande position (index 2,9) har lägre *inflytande över arbetets upplägg* (i jämförelse med övriga positioner; index 3,2–3,5).⁶⁴⁷ Socionomerna i utredande och bedömande position (index 1,5) har också lägre *kontroll över arbetsbelastningen* (i jämförelse med övriga positioner; index 1,9–2,4) samt lägre grad av *relationellt inflytande* (index 3,0) än chefsposition (index 3,2). Således karaktäriseras utredande och bedömande position av låg grad av arbetsautonomi, framförallt vad gäller *kontroll över arbetsbelastningen* och *inflytande över arbetets upplägg*.

Andra skillnader mellan positionerna finns avseende kontroll över arbetsbelastning och relationellt inflytande. Arbetet i psykosocial rådgivningsposition (index 2,2) och omsorgsposition (index 2,4) innebär högre *kontroll över arbetsbelastningen* än i chefsposition (index 1,9) och kuratorsposition (index 2,0). Dessutom innebär samordningsposition (index 3,3) högre grad av *relationellt inflytande* än specialiserad position (index 2,8). I fältet karaktäriseras således omsorgsposition, men även specialiserad position (index 2,3), stabsposition (index 2,2) och psykosocial rådgivningsposition (index 2,2) av *kontroll över arbetsbelastningen*.⁶⁴⁸ Därutöver karaktäriseras chefs- och samordningsposition i någon mån av *relationellt inflytande* medan specialiserad position, utöver utredande och bedömande position, karaktäriseras av låg grad av *relationellt inflytande*.

Extern autonomi och positioner

En annan dimension av socionomers autonomi handlar om självständighet gentemot andra aktörer, det vill säga professionella inom andra yrken, chefer, kollegor och målgrupp.⁶⁴⁹ Denna dimension handlar om hur professionella uppfattar sin kunskap, kompetens, auktoritet och legitimitet i förhållande till andra. I vilken utsträckning legitimitet ges åt professionellas kompetens har betydelse för mandat och tillit vid samarbete med andra. Följande avsnitt berör den professionella autonomi i förhållande till andra aktörer.

⁶⁴⁶ För variansanalys mellan tjänstekategorier har jag använt envägs-ANOVA med Tukeys post hoc-test. Jag har också kontrollerat examenskohorternas effekt genom regressionsanalys. För medelvärdesanalys inom varje tjänstekategori har jag använt Paired samples t-test.

⁶⁴⁷ Mellan utredande och bedömande funktion och samordningsfunktion finns en icke-signifikant skillnad ($p < 0,07$).

⁶⁴⁸ Mellan kuratorsfunktion och psykosocialrådgivningsfunktion finns en icke-signifikant skillnad ($p < 0,09$).

⁶⁴⁹ Brante et al. Professionerna i kunskapssamhället, 185 f.

I enkäten ställdes fem frågor om extern autonomi. Till frågorna gavs fasta svarsalternativ på en femgradig skala som går från *I mycket hög grad* till *I mycket låg grad*. Efter faktoranalys (PCA) och homogenitetstest (Cronbach's alpha) sorterades en fråga bort.⁶⁵⁰ Baserat på återstående frågor skapades ett medelvärdesindex för extern autonomi.⁶⁵¹ Medelvärdesindex kan anta värden mellan 0 och 4, där 0 är det lägsta och 4 det högsta värdet för extern autonomi.

Av tabell 17 framgår att medelvärdesindex för extern autonomi uppgår till 2,9 (0,6) när positionerna betraktas samlat. Socionomerna i utredande position (index 2,7) och omsorgsposition (index 2,8) har lägre extern autonomi (i jämförelse med övriga positioner; index 3,0–3,1).

Tabell 17. Extern autonomi. Medelvärdesindex. Standardavvikelse inom parentes.

	Extern autonomi
Utredande och bedömande position (n = 432)	2,7 (0,6)
Chefsposition (n = 197)	3,0 (0,6)
Kuratorsposition (n = 203)	3,0 (0,5)
Psykosocial rådgivningsposition (n = 159)	3,0 (0,6)
Omsorgsposition (n = 52)	2,8 (0,7)
Stabsposition (n = 61)	3,1 (0,6)
Samordningsposition (n = 30)	3,0 (0,6)
Specialiserad position (n = 46)	3,0 (0,6)
Alla positioner (1 180)	2,9 (0,6)

I detta avseende framträder alltså statistiskt signifikanta skillnader ($p < 0,05$) mellan utredande och bedömande position och följande positioner: chefsposition (index 3,0), kuratorsposition (index 3,0), psykosocial rådgivningsposition (index 3,0) samt stabsposition (index 3,1).⁶⁵² Samordningsposition, specialiserad position och omsorgsposition innehåller få individer, vilket begränsar möjligheten till slutsatser om statistiskt signifikanta skillnader.

⁶⁵⁰ Se fråga 32 i enkäten, bilaga 5 i appendix. Frågan *I vilken grad ... kommer Din kompetens till användning av tredje part (ex. kund, klient, patient, anställda)?* sorterades bort. Se redovisning av faktoranalys (PCA) i tabell 17b i appendix. Följande frågor utgör index för extern autonomi: *I vilken grad ... tillvaratas Din kompetens av klienter/kunder/patienter/elever/underordnade (tredje part)? tillvaratas Din kompetens av kollegor inom andra yrken? tillvaratas Din kompetens av Dina arbetsledare?, tillvaratas Din kompetens av kollegor inom samma yrke?*

⁶⁵¹ Cronbach's alpha = 0,72

⁶⁵² För variansanalys mellan tjänstekategorier har jag använt envägs-ANOVA med Tukeys post hoc-test.

Uppsummerande diskussion

Positionerna skiljer sig åt avseende autonomi. På det hela taget, men bortsett från omsorgsposition, innebär utredande och bedömande position lägre grad av autonomi än övriga positioner. Den här positionen karaktäriseras av låg grad av inflytande över arbetets upplägg, låg grad av kontroll över arbetsbelastningen och låg grad av extern autonomi samt i viss mån av låg grad av relationellt inflytande. Över tid har flera studier också visat att hög arbetsbelastning och små möjligheter till kontroll över arbetets upplägg, tillsammans med hög personalomsättning, hänger samman med utredande och bedömande position inom socialtjänsten.⁶⁵³ I en studie från början av 1980-talet beskrevs socialsekreterarnas arbetsmiljö i tre kommuner, där arbetet innebar ett slags ”buffertroll” med krav från flera håll på arbetets utförande och agerande.⁶⁵⁴ På så vis har arbetet i utredande och bedömande position, åtminstone vad gäller socialsekreterare inom socialtjänsten, inneburit hög arbetsbelastning och låg grad av både arbetsautonomi och extern autonomi såväl på 1980-talet som 2010-talet.

I slutet av 2018 offentliggjorde Arbetsmiljöverket en projektrapport där man i koncentrerad form beskrev socialsekreterarnas arbetssituation enligt följande:

Krav i arbetet som socialsekreterare består främst av en hög och ständigt växande ärendemängd. Ärendena uppges bli alltmer komplicerade och ofta råder tidsbrist. Administrationen har kommit att bli mer avancerad och tidsödande. Det ställs höga krav i arbetet på att fatta viktiga livsavgörande beslut. I arbetet ingår ofta psykiskt påfrestande möten med krävande klienter, anhöriga m.fl. I dessa möten kan ingå hotfulla och trakasserande situationer som måste hantleras.⁶⁵⁵

Denna beskrivning kan ses som en fördjupning av vad låg grad av autonomi kan innebära i utredande och bedömande position. Växande ärendemängd, tidsbrist och tidsödande administration är var för sig exempel på hur arbetsautonomin begränsas. Dessutom kan nödvändig hantering av krävande klienter, anhöriga och andra tjänstemän samt hotfulla situationer kopplas till den krävande buffertroll som beskrevs år 1983, men framförallt till det som här benämns extern autonomi.⁶⁵⁶ Sådan autonomi handlar just om självständighet gentemot andra aktörer, och arbetet i denna position innebär låg grad av extern

⁶⁵³ Göransson, Månsson och Sundman. Socialsekreterarnas arbetsmiljö; Tham. Arbetsvillkor i den sociala barnvården, 58; Astvik och Melin. Överlevnadsstrategier i socialt arbete.

⁶⁵⁴ Göransson, Månsson och Sundman. Socialsekreterarnas arbetsmiljö, 22 ff., 55 ff., 91 ff.

⁶⁵⁵ Arbetsmiljöverket. *Projektrapport "Socialsekreterares arbetsmiljö"*, 16. Stockholm: Arbetsmiljöverket, 2018.

⁶⁵⁶ Se Göransson, Sundman och Månsson. Socialsekreterarnas arbetsmiljö, 55 ff.

autonomi. Dessutom visar en studie från år 2020 hur socialsekreterares arbetsautonomi begränsas ytterligare genom styrning och redovisning av arbetsflödet i och inför arbetsgrupper.⁶⁵⁷ På så vis involveras arbetsgruppen och blir en del i den byråkratiska styrningen. Samtidigt kan genomgripande rutiner, administration och kontroll ses som organisationens sätt att hantera både arbetsbelastning och personalomsättning, där individer görs mer utbytbara. När erfarna socionomer lämnar denna typ av arbete, som den övergripande rörelsen visar, tycks det ha blivit sårbart för extern styrning och rutiner. I så fall återverkar socionomers karriärmobilitet och fältets statushierarki på socialsekreterares arbetssituation. Arbetsautonomi, som hänger samman med professionalism, ska då ses som en statusbärande resurs och en del i den statushierarkiska ordningen i fältet.

Chefsposition och utredande och bedömande position innebär mindre kontroll över arbetsbelastningen än i andra positioner. Gemensamt för de här positionerna är även att arbetet i hög grad baseras på juridisk kunskap och procedurkunskap, vilket indikerar att den legala och organisatoriska grunden för arbete och uppdrag är mer framträdande än i andra arbeten i fältet. Det kan då vara så att sådant som ”uppstår i ärenden och organisation” behöver hanteras skyndsamt och att prioritetsordning och arbetsbelastning därmed står utanför den egna kontrollen. I detta avseende visar studien om socialsekreterares arbetsmiljö från år 1983 att arbetsbelastning inte enbart var beroende av mängden klientärenden och typen av klientproblem, utan även av utpekat och personligt ansvar för att lösa problemen.⁶⁵⁸ Över tid har de administrativa arbetsuppgifterna ökat för socialsekreterare och deras chefer genom digitaliserad dokumentation, mejlflöden och rapporterings- och kontrollsystem. Det kan vara så att det personliga ansvaret har riktats om från problemlösning till att följa organisatoriska mål och administrativa rutiner. På så vis kan administrativa rutiner både öka arbetsbelastningen *och* utgöra en ansvarsmässig, organisatorisk buffertzona för socionomer. För den professionella kan genomgripande rutiner innebära en möjlighet att ”hålla ryggen fri” i förhållande till både arbetets juridiska grund, organisation och brukare, även om de innebär mindre grad av professionell självständighet och självbestämmande över arbetets upplägg.

I likhet med utredande och bedömande position, men till skillnad från chefsposition, karaktäriseras omsorgsposition av låg grad av inflytande över arbetets upplägg och låg grad av extern autonomi. Omsorgsposition innebär även högre grad av kontroll över arbetsbelastningen och utgör därvid en kontrast till

⁶⁵⁷ Hjärpe. Mätning och motstånd.

⁶⁵⁸ Göransson, Sundman och Månsson. Socialsekreterarnas arbetsmiljö, 105.

både chefsposition och utredande och bedömande position. Skillnaderna mellan omsorgsposition och chefsposition kan ses utifrån skilda arbetsuppgifter och skillnader i ansvar, som i chefsposition ofta innebär personal-, budget- och verksamhetsansvar. Troligen är då inflytande över arbetets upplägg och relationellt inflytande centrala och nödvändiga aspekter i arbetet. Arbetet i omsorgsposition innebär främst arbetsuppgifter i direktkontakt med brukare, där ansvar snarare står i relation till brukare och verksamhet i vardagens praktik.

Stabsposition och specialiserad position karaktäriseras av både inflytande över arbetets upplägg och kontroll över arbetsbelastningen. Dessutom innebär arbetet i liten utsträckning personlig kunskap och kollegial styrning. Denna sammansättning tyder på att arbetet i dessa positioner har längre tidshorisont i planeringen, lägre grad av komplexitet och osäkerhet genom enskilda fall och frihet i arbetets upplägg. Vad den låga graden av relationellt inflytande i specialiserad position handlar om är svårt att säga, men kan handla om ensamarbete eller självständigt arbete. Självständighet kan också bidra till att förstå de möjligheter att styra arbetets upplägg som finns i specialiserad position. Sammantaget framstår specialiserad position samt stabs-, samordnings- och psykosocial rådgivningsposition med högst grad av autonomi i fältet.

Följande schematiska översikt illustrerar hur olika aspekter av autonomi karaktäriserar positionerna i fältet. I figuren indikerar tecknen + och – om och hur en position karaktäriseras utifrån en viss typ av autonomi.

	Inflytande över arbetets upplägg	Kontroll över arbetsbelas- tning	Relationellt inflytande	Extern autonomi
Utredande och bedömande position	–	–	–	–
Chefsposition	x	–	+	x
Kuratorsposition	x	x	x	x
Psykosocial rådgivningsposition	x	+	x	x
Omsorgsposition	–	+	x	–
Stabsposition	+	+	x	x
Samordningsposition	x	x	+	x
Specialiserad position	+	+	–	x

Figur 9. Autonomi i positionerna.

När det kommer till arbetsautonomi är position en differentierande faktor i fältet. Utredande och bedömande position karaktäriseras av låg grad av autonomi utifrån samtliga undersökta aspekter. Samtidigt karaktäriseras arbetet i den här

positionen av juridisk kunskap och procedurkunskap samt av chefsstyrning, låg grad av egenstyrning och vidareutbildning som är begränsad till icke-akademisk utbildning. Sett på detta vis skiljer sig utredande och bedömande position på flera sätt från andra positioner och framstår som en byråkratiskt styrd position med låg status i fältet.

Specialiserad position och stabsposition karaktäriseras av hög grad av arbetsautonomi och egenstyrning. I specialiserad position är vidareutbildningen dessutom omfattande och handlar främst om akademisk vidareutbildning i de båda specialistspåren inom professionen. På så vis indikerar sammansättningen av olika faktorer att specialiserad funktion har hög status i socionomernas fält. I stabsfunktion handlar vidareutbildning snarare om andra akademiska utbildningar än inom socialt arbete, vilket är en svårplacerad resurs vad gäller status i socionomernas fält.

Chefsposition skiljer sig också på flera sätt från övriga positioner, inte minst utifrån engagemang i organisation. I denna position är ledarskapsutbildning en vanlig vidareutbildning medan juridisk kunskap och procedurkunskap är framträdande i kunskapsanvändningen. Därutöver är denna position förknippad med låg grad av kontroll över arbetsbelastningen men hög grad av relationellt inflytande. Dessutom är både egenstyrning, chefsstyrning och kollegial styrning framträdande i positionen. Sammantaget tyder detta på att arbetet är relaterat till målstyrning och ansvarighet utifrån organisation, riktlinjer och lagar, där organisatoriska ledningsgrupper också har inflytande över arbetet i positionen.⁶⁵⁹ Sett på detta vis är chefsposition mer orienterad mot organisation än flera andra positioner, vilket också tycks gälla för stabsposition och samordningsposition.

Både kuratorsposition och psykosocial rådgivningsposition karaktäriseras av extern autonomi och hög grad av egenstyrning. Vad gäller vidareutbildning karaktäriseras dessa positioner av steg 1-utbildning i psykoterapi medan kuratorsposition även karaktäriseras av drivande motiv som *status inom professionen*. Avseende drivande motiv i karriären karaktäriseras psykosocial rådgivningsfunktion av möjlighet till självständighet och autonomi, vilket överensstämmer med hur positionen framstår i fältet. Faktorernas sammansättning anger att psykosocial rådgivningsposition, kuratorsposition och specialiserad position är mer professionsorienterade än övriga positioner. Sammansättningen indikerar även att kuratorsposition och specialiserad position har för-

⁶⁵⁹ Movitz, Fredrik och Sandberg, Åke. Ledning i Sverige och konstruktioner av svensk ledning. I *Arbete & välfärd: ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*, Åke Sandberg (red.), 313–334. Lund: Studentlitteratur, 2019.

hållandevis hög status i socionomernas fält. För omsorgsposition samt utredande och bedömande position gäller det omvända, det vill säga låg status i fältet. Position är en differentierande faktor i fältet vad gäller drivande motiv i karriären, vidareutbildning, engagemang i organisation, kunskapsanvändning, styrning och autonomi.

Lön

Lön är en aspekt av anställningsvillkoren som är förbunden med både materiellt och symboliskt värde och återspeglar i någon mån både status i samhälle och inom yrken. Sedan 1990-talet tillämpas individuell lönesättning på bred front inom den offentliga sektorn, där mer eller mindre tydliga lönekriterier formuleras och antas i byråkratiska organisationer. På detta vis blir lön en faktor som bestäms i organisationer, men i samspel med andra parter och ett av flera möjliga mått på betydande skillnader i socionomernas och andra intraprofessionella fält. Vad som bestämmer anseende och prestige inom en profession är dock en svår fråga. Autonomi, vidareutbildning och klientgrupp är några faktorer som har lyfts fram utifrån läkare och advokater, andra faktorer finns i ”yrkesnyttig” och avancerad specialisering samt samhällsnytta.⁶⁶⁰ Däremot har lörens betydelse för prestige bland advokater i USA varit underordnad aspekter som specialisering. En studie från 1955 om intraprofessionell differentiering inom skolchefsyirket påvisade dock lörens överordnade betydelse som uttryck för prestige, men kopplade också samman betydelsen med synlighet.⁶⁶¹ I studien var lön betydande för positioner inom skolchefsyirket, där position handlade om status och om ett läge i ett socialt (yrkes-) system.

Lön och positioner

I enkäten ombads socionomerna att besvara en fråga om deras aktuella lön: *Vilken är Din ungefärliga månadslön före skatt?* Till frågan gavs ett öppet svarsalternativ.⁶⁶²

⁶⁶⁰ Laumann och Heinz. Specialization and prestige in the legal profession; Chumbler, Neale R. och Brooks, Jeffrey D. Occupational prestige differences within medical and allied professions: perceptions of stratification by American podiatrists. *Michigan Sociological Review*. Nr 7, 1993: 28–47.

⁶⁶¹ Mason and Gross. Intra-occupational prestige differentiation: the school superintendency.

⁶⁶² Se fråga 22 i enkäten, bilaga 5 i appendix.

När positionerna ses samlat uppgår medellönen i 1987-kohorten till 37 000 kronor per månad med en standardavvikelse på 9 700 kr (ej i tabell). I 1997-kohorten uppgår motsvarande medellön till 34 900 kronor per månad med en standardavvikelse på 7 000 kronor och i 2007-kohorten till 30 000 kronor per månad med en standardavvikelse på 4 100 kronor. På ett generellt plan är kohorternas medellöner signifikant skilda från varandra.⁶⁶³ Medellönen är högst i 1987-kohorten och lägst i 2007-kohorten medan 1997-kohortens medellön återfinns däremellan. Det är också i 1987-kohorten som lönespridningen är störst. Bortsett från omsorgsposition, samordningsposition och specialiserad position är 2007-kohortens medellöner signifikant lägre i de enskilda positionerna än medellönerna i de båda andra kohorterna. Mellan 1987- och 1997-kohorterna finns inte signifikanta skillnader i medellön inom enskilda positioner.

Det intressanta i sammanhanget handlar inte om lönesumman för år 2014 och kohort, utan om positionernas lönemässiga ställning i fältet. Med undantag för omsorgsposition tycks följande gälla för förhållandet mellan medellön och position: ju högre medellön, desto högre standardavvikelse och större lönespridning. Presentationen börjar i den högsta och fortsätter mot den lägsta medellönen (se tabell 18).

I chefsposition uppgår medellönen till 41 900 kr per månad med en standardavvikelse på 10 600 kr. Här är medianlönen (39 200 kronor per månad) lägre än medellönen och påvisar därmed en vanlig skevhet i lönefördelningen, som dras upp av några få individer. I chefsposition befinner sig 80 procent av socionomerna i löneintervallet 33 000–53 000 kronor per månad (mellan 10:e och 90:e percentilen).

Bland socionomerna som arbetar i specialiserad position uppgår medellönen till 37 100 kronor med en standardavvikelse på 5 900 kronor. Medianlönen uppgår till 36 800 kronor per månad och är därmed något lägre än medellönen. I specialiserad position befinner sig 80 procent av socionomerna i löneintervallet 30 000–45 000 kronor per månad (mellan 10:e och 90:e percentilen).

I stabsposition uppgår medellönen till 36 200 kronor per månad med en standardavvikelse på 5 700 kronor. Här är medianlönen 35 700 kronor per månad och 80 procent av socionomerna befinner sig i löneintervallet 28 900–42 800 kronor per månad (mellan 10:e och 90:e percentilen).

I samordningsposition uppgår medellönen till 32 300 kronor per månad med en standardavvikelse på 4 000 kronor. I denna position uppgår medianlönen till 32 700 kronor per månad, vilket är högre än medelvärdet. Det tyder på en

⁶⁶³ Anova variansanalys och Tukeys post hoc-test ger att skillnaden är signifikant ($p < 0,01$) mellan 1987- och 1997-kohorterna, mellan 1987- och 2007-kohorterna ($p < 0,001$) samt mellan 1997- och 2007-kohorterna ($p < 0,001$).

lönemässig snedfördelning där några få löneangivelser drar ner medelvärdet. I samordningsposition befinner sig 80 procent av socionomerna i löneintervallet 26 600–36 700 kronor per månad (mellan 10:e och 90:e percentilen).

Tabell 18. Medel och medianlön i positioner och examenskohorter, tkr standardavvikelse inom parentes. 2013 års löneläge.

Position	Examenskohort	Antal	Medellön (sd)	Medianlön
Chefsposition	1987	65	46,9 (13,6)	43,6
	1997	55	43,2 (9,4)	40,1
	2007	77	36,8 (5,0)	36,1
	<i>Samtliga kohorter</i>	197	41,9 (10,6)	39,2
Specialiserad position	1987	19	39,4 (7,0)	38,2
	1997	20	36,7 (4,2)	37,0
	2007	10	33,3 (4,4)	34,0
	<i>Samtliga kohorter</i>	49	37,1 (5,9)	36,8
Stabsposition	1987	19	38,3 (3,5)	38,2
	1997	22	38,1 (5,0)	37,9
	2007	24	32,8 (6,3)	32,0
	<i>Samtliga kohorter</i>	65	36,2 (5,7)	35,7
Samordningsposition	1987	< 10	34,9 (5,6)	33,2
	1997	< 10	36,1 (2,0)	36,0
	2007	22	31,0 (3,3)	30,9
	<i>Samtliga kohorter</i>	31	32,3 (4,0)	32,7
Psykosocial rådgivningsposition	1987	41	32,2 (2,9)	32,0
	1997	33	32,6 (2,1)	32,5
	2007	83	28,9 (3,1)	28,5
	<i>Samtliga kohorter</i>	157	30,5 (3,3)	30,7
Kuratorsposition	1987	47	32,1 (2,4)	31,9
	1997	59	31,1 (3,2)	30,4
	2007	101	28,9 (2,0)	28,9
	<i>Samtliga kohorter</i>	207	30,2 (2,8)	30,0
Utredande och bedömande position	1987	59	32,5 (2,7)	32,2
	1997	71	31,8 (2,7)	31,8
	2007	306	29,1 (2,0)	28,9
	<i>Samtliga kohorter</i>	436	30,0 (2,6)	29,6
Omsorgsposition	1987	< 10	34,9 (5,9)	34,9
	1997	< 10	27,3 (1,9)	27,8
	2007	40	26,0 (2,7)	25,7
	<i>Samtliga kohorter</i>	50	26,5 (3,2)	25,9

I psykosocial rådgivningsposition uppgår medellönen till 30 500 kronor per månad med en standardavvikelse på 3 300 kronor. I denna position uppgår medianlönen till 30 700 kronor, vilket är nära medellönen, och 80 procent av socionomerna i psykosocial rådgivningsposition återfinns i löneintervallet 26 700–34 200 kronor per månad (mellan 10:e och 90:e percentilen).

I kuratorsposition uppgår medellönen till 30 200 kronor per månad med en standardavvikelse på 2 800 kronor. Medianlönen motsvarar här 30 000 kronor och i den positionen befinner sig 80 procent av socionomerna i löneintervallet 27 500–33 000 kronor per månad (mellan 10:e och 90:e percentilen).

I utredande och bedömande position uppgår medellönen till 30 000 kronor per månad med en standardavvikelse på 2 600 kronor. Här uppgår medianlönen till 29 600 kronor per månad och 80 procent av socionomerna i den positionen finns i löneintervallet 27 000–33 600 kronor per månad (mellan 10:e och 90:e percentilen).

I omsorgsposition uppgår medellönen till 26 500 kronor per månad med en standardavvikelse på 3 200 kronor. I den positionen uppgår medianlönen till 25 900 kronor per månad och 80 procent av socionomerna finns här i löneintervallet 23 000–30 500 kronor per månad (mellan 10:e och 90:e percentilen).

Lönegrupper i fältet

Socionomernas löner kan i stort summeras med att position är en differentierande faktor i fältet avseende lön. Utifrån lönemässiga likheter och skillnader mellan positioner framträder fyra huvudsakliga lönegrupper. När jag här talar om skillnader avses statistiskt signifikanta skillnader i medelvärde med p -värdet $< 0,05$. Chefposition står för sig själv i lönegrupp 1 medan lönegrupp 2 utgörs av stabsposition och specialiserad position. Lönegrupp 3, där medellönen är näst lägst i fältet, utgörs av utredande och bedömande position, kuratorsposition och psykosocial rådgivningsposition samt samordningsposition, som dock befinner sig i både lönegrupp 2 och 3. I 2007-kohorten står den här positionen lönemässigt närmare positioner där arbetet innebär brukarkontakt än stabsposition och specialiserad position i lönegrupp 2. I 1997-kohorten är det inte så. En tänkbar orsak till denna variation är att samordningstjänsterna har blivit fler under 2000- och 2010-talen och att löneramen inte har tagit form i den positionen. Omsorgsposition utgör lönegrupp 4, det vill säga den lägsta lönenivån i fältet.⁶⁶⁴

⁶⁶⁴ $p < 0,01$ i förhållande till var och en av de övriga positionerna

Tillsammans innefattar positionerna i lönegrupp 3 och 4 drygt tre av fyra socionomer i det totala materialet och en större andel av 2007-kohortens socionomer än 1987- och 1997-kohorternas socionomer. Arbetet i grupperna med de lägsta lönenivåerna innebär direktkontakt med brukare och lönen säger något om den ställning som grupperna har i socionomernas fält. Under 2010-talet har särskilda lönesatsningar diskuterats för exempelvis utredande och bedömande position inom socialtjänsten. Satsningar har genomförts och positionens lönemässiga status kan därmed ha förändrats i fältet. Den löneutveckling som skett efter undersökningstillfället är en fråga som inte har undersökts.

Lönegrupp 2, lönegruppen med näst högst lönenivå, utgörs av stabsposition och specialiserad position, där det finns likheter både vad gäller medellön och lönespridning. Utifrån karriärerna har dock arbetet i dessa båda tjänstekategorier ett flertal olikheter utifrån andra faktorer. Exempelvis innefattar specialiserad position mer av professionsorienterad vidareutbildning, medan stabsposition innefattar akademiska utbildningar utanför socialt arbete. Andra skillnader mellan de båda positionerna finns i drivande motiv, organisatoriskt engagemang och kunskapsanvändning.

I fältet utgörs lönegrupp 1 av chefsposition, där lönespridningen i och för sig är omfattande. Medellönen uppgår här till 41 900 kronor per månad, vilket ger en signifikant skillnad mellan chefsposition och de andra enskilda positionerna.⁶⁶⁵ Skillnaderna kan i någon mån förklaras av att arbetet i chefsposition är förenat med organisatoriskt ansvar utifrån verksamhetens politiska och juridiska uppdrag, ett ansvar som även innefattar personal, arbetsmiljö och budget. Därutöver uppvisar socionomerna i chefsposition högre engagemang i arbetsorganisationen, den lönesättande organisationen, än socionomerna i övriga positioner. I fältet framstår chefsposition som organisationsorienterad, men har av lönen att döma ändå hög status inom socionomprofessionen.

Position är en differentierande faktor för medellön bland socionomerna och de skillnader som framträder i detta avseende spår på betydelsen av andra skillnader mellan positionerna. Lönen har alltså någon betydelse för status i socionomernas fält, men tycks snarare utgå från byråkratisk auktoritet än yrkesmässigt anseende eller (yrkes-)professionalism. I det här förhållandet kan man väga in att det handlar om en organisationsberoende profession, som nog har blivit mer organisationsberoende när arbetsområdet har vidgats och kopplingen mellan specifik kunskap och arbetsområde har försvagats. Inflytandet över socionomernas fält tycks liksom ha förskjutits ytterligare mot byråkrati och organisation, vilket lönegrupperna kan vara ett uttryck för via organisatoriska lönekriterier och individuell lönesättning. Således har inte klientgrupp

⁶⁶⁵ $p < 0,001$ i samtliga jämförelser

och problematik så mycket med löneskillnaderna att göra som förändringsarbetet inom den offentliga sektorn. Socionomerna i administrativa positioner har högre lön än dem som har direktkontakt med brukare i sina arbeten.

Bland socionomerna är det vanskligt att tillmäta lönen avgörande betydelse för status. Exempelvis är professionalism mer framträdande som styrningslogik i psykosocial rådgivningsposition och kuratorsposition än i administrativa positioner. Lönen följer inte dessa uttryck för professionalism, som ytterst handlar om en yrkesgrupps krav gentemot staten på att diskretion och självständighet ska berättigas av yrkesspecifik kunskap. Administrativa positioner innebär istället, både vad gäller drivande motiv i karriären, vidareutbildning och kunskapsanvändning, starkare kopplingar till byråkratiska organisationer än kurators- och psykosocial rådgivningsposition. Trots disparata värdesystem i profession och organisation framstår lön som en gemensam nämnare man inte kan bortse från när det gäller den tudelade stushierarkiska ordningen i fältet.

Stushierarkisk ordning

För att sammanfatta detta kapitel kommer jag att diskutera de positioner och den stushierarkiska ordning som har utvecklats i fältet. Att det finns statusskillnader och en stushierarkisk ordning i socionomernas fält är inget nytt utan har påvisats direkt och indirekt i svenska studier från 2002, 2005 och 2018.⁶⁶⁶ Position framstår som en differentierande faktor avseende följande betydande och undersökta faktorer: *drivande motiv i karriären, engagemang i organisation, vidareutbildning, kunskapsanvändning, styrning, arbetsautonomi, extern autonomi och lön*. Således framträder distinkta positioner i socionomernas intraprofessionella fält och i figur 10 åskådliggör jag schematiskt hur positionerna formas utifrån individ-, organisations- och professionsfaktorerna. De här faktorerna och positionerna är grunden för att kunna prata om positionernas ordning eller stushierarkisk ordning och mobilitet i socionomernas fält:

⁶⁶⁶ Dellgran och Höjer. Rörelser i tiden; Svensson och Ulfsdotter Eriksson. Yrkesstatus, 38 ff. Referens 2018 efter muntlig kommunikation med Lennart G. Svensson och Ylva Ulfsdotter Eriksson. Socionomers positioner finns på flera ställen i de stushierarkier för yrken i Sverige som är skattade av allmänheten år 2002 och 2018 och inkluderar 100 yrken. I stushierarkin intog socialsekreterare plats 57 år 2002 medan skolkurator och personalchef då intog plats 47 respektive 25. År 2018 intog de plats 53, 48 respektive 23. Allmänhetens skattning av status för dessa yrken återspeglas i karriärerna i socionomernas fält.

Specialiserad position (n = 50)

Akademisk vidareutbildning; steg 1 och steg 2 psykoterapi, fil. doktorsexamen i social arbete, fil. magistorexamen.

Högt engagemang i organisation.

Kunskapsanvändning: forskningsbaserad kunskap, låg procedur- och personlig kunskap. Låg chefs- och kollegial styrning.

Autonomi: Inflytande över arbetsupplägg, kontroll arbetsbelastning. Lönegrupp 2

Chefposition (n = 200)

Drivande motiv i möjlighet att påverka och förändra, uppmuntran att söka arbeten, arbete utifrån organisation, lön.

Icke-akademisk vidareutbildning; ledarskapsutbildning.

Högt engagemang i organisation.

Kunskapsanvändning: juridisk kunskap och procedurkunskap.

Styrning: chefsstyrning, kollegial styrning.

Autonomi: Relationellt inflytande, låg kontroll över arbetsbelastning.

Lönegrupp 1.

Kuratorsposition (n = 210)

Drivande motiv i möjlighet att kombinera arbete med familj, det som bestäms före utbildningen, hög status bland socionomer.

Akademisk vidareutbildning; steg 1-utb psykoterapi.

Kunskapsanvändning: forskningsbaserad och personlig kunskap, låg grad procedurkunskap och juridisk kunskap.

Styrning: låg chefsstyrning. Hög sammantagen autonomi. Lönegrupp 3.

Stabsposition (n = 65)

Drivande motiv i möjlighet till autonomi och självständighet.

Akademisk vidareutbildning; annan utbildning (ej i socialt arbete).

Högt engagemang i organisation.

Kunskapsanvändning: låg grad personlig kunskap.

Styrning: låg kollegial styrning.

Autonomi: inflytande över arbetsupplägg, kontroll över arbetsbelastning.

Lönegrupp 2.

Psykosocial rådgivningsposition (n = 161)

Drivande motiv i möjlighet till personlig utveckling.

Akademisk och icke-akademisk vidareutbildning; steg 1-utb psykoterapi, MI.

Kunskapsanvändning: låg grad av procedurkunskap och juridisk kunskap.

Styrning: låg chefsstyrning. Autonomi: kontroll över arbetsbelastning. Lönegrupp 3.

Samordningsposition (n = 31)

Drivande motiv i slumpen och tillfälligheter.

Icke-akademisk vidareutbildning; ledarskapsutbildning, MI, manualbaserad metod.

Högt engagemang i organisation.

Kunskapsanvändning: låg grad procedurkunskap.

Styrning: låg kollegial styrning.

Autonomi: relationellt inflytande.

Lönegrupp 2-3.

Utredande och bedömande position (n = 439)

Drivande motiv i möjlighet till specialisering och deltid, inga alternativ.

Icke-akademisk vidareutbildning; MI, annan metodnära vidareutbildning.

Lågt engagemang i organisation.

Kunskapsanvändning: juridisk kunskap och procedurkunskap, låg grad av forskningsbaserad och personlig kunskap.

Styrning: chefsstyrning, låg egen- och kollegial styrning. Låg arbetsautonomi och låg extern autonomi.

Lönegrupp 3.

Omsorgsposition (n = 52)

Drivande motiv i slumpen och tillfälligheter.

Icke-akademisk vidareutbildning; MI, manualbaserad metod

Lågt engagemang i organisation.

Kunskapsanvändning: personlig kunskap, låg grad forskningsbaserad kunskap och procedurkunskap. Styrning: chefsstyrning.

Autonomi: kontroll över arbetsbelastning, lågt inflytande över arbetsupplägg, låg extern autonomi. Lönegrupp 4.

Figur 10. Faktorer som karaktäriserar positionerna (n = 1 208)

Som framgår av figur 10 utmärks utredande och bedömande position, den position som innefattar flest socionomer, på ett flertal sätt i förhållande till de andra positionerna i socionomernas fält. Utifrån faktorerna finns i och för sig en del likheter med omsorgsposition, men utredande och bedömande position innebär lägre grad av arbetsautonomi och högre lön än omsorgsposition. Dessutom ter sig kunskapsanvändningen på skilda sätt i de båda positioner som utgör de lägsta statusmässiga skikten i socionomernas fält. Med denna betraktelse och mot bakgrund av de faktorer som karaktäriserar positionerna återgår diskussionen till den stathierarkiska ordningen och vad som skett över tid när man tittar på de här positionerna.

Utöver omsorgsposition och utredande och bedömande position kan positionerna indelas i en tudelad stathierarkisk ordning som påminner mycket om Freidsons resonemang om två linjer av uppåtgående mobilitet inom en profession.⁶⁶⁷ I socionomernas fält är ena ledet av den hierarkiska ordningen orienterad mot profession och här återfinns psykosocial rådgivningsposition, kuratorsposition och specialiserad position (universitetslärare, leg. psykoterapeut med flera). I det andra ledet är ordningen orienterad mot organisation och här återfinns samordningsposition, stabsposition (metodutvecklare, utvärderare med flera) och chefsposition.

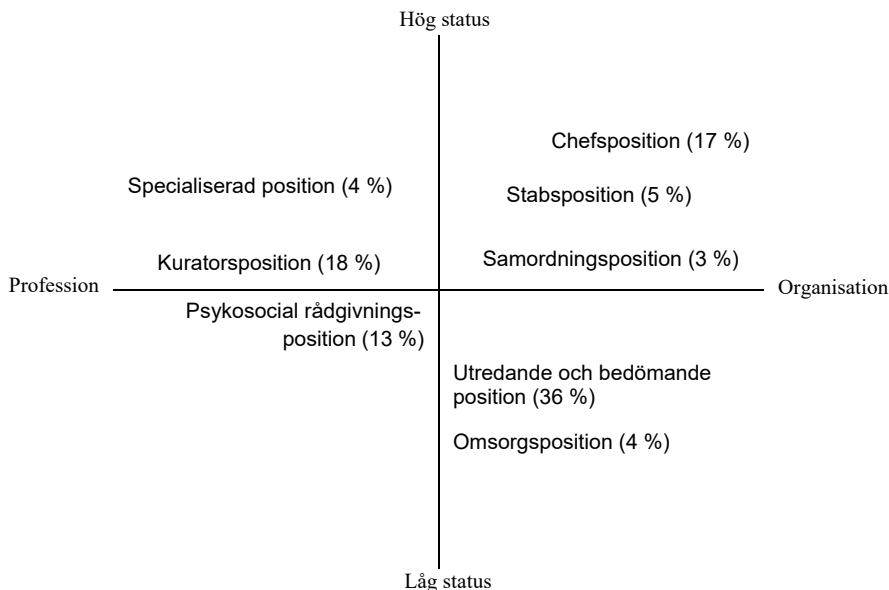
I det professionsorienterade ledet innehåller positionerna i större utsträckning professionsnära vidareutbildning och i både kuratorsposition och specialiserad position baseras arbetet i större utsträckning på forskningsbaserad kunskap än i övriga positioner. Utmärkande för positionerna i detta led är även låg grad av chefsstyrning och hög grad av arbetsautonomi, särskilt vad gäller kontroll över arbetsbelastningen. I detta led innebär specialiserad position högre lönenivå än de andra positionerna samt mer av specialiserande vidareutbildning inom professionen och användning av forskningsbaserad kunskap i arbetet. Därmed utgör specialiserad position det högsta statusmässiga skiktet i det professionsorienterade ledet medan psykosocial rådgivningsposition utgör det lägsta skiktet. Kuratorsposition återfinns däremellan.

I det organisationsorienterade ledet anknyter positionerna till byråkratisk legitimitet och karaktäriseras av hög grad av engagemang i organisationer, men också av en lönenivå som bortsett från specialiserad position är högre än i andra positioner. Chefs- och samordningsposition karaktäriseras också av hög grad av relationellt inflytande och av ledarskapsutbildning medan akademisk vidareutbildning utanför socialt arbete karaktäriserar stabsposition. Troligen hänger både relationellt inflytande, självbestämmande och lön samman med

⁶⁶⁷ Freidson. Professionalism, 76.

status utifrån byråkratisk legitimitet i ett organisatoriskt sammanhang. Chefsposition utgör därmed det högsta statusmässiga skiktet på den organisationsorienterade sidan och därefter följer stabsposition utifrån lönenivå och självbestämmande. Samordningsposition innebär bland annat lägre lönenivå än i de andra positionerna på den här sidan och därmed lägre status.

Figur 11 åskådliggör hur positionerna ger form åt och ter sig i den tudelade stathierarkiska ordningen. Positionerna i figuren förmedlar en sammantagen bild av de faktorer som de analyserats utifrån.

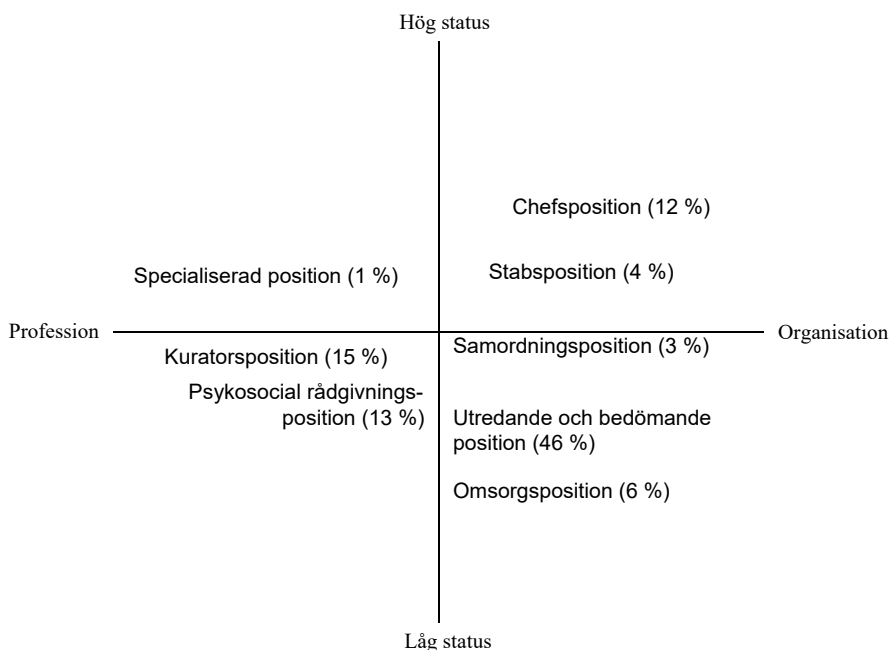


Figur 11. Stathierarkisk ordning i socionomernas intraprofessionella fält (n = 1 208)

Figur 11 ska ses som en schematisk skiss över positioner och den tudelade stathierarkiska ordningen i fältet och inte som några exakta positionsangivelser. Två legitimitets- och statussystem är verksamma i socionomernas intraprofessionella fält, där det ena utgår från professionen och yrkesprofessionalism, det andra från byråkratiska organisationer och byråkratisk logik. På den organisationsorienterade sidan av figur 11 finns 65 procent av socionomerna och 25 procent återfinns i administrativa positioner. På den vänstra sidan, som innefattar positioner med närhet till yrkesprofessionalism, finns 35 procent av socionomerna. I jämförelse med hur socionomers arbetsområde och funktioner har beskrivits i tidigare undersökningar måste den här studien hålla öppet för att sam-

ordnings- och stabsposition har blivit vanligare i fältet under 2000-talet.⁶⁶⁸ Dessutom tycks en större andel socionomer arbeta i chefsposition, men i dessa avseenden finns brist på referenspunkter och betydande skillnader mellan kohorterna.

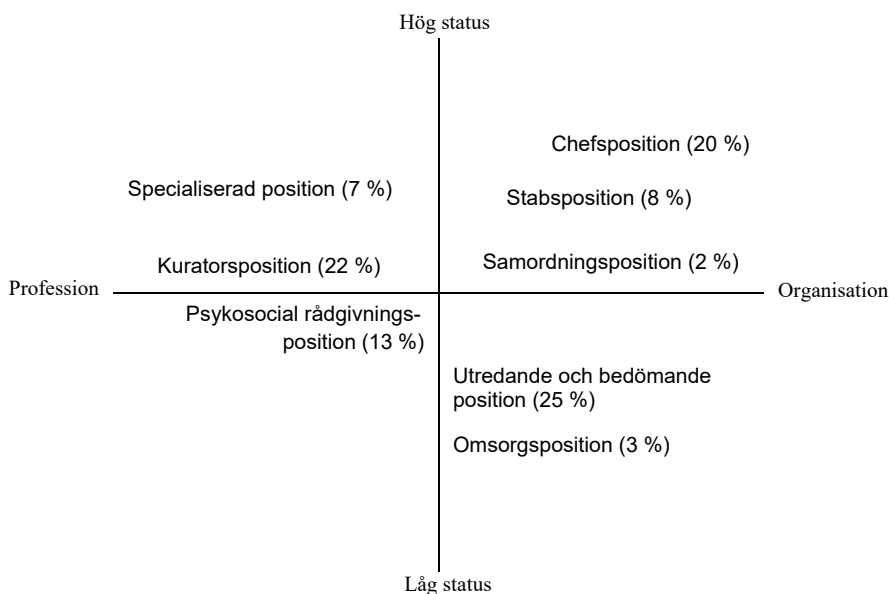
Mellan de tre kohorterna finns skillnader avseende positioner och för att åskådliggöra hur positioner ter sig i kohorterna presenteras en schematisk skiss för varje kohort (se figur 12, 13 och 14). I 2007-kohorten finns majoriteten av socionomerna i arbeten och positioner som innebär direktkontakt med brukare och som här är sammanbundna med lägre status (se figur 12). I 2007-kohorten är utredande och bedömande position särskilt framträdande. De arbetar även i större utsträckning i omsorgsposition, men i mindre utsträckning i chefs- och stabsposition samt specialiserad position, än de båda andra kohorterna.



Figur 12. Positionerna i 2007-kohorten (n = 669).

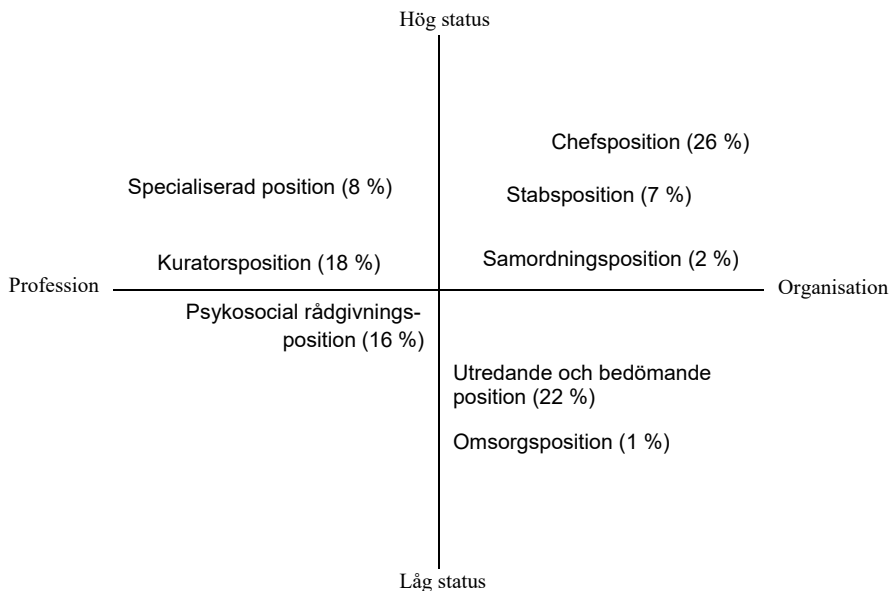
Majoriteten av 1997-kohortens socionomer har arbeten som innebär direktkontakt med brukare, men en av tre socionomer i denna kohort återfinns i administrativa positioner (se figur 13). I 1997-kohorten är utredande och bedömande position, kuratorsposition och chefsposition framträdande och fördelningen över dessa positioner är jämnare än i de båda andra kohorterna.

⁶⁶⁸ Jmf Dellgran och Höjer. Rörelser i tiden; Kullberg. Socionomkarriärer, 49 ff.; Se även Hall. Managementbyråkrati, 61 ff.



Figur 13. Positionerna i 1997-kohorten (n = 277).

I 1987-kohorten (se figur 14) är chefposition framträdande och arbete i administrativa positioner är här vanligare än i de båda andra kohorterna.



Figur 14. Positionerna i 1987-kohorten (n = 262).

Utifrån hur positioner framträder i kohorterna indikerar karriärerna vissa rörelsemönster i fältet. Dels verkar socionomerna lämna utredande och bedömande position, dels verkar de söka sig till chefsposition och i någon mån till stabsposition och specialiserad position och även till kuratorsposition. Trots flera särdrag är högre grad av *inflytande över arbetets upplägg* i så fall gemensamt för de positioner man söker sig till, men flera av de här positionerna innebär högre grad av arbetsautonomi i bredare bemärkelse. Frånsett chefsposition handlar det även om positioner där arbetet innebär lägre grad av chefsstyrning och högre grad av egenstyrning samt om positioner, bortsett från psykosocial rådgivningsposition, där högre lönenivå är ett gemensamt drag.

Det sätt som positionerna framträder i kohorterna på ger stöd för Abbotts resonemang om att professioner tenderar att dra sig bort från vissa kärnområden och att karriärerna ofta hänger samman med den intraprofessionella statushierarki som utvecklas.⁶⁶⁹ Ofta formas både karriärer och statushierarki inom en profession i förhållande till det kunskapssystem som professionen tillämpar och andra aspekter av professionalism. Socionomernas karriärer och positioner exemplifierar till del en sådan process, men främst tycks rörelsemönstret gå mot administrativa positioner med legitimitet i byråkrati och organisationer. Därigenom stämmer inte mönstret helt med Abbotts resonemang, även om utredande och bedömande position är den kärnposition med låg status i fältet som man lämnar och de positioner man söker sig till innebär högre status. Fältet framstår dock som mönstrat av institutionella logiker, främst av professionalism och byråkratisk logik, där både statushierarkisk ordning och karriärer knyter an till legitimitet i profession respektive organisation.

Allt professionellt arbete styrs i någon mån av de logiker som finns i professionalism, byråkrati och marknad, men dominansförhållandena varierar i intraprofessionella fält. Positionerna och den statushierarkiska ordningen inom socionomprofessionen ger därmed skäl till att fundera kring Freidsons resonemang om att en professions arbetsmarknad präglas av de här institutionella logikerna, vilka också har bäring på karriärerna.⁶⁷⁰ De tre institutionella logikerna präglar arbetsmarknaden på olika sätt, där områden styrda av marknadslogik står utan organiserade begränsningar och kontrolleras av individuella beslut om deltagande. I socionomernas fält handlar denna del av arbetsmarknaden främst om entreprenörer och företagare, vilka utgör en väldigt liten andel av den undersökta gruppen. Där den byråkratiska logiken dominerar är arbetsmarknaden istället organiserad hierarkiskt och kontrollerad genom admi-

⁶⁶⁹ Abbott. The system of professions, 118 ff.

⁶⁷⁰ Freidson. Professionalism, 61.

nistrativ auktoritet. Där arbetsmarknaden präglas av professionalism är den organiserad och kontrollerad av dem som erbjuder den specialiserade arbetskraften (professionen).

Utifrån de undersökta faktorerna finns en sida av socionomernas arbetsmarknad som präglas av professionalism. På denna sida återfinns psykosocial rådgivningsposition, kuratorsposition och specialiserad position. I dessa positioner är akademisk vidareutbildning inom socialt arbete framträdande och både kuratorsposition och specialiserad position innehåller ”stängda” arbeten, det vill säga arbeten med formella behörighetskrav utifrån utbildning, examen och/eller legitimation. Meritering genom vidareutbildning, krav på formella meriter och legitimationsförfarande är utmärkande för en yrkeskontrollerad sida av arbetsmarknaden inom en profession.

En stor andel av socionomerna, och främst av 1987-kohortens socionomer, finns i administrativa positioner på den byråkratiskt präglade sidan av arbetsmarknaden. Hit kan samordnings-, stabs- och chefsposition räknas och åtminstone för en del socionomer i chefsposition är *uppmuntran att söka arbeten, val utifrån organisation och lön* drivande motiv i karriärerna. Dessutom är graden av engagemang i organisationen högre i administrativa positioner än i exempelvis utredande och bedömande position eller kuratorsposition. Utifrån Ellströms resonemang om kompetens och kvalifikation kan inträde i eller byte mellan administrativa positioner handla om samspel mellan förmågor eller egenskaper och vad som anses användbart i det organisatoriska sammanhanget.⁶⁷¹ I detta samspel kan positioner med lägre status utgöra ”träningsarenor” eller ”proving grounds” för individer. Dessutom kan de utgöra rekryteringsgrunder för organisationer eller en möjlighet att verifiera sådan typ av kompetens som anses användbar för organisationen.⁶⁷² På sådana träningsarenor blir misstag oftast mindre kostsamma och konsekvenserna begränsade ur organisationens perspektiv, både i fråga om ekonomi och legitimitet. Samtidigt är ofta den anställningsmässiga rörligheten mer omfattande i organisationsbundna eller byråkratiska karriärer, dels genom rörligheten som föregår arbetet, dels av att avancemang blir normerande.⁶⁷³

För att komma vidare i diskussionen om positionernas ordning och en tude-lad arbetsmarknad är det angeläget att undersöka flera dimensioner av socionomernas rörlighet i fältet. Med positioner är det möjligt att undersöka hur rörligheten ter sig bland socionomerna under förändrade villkor, och i vilken utsträckning rörligheten handlar om mobilitet

⁶⁷¹ Ellström. Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet, 20 ff., 29 ff.

⁶⁷² Jfr Jovanovic och Nyarko. Stepping-stone mobility, 316.

⁶⁷³ Se Freidson. Professionalism, 69 f., 76.

9. Karriärer i profession och organisationer

Med utgångspunkt i positionerna och den statushierarkiska ordningen i fältet analyserar jag i det här kapitlet karriärernas relation till profession och organisationer. Framställningen bygger på begreppen faktisk och potentiell rörlighet, vilka handlar om den rörlighet som föregått nuvarande arbete respektive den beredskap som finns för att byta arbete.⁶⁷⁴ Den faktiska rörligheten belyser antalet arbeten under yrkeskarriärerna bland socionomer i olika positioner samt bytet till nuvarande arbete utifrån anställningsförhållanden, tid i nuvarande arbete, arbetsgivare och position. Den potentiella rörligheten i positionerna, eller flyttberedskapen om man så vill, blir belyst utifrån både vilja och avsikt att byta arbete. Positioner och statushierarkisk ordning används här som ett klassifikationsschema för att undersöka och belysa hur mobiliteten ter sig i fältet. Med mobilitet avses rörelser till andra positioner och annat statusmässigt skikt.

Faktisk rörlighet

För att kunna tala om mobilitet bland socionomer, det vill säga rörelser mellan positioner som statusmässiga skikt, är det nödvändigt att först undersöka hur rörligheten ter sig inom och mellan positionerna i fältet. I ett nordiskt sammanhang framstår rörligheten på den svenska arbetsmarknaden som begränsad, men rörlighet har också framställts som en strategisk trend.⁶⁷⁵ I en studie om svenskt arbetsliv hävdas att mer kortsiktiga former av anställningar och svagare regelstyrning varit en del av utvecklingen under 2000-talet, vilket har gett

⁶⁷⁴ Se diskussionen om faktisk och potentiell mobilitet i Tetzschner et al. *Arbejdskraftens mobilitet* 1, 20 ff.

⁶⁷⁵ Nordic Council of Ministers. *Labour market mobility in the Nordic welfare states*, 217 ff. Tema Nord 2010:515. Köpenhamn: Nordic Council of Ministers. *Labour market mobility in the Nordic welfare states*, 2010.

ökad flexibilitet för arbetsgivare men troligen även ökad rörlighet på arbetsmarknaden.⁶⁷⁶ Det skissade sammanhanget rör arbetsmarknaden i stort och tar inte hänsyn till vare sig enskilda yrkesgrupper eller den heterogenitet som finns inom dessa. Samtidigt är det svårt att se varför sammanhanget inte skulle omfatta socionomer.

Anställningsmässig rörlighet förekommer inom alla yrken. Ofta hänger rörlighet och karriärer samman med den statushierarkiska ordning som utvecklas inom ett yrke.⁶⁷⁷ Inom de flesta professioner sker arbetet i organisationer och därför möter professionella också två parallella linjer av uppåtgående mobilitet, en yrkesmässig eller professionsbunden linje och en byråkratisk eller organisationsbunden linje.⁶⁷⁸ I den förstnämnda handlar mobilitet om att uppnå yrkesmässigt anseende medan den andra linjen handlar mer om avancemang och byråkratisk auktoritet. Som jag hittills visat finns positioner och en statushierarkisk ordning som ter sig på detta vis i socionomernas fält, det vill säga med en professions- och en organisationsorienterad sida. Det är dock oklart om och hur rörlighet och eventuell mobilitet hänger samman med dessa sidor eller om rörligheten sker på andra och mer diffusa grunder.

Socionomer har framställts som en yrkesgrupp med hög rörlighet på arbetsmarknaden. Ofta har socionomers karriärvägar börjat inom socialtjänstens barnvård, ekonomiskt bistånd eller missbruks- och öppenvård och sedan fortsatt inom andra områden.⁶⁷⁹ Karin Kullbergs studie belyser rörlighet i socionomers karriärer under 1990- och 2000-talen, där olika steg kunde byggas på varandra. De studerade kvinnorna hade främst rört sig mellan yrkesorienterade arbeten ("horisontellt"), men i någon utsträckning även till och från arbeten i organisatoriska strukturer ("vertikalt").⁶⁸⁰ Under yrkeskarriärerna hade socionomerna bytt målgrupp, verksamhetsområde och organisation upprepade gånger.⁶⁸¹ Beskrivningen tyder på vissa skillnader i förhållande till beskrivningar av andra yrkesgrupper, exempelvis till sjuksköterskor och deras specialistkarriärer samt till lärares rörlighet mot skolor där elevernas förkunskaper är högre.⁶⁸² En likhet finns dock i att de professionella även rört sig mot den

⁶⁷⁶ Sandberg. Arbetsmarknader, 160 f. I *Arbete & välfärd: ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*. Åke Sandberg (red.), 149–162. Lund, studentlitteratur, 2019.

⁶⁷⁷ Van Gennep. The rites of passage; Abbott. The system of professions, 118 ff.

⁶⁷⁸ Freidson. Professionalism, 77 f.

⁶⁷⁹ Dellgran och Höjer. Rörelser i tiden; Kullberg. Socionomkarriärer, 53.

⁶⁸⁰ Kullberg. Socionomkarriärer, 51 f.; en beskrivning av horisontell och vertikal karriär ges i Freidson. Professionalism, 76.

⁶⁸¹ Kullberg. Socionomkarriärer, 53.

⁶⁸² SCB. Sjuksköterskor utanför yrket; SCB. Lärare utanför yrket. Karbownik, Krzysztof och Martinsson, Sara. *Svenska högstadies- och gymnasielärares rörlighet på arbetsmarknaden*.

vertikala dimensionen, som innehåller administrativa arbeten i offentliga organisationer.

Andra studier har visat att organisatoriska faktorer och arbetsvillkor påverkar avsikten att byta jobb bland socionomer i utredande och bedömande position inom några av socialtjänstens ansvarsområden.⁶⁸³ En annan studie påvisar att bättre anställningsvillkor och anställningstrygghet är betydelsefulla aspekter av rörligheten, åtminstone under de första åren i socionomernas yrkeskarriärer.⁶⁸⁴ Att det finns skillnader mellan arbeten i fråga om arbetsvillkor och andra faktorer är en förutsättning för att tala om positioner och om en statushierarkisk ordning inom såväl socionomprofessionen som andra yrken.

Antal anställningar under yrkeskarriären

För att undersöka rörligheten i de tre socionomkohorternas karriärer ställdes en fråga i enkäten om antalet anställningar under yrkeskarriären: *Hur många anställningar har Du totalt haft sedan Du tog Din socionomexamen?* Till frågan gavs fasta svarsalternativ med sex antalsmässiga intervall, vilka sedan har gjorts om till tre antalsmässiga intervall: 1–3 anställningar, 4–7 anställningar och 8 eller fler anställningar.⁶⁸⁵

Övergripande gäller att en större andel av socionomerna som varit längre tid i yrket har haft fler anställningar, medan en större andel av dem med kortare tid i yrket haft färre anställningar (se tabell 19b, bilaga 4 i appendix). I 1987- och 1997-kohorten har drygt hälften av socionomerna haft 4–7 anställningar sedan examen (50 respektive 53 procent). Av socionomerna i 2007-kohorten har majoriteten haft 1–3 anställningar sedan examen (70 procent). Således sker inte socionomernas rörlighet på arbetsmarknaden enbart under de första sju åren i karriären, även om det kan vara så att den avtar med tid i yrket.

Som framgår av tabell 19, där positionerna är sorterade utifrån lägst rörlighet, framgår att majoriteten av socionomerna i de sammantagna positionerna har haft 1–3 anställningar (54 procent) sedan examen. Färre har haft 4–7 anställningar (39 procent) och få har haft fler än 8 anställningar sedan examen (7

Rapport 2014:11. Uppsala: Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, 2014.

⁶⁸³ Mor Barak, Nissly och Lewin. Antecedent to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees; Tham. Arbetsvillkor i den sociala barnvården, 57 ff. Astvik och Melin. Överlevnadsstrategier i socialt arbete: hur påverkar copingstrategier kvalitet och hälsa?

⁶⁸⁴ Dæhlen. Job values, gender and profession: a comparative study of the transition from school to work.

⁶⁸⁵ Se fråga 10 i enkäten, bilaga 5 i appendix.

procent). De positioner där störst andel av socionomerna har haft 1–3 anställningar är utredande och bedömande position (64 procent) och omsorgsposition (62 procent). De positioner där störst andel har haft 4 eller fler anställningar sedan examen är chefsposition (56 procent), stabsposition (57 procent), samordningsposition (57 procent) och specialiserad position (58 procent). Kuratorsposition (drygt 50 respektive knappt 50 procent) och psykosocial rådgivningsposition (54 respektive 46 procent) återfinns här i ett slags mellanläge.

Tabell 19. Antal anställningar under yrkeskarriären utifrån position. Korstabell. Andel i procent.

	1–3	4–7	8 eller fler	Totalt
Utredande och bedömande position (n = 438)	64	33	3	100
Omsorgsposition (n = 52)	62	37	1	100
Psykosocial rådgivningsposition (n = 157)	54	36	10	100
Kuratorsposition (n = 209)	50	43	7	100
Chefsposition (n = 198)	44	43	13	100
Stabsposition (n = 65)	43	51	6	100
Samordningsposition (n = 30)	43	54	3	100
Specialiserad position (n = 50)	42	46	12	100
Alla positioner (n = 1 199)	54	39	7	100

Chi²-värde 53,4 vid 14 df, p < 0,001.

När enskilda positioner jämförs framträder vissa skillnader avseende antal anställningar sedan examen, det vill säga statistiskt signifikanta skillnader med p < 0,05. Frånsett omsorgsposition indikerar skillnaderna att de som arbetar i utredande och bedömande position har haft färre anställningar sedan examen än socionomerna i övriga positioner.⁶⁸⁶ Socionomerna i omsorgsposition har haft färre anställningar än de i chefsposition och specialiserad position.⁶⁸⁷

Tid i nuvarande arbete

Ett annat mått på rörlighet inom en profession eller annat yrke handlar om hur länge individerna har arbetat i nuvarande arbete. Inom socionomprofessionen har flera studier pekat på hög personalomsättning bland socialsekreterare som ingår i utredande och bedömande position, vilket är ett mått som utgår från

⁶⁸⁶ Mellan utredande och bedömande position och omsorgsposition finns ingen skillnad i detta avseende. Mellan utredande och bedömande position och samordningsposition finns en icke-signifikant skillnad (chi²-värde 5,4 vid 2 df, p < 0,07) och mellan utredande och bedömande position och övriga positioner finns signifikanta skillnader där chi²-värdena varierar mellan 10,1 och 34,2 vid 2 df, p < 0,01.

⁶⁸⁷ Chi²-värde 7,4 respektive 6,9 vid 2 df, p < 0,05.

organisation och inte handlar om socionomers rörlighet i fältet och på arbetsmarknaden. Exempelvis har en svensk undersökning från 1980-talets början angett att nya socionomer ofta stannade några år som socialsekreterare.⁶⁸⁸ En studie som presenterades år 2008 visade att 54 procent av socialsekreterarna inom socialtjänstens barnavård i några kommuner hade haft sin anställning i mindre än två år.⁶⁸⁹ Av de undersökta socialsekreterarna avsåg 48 procent att byta arbete. Socialsekreterare representerar dock inte *hela* socionomprofessionen och det kan vara så att position är en differentierande faktor även vad gäller tidslängd i nuvarande arbete.

I enkäten ställdes en fråga till socionomerna om tid i nuvarande arbete: *Hur länge har Du haft Din nuvarande anställning?* Till denna fråga gavs 7 fasta svarsalternativ som gick från *Nyanställd, mindre än 6 månader till 19 år eller mer*.⁶⁹⁰ Dessa svarsalternativ har sedan sammanförts till fyra kategorier: *Nyanställd, 6 månader till mindre än 2 år, 2 år till mindre än 5 år* och *5 år eller längre*.

En övergripande tendens i materialet är att längre tid i yrket innebär att en större andel haft nuvarande arbete i minst fem år medan kortare tid i yrket innebär att en större andel haft nuvarande arbete i högst två år (se tabell 20b, bilaga 4 i appendix).⁶⁹¹ Av tabell 20 framgår att majoriteten av socionomerna haft sin nuvarande anställning i två år eller längre tid (69 procent), och att knappt hälften av dessa haft sin anställning mellan två och fem år. En knapp tredjedel har haft sin nuvarande anställning i mindre än två år (31 procent).

Tabell 20. Tid i nuvarande arbete utifrån position. Korstabell. Andel i procent.

	< 2 år	2 till mindre än 5 år	5 år –	Totalt
Kuratorsposition (n = 209)	24	30	46	100
Specialiserad position (n = 48)	24	32	44	100
Utredande och bedömande position (n = 437)	29	29	42	100
Psykosocial rådgivningsposition (n = 160)	29	32	39	100
Omsorgsposition (n = 52)	35	29	36	100
Stabsposition (n = 65)	47	18	35	100
Samordningsposition (n = 30)	33	34	33	100
Chefsposition (n = 200)	37	31	32	100
Alla positioner (n = 1 201)	31	30	39	100

Chi²-värde 20,8 vid 14 df, n.s.

⁶⁸⁸ Göransson, Sundman och Månsson. Socialsekreterarnas arbetsmiljö.

⁶⁸⁹ Tham. Arbetsvillkor i den sociala barnavården.

⁶⁹⁰ Se fråga 18 i enkäten, bilaga 5 i appendix.

⁶⁹¹ Av socionomerna i 1987-kohorten har 26 procent haft nuvarande arbete i 14 år eller längre tid (ej i tabell).

De positioner där störst andel av socionomerna har arbetat längst tid i nuvarande anställning, det vill säga i fem år eller längre tid, är kuratorsposition (46 procent), specialiserad position (44 procent), utredande och bedömande position (42 procent) och psykosocial rådgivningsposition (39 procent). De positioner där störst andel socionomer har arbetat kortast tid i nuvarande anställning, det vill säga i mindre än två år, är samordnings- (33 procent), omsorgs- (35 procent), chefs- (37 procent) och stabsposition (47 procent).

I materialet finns likheter mellan vissa positioner i hur länge man har haft nuvarande anställning, men också skillnader som är statistiskt signifikanta med $p < 0,05$. Socionomerna i chefs- och stabsposition har i större utsträckning haft nuvarande arbete kortare tid och i mindre utsträckning längre tid än socionomerna i kuratorsposition och utredande och bedömande position.⁶⁹² En tendens i samma riktning finns mellan stabs- samt chefsposition och specialiserad position.⁶⁹³

Uppsummerande diskussion

Av antalet anställningar under yrkeskarriären och tid i nuvarande arbete att döma är rörligheten på arbetsmarknaden lägst bland socionomerna som arbetar i utredande och bedömande position och kuratorsposition. Rörligheten är också låg i psykosocial rådgivningsposition och omsorgsposition, det vill säga i de positioner där arbetet innebär direktkontakt med brukare. På motsvarande sätt framstår rörligheten som högst bland de socionomer som arbetar i administrativa positioner, det vill säga i chefs-, stabs- och samordningsposition. Däremot framstår specialiserad position som ett särfall i sammanhanget. I den här positionen har socionomerna i stor utsträckning haft fler än 4 anställningar under karriären, men ofta är tiden i nuvarande arbete fem år eller längre. Således kan det vara så att rörligheten bland socionomerna i specialiserad position har avtagit i och med nuvarande arbete.

Några möjliga skäl till den låga rörligheten bland socionomerna i utredande och bedömande position kan finnas bland de drivande motiv som karakteriserar positionen; möjlighet till specialisering och deltid samt inga alternativ att välja på. Ett annat möjligt skäl till låg rörlighet bland dessa socionomer är att de som stannat kvar arbetar där utifrån karriärpreferenser. Det här antagandet har stöd i en irländsk undersökning som fann tre olika förhållningssätt till arbete inom den sociala barnvården, vilka betecknades ”karriärpreferenser”,

⁶⁹² Chi²-värdena varierar mellan 6,8 och 11,2 vid 2 df, $p < 0,05$.

⁶⁹³ Antalet individer är få i specialiserad position, vilket här begränsar möjligheten till statistiskt signifikanta slutsatser.

”omvärderare” och ”genomfarare”.⁶⁹⁴ En del hade alltså omvärderat arbetet till en preferens medan ”genomfararna” såg arbetet inom den sociala barnvården som ett sätt att komma vidare i karriären. En del beskrev det som något man avtjänar och som förväntas eller som en ”stepping stone”. Mot denna bakgrund och utifrån tidigare svenska undersökningar måste min studie hålla öppet för att många av socionomerna har gått vidare från utredande och bedömande position till andra positioner före undersökningstillfället.⁶⁹⁵

I fältet är alltså position en differentierande faktor avseende antal anställningar och år i nuvarande arbete. Rörligheten framstår som störst bland socionomerna i administrativa positioner och lägre bland dem i psykosocial rådgivningsposition, kuratorsposition och specialiserad position. På så vis anknuter även socionomernas rörlighet till Freidsons resonemang om att institutionella logiker i professionalism, byråkrati och marknad präglar den arbetsmarknad som en profession är formerad kring.⁶⁹⁶ Ofta är rörligheten högre bland professionella i sådana arbeten där den byråkratiska logiken är dominerande. Vanligen kräver inträdet på den byråkratiska sidan förberedelser i andra arbeten och en form av förmågestatus med värdemässig verifiering hos den administrativa auktoritet som öppnar för inträdet.⁶⁹⁷ Dessutom är ofta rörlighet och avancemang i samma typ av hierarki normerande för byråkratiskt präglade karriärer, vilket kan bidra till att förstå den högre rörligheten bland socionomer i administrativa positioner. Däremot förutsätter rörlighet på en yrkeskontrollerad sida av arbetsmarknaden ofta akademisk vidareutbildning och formella meriter, vilket kan ha en återhållande verkan på rörligheten.⁶⁹⁸

Utifrån tid i nuvarande arbete behöver studien hålla öppet för att socionomerna har svarat an på arbetsmöjligheter i chefs-, stabs- och samordningsposition sedan mitten av 2000-talets första decennium. Lejonparten av socionomerna i dessa positioner har bytt arbete under 2009–2014 och en svensk studie har pekat på personell ökning i ledningsstrukturerna inom offentliga organisationer.⁶⁹⁹ Nya styrningsideal, specialisering, digitalisering och privatisering har ökat de administrativa behoven inom kommunala och landstingskommunala organisationer. I det här förändringsarbetet har arbeten som innebär

⁶⁹⁴ Burns. ”Career preference”, ”transients” and ”converts”: a study of social workers’ retention in child protection and child welfare.

⁶⁹⁵ Dellgran och Höjer. Rörelser i tiden; Kullberg. Socionomkarriärer, 55.

⁶⁹⁶ Freidson. Professionalism, 62 ff.

⁶⁹⁷ Ibid.

⁶⁹⁸ Sedan år 2019 omgärdas hälso- och sjukvårdens kuratorer av legitimationskrav och särskilda erfarenhets- och träningskrav. Legitimationskrav gäller även för psykoterapeuter i specialiserad position. För andra arbeten i specialiserad position gäller krav på forskarutbildning och doktorexamen.

⁶⁹⁹ Hall. Managementbyråkrati, 60 ff.

ledning, utveckling och samordning blivit fler för professionella, dit bland annat socionomer kan ha värvats. Att rörligheten är lägst bland de socionomer som arbetar i utredande och bedömande position, utifrån antal anställningar och tid i nuvarande arbete, står inte i motsättning till ett sådant antagande.

Rörlighet och anställningsförhållanden

I slutet av 1980-talet hade 10 procent av löntagarna på den svenska arbetsmarknaden tidsbegränsade anställningar.⁷⁰⁰ Fördelningen förändrades under 1990-talet och år 2017 hade majoriteten av Sveriges 4,4 miljoner löntagare en tillsvidareanställning (84 procent) medan 16 procent hade tidsbegränsade anställningar.⁷⁰¹ I utvecklingen ligger också en viss ökning av så kallade ”hyvlade” tillsvidareanställningar, det vill säga tillsvidareanställningar på deltid. I fråga om anställningsförhållanden kan det vara så att socionomer ofta börjar yrkeskarriären i tidsbegränsade anställningar, men frågan behöver undersökas ytterligare för nå en slutsats om detta. Åtminstone visar Tarja Pösö och Sinikka Forsman i en tidigare undersökning att anställningstrygghet och anställningsvillkor överskuggar altruistiska och andra värden under de första åren i socionomers yrkeskarriärer.⁷⁰² Mindre är känt om hur anställningsförhållanden ter sig bland erfarna socionomer.

Anställningsförhållanden i nuvarande arbete

I enkäten ställdes en fråga om socionomernas anställningsform i nuvarande arbete: *Vilken är Din nuvarande anställningsform?* Till frågan gavs sju fasta svarsalternativ.⁷⁰³

Av tabell 21 framgår att majoriteten av socionomerna är tillsvidareanställda i nuvarande arbete (91 procent) och att få har andra anställningsformer (9 procent). Andra anställningsformer innefattar här tidsbegränsade anställningar (6 procent) som vikariat och projektanställningar, men också företagare (2 procent) och olika kombinationer (1 procent) av tillsvidareanställning, tidsbegränsad anställning och företagande. Det övergripande mönstret återkommer i de tre kohorterna (se tabell 21b, bilaga 4 i appendix) med den skillnaden att en något lägre andel av 2007-kohorten har tillsvidareanställning (89 procent) och

⁷⁰⁰ Sandberg. Arbetsmarknader, 160.

⁷⁰¹ Ibid.

⁷⁰² Pösö och Forsman. Messages to social work education.

⁷⁰³ Se fråga 17 i enkäten, bilaga 5 i appendix.

en något större andel av samma kohort har tidsbegränsad anställning (9 procent).⁷⁰⁴

Av tabell 21 framgår att de positioner där störst andel socionomer har tillsvidareanställning är chefsposition (95 procent), utredande och bedömande position (92 procent), psykosocial rådgivningsposition (91 procent) och kuratorsposition (90 procent). De positioner där minst andel av socionomerna har tillsvidareanställning är samordningsposition (83 procent) och specialiserad position (74 procent). Däremellan återfinns omsorgsposition (88 procent) och stabsposition (86 procent).

Tabell 21. Anställningsform i nuvarande arbete utifrån position. Korstabell. Andel i procent.

Nuvarande arbete	Tillsvidareanställning	Andra anställningsförhållanden	Totalt
Chefsposition (n = 200)	95	5	100
Utredande och bedömande position (n = 436)	92	8	100
Psykosocial rådgivningsposition (n = 160)	91	9	100
Kuratorsposition (n = 210)	90	10	100
Omsorgsposition (n = 51)	88	12	100
Stabsposition (n = 65)	86	14	100
Samordningsposition (n = 30)	83	17	100
Specialiserad position (n = 46)	74	26	100
Alla positioner (n = 1 198)	91	9	100

Chi²-värde 22,9 vid 7 df, p < 0,01.

Mellan flertalet positioner finns likheter avseende anställningsform. Frånsett samordnings- och stabsposition är dock socionomerna i specialiserad position i mindre utsträckning tillsvidareanställda och har i större utsträckning andra anställningsformer än i övriga positioner.⁷⁰⁵ Därutöver är socionomerna i samordningsposition i mindre utsträckning tillsvidareanställda och har i större utsträckning andra anställningsformer än de i chefsposition.⁷⁰⁶

⁷⁰⁴ Se tabell 21b, bilaga 4 i appendix. I 1987- och 1997-kohorterna finns de tidsbegränsade anställningarna främst inom utredande och bedömande position och chefsposition (ej i tabell). I 2007-kohorten finns tidsbegränsade anställningar främst inom stabs- och kuratorsposition (29 respektive 13 procent arbetar här i tidsbegränsade anställningar, ej i tabell).

⁷⁰⁵ Mellan specialiserad position och omsorgsposition finns en icke-signifikant skillnad (p < 0,07). För övriga skillnader varierar chi²-värdena mellan 8,6 och 18,7 vid 1 df, p < 0,01.

⁷⁰⁶ Chi²-värde 5,0 vid 1 df, p < 0,05.

Anställningsförhållanden i föregående arbete

I enkäten ställdes också en fråga om anställningsform i föregående arbete: *Vilken anställningsform hade Du i Ditt förra arbete?* Till frågan gavs sex fasta svarsalternativ.⁷⁰⁷

Av tabell 22 framgår att majoriteten av socionomerna hade tillsvidareanställningar i förra arbetet (77 procent). De positioner i nuvarande arbete där störst andel av socionomerna hade tillsvidareanställning i förra arbetet är chefsposition (89 procent) och stabsposition (87 procent). De positioner i nuvarande arbete där minst andel av socionomerna hade tillsvidareanställning i förra arbetet är samordningsposition (75 procent), utredande och bedömande position (70 procent) och omsorgsposition (63 procent). Däremellan återfinns specialiserad position (82 procent), kuratorsposition (81 procent) och psykosocial rådgivningsposition (78 procent).

Tabell 22. Anställningsform i förra arbetet utifrån nuvarande position. Korstabell. Andel i procent.

Nuvarande arbete	Anställningsform i förra arbetet		
	Tillsvidareanställning	Andra anställningsförhållanden	Totalt
Chefsposition (n = 179)	89	11	100
Stabsposition (n = 61)	87	13	100
Specialiserad position (n = 50)	82	18	100
Kuratorsposition (n = 192)	81	19	100
Psykosocial rådgivningsposition (n = 146)	78	22	100
Samordningsposition (n = 28)	75	25	100
Utredande och bedömande position (n = 388)	70	30	100
Omsorgsposition (n = 46)	63	37	100
Alla positioner (n = 1090)	77	23	100

Chi²-värde 35,7 vid 7 df, p < 0,001.

Mellan positionerna finns vissa skillnader som är statistiskt signifikanta med p < 0,05. Frånsett samordningsposition hade de socionomer som arbetar i omsorgsposition och utredande och bedömande position i mindre utsträckning tillsvidareanställningar och i större utsträckning andra anställningsformer i förra arbetet än de som arbetar i övriga positioner.⁷⁰⁸ En ytterligare skillnad finns i att socionomerna som arbetar i samordningsposition i mindre utsträck-

⁷⁰⁷ Se fråga 11c i enkäten, bilaga 5 i appendix.

⁷⁰⁸ Mellan utredande och bedömande position och psykosocial rådgivningsposition samt specialiserad position handlar det om icke-signifikanta skillnader (chi²-värde 3,4 vid 1 df, p < 0,07 respektive chi²-värde 3,1 vid 1 df, p < 0,08).

ning hade tillsvidareanställning i förra arbetet än de som arbetar i chefsposition.⁷⁰⁹

I en jämförelse mellan anställningsform i förra och nuvarande arbete framgår att en mindre andel av dem som arbetar i de flesta positioner, förutom stabsposition och specialiserad position, hade tillsvidareanställning i det förra arbetet (ej statistiskt signifikanta skillnader). I synnerhet gäller dessa skillnader för socionomerna i omsorgsposition, utredande och bedömande position samt psykosocial rådgivningsposition. De gäller också 2007-kohorten ($p < 0,05$), där skillnaden i tillsvidare anställning mellan 2007-kohorten och övriga två kohorter blir tydligare för den förra anställningen (jmf tabell 21b och 22b, bilaga 4 i appendix). Således har majoriteten av socionomerna i det totala materialet och i de olika positionerna tillsvidareanställningar i nuvarande arbete, men dessa andelar var överlag något mindre i förra arbetet.

Rörlighet och arbetsgivare

Som en bakgrund till rörligheten i och mellan positioner presenterar jag här hur rörligheten till nuvarande arbete ter sig utifrån arbetsgivare. Majoriteten av socionomerna är kommunanställda. Andra är anställda av region, stat och privata företag. Därutöver är en liten andel anställda i frivilligorganisationer och några driver eget företag. För att undersöka rörelsen till nuvarande arbete utifrån arbetsgivare ställdes två frågor till socionomerna: *Vem är Din nuvarande huvudsakliga arbetsgivare? Var hade Du Din anställning i Ditt förra arbete?*⁷¹⁰ Till var och en av de båda frågorna gavs åtta fasta svarsalternativ, där svarsalternativet *Annat* gav möjlighet att ange svar i fritext. För både förra och nuvarande arbete har jag här lagt samman arbete i privat företag, frivilligorganisationer och eget företag i kategorin *privat sektor*. I materialet finns även en liten andel socionomer som arbetar i internationella organisationer, kommunförbund, kombinerade arbetsgivare med flera, vilka här har samlats i kategorin *annat*. I tabell 23 anges huvudsakliga rörelser i fältet, vilket innebär att mindre andelar har utelämnats i framställningen.

Av tabell 23 framgår att kommunen är den dominerande arbetsgivaren och att fler hade kommunen som arbetsgivare i förra anställningen. Mellan det förra och det nuvarande arbetet finns en övergripande rörelse *från* kommunen till övriga arbetsgivare, även om en stor andel av dem som är kommunanställda också var det i förra anställningen (82 procent). Rörelsen *till* kommunen är inte

⁷⁰⁹ χ^2 -värde 4,1 vid 1 df, $p < 0,05$

⁷¹⁰ Den första frågan har redovisats i kapitel 5. Se fråga 11a och fråga 16 i enkäten, bilaga 5 i appendix.

lika omfattande, även om det finns en rörelse från den privata sektorn. Denna rörelse innebär att 8 procent av dem som är kommunanställda i nuvarande arbete återfanns inom den privata sektorn i förra arbetet.

Tabell 23. Arbetsgivare i nuvarande och föregående arbete. Korstabell. Andel i procent.*

Föregående arbete	Nuvarande arbete (n = 1 174)				
	Kommun (n = 747)	Region (n = 134)	Stat (n = 112)	Privat sektor (n = 154)	Annat (n = 27)
Kommun (n = 834)	82	53	54	49	59
Region (n = 86)		34			
Stat (n = 73)			25		
Privat sektor (n = 134)	8		13	33	
Annat (n = 47)				8	
Totalt (1 174)	100	100	100	100	100

* Andelar < 8 procent redovisas inte.

Rörelserna *från* region och stat *till* andra arbetsgivare är små i materialet medan det finns en viss rörelse *till* statlig anställning *från* arbete i privat regi. Av dem som arbetar inom staten arbetade 13 procent inom den privata sektorn i förra arbetet. På så vis är rörelsen som är förbunden med arbeten inom den privata sektorn den mest varierande, vilken man i någon mån rör sig både till och från. Den rörlighet som sker i fältet utifrån arbetsgivare säger dock inget om vilka positioner som transfereringarna innefattar.

Rörlighet och positioner

Socionomers mobilitet förutsätter rörlighet i förhållande till de positioner som finns i fältet. I tabell 24 redovisas enbart övergripande rörelser till positionerna i nuvarande arbete, det vill säga rörelser som inbegriper mer än 10 procent av socionomerna i de olika positionerna.

Av tabell 24 framgår att utredande och bedömande position är den dominerande positionen bland socionomerna och att majoriteten av de socionomer som finns i utredande och bedömande position i nuvarande arbete (72 procent) fanns inom positionen även i förra arbetet. Vidare framgår att 40 procent eller fler av dem som arbetar i kuratorsposition, psykosocial rådgivningsposition och stabsposition arbetade i utredande och bedömande position i förra arbetet. Betydande rörelse finns också från utredande och bedömande position till

chefsposition, omsorgsposition, samordningsposition och specialiserad position (26–33 procent). Därmed finns betydande rörelser *från* utredande och bedömande position *till* de andra positionerna i fältet. Rörelsen *till* utredande och bedömande position är dock liten. Andra betydande rörelser i fältet handlar om att man har bytt jobb inom ramen för samma position, vilket i större eller mindre utsträckning gäller samtliga positioner.

Tabell 24. Rörlighet utifrån positioner i nuvarande och förra arbetet. Korstabell. Andel i procent.*

		Nuvarande arbete							
Föregående arbete		Utredande & bedömande position (n = 367)	Chefsposition (n = 174)	Kuratorsposition (n = 182)	Psykosocial rådgivningsposition (n = 141)	Omsorgsposition (n = 42)	Stabsposition (n = 53)	Samordnande position (n = 29)	Specialiserad position (n = 46)
Utredande & bedömande position (n = 516)		72	26	40	53	31	45	28	33
Chefsposition (n = 132)			48				19		
Kuratorsposition (n = 138)				36	14			17	22
Psykosocial rådgivningsposition (n = 105)				13	20				11
Omsorgsposition (n = 57)						41		17	
Stabsposition (n = 20)							11		
Samordnande position (n = 38)							11	21	
Specialiserad position (n = 28)									13
Totalt (n = 1 034)		100	100	100	100	100	100	100	100

* Andelar < 10 procent redovisas inte.

Utöver de rörelser som blivit belysta finns rörelser *till* kuratorsposition *från* psykosocial rådgivningsposition *och omvänt* samt *till* specialiserad position *från* både kuratorsposition och psykosocial rådgivningsposition. Vidare finns rörelser *till* stabsposition *från* både chefsposition och samordningsposition liksom *till* samordningsposition *från* omsorgsposition och kuratorsposition. Rörelsen *från* såväl stabsposition som specialiserad position *till* andra positioner framstår som mycket begränsad.

Denna redovisning utgår från positioner utan någon tidsbegränsning i nuvarande arbete. När analysen i stället utgår från socionomer som har bytt arbete under de senaste fem åren (678 individer eller 66 procent av det totala antalet socionomer i tabell 25) är de övergripande rörelserna i fältet snarlika dem som beskrivs i tabell 25.

Uppsummerande diskussion

Socionomernas rörelse till nuvarande arbete har inneburit flera saker. Vad gäller arbetsgivare och position är kommunen den vanligaste arbetsgivaren och utredande och bedömande position den vanligaste positionen. En stor andel av dem som arbetar i kommunen och i utredande och bedömande position hade samma typ av arbetsgivare respektive position i förra arbetet. Samma förhållande finns i varierande utsträckning både för andra arbetsgivare och positioner, även om socionomerna i viss mån både kommer och går i den privata sektorn. Ett annat huvuddrag i materialet är dock att en stor andel av socionomerna som arbetar i region, stat och privat sektor var kommunanställda i förra arbetet. Därutöver finns ytterligare huvuddrag i att en stor andel av dem som arbetar i fältets positioner arbetade i utredande och bedömande position i förra arbetet.

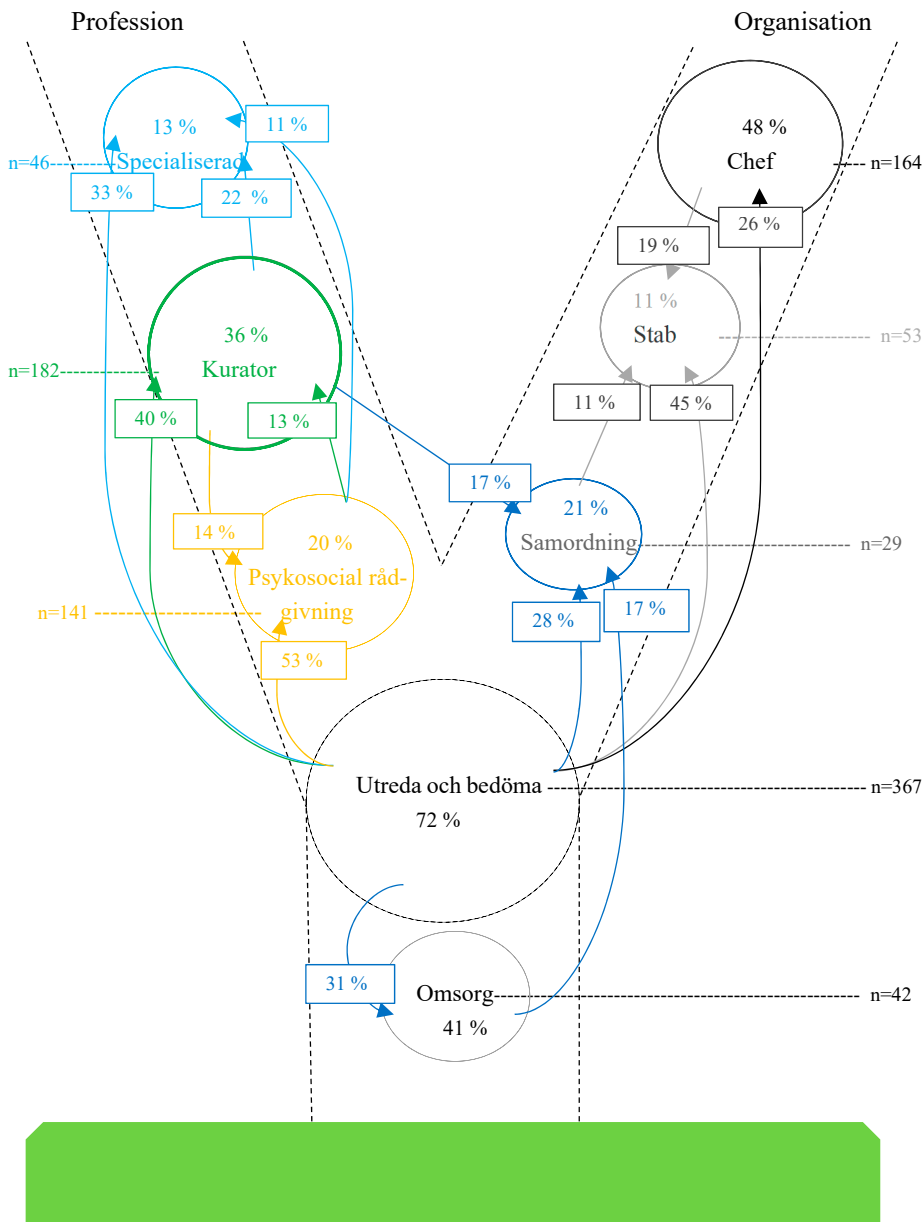
De rörelser som finns *till* andra positioner *från* utredande och bedömande position innebär en rörelse till arbeten med större möjlighet till arbetsautonomi, som också utgör ett av de centrala drivande motiven i socionomers karriärer. Om man till viss del bortser från omsorgsposition innebär övriga positioner dessutom högre status i fältet och andra arbetsvillkor än utredande och bedömande position. Sett på detta vis kan man tala om socionomernas rörlighet i fältet som mobilitet, där en stor andel socionomer har gått *till* andra positioner med högre status i fältet *från* utredande och bedömande position. Däremot är rörelsen *till* både utredande och bedömande position och omsorgsposition *från* andra positioner starkt begränsad. Sett på detta vis framstår utredande och bedömande position med låg status i fältet och i någon mening som en erfarenhets- och kompetensmässig grund eller som en träningsarena för arbete i andra positioner.

De mönster som i övrigt framträder i rörligheten utifrån positioner förstärker uppdelningen av en professionell och en byråkratisk sida av socionomernas arbetsmarknad. Utöver utredande och bedömande position kommer socionomerna i psykosocial rådgivnings-, kurators- och specialiserad position främst från arbete i de positioner som finns på den professionsorienterade si-

dan. Socionomerna i stabs- och chefsposition kommer främst från arbete i positioner på den organisationsorienterade sidan. Socionomerna som arbetar i samordningsposition kommer i stor utsträckning från utredande och bedömande position och samordningsposition, men en del arbetade i psykosocial rådgivningsposition och kuratorsposition i förra arbetet. Socionomerna som arbetar i psykosocial rådgivningsposition, kuratorsposition och specialiserad position arbetade i mycket liten utsträckning i chefs-, stabs- och samordningsposition i förra arbetet. Därmed kan det vara så att samordningsposition i någon mening är en inträdesyta på den organisationsorienterade sidan.

Socionomernas rörlighet avseende positioner åskådliggörs i figur 15, som antar formen av ett träd med en stam och två stora grenar. Grenarna innefattar den professionsorienterade respektive organisationsorienterade sidan av socionomernas arbetsmarknad. I stammen finns utredande och bedömande position och omsorgsposition medan psykosocial rådgivnings-, kurators- och specialiserad position finns på den professionsbundna grenen. På den organisationsbundna grenen finns samordnings-, stabs- och chefsposition.

I figur 15 anger de procentsatser som är inringade tillsammans med var och en av positionsbeteckningarna hur stor andel som bytt arbete inom ramen för samma position. Exempelvis arbetade 48 procent av dem som arbetar i chefsposition i samma position i förra arbetet. De procentandelar som anges runt omkring positionerna visar hur stor andel av dem som finns i positionen som kommit från en viss position genom bytet till nuvarande arbete. Exempelvis arbetade 26 procent av dem som finns i chefsposition (nuvarande arbete) i utredande och bedömande position i förra arbetet. I figuren uppgår summan av procentandelarna vid varje position aldrig till ett hundra procent, eftersom andelar som uppgår till mindre än 10 procent i respektive position har utelämnats i figuren.



Figur 15. Huvudsakliga drag i rörligheten avseende positioner

Figur 15 åskådliggör hur utredande och bedömande position i stor utsträckning förser övriga positioner med personal och kompetens. I och för sig är utredande och bedömande position den mest framträdande positionen i socionomernas fält, vilket gör att arbetsbyten till den positionen försvinner i de huvudsakliga dragen. Av socionomerna som arbetar i den här positionen arbetade 28 procent i andra positioner i föregående arbete och då främst i psykosocial rådgivningsposition (7 procent), kuratorsposition (7 procent) och omsorgsposition (5 procent), vilket inte framgår av figuren. Bland dem som arbetar i chefsposition i nuvarande arbete fanns 48 procent i samma position i föregående arbete medan 26 procent då arbetade i utredande och bedömande position. Mindre än 8 procent av socionomerna i chefsposition arbetade i psykosocial rådgivnings-, kurators- och stabsposition i förra arbetet. I figur 15 framträder de huvudsakliga dragen i socionomernas rörelse till nuvarande arbete, som anger en tudelad statushierarki och arbetsmarknad i socionomernas fält.

De huvudsakliga dragen för rörligheten i socionomernas fält anknyter till horisontella och vertikala dimensioner på en tudelad arbetsmarknad. Vad som är horisontell och vad som är vertikal kan dock diskuteras och man kan då även fundera på om det överhuvudtaget går att tala om horisontell mobilitet. Horisontell förutsätter sidledes förflyttning medan mobilitet, i sin teoretiska innebörd, förutsätter rörelse i en statusmässig skiktning inom en grupp, exempelvis en yrkesgrupp. I tidigare studier har dock ”vertikala” dimensioner likställts med rörelser, upp eller ner, i organisatoriska, byråkratiska strukturer. ”Horisontella” dimensioner har då handlat om yrkesinriktade arbeten i bred bemärkelse, arbeten som snarare är förenade med yrkesmässigt anseende än byråkratisk auktoritet.

Utifrån de positioner och den statushierarkiska ordning som finns i socionomernas fält blir det svårt att tala om horisontella dimensioner när socionomer byter position (mobilitet). Däremot kan rörelser inom ramen för samma position betecknas som horisontell rörlighet, inte som mobilitet, vilket är ett av rörlighetens huvudsakliga drag i fältet. Ett annat huvuddrag handlar om rörelser till en position som står högre i den statushierarkiska ordningen, vilket också kan betecknas uppåtgående mobilitet, ”upward mobility”. Nedåtgående mobilitet, ”downward mobility”, är mindre vanlig, men i socionomernas fält finns även sådan mobilitet. I det här sammanhanget framstår kommuner samt utredande och bedömande position som en grund från vilken den tudelade statushierarkin, tudelade arbetsmarknaden och mobiliteten i socionomernas fält utgår.

Potentiell rörlighet

Tidigare svenska undersökningar har påvisat hög rörlighet bland socionomer samt att socionomer inom socialtjänstens barnavård i stor utsträckning vill och avser att byta arbete.⁷¹¹ För att undersöka hur den potentiella rörligheten ter sig utifrån vilja och avsikt att byta arbete har olika frågor ställts till socionomerna på dessa teman. I det här sammanhanget är det dock nödvändigt att skilja på termerna *vilja* och *avsikt* att byta arbete, vilka säger något om flyttberedskapens styrka.⁷¹² Vilja att byta arbete handlar om en önskan att byta arbete medan avsikt att byta arbete konkretiserar flyttberedskapen i planer, tidsramar och aktivitet. Avsikten kan även innefatta olika typer av rörlighet, exempelvis i fråga om arbetsplats, anställningsförhållanden eller funktion. I det här avsnittet är flyttberedskap avgränsad till vilja att byta arbete och avsikt att byta arbete inom nuvarande eller till annan organisation.

Vilja att byta arbete

För att undersöka socionomernas vilja att byta arbete ställdes följande fråga: *Vill du för närvarande byta jobb?* Till frågan gavs fasta svarsalternativ i *ja* och *nej*.⁷¹³

Av tabell 25 framgår att majoriteten av socionomerna i det totala materialet inte vill byta arbete (66 procent) medan drygt var tredje socionom vill byta arbete (34 procent). Övergripande gäller även att socionomerna i 1987- och 1997-kohorterna i mindre utsträckning vill byta arbete än 2007-kohortens socionomer (27 respektive 29 procent jämfört med 38 procent; se tabell 25b, bilaga 4 i appendix). När vilja att byta arbete ses utifrån positioner, se tabell 25, framgår att de socionomer som främst vill byta arbete återfinns i omsorgsposition (48 procent), utredande och bedömande position (43 procent) och samordningsposition (42 procent). De positioner där socionomerna i minst utsträckning vill byta arbete återfinns i psykosocial rådgivningsposition (25 procent), stabsposition (22 procent) och specialiserad position (15 procent). Chefsposition och kuratorsposition befinner sig däremellan (29 respektive 28 procent).

⁷¹¹ Kullberg. Socionomkarriärer; Tham. Arbetsvillkor i den sociala barnavården.

⁷¹² Tetzschner et al. Arbejdskraftens mobilitet 1.

⁷¹³ Se fråga 49a i enkäten, bilaga 5 i appendix.

Tabell 25. Vilja att byta arbete utifrån positioner. Korstabell. Andel i procent.

	Vill byta arbete	Vill ej byta arbete	Totalt
Omsorgsposition (n = 52)	48	52	100
Utredande och bedömande position (n = 429)	43	57	100
Samordningsposition (n = 31)	42	58	100
Chefsposition (n = 193)	29	71	100
Kuratorsposition (n = 201)	28	72	100
Psykosocial rådgivnings-position (n = 160)	25	75	100
Stabsposition (n = 65)	22	78	100
Specialiserad position (n = 48)	15	85	100
Alla positioner (n = 1 179)	34	66	100

Chi²-värde 45,9 vid 7 df; p < 0,001. Cramers V 0,2.

Mellan positionerna finns signifikanta skillnader i fråga om att vilja byta arbete. Socionomerna i omsorgsposition, utredande och bedömande position och samordningsposition vill i större utsträckning byta arbete än de som arbetar i de andra positionerna.

Avsikt att byta arbete

I fråga om flyttberedskap är inte vilja att byta arbete samma sak som att avse att byta arbete.⁷¹⁴ Avsikten innebär planer och aktivitet, som är mer eller mindre konkretiserade i förhållande till exempelvis anställningsförhållanden, funktion och arbetsplats. För att undersöka avsikt att byta arbete ger olika frågor på samma tema en möjlighet att konstruera index. I enkäten ställdes frågor om avsikt att byta arbete som har hämtats ur tidigare forskning med inriktning mot indexkonstruktion i detta avseende. Svartalternativen var uteslutande och gavs på en femgradig skala från *Instämmer helt* till *Tar helt avstånd*.⁷¹⁵

För svaren på de här frågorna visar faktoranalys (PCA) och homogenitetstest med Cronbach's alpha att frågorna mäter två saker. Enligt socionomerna

⁷¹⁴ Tetzschner et al. *Arbejdskraftens mobilitet* 1, 66 ff.

⁷¹⁵ Se fråga 50 i enkäten, bilaga 5 i appendix. Faktoranalys (PCA) och homogenitetstest (Cronbach's alpha) har använts för indexkonstruktion. Se redovisning av faktoranalys i tabell 26b. Följande två påståenden utgör index för avsikt att byta arbete inom nuvarande organisation (Cronbach's alpha = 0,80): *För närvarande söker jag aktivt efter ett annat arbete i min nuvarande organisation* och *Jag kommer troligen att inom det närmaste året söka annat arbete i nuvarande organisation*. Följande fyra påståenden utgör index för avsikt att byta arbete till annan organisation (Cronbach's alpha = 0,85): *För närvarande söker jag aktivt efter ett annat arbete i annan organisation*; *Jag kommer troligen att inom det närmaste året söka arbete i annan organisation*; *För tillfället har jag ingen avsikt att avsluta mitt nuvarande arbete* (omvänd skala) och *Det är osannolikt att jag under det kommande året kommer att söka efter arbete i annan organisation* (omvänd skala).

är alltså inte avsikt att byta arbete inom en organisation detsamma som avsikt att byta till arbete i annan organisation. Ur det beskrivna sammanhanget konstruerades två medelvärdesindex: *Avsikt att byta arbete inom nuvarande organisation* och *Avsikt att byta till arbete i annan organisation* (se tabell 26). Båda dessa index kan anta alla värden från 0 till 4, där högre tal innebär starkare avsikt.

För samtliga positioner gäller att medelvärdesindex är högre för avsikt att byta arbete till annan organisation (1,4) än för avsikt att byta arbete inom den organisation man arbetar i (0,8). Detta betyder att organisation spelar roll för avsikten att byta arbete, där avsikten ofta innefattar annan organisation.

Tabell 26. Avsikt att byta arbete inom organisation eller till annan organisation utifrån positioner.
Medelvärde för index. Standardavvikelse inom parentes

	Avsikt att byta inom organisation	Avsikt att byta till annan organisation
Omsorgsposition (n = 50)	0,8 (1,2)	1,8 (1,3)
Utredande och bedömande position (n = 431)	0,9 (1,1)	1,6 (1,3)
Samordningsposition (n = 31)	1,1 (1,2)	1,6 (1,1)
Kuratorsposition (n = 205)	0,8 (1,1)	1,4 (1,2)
Psykosocial rådgivningsposition (n = 159)	0,8 (1,2)	1,2 (1,3)
Chefsposition (n = 194)	0,6 (1,0)	1,2 (1,3)
Stabsposition (n = 63)	0,7 (0,9)	1,2 (1,1)
Specialiserad position (n = 50)	0,5 (0,9)	0,8 (0,8)
Alla tjänstekategorier (n = 1 183)	0,8 (1,1)	1,4 (1,3)

Samordningsposition och specialiserad position avviker från det övergripande mönstret, om än på skilda sätt. I specialiserad position är avsikten att byta arbete generellt låg i jämförelse med andra positioner medan avsikten att byta arbete är generellt hög i samordningsposition, vilket innebär att organisation inte är lika betydande för avsikten i någondera positionen som i andra positioner. I samordningsposition, utredande och bedömande position och omsorgsposition framstår avsikten att byta arbete som hög, men organisation har då särskild betydelse i omsorgsposition och utredande och bedömande position.

Vissa skillnader i avsikt att byta arbete framträder som signifikanta skillnader ($p < 0,05$): Såväl socionomerna i utredande och bedömande position (index 1,6) som omsorgsposition (index 1,8) avser i större utsträckning att byta arbete till annan organisation än socionomerna i chefsposition (index 1,2) och specialiserad position (index 0,8). I övrigt finns inga statistiska skillnader mellan positionerna i detta avseende, men antalet socionomer i samordningsposition är få, vilket begränsar möjligheten till statistiskt signifikanta slutsatser.

Uppsummerande diskussion

I någon mening följer viljan och avsikten att byta arbete, flyttberedskapen, den statushierarkiska ordningen i fältet. Flyttberedskapen framstår som högre i utredande och bedömande, omsorgs- och samordningsposition än i andra positioner. Omsorgsposition och utredande och bedömande position är lågt placerade i denna ordning medan samordningsfunktion står lågt i statusordningen på den organisationsorienterade sidan av socionomernas arbetsmarknad. Där emot är flyttberedskapen särskilt låg i specialiserad position, men är även låg i stabs- och chefsposition. I kuratorsposition står inte vilja och avsikt att byta arbete riktigt i paritet med varandra när de jämförs med övriga positioner, vilket kan tolkas som att organisation har särskild betydelse för kuratorernas avsikt att byta arbete. Hur det i så fall kommer sig är svårt att säga något om, inte minst då både skolkuratorer och hälso- och sjukvårdens kuratorer arbetar i fält som domineras av andra professioner. Vilja och avsikt att byta arbete tycks dock överlag hänga samman med den statushierarkiska ordningen i fältet, där låg status innebär hög flyttberedskap.

I enkäten ställs inga frågor om vad det är för typ av arbete man vill byta till eller om vilka möjligheter socionomerna upplever att de har i fråga om ett visst arbete. Därmed är det svårt att resonera om flyttberedskapens dimensioner i vidare mening. Utifrån vilja och avsikt går det då inte heller att säga om socionomerna tänker sig ett arbetsbyte för att få bättre möjligheter att göra samma jobb på någon annan arbetsplats eller om de vill byta för att få chans att göra andra saker eller om de vill byta jobb oavsett. Genom tidigare studier är det i och för sig känt att arbetstillfredsställelse och jobbalternativ har betydelse vid arbetsbyten, där avsikt att byta arbete är en stark prediktor för arbetsbyten. Betydelse har då även getts åt organisatoriskt engagemang, professionellt engagemang, stress, stöd och förhållandet till ledningen i en organisation.⁷¹⁶ Utifrån de gemensamma nämnare som finns för socionomernas arbete i de positioner där flyttberedskapen är hög respektive låg bör också arbetsautonomi och styrning ha betydelse för hur flyttberedskapen ter sig. Det är ju också vad socionomernas vanligaste drivande motiv i karriären indikerar: ökad autonomi och ökat självbestämmande, arbetsuppgifternas innehåll samt möjlighet till inflytande. Sådana värden har med status i socionomernas fält att göra. Överhuvudtaget bör den statushierarkiska ordningen i fältet läggas till de faktorer som inverkar på socionomers arbetsbyten och undersökas ytterligare såväl bland socionomer som i andra yrkesgrupper.

⁷¹⁶ Mor Barak, Nissly och Lewin. Antecedents to retention among child welfare social work, and other human service employees.

Positioner, statushierarki och mobilitet

Rörligheten i socionomernas fält kan sammanfattas i en diskussion som återknyter till positioner och statushierarkisk ordning. I och för sig innefattar rörligheten även anställningsförhållanden, men trots skillnader mellan 2007-kohorten och de båda andra kohorterna är majoriteten av socionomerna tillsvidareanställda och var tillsvidareanställda i förra arbetet. Socionomerna i 2007-kohorten är i större utsträckning kommunanställda och arbetar i större utsträckning i utredande och bedömande position än socionomerna i de båda andra kohorterna. Överhuvudtaget finns 2007-kohortens socionomer i större utsträckning i positioner med lägre status i fältet. Positionernas fördelning inom de tre kohorterna visar att professionen drar sig bort från utredande och bedömande position, som kan ses som en kärnposition inom professionen. Delföljer då socionomprofessionen ett vanligt utvecklingsmönster för professioner, som innebär att de drar sig in i sig själva i ett slags regression.⁷¹⁷ Oftast har arbeten som i huvudsak styrs av professionalism också högre status.

Samtidigt med professionens regression drar sig eller dras socionomprofessionen även in i organisatoriska lednings- och stödstrukturer genom samspelet mellan arbetsmöjligheter och individuella val. Socionomer liksom andra professionella arbetar i organisationer med administrativa behov och möter därmed arbetsmöjligheter knutna till både profession och till organisationers administration.⁷¹⁸ I 1987-kohorten, där socionomerna har längst tid i yrket, är fördelningen över dessa båda sidor ganska jämn och en stor andel av socionomerna återfinns således i administrativa arbeten och främst inom stabs- och chefsposition. På den professionsbundna sidan, som mer präglas av professionalism, drar sig socionomerna mot kurators- och specialiserad position. Därtill kan läggas att andelen som arbetar inom den privata sektorn har ökat bland socionomerna, vilket kan innebära att marknadslogik också har inflytande i delar av fältet. På så vis framstår socionomprofessionen som mönstrad av åtminstone de institutionella logiker som finns i professionalism och byråkrati.⁷¹⁹

Socionomernas rörlighet på arbetsmarknaden ger ytterligare incitament till att tala om positionerna utifrån en professionsbunden och en organisationsbunden sida av fältet. Rörligheten under karriärerna framstår som mer omfattande

⁷¹⁷ Se Abbott. *The system of professions*.

⁷¹⁸ Se Freidson. *Professionalism*.

⁷¹⁹ Jfr Goodrick och Reay. *Constellations of institutional logics: changes in the professional work of pharmacists*; Friedland och Alford. *Bringing society back in: symbols, practices, and institutional contradictions*.

bland socionomer i chefs- och stabsposition än bland socionomer i såväl kuratorsposition och specialiserad position som utredande och bedömande position. Utifrån rörligheten i fältet och den statushierarkiska ordningen framstår utredande och bedömande position dock som en rekryteringsgrund för arbete i andra positioner med högre ställning i den statushierarkiska ordningen. Inte minst gäller det för administrativa arbeten och organisationsbundna karriärer, där arbeten med mindre inflytande och status blir ett sätt att visa sådan förmågestatus och lojalitet som organisationen efterfrågar. Dessutom tycks avancemang vara normerande för organisationsorienterade karriärer, som därigenom förutsätter rörlighet på arbetsmarknaden.

I professionsorienterade karriärer har rörligheten ofta lägre intensitet, vilket socionomerna i kuratorsposition och specialiserad position också visar. I dessa positioner har socionomerna både haft färre anställningar och arbetat längre tid i nuvarande arbete än socionomerna i stabs- och chefsposition. Ett skäl till den lägre rörligheten återfinns troligen i att kvalifikationskraven innefattar vidareutbildning och andra meriter. Exempelvis omgärdas arbeten i specialiserad position i stor utsträckning av formella kvalifikationskrav, främst filosofie doktorsexamen och legitimerad psykoterapeut. I och med den kuratorslegitimation som infördes år 2019 för hälso- och sjukvårdens kuratorer omgärdas också vissa arbeten inom kuratorsposition av formella kvalifikationskrav. De krav på vidareutbildning och andra formella meriter som finns för sådana arbeten kan tillsammans med begränsade arbetsmöjligheter ha återhållande verkan på rörligheten till dessa positioner.

Socionomernas rörelser till nuvarande arbete skapar i stort fyra mönster i förhållande till fältets statushierarkiska ordning, som beskrevs i kapitel 8. Ett mönster finns i horisontella arbetsbyten, det vill säga arbetsbyten inom samma position. Ett annat mönster finns i byten från utredande och bedömande position till positioner på både den professions- och organisationsbundna sidan, det vill säga till positioner med högre ställning i den statushierarkiska ordningen. Därmed finns det också skäl att tala om mobilitet och om två linjer av uppåtgående mobilitet i socionomernas fält, vilket ger en likhet med Freidsons resonemang om att ”all professionals working in organizations face two parallel lines of upward mobility”.⁷²⁰ De andra mönstren handlar om arbetsbyten mellan positioner på den professionsbundna respektive den organisationsbundna sidan av socionomernas arbetsmarknad, där mobiliteten i någon mån går både uppåt och neråt i positionernas statushierarkiska ordning.

Utredande och bedömande position står lågt i den statushierarkiska ordningen. Enligt Abbott är det vanligt att arbeten i frontlinjen och i direktkontakt

⁷²⁰ Freidson. Professionalism, 76.

med brukare får lägst status inom en profession, eftersom de innebär kompromisser mellan bland annat kunskapsbas, organisatoriska rutiner och klienters verklighet.⁷²¹ Positioner med låg status kan alltså innebära ”svåra” arbeten med högt ställda krav och komplexitet, även om de domineras av annan styrning än professionalism. I socionomernas fält tycks rörligheten på båda sidorna av den statushierarkiska ordningen utgå från utredande och bedömande position, som på detta vis förser andra positioner med kompetens och blir en rekryterings- och träningsgrund inom professionen. Det är främst utifrån denna position som man kan tala om mobilitet i fältet, det vill säga att socionomerna har rört sig till ett annat statusmässigt skikt. Den mobilitet som finns är till största delen uppåtgående, men ett exempel på nedåtgående mobilitet finns i rörelsen till stabsposition från chefsposition. Den uppåtgående mobiliteten förstärks av att det främst är i positioner med lägre ställning i den statushierarkiska ordningen som socionomerna vill och avser att byta arbete.

Rörlighetens omfattning är störst bland socionomerna på den organisatoriska eller byråkratiska sidan av arbetsmarknaden. Här har socionomerna haft fler anställningar under sina karriärer och de har arbetat kortare tid i nuvarande arbete än socionomerna på den professionsbundna sidan. Av socionomerna som arbetar i samordnings-, stabs- och chefsfunktion har majoriteten (65–68 procent) bytt till nuvarande arbete mellan år 2009 och 2014 (se tabell 20). Bland socionomerna i kurators- och specialiserad position är motsvarande andel lägre (54 respektive 56 procent). I utredande och bedömande position har 58 procent av socionomerna bytt till nuvarande arbete mellan år 2009 och 2014 (under de senaste fem åren). Att rörligheten är mer omfattande på den organisationsbundna sidan ger ytterligare skäl för att tala om en yrkeskontrollerad och en byråkratisk sida av socionomernas arbetsmarknad. Att rörligheten i stort och med några undantag håller sig på respektive sida, åtminstone utifrån rörelsen till nuvarande arbete, ger skäl för att också tala om karriärer inom yrket och karriärer inom byråkratiska organisationer. Utifrån materialet är det främst inom den privata sektorn samt i kurators- och chefsposition som man både har kommit och gått. Huruvida karriärerna kommer att fortgå på respektive sida eller skifta sida är en öppen fråga.

⁷²¹ Abbott. The system of professions, 118.

10. Slutdiskussion

Min avsikt har varit att studera socionomers karriärer som en del av deras intraprofessionella fält. Tre kohorter har valts för att spegla tre tidsbundna sammanhang. Min avsikt har även varit att betona distinktionen mellan organisation och profession, eftersom professionellt arbete sker i organisationer och organisatoriska villkor har betydelse för vad det blir av både arbete och karriärer. Således är dynamiken mellan karriärer, profession och organisationer central i studien och det karriärperspektiv som använts är ett sätt att skildra karriärer som fångar skillnader inom ett yrke. När karriärer och fält har placerats i ett historiskt yrkesmässigt sammanhang och relaterats till externa utvecklingsmässiga skeenden har det varit möjligt att diskutera professionens utveckling. I studien har jag utvecklat en modell för att undersöka samspelet mellan externa och interna krafter i professionens utveckling samt organiseringen i det intraprofessionella fältet utifrån dynamiken mellan karriärer, profession och organisationer. Det intraprofessionella fältet kan ses som en abstraktion och generell ram, där jag har placerat in socionomerna som mitt specifika exempel. I det här kapitlet diskuterar jag resultat som redovisas i avhandlingens empiriska kapitel och i förhållande till studiens syften och frågeställningar.

Socionomernas intraprofessionella fält

När socionomernas intraprofessionella fält undersöks framträder ett arbetsområde som innefattar både stabilitet och förändring. Liksom i tidigare studier arbetar majoriteten av socionomerna inom den offentliga sektorn, men andelen som arbetar inom den privata sektorn har ökat med den privatisering som skett inom flera av välfärdstjänstesektorns segment. I detta avseende finns en likhet mellan socionomprofessionens utveckling och Abbotts resonemang om att yttre skeenden lägger grunden för professionalisering och de uttryck som därigenom blir synliga inom en profession.⁷²² Socionomerna visar dock att även

⁷²² Abbott. The order of professionalization, 359. Se även Abbott. The system of professions.

individuella val är en kraft i professionens utveckling, som påverkas av samspelet mellan arbetsmöjligheter och individers gensvar. Samspelet gäller inte bara i fråga om offentlig och privat sektor utan också i förhållande till enskilda typer av arbetsgivare, verksamhetsområden och positioner. I vilken utsträckning individuella val harmonierar med den inre kraft som finns i det organiserade yrkeskollektivets strävanden och agerande är en öppen fråga. Vid undersökningstillfället år 2014 såg socionomernas intraprofessionella fält ut så här:



Figur 16. Socionomernas intraprofessionella fält år 2014

Majoriteten av socionomerna är offentliganställda och främst kommunanställda, men andelen privatanställda socionomer har ökat sedan början av 2000-talet. Bland socionomerna återfinns lejonparten inom socialtjänstens, hälso- och sjukvårdens och skolans ansvarsområden, vilket framstår som kontinuitet i förhållande till staten. Samtidigt tycks socionomerna ligga i underkant av den utveckling mot arbete i privat regi som skett inom de här ansvarsområdena.⁷²³ Hur väl socionomprofessionen har anpassat sig till statliga ambitioner om privatisering är en fråga som bland annat beror på vilka typer av tjänster som privatiserats och i vilken utsträckning kontraktering sker inom olika områden. I socionomernas arbetsfält är den sociala barnavården framträdande som verksamhetsområde och andra vanliga områden finns i missbruks- och öppenvård, ekonomiskt bistånd, skola, LSS-området och äldreomsorgen. Inom flera av områdena har privatiseringen varit betydande, men det innebär inte med nödvändighet att socionomer blir privatanställda.

I varierande utsträckning är både kohort, kön och lärosäte för examen differentierande faktorer i arbetsfältet. Exempelvis arbetar 2007-kohortens kvinnor i större utsträckning inom den sociala barnavården än männen, och de med examen från nyare lärosäten arbetar i större utsträckning inom äldreomsorgen och LSS-området än de med examen från äldre lärosäten. I socionomernas arbetsområde är dock kohort den faktor som har störst räckvidd i fråga om differentiering. Kohorternas fördelning på arbetsgivare och verksamhetsområden visar samhällsförändringars betydelse i fältets utveckling. De kohortbaserade skillnaderna visar även att socionomerna i någon mån lämnar vissa ”kärnområden” inom professionen under sina yrkeskarriärer. Sådana kärnområden är den sociala barnavården, missbruks- och öppenvården samt ekonomiskt bistånd, men de innehåller flera funktioner som ger ytterligare skillnader mellan kohorterna. Utifrån arbetsgivare och verksamhetsområden framstår socionomerna således som samlade kring vissa segment i välfärdstjänstesektorn, men inom dessa områden arbetar de med olika saker.

Socionomernas fält innehåller ett stort antal befattningstitlar, vilket även påvisats i en tidigare studie, men variationen kan ifrågasättas.⁷²⁴ Majoriteten av socionomerna är koncentrerade till ett tjugotal befattningstitlar, där de allra vanligaste återfinns i socialsekreterare, kurator och enhetschef. Variationen finns bortom denna koncentration, där befattningstitlar för liknande arbetsuppgifter ofta varierar med de organisatoriska sammanhang där de bestäms. Oavsett titlarnas variation innefattar samma typ av arbetsgivare eller verksamhets-

⁷²³ Jmf Hartman. Konkurrensens konsekvenser, 22 ff.

⁷²⁴ Svensson. Socionomer och socialt arbete: en enkätstudie av ett professionellt fält, 19 f.

område ofta flera av de åtta centrala funktioner som framträder i fältet. Socionomerna i 2007-kohorten återfinns dock i större utsträckning i omsorgsfunktion och utredande och bedömande funktion än dem i de båda andra kohorterna. Samtidigt arbetar de i mindre utsträckning i kurators-, stabs- och chefsfunktion samt specialiserad funktion. Avseende samordnings- och psykosocial rådgivningsfunktion finns inga skillnader mellan kohorterna. Funktionerna utgör grunden för fältets positioner, som formas av individ-, organisations- och professionsfaktorer och innebär skillnader mellan grupper av socionomer.

Positioner i socionomernas fält

Med ett karriärperspektiv och en utgångspunkt i empiri och teoretiska begrepp har jag ringat in, testat och analyserat positioner i socionomernas fält utifrån valda faktorer på flera nivåer. Att karriärperspektivet kan länka samman individnivå och institutionell nivå har beskrivits i litteraturen, men eftersom professionellt arbete sker och kontrolleras i organisationer har det också varit nödvändigt att inkludera den nivån i positionerna. De individuella faktorerna utgörs av drivande motiv i karriären, engagemang i organisation och vidareutbildning. Organisations- och professionsfaktorerna utgörs av kunskapsanvändning i arbetet, styrning, arbetsautonomi, extern autonomi och lön. De här faktorerna är centrala inom professioner och när de ställs mot inringade funktioner i socionomernas fält framträder distinkta positioner. Underlaget till positionerna har alltså valts på empiriskt och teoretiskt övervägda grunder och positionerna har prövats och vidareutvecklats. Likväl kan det finnas andra sätt att tänka kring och undersöka positioner i fältet.

Med det beskrivna sättet att undersöka karriärer och fält framträder åtta positioner i socionomernas fält. De vanligaste återfinns i utredande och bedömande position, chefsposition, kuratorsposition och psykosocial rådgivningsposition. Mindre omfattande positioner återfinns i omsorgsposition, stabsposition, samordningsposition och specialiserad position. Därtill kan läggas att en liten andel av de yrkesverksamma socionomerna inte innefattas av positionerna, eftersom deras arbete innebär specialiserade arbetsuppgifter och få individer eller kombinerar flera positioner. Likaså finns arbeten som främst hör till jurisdiktionen inom andra yrken och därmed inte fångas av positionerna inom socionomyrket. Positionerna innefattar dock de allra flesta av de yrkesverksamma socionomerna i min studie och ger form åt en statushierarkisk ordning, men mellan kohorterna finns alltså skillnader avseende positioner.

Bland positionerna finns tre ytterligheter i fältet, där den ena består i utredande och bedömande position och de båda andra i positioner med högre status

och orientering mot profession respektive organisation. Specialiserad position och kuratorsposition utgör ytterligheten på den professionsorienterade sidan, som även innefattar psykosocial rådgivningsposition. På den organisationsorienterade sidan återfinns ytterligheten i chefsposition, men denna sida innehåller även stabs- och samordningsposition. Både 1987- och 1997-kohorten karaktäriseras av arbete i kuratorsposition och specialiserad position samt stabsposition, men 1987-kohorten karaktäriseras främst av arbete i chefsposition. Däremot karaktäriseras 2007-kohorten av arbete i utredande och bedömande position och omsorgsposition, vilka har låg status i fältet och tillsammans innefattar nära hälften av socionomerna i denna kohort.

Kohorternas fördelning över positioner indikerar rörelsemönster i fältet som i stort går från positioner med låg status mot positioner med högre status i fältet. Det huvudsakliga mönstret innebär rörelser från utredande och bedömande position till positioner med högre status på både den organisations- och professionsorienterade sidan av fältet. Liknande mönster framträder i socionomernas byten till nuvarande arbete. Dessutom är det också i utredande och bedömande position samt i omsorgs- och samordningsposition som socionomerna i störst utsträckning vill och avser att byta arbete. Således hänger socionomernas rörlighet under karriärerna och mobiliteten i fältet i någon mån samman med den stathierarkiska ordning som positionerna formar. Rörlighet och mobilitet hänger därmed även samman med den differentiering och de faktorer som definierar positionerna i fältet.

Individfaktorerna framstår på skilda sätt i de positioner som utgör ytterligheter i fältet. Utredande och bedömande position karaktäriseras av låg grad av engagemang i organisationen och icke-akademisk vidareutbildning samt av sådana drivande motiv i karriären som möjlighet till deltid och specialisering samt inga andra arbeten att välja på. Chefsposition karaktäriseras istället av hög grad av engagemang i organisationen, ledarskapsutbildning och sådana drivande motiv i karriären som uppmuntran att söka vissa arbeten, arbete utifrån organisation, lön samt möjlighet att påverka och förändra. Däremot karaktäriseras specialiserad position och kuratorsposition av akademisk vidareutbildning, som handlar om psykoterapi- och forskarutbildning respektive steg 1-utbildning i psykoterapi. Kuratorsposition karaktäriseras även av sådana drivande motiv i karriären som hög status bland socionomer och arbete som går att kombinera med familjeliv. Individfaktorerna profilerar fältets positioner.

De valda organisations- och professionsfaktorerna har gett konturer åt positionerna. I detta avseende karaktäriseras i och för sig både utredande och bedömande position och chefsposition av att arbetet baseras på juridisk kunskap och procedurkunskap. Arbetet i utredande och bedömande position innebär

dock även hög grad av chefsstyrning och låg grad av både arbetsautonomi och extern autonomi. Dessutom karaktäriseras utredande och bedömande position av lägre lönenivå, vilken sammanfaller med andra positioner som innebär direktkontakt med brukare. Däremot karaktäriseras chefsposition av högre lönenivå än i andra positioner samt hög grad av både relationellt inflytande, extern autonomi och kollegial styrning. Utifrån organisations- och professionsfaktorerna karaktäriseras den professionsorienterade ytterligheten snarare av att arbetet baseras på forskningsbaserad kunskap och innebär hög grad av arbetsautonomi och låg grad av chefsstyrning.

Positionerna formas alltså av individ-, organisations- och professionsfaktorer, vilket gör fältet både statusmässigt skiktat och mönstrat av institutionella logiker. Specialiserad position och kuratorsposition framstår som mer professionsorienterade och präglade av (yrkes-) professionalism än andra positioner i socionomernas fält. Specialisering inom yrket, självständighet i arbetets utförande och användning av forskningsbaserad kunskap är betydande värden i professionalism och talar för sådan prägling. Däremot framstår både utredande och bedömande position och chefsposition som organisationsorienterade och präglade av byråkratisk logik. Till skillnad från chefsposition innebär dock utredande och bedömande position låg grad av engagemang i organisationen och en låg ställning i fältets statushierarkiska ordning. Dessutom skiljer sig den här positionen från chefsposition genom låg rörlighet på arbetsmarknaden under karriärerna och en utbredd vilja och avsikt att byta arbete.

En tudelad statushierarkisk ordning

I likhet med många andra grupper som innefattar en initierad krets och ömsesidigt igenkännande mellan individerna finns det skillnader i anseende och prestige mellan undergrupper inom socionomkollektivet. Statusskillnader visar sig genom karriärerna och de positioner som utvecklas på centrala grunder ger form åt en hierarkisk ordning.⁷²⁵ Både Arnold van Gennep, Pitrim Sorokin och Everett C. Hughes lyfte fram statusmässiga skillnader och mobilitet inom yrkesgrupper innan socionomtiteln fanns.⁷²⁶ Sorokin föreslog att skillnaderna kan öka i en grupp som växer antalsmässigt och höll det för troligt att den då bland annat växer på höjden samt att rörligheten i gruppen kommer att hänga

⁷²⁵ Nisbet, Robert. *The social bond: an introduction to the study of society*, 80 ff. New York: Alfred A. Knopf Inc., 1970.

⁷²⁶ Van Gennep. *The rites of passage*; Sorokin. *Social mobility*, 99 ff, 133 ff; Hughes, Everett C. *Institutional office and the person*. *American Journal of Sociology*. Vol. 43, nr 3, 1937: 404-413.

samman med hierarkin. Hughes hävdade att rörligheten inom ett yrke behöver relateras till yrkets statuspositioner, dess inre organisering och dess karriär i samhället för att kunna förstås.⁷²⁷ Senare har både Abbott och Freidson resonerat om intraprofessionell differentiering och skiktning.⁷²⁸ Att det finns positioner och en stathierarkisk ordning inom socionomprofessionen är alltså vare sig nytt eller kontroversiellt.

De positioner som testats och utvecklats i socionomernas fält ger form åt en stathierarkisk ordning, där omsorgsposition och utredande och bedömande position utgör de lägsta nivåerna. Utredande och bedömande position innefattar arbetsuppgifter som psykosociala utredningar, bedömningar och interventioner, vilka länge har varit centrala bland socionomer. De tillhör liksom kärnuppgifter inom socionomprofessionen medan omsorgsposition innefattar en mindre andel av socionomerna och snarare handlar om daglig omsorg, tillsyn och kontroll. Utifrån denna bas i ordningen förgrenar sig stathierarkin i en professionsorienterad och organisationsorienterad sida. På den professionsorienterade sidan återfinns, nerifrån och upp, psykosocial rådgivningsposition, kuratorsposition och specialiserad position. På den organisationsorienterade sidan går ordningen från samordningsposition till stabs- och chefsposition.

I professionens inre organisering mönstras alltså den stathierarkiska ordningen av institutionella logiker, som också tycks mönstra arbetsmarknad och karriärer. Genom fältets utveckling har den vanligaste positionen, utredande och bedömande position, hamnat lågt i fältets stathierarkiska ordning. Den här ”kärn”-positionen präglas av den byråkratiska logiken, men också av en omskriven professionell-byråkratisk konflikt. Samtidigt tycks den öppna vägen för socionomers karriärer mot både den organisations- och professionsorienterade sidan av arbetsmarknaden. Att ”öppna vägen” är en omskrivning av uttrycken ”stepping stone”, ”något man avtjänar” och ”något som förväntas”, vilka Kenneth Burns använder för att beskriva hur en del socialarbetare resonerar om arbete och karriär i förhållande till den sociala barnvården i Irland.⁷²⁹ Den stathierarkiska ordningen i socionomernas fält kan då åtminstone delvis förklaras av ett utvecklingsmönster som Abbott anger som vanligt inom professioner: Ofta lämnas kärnområden med låg status och hög inblandning av andra styrningslogiker än professionalism till nya professionella medan rörligheten går mot arbeten med högre status inom yrket.⁷³⁰ När det

⁷²⁷ Hughes. *Men and their work*, 8–9, 30 ff.

⁷²⁸ Abbott. *The system of professions*, 118 ff., 129 ff.; Freidson. *Professionalism*, 144.

⁷²⁹ Burns. ”Career preference”, ”transients” and ”converts”: a study of social workers’ retention in child protection and child welfare, 528 ff.

⁷³⁰ Abbott. *The system of professions*, 118 f.

gäller socionomer under 2010-talet behöver kärnområden översättas till kärnpositioner, där främst utredande och bedömande position är den som lämnas under karriärerna. Däremot verkar denna position inte bara lämnas för yrkesorienterade arbeten utan också för administrativa arbeten i organisationsorienterade positioner.

Att många av socionomerna tycks ha gått och går från utredande och bedömande position till arbete i andra positioner förklarar inte varför den statushierarkiska ordningen i fältet är tudelad. Däremot påminner tudelningen mycket om Freidsons resonemang om att professionella ofta möter både en yrkesmässig och en organisatorisk-byråkratisk linje av uppåtgående mobilitet inom den profession man tillhör. Resonemanget har förklarande kraft i förhållande till den statushierarkiska ordningen i socionomernas fält och den tudelning som här finns genom den professionsorienterade och den organisationsorienterade sidan. Socionomerna arbetar och utövar sitt yrke i organisationer med administrativa behov, vilket ofta ger vissa arbetsmöjligheter i organisatoriska lednings- och stödstrukturer som snarare innebär byråkratisk auktoritet än yrkesmässigt anseende. Sådana arbetsmöjligheter tycks ha blivit fler för socionomer under 2000-talet och de har svarat an på dem.

I socionomernas fält har den organisationsorienterade sidan växt i omfattning både vad gäller antal socionomer och positioner, vilket handlar om ett samspel mellan externa och interna krafter. Administrativa arbetsmöjligheter har uppstått ur nya styrmodeller och den specialisering, digitalisering och privatisering som alltjämt sker inom offentliga organisationer. Främst är det socionomerna i 1987- och 1997-kohorterna som har svarat an på dessa arbetsmöjligheter. Samspelet mellan organisationer och karriärer har då överbryggat socionomutbildningens utveckling mot psykosocialt arbete på individ- och gruppnivå. Sedan förvaltningslinjen lämnade socialhögskolorna på 1980-talet är inte offentliga förvaltningars administration en central aspekt i socionomutbildningen. I vissa delar är den kunskap som genereras under utbildningen säkert användbar i chefskap och administration inom offentliga organisationer, men med förvaltningslinjen försvann en väsentlig del av kunskapsbasen för sådana arbeten. Snarare framstår socionomer som formbara i organisationers ledningsstrukturer och i förhållande till den byråkratiska logiken.

Samspelet mellan externa och interna skeenden bidrar med ytterligare förklaring till varför den statushierarkiska ordningen ser ut som den gör i socionomernas fält, men den blir paradoxal. Å ena sidan har socionomernas arbetsområde utvidgats och stabs- och chefsposition har erbjudit arbetsmöjligheter med hög status i fältet dit många erfarna socionomer har rört sig. Med fler socionomer även inom den privata sektorn, LSS-området, äldreomsorgen och

psykiatrin verkar professionens övergripande strategi ha blivit bredd och öppning snarare än skyddade arbetsuppgifter och monopol. Å andra sidan har kopplingen mellan kunskapsbas och arbetsområde då försvagats (utan förvaltningslinjen) och därigenom försvagat professionen. Således har organisationer och karriärer inte bara överbryggat utbildningsmässiga förändringar utan även förskjutit styrning och inflytande från professionalism till byråkratisk logik och troligen även till marknadslogik. Den organisationsberoende socionomprofessionen tycks ha blivit ännu mer organisationsberoende.

När professioners arbetsområden vidgas händer något i förhållande till den egna utbildningen och specifika kunskapsbasen, som måste täcka och ge legitimitet inom ett större område.⁷³¹ Ofta behöver utbildningen då mer teoretiskt innehåll och kunskapsbasen bli mer abstrakt för att täcka och ha relevans för det arbete som sker på olika håll inom professionen. Samtidigt finns en risk för glapp mellan kunskapsbas och arbetsområde. I och för sig har socionomutbildningen blivit mer abstrakt, men kanske främst som en följd av professionsutbildningarnas generella utveckling inom högskolan. Därmed kan den täcka ett större arbetsområde, men på den organisationsorienterade sidan antyder positionerna glapp mellan kunskapsbas och arbetsområde. Glappen verkar fyllas med icke-akademisk vidareutbildning, interna ledarskapsutbildningar eller av specialiteter från annat håll än professionen. Kunskapsmässig avgränsning, stark koppling mellan kunskapsbas och arbetsområde samt arbete som styrs av professionalism ligger dock i själva begreppet profession.

Mobiliteten i fältet

När rörlighet på arbetsmarknaden ger skäl för att tala om mobilitet i ett fält rör sig undergrupper från en position till en annan, från ett statusmässigt skikt till ett annat. Den mobilitet som finns i socionomernas fält handlar i huvudsak om rörelser från utredande och bedömande position till de andra positionerna med högre ställning i den statushierarkiska ordningen. Utifrån bytet till nuvarande arbete handlar mobiliteten därutöver främst om rörelser längs antingen den organisationsorienterade eller professionsorienterade sidan. När mobiliteten betraktas utifrån positioner framstår ökad arbetsautonomi som något av en gemensam nämnare för mobiliteten. Ökad autonomi är också ett av de vanligaste drivande motiven i socionomernas karriärer och kan ses som en delförklaring till mobiliteten i fältet.

⁷³¹ Abbott. The system of professions, 88 f.

Mobiliteten i fältet kan även ses som ett samspel mellan individers kompetensuppbyggnad och de kvalifikationer som hänger samman med fältets positioner.⁷³² Utifrån socionomerna framstår utredande och bedömande position som en ”stepping stone” eller en ”proving ground” för arbete i organisationsorienterade positioner. Förmågestatus och lojalitet kan här prövas i förhållande till administrationens kvalifikationer och utredande och bedömande position kan då också vara ett slags rekryteringsgrund för den organisatoriska ledningen.⁷³³ I förhållande till de professionsorienterade positionerna framstår utredande och bedömande position mer som en yrkesmässig tränings- och meriteringsgrund för att möta de kvalifikationer som bärs av främst psykosocial rådgivnings- och kuratorsposition.⁷³⁴ För dessa positioner tycks akademisk vidareutbildning vara en del i samspelet mellan kompetens och kvalifikation. Åtminstone är steg 1-utbildning i psykoterapi vanlig bland socionomerna i dessa positioner. I någon mening blir positionerna på båda sidor ansamlingar av kompetens, även om både kompetens och kvalifikationer skiljer sig åt. En sådan uppdelning i socionomernas fält påminner mycket om Freidsons resonemang om den byråkratiska arbetsmarknaden och karriären respektive den yrkeskontrollerade arbetsmarknaden och yrkeskarriären.⁷³⁵ Därmed sker organiseringen inom professionen på basis av de institutionella logiker som finns i byråkratisk logik och professionalism.

Utöver flödet till andra positioner från utredande och bedömande position är flyttberedskapen störst bland socionomerna i denna position samt i omsorgs- och samordningsposition. Det är alltså främst socionomerna som arbetar i positioner med låg ställning i fältets statushierarkiska ordning och i den position med lägst status på den organisationsorienterade sidan som vill byta jobb. Därigenom binds rörligheten i fältet ytterligare till den statushierarkiska ordningen, även om det är oklart vad de här socionomerna vill eller avser att byta till. Att rörligheten hänger samman med den statushierarkiska ordningen tar inte bort betydelsen av arbetsvillkor och arbetstillfredsställelse i detta sammanhang. Den statushierarkiska ordningen utvecklas i dynamiken mellan karriärer, profession och organisationer och ger form åt professionens inre organisering.

Arbetsområdets expansion och samspelet mellan kompetens och kvalifikation ger skäl att resonera något kring möjlig rörlighet och karriärutveckling i fältet. Genom förändringar inom den högre utbildningen har äldreomsorgen

⁷³² Ellström. Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet, 20 ff., 29 ff.

⁷³³ Jmf Burns. ”Career preference”, ”transients” and ”converts”; Jovanovic och Nyarko. Stepping-stone mobility, 316.

⁷³⁴ Jmf Burns. ”Career preference”, ”transients” and ”converts”; Freidson. Professionalism, 72 ff.

⁷³⁵ Freidson. Professionalism, 66 ff., 82.

och LSS-området blivit vanliga arbetsområden bland 2007-kohortens socio-
nomer med examen från nyare lärosäten. Social omsorg har blivit en del av
socio-nomernas fält, men vad skillnaderna mellan kohorter och mellan socio-
nomer med examen från skilda lärosäten betyder i detta avseende är en kvar-
stående fråga. Mot bakgrund av Christine Riordan och Paul Ostermans studie
om advokater i USA väcks dessutom en fråga om möjligheten att transferera
erfarenheter från arbeten inom dessa områden till andra områden i fältet.⁷³⁶
Inom äldreomsorgen och LSS-området arbetar socio-nomerna främst i utre-
dande och bedömande position samt chefsposition och frågan knyter an till
karriärmöjligheter i fältet utifrån förhållandet mellan kompetens och kvalifi-
kation. Frågan handlar också om professionens inre organisering. Enligt mig
finns det därmed flera skäl till att undersöka och följa rörelserna mellan äldre-
omsorgen samt LSS-området och andra områden utifrån positioner liksom
mellan arbeten i offentlig och privat regi.

Karriärperspektiv, samspel och dynamik

Enligt Hughes har karriärer och profession ömsesidig påverkan.⁷³⁷ För att för-
stå rörelser och karriärer inom en profession är det nödvändigt att de relateras
till yrkets utveckling i samhället och den intraprofessionella organiseringen av
arbetet. Samtidigt är karriärerna både orsak och verkan i förhållande till pro-
fessionens utveckling och inre organisering. För att undersöka detta samspel
och denna organisering krävs en empirisk och teoretisk länk som binder sam-
man faktorer på flera nivåer och det är i denna mening som begreppet karriär
har använts i min studie. Jag har valt karriärperspektivet för att kunna förstå
vad som händer i ett intraprofessionellt fält. Karriärperspektivet har gjort det
möjligt att undersöka samspelet mellan externa och interna faktorer i profes-
sionens utveckling och undersöka den dynamik som finns mellan karriärer, pro-
fession och organisationer.

Karriärer inom professioner tar sin början i den förberedelsefas som det in-
nebär att genomgå en professionsutbildning. Utbildning och examen ger ofta
nödvändiga kompetenser för att möta de kvalifikationer som finns för att arbeta
inom yrket. En del positioner är mer förknippade med yrkeskarriärernas inträ-
desfas än andra, vilket har flera sammanhängande skäl. Ett skäl handlar om de

⁷³⁶ Riordan och Osterman. Externalization of work by corporative law firms: implications for
careers and the profession.

⁷³⁷ Hughes. Men and their work, 8 f.

kvalifikationer som positioner innefattar vid olika tillfällen och ett annat om hur den statushierarkiska ordningen utvecklas inom yrket. Enligt Becker och Strauss går ett vanligt flöde av yrkesverksamma från mindre önskade positioner inom yrket till mer önskade positioner med bättre villkor.⁷³⁸ Flödet anses hänga samman med ålder, vilket också kan innefatta yrkeserfarenhet och relationen mellan de kompetenser individerna bär och kvalifikationer för olika positioner.⁷³⁹ Positioner är dock inga färdiga enheter utan formas i ett komplext samspel mellan faktorer på flera nivåer, vilka behöver definieras och undersökas. Dessutom kan positionerna bli både fler och färre i ett fält. Karriärperspektivet har gett en möjlighet att hantera komplexitet och analysera positioner utifrån olika faktorer på flera nivåer.

Med karriärperspektivet har det varit möjligt att beskriva socionomprofessionens arbetsområde utifrån arbetsgivare, verksamhetsområde, befattningstitlar och funktioner, vilket kan ses som både karriärernas och professionens domäner. Med domäner avser jag ett slags egendom eller något som tillhör både karriärer och profession.⁷⁴⁰ Genom jämförelser mellan tidsbundna sammanhang och tidigare forskning har karriärerna kunnat påvisa både stabilitet och förändring inom socionomprofessionen i detta avseende. Med stabilitet avses att socionomerna i stor utsträckning replikerar det arbetsområde eller de domäner som framställts i tidigare forskning. De förändringar som påvisas i detta avseende handlar om att socionomerna också återfinns i nya eller expanderande sammanhang inom professionen. Sådana sammanhang återfinns i den privata sektorn, LSS-området och äldreomsorgen samt i organisationers lednings- och stödstrukturer, där administrativa funktioner har expanderat i fältet.

I denna studie har inte karriärer studerats som process i den meningen att socionomernas karriärinjer följts inom professionen. Däremot har en sekvens av karriärerna studerats, vilken innefattar rörelsen till nuvarande arbete. För majoriteten har denna rörelse skett under perioden 2009–2014 och därmed i ett fält som påverkats av reformer och av förändringar inom den offentliga sektorns organisationer. I fältet tycks privatisering av offentliga tjänster ha ökat rörelsen till privata företag, men det finns också en svag rörelse till kommunen från privata företag. Därigenom har karriärerna i någon mån transformerats. Däremot tycks en mer eller mindre standardiserad rörelse i fältet gå från utredande och bedömande position, främst inom den kommunala socialtjänsten,

⁷³⁸ Becker och Strauss. *Careers, personality and adult socialization*, 246.

⁷³⁹ Ellström. *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet*, 20 ff., 29 ff.

⁷⁴⁰ Jones och Dunn. *Careers and institutions: the centrality of careers to organizational studies*, 438 ff.

till andra positioner på såväl den professionsorienterade som den organisationsorienterade sidan. Dessutom innefattar respektive sida rörelser till deras olika positioner, men i fältet finns knappast någon rörelse till den ena sidan från den andra. Således har relationerna mellan utredande och bedömande position och positioner med högre ställning i den statushierarkiska ordningen förstärkts i denna sekvens liksom tudelningen i den statushierarkiska ordningen.

I samspelet mellan externa och interna krafter har alltså socionomprofessionens arbetsområde fått en annan form när vissa av karriärernas positioner har expanderat i fältet. Samtidigt har dynamiken mellan karriärer, profession och organisationer troligen ökat den differentiering som positionerna innebär i det intraprofessionella fältet. Ordet troligen ska då läsas som en reservation, nödvändig eller inte, eftersom det saknas jämförelsepunkter i fråga om positioner och inre organisering. Däremot har tidigare forskning visat att möjligheterna till arbetsautonomi har minskat i utredande och bedömande position, åtminstone inom socialtjänsten, medan graden av chefsstyrning och tillämpning av procedurkunskap tycks ha ökat.⁷⁴¹ På så vis handlar det också om att positionens låga ställning i fältets statushierarkiska ordning har blivit befast eller till och med om att skillnaderna i förhållande till andra positioner och tillstånd har ökat. Organisatoriska förändringar tycks ha förstärkt både statusskillnader och rörelsemönster i socionomernas fält.

Organisatoriska förändringar, som ofta ingår i ett större och likriktande sammanhang, har också handlat om ökade behov av administration och personella resurser i organisationers administration.⁷⁴² Bland socionomerna har man svarat an på dessa behov och arbetsmöjligheter, där arbetet snarare ger ökad organisatorisk eller byråkratisk auktoritet än yrkesmässigt anseende. På så vis kan utvecklingen inom offentliga organisationer ha transformerat socionomers karriärer från arbeten som innebär direktkontakt med brukare till arbeten i administrativa funktioner. Arbetsbyten till nya områden eller bland högre positioner kan dessutom skapa kedjor av vakanser, arbetsmöjligheter och rörelser på underliggande nivåer.⁷⁴³ Därmed har organisatoriska förändringar inte bara förstärkt statusskillnader i fältet utan också påverkat både karriärer och socionomyrkets utveckling som profession. I denna riktning framstår den organisationsberoende socionomprofessionen som ännu mer organisationsberoende. Samtidigt blir professionens utveckling bräcklig under organisationers kontroll och

⁷⁴¹ Astvik och Melin. *Överlevnadsstrategier i socialt arbete*; Hjärpe. *Mätning och motstånd*, 154 ff., 179 f.

⁷⁴² Hall. *Managementbyråkrati*, 64 f.; *Angående organisationers utveckling*; Ahrne. *Organisation, arbete och makt*, 271.

⁷⁴³ Abbott. *Vacancy models for historical data*, 97 ff. Abbott. *The system of professions*, 89. Becker och Strauss. *Careers, personality and adult socialization*, 247, 257.

man kan fråga sig vad som händer med socionomprofessionen om den administrativa tillväxten kommer av sig och antalet yrkesverksamma fortsätter öka. Likaså kan man fråga sig hur den kompetens eller de egenskaper som öppnar för administrativa arbeten är beskaffade och hur socionomernas kunskapsbas används och förhandlas i denna typ av arbeten.

Det starka organisationsberoendet hänger bland annat samman med den svaga kopplingen mellan socionomers specifika kunskapsbas och ett vidgat arbetsområde. På den administrativa sidan av arbetsområdet är kopplingen både svag och tveksam utan förvaltningslinjen och med få specialinriktade utbildningar i offentlig administration och ledarskap. Samtidigt är det på sin plats att åter ställa frågan om vilken väg professionens inre krafter kommer att sträva mot framöver.⁷⁴⁴ Stina Wingfors ställde frågan, om än på ett lite annorlunda sätt, i förhållande till det organiserade socionomkollektivet år 2004: "Ska man beträda specialiseringens och professionaliseringens väg, eller en 'bredare väg' och istället verka för att utveckla ett stort 'socialt tjänstemannafält' bestående av personer med god generell yrkesutbildning?"⁷⁴⁵ Vad jag kan se utifrån samspelet mellan externa och interna faktorer samt dynamiken mellan karriärer, profession och organisationer så verkar "socialt tjänstemannafält" och bredd ligga i socionomprofessionens utveckling. Huruvida utvecklingen stämmer med eller kontrasterar mot det organiserade yrkeskollektivets strävanden och ambitioner har jag dock inte undersökt.

Vägen skulle kanske kunna gå mot fokusering, specialisering och specialinriktade vidareutbildningar om de inre krafter som finns i karriärer och organiserat yrkeskollektiv vill verka för professionalisering. Samtidigt måste kanske den viljan, nu mer än tidigare, också finnas i den offentliga sektorns organisationer om något sådant ska ske. Resonemanget tangerar resonemangen om att flera institutionella logiker alltid styr och verkar i den professionella praktiken, men att dominansförhållanden varierar över tid och med område. För mig är det å ena sidan väldigt svårt att se hur och varför organisationer skulle bereda väg för professionalism som styrande logik i samordnings-, stabs- och chefsposition eller för den delen i utredande och bedömande position. Å andra sidan är statens närvaro och agerande en extern kraft som kan påverka både organisationer och profession.

Utifrån den ambivalens som avtecknas i yrkesgruppens karriärer och i det organiserade yrkeskollektivet kring arbetsområdets bredd kan strävanden komma att fortsätta på den inslagna vägen. Professionaliseringsstrategin är bredd. Tro-

⁷⁴⁴ Wingfors. Socionomyrkets professionalisering, 213 f.

⁷⁴⁵ Ibid.

ligen kommer professionen att vara mönstrad av institutionella logiker framöver och följa de politiskt styrda och byråkratiska organisationerna mot digitalisering, privatisering och tjänsteproduktion. Med sådana externa krafter vid rodret och administrationens höga status i fältet kommer socionomyrket troligen att bli mer av ett "tjänstemannafält". Befogade frågor handlar då om hur och var den specifika kunskapsbasen kommer att användas samt hur relationen mellan profession, utbildning och forskningsöverbyggnad kommer att utvecklas. Som disciplin betraktad har delarna åtminstone tidigare behövt och sökt legitimitet såväl hos varandra som i det egna sammanhanget. Kanske kommer den nuvarande kunskapsbasen att förstärkas med fler specialinriktade utbildningar på avancerad nivå (utöver kuratorsutbildningen). En specifik och exklusiv kunskapsbas är trots allt det som möjliggör anspråk på arbetsområde, diskretion och självbestämmande.

Begränsningar och möjligheter med studien

I den här studien har jag utvecklat ett sätt att undersöka hur externa och interna faktorer samspelar i ett yrkes utveckling som profession och hur dynamiken mellan karriärer, profession och organisation formar dess inre organisering. Det sätt som utvecklats utgår från begreppen profession och karriär. Därutöver är differentiering och position verksamma nyckelbegrepp tillsammans med en funktionell grund och betydande individ-, organisations- och professionsfaktorer som definierar positioner. Detta sätt att undersöka samspel och organisering är möjligt att tillämpa på andra professioner och i andra nationalstatliga sammanhang samt i jämförelser mellan professioner eller sammanhang. Stat och profession hänger samman, även om de är analytiskt åtskilda enheter. Den teoretiska modell som utvecklats ger möjlighet till komparation, men har sina begränsningar och svårigheter.

Alla kategoriseringar möter svårigheter i större eller mindre utsträckning. De tjänstekategorier som tagits fram i socionomernas fält är inget undantag. I större grupper kan undergrupper delas in på tveksamma och begränsade grunder eller bli positioner trots att skillnaderna mellan den ena och den andra vare sig är särskilt stora eller betydelsefulla. Dessutom kan det finnas andra faktorer och perspektiv som är rimliga vid kategorisering och det är ju då inte säkert att de undergrupper som framträder ur ett perspektiv blir de samma ur ett annat perspektiv. Med en yrkesgrupp är dock den funktionella grunden begränsad. De förankringspunkter som professionella har i ett fält grundar sig på det be-

gränsade antal funktioner som finns inom en profession. I och för sig sker arbetet inom ramen för organisationer och titlarna är många bland socionomer, men funktionerna återkommer på olika håll i fältet. Funktioner baseras i sin tur på en längre utbildning och en samhälleligt sanktionerad koppling mellan specifik kunskap och arbetsområde. Den specifika kunskapen legitimerar inträde i vissa funktioner i samhällets arbetsdelning men inte i andra. Detta innebär att verksamhetsområden, arbetsuppgifter och funktioner är grundläggande i kategoriseringar av undergrupper inom en yrkesgrupp.

Istället för de tjänstekategorier som tagits fram här hade man kunnat tänka sig exempelvis myndighetsutövande funktioner, administrativa funktioner, chefsfunktioner, psykosociala stödfunktioner och forsknings- och utbildningsanknutna funktioner. En annan väg till kategorisering kunde ha gått via diagnos, bedömning och behandling, vilket är en indelning som Abbott förevisat inom professioner.⁷⁴⁶ Samtidigt hade en sådan indelning nog haft svårt att hantera åtminstone administrativa funktioner och chefsfunktion. Jag är inte övertygad om att kategoriseringen hade blivit bättre så. Däremot kunde det ha varit möjligt med ytterligare nyansering av psykosocial rådgivningsfunktion eller av en uppdelning av kuratorsfunktion i hälso- och sjukvårdens kuratorer och skolkuratorer. År 2014 fanns dock inte den stängning runt hälso- och sjukvårdens kuratorer som den statliga legitimationen innebar år 2019, vilket är ett exempel på hur statens agerande påverkar det som händer inom en profession. Om legitimationen funnits år 2014 hade troligen tjänstekategorierna sett anorlunda ut i min studie, men den indelning som gjorts fungerade som analytisk grund. Positionerna blev distinkta utifrån de funktioner och faktorer på flera nivåer som de analyserats utifrån, men dessa faktorer leder till nästa problem.

Valet av faktorer på flera nivåer är teoretiskt drivet och ett resultat av olika överväganden. En ledstjärna har varit professionalism, eftersom exempelvis användning av vetenskaplig kunskap och annan yrkesspecifik kunskap samt självständighet i arbetet hänger samman med den institutionella logik som förknippats med status inom professioner. På liknande sätt är det med lön som i olika studier om yrken och arbetsliv har blivit ett mått på status och prestige samt inneburit differentiering.⁷⁴⁷ De faktorer som jag valt är inte slutgiltiga utan positionerna behöver undersökas utifrån andra faktorer för att bli mer robusta delar i ett yrkes inre organisering. Samtidigt kan positioner både uppkomma och försvinna i ett fält genom samspelet mellan inre och yttre faktorer. Den teoretiska modellen tycks fungera även om socionomernas arbetsområde

⁷⁴⁶ Abbott. The system of professions, 40–52.

⁷⁴⁷ Se exempelvis Mason och Gross. Intra-occupational prestige differentiation.

är svårfångat och befattningstitlarna väldigt många. Dessutom verkar socio-nomprofessionen utvecklas i ett ambivalent förhållande till professionalism och byråkratisk logik, men utifrån ökningen inom den privata sektorn kan även marknadslogiken bidra till mönster i fältet.

Samspelet mellan yttre och inre krafter samt dynamiken mellan karriärer, profession och organisation får visa vad det blir av socionomyrkets utveckling som profession. En fråga som får stå kvar handlar om huruvida utvecklingen kommer att innebära starkare koppling mellan kunskapsbas och arbetsområde eller om ökad bredd och ”tjänstemannafält”. Yrkeskunskap och yrkesarbete kan innebära stabilitet för människor och samhälle i tider av politisk och social förändring,⁷⁴⁸ men yrkesverksamma kan också bli pressade av sådan förändring, särskilt om autonomi är begränsad i förhållande till stat och organisationer.

⁷⁴⁸ Ulfsdotter Eriksson, Ylva. *Yrke*, 119. Malmö: Liber, 2012.

Summary

Career and profession: Positions, status hierarchy and mobility in the profession of social work

Introduction

This dissertation is about the careers of social workers as a part of their intraprofessional field, emphasizing the distinction between profession and organization. In this sense, career includes both advancement and experience. All professionals have a career, but the career can differ.

Since the 1990s, much has happened in society that has affected the profession of social work. For example, the conditions for work and careers have changed in the public sector, where specialization, privatization and digitization have been prominent parts of the development. In addition, increased bureaucratic control and marketization have put pressure on social workers and other professionals in their knowledge-based claims to autonomy. The development has also meant job opportunities in the administration of public organizations and in the private sector. The area of practice for social workers has also become more diversified and specialized through the development of the training. Alongside this, the number of professional social workers has increased. On the one hand, the development has strengthened the professional collective, resulting in a “quantitative take-off” for the profession of social work. On the other hand, the profession has been weakened as the ties between knowledge base and practice area have been stretched by reforms and organizational changes.

Social workers’ response to available job opportunities is an open and empirical question, but with new conditions there is an underlying force towards changes in their work area and increased differentiation within the profession. However, to explore the profession’s area of practice and inner organizing requires methodological development, where the occupational group needs to be broken up in new ways that have to do with tasks. Furthermore, the length of

occupational experience can be a differentiating factor in the intraprofessional field, connected to certain movement patterns. But individuals in such time-bound contexts can also perceive new job opportunities or institutionalized assumptions differently. Nevertheless, even if professional work and careers are performed by individuals under organizational conditions, professionalism is suggested to be connected to both intraprofessional stratification and mobility. However, occupational and organizational professionalism have developed as distinct forms, which gives reason to study the inner organizing through the dynamic between careers, profession and organizations.

The title social worker is a rather standardized but tricky translation of 'socio-nom', a Swedish degree title in higher education that rarely is used as a job title. The titles might be used differently and not even be fully equivalent as degree titles. In Sweden, 'socio-nom' has actually been used since the 1950s as a linguistic symbol of an occupational group, a profession, with knowledge-based claims for jurisdiction. Like other professions, it is shaped and reshaped in society's division of labour and in a complex interplay between external and internal forces. External forces refer to, for example, state organizing and reforms as well as other professions and changes in organizations. Internal forces are found in the aspirations of the organized professional collective and in individual careers. In this study, career provides a conceptual lens to illuminate stability and change in the work area of both careers and profession.

The interplay of external and internal forces frames inner organizing through the dynamic between careers, profession and organizations. This organizing raises questions about how different individual, organizational and profession-bound factors form positions and how positions give shape to a status-hierarchical order and relate to mobility in a profession. Positions are sites of difference within a profession and form a field of status, contest and mobility, an intraprofessional field, with focused practices and limited job opportunities. After all, bonds between specific knowledge and area of practice are a hallmark of professions. Career provides a conceptual link between individuals, organizations and profession, by which it is possible to explore and analyse how factors at different levels shape positions in an intraprofessional field.

Some hypotheses were developed in the study. One hypothesis was that the interplay between external and internal events has changed the work area of social workers. Other hypotheses assumed significant differentiation and distinct positions that can be explored and mapped, as well as status-hierarchical order and mobility within the profession of social work. By mobility I mean up- or downward movements to one position from another.

The purpose of this dissertation was twofold. The first was to examine and analyse the interplay between external and internal factors in the development of social work as a profession. The second was to examine and analyse the internal organizing of the social work profession through the dynamic between careers, profession and organizations. The following questions have guided the work:

- What does the work area look like in the social worker profession and what are the differences between the three cohorts?
- What factors shape positions in the field?
- What positions appear in the field and how do they appear in three time-bound contexts?
- What does the status-hierarchical order look like and why does the order appear as it does in the field?
- What forms of mobility arise in the field from the movements and status-hierarchical order and why does mobility look like this?
- How can the dynamics between careers, profession and organizations be understood as part of the development of the social worker profession?

Empirically, the motivation for such a study is found in the interplay between internal forces of the social work profession and the changed surroundings of professions within the Swedish welfare sector. At least in the past, professionalism has been a hub for internal differentiation within professions and linked to both intraprofessional stratification and career mobility. Nevertheless, professionals usually face two lines of upward mobility, one connected to occupational prestige and the other to administrative authority, since professional work is executed in organizations with administrative needs. Reforms and the development within the Swedish public sector have reframed the job opportunities for social workers, which is an occupational group that is dependent on organizations and has doubled by numbers between 1987 and 2017. The interplay and the dynamic raise questions about stability and change as well as inner organizing in the profession of social work.

Methodologically, the motivation for such a study is to develop and try out new ways to explore the interplay between external and internal forces in a profession's development and intraprofessional organizing through the dynamics between career, profession and organizations. The dynamics that exist in an intraprofessional field affect not only public organization's conditions for the supply of competence and work but also how intraprofessional organizing appears in times of political and social change. In addition, it is important

to develop a model that can examine dynamics and capture the interaction between external and internal events in the development of professions in different contexts.

Method, material and theory

My study presupposes that it is possible to achieve knowledge about how external and internal forces interact in the development of professions. It also presupposes that the concepts of profession and career make it possible to study and describe the field of work within a profession. Another assumption from this starting point is the possibility to test and analyse positions in an intraprofessional field based on factors at several levels. The profession of social work is the chosen example, a choice based on my knowledge of the professional group and the possible dynamic between careers, profession and organization that exists under new conditions. The concept of profession is used as an overall and cohesive framework for the analysis, while the concept of career is used as a tool to examine the intraprofessional field regarding positions, hierarchical order and mobility. The analysis of positions, which is a prerequisite for being able to talk at all about status-hierarchical order and mobility, uses a number of other concepts. Professionalism is an important concept in this sense, which contains other concepts such as steering, autonomy and knowledge. Important concepts are also found in organization, organizational commitment, status and mobility. Significant individual factors that can shape positions are assumed in *driving motives in careers*, *organizational commitment* and *further education*. Important organizational and profession-bound factors are found in *knowledge use*, *steering*, *autonomy* and *salary*.

In this study a survey is used to gather data, but with a survey study-design it has also been possible to use literature about the social work profession and previous research for contextual description and comparisons. In this way, comparative analysis was able to capture and show both stability and change in the work area. The data was also laid open for interpretation and understanding of the dynamics between careers, profession and organizations with the help of theory. The philosophical approach to science could best be called interpretative realism.

The survey has been conducted following a strategic selection procedure in several steps. The first selection step is based on social policy and economic development in Sweden and on the development of social worker-education. Based on these developmental stages, I have chosen social workers with degrees from four Swedish universities during the years 1987 and 1997 and from

eight Swedish universities in 2007. The selection corresponds to the professional social workers' increase in numbers and therefore no weighting was made between the cohorts. The motives for the three degree cohorts, and the three time-bound contexts they represent, are found in the developmental stages of politics, economics and higher education.

The sample included 2,524 individuals, but 65 individuals could not be reached due to missing address details etc. Of the remaining 2,459 individuals, a few actively declined my request, while 1,416 individuals answered the survey. This gives a response rate of nearly 58 percent. In the study, the 1987 cohort makes up just over 25 per cent of the entire material, while the 1997 cohort makes up just over 23 per cent and the 2007 cohort just under 52 per cent, which corresponds quite well with the distribution of the degree cohorts in the sample. However, the response rate is higher in the 1987 cohort than in the other two cohorts.

Area of practice

When the social workers' intraprofessional field is examined, an area of practice emerges that includes both stability and change. As in previous studies, the majority of the social workers are employed in the public sector, but the proportion working in the private sector has increased with the privatization that has taken place in several segments of the welfare service sector. In this respect, there is a similarity between the development of the social work profession and Abbott's reasoning that external events lay the foundation for professionalization and visible outcomes within a profession. However, the social workers show that individual choices are a force in the development of the profession, which is affected by the interplay between job opportunities and individuals' responses. This interaction applies not only to the distinction between public and private sector but also to types of employers and scope of practice.

A vast majority of the social workers are working within the social services, health care and schools, which appears like continuity in relation to the state. At the same time, the proportion of social workers working in the private sector within these areas of responsibility seems low in relation to privatization and the development among the staff in general. Among the social workers, a prominent scope of practice is found in child protection and welfare, while other common practices are found in abuse and outpatient care, financial assistance, schools, the disability area and elderly care. Privatization has been

significant in several of these areas, but it does not necessarily mean that social workers are employed by private enterprises.

To varying extents, cohort, gender and the university where the degree was obtained are all differentiating factors in the field of work and practice. For example, the women in the 2007 cohort work to a greater extent in child protection and welfare than men, and those with degrees from newer educational settings work to a greater extent in elderly care and the disability area than those with degrees from older educational settings. The distribution of the cohorts by employer and scope of practice shows the significance of societal changes in the field. The cohort-based differences also show that social workers to some extent leave certain 'core areas' within the profession during their professional careers. Such core areas exist in child protection and welfare, abuse and outpatient care and financial assistance, but they contain several functions that lead to further differences between the cohorts. Based on employers and scope of practice, the social workers thus appear as a group gathered around certain segments in the welfare services sector, but within these segments they work with different things.

The intraprofessional field of social workers contains a large number of job titles, over one hundred fifty, but the vast majority of the social workers are concentrated in about twenty job titles. The most common job titles are social secretary, counsellor and unit manager ('socialsekreterare', 'kurator', 'enhetschef'). Regardless of the variation of the titles, the same type of employer or scope of practice often includes several of the eight central functions that appear in the field. However, social workers in the 2007-cohort work to a greater extent in care function and investigative and assessment function than those in the 1987 and 1997 cohorts. At the same time, those in the 2007-cohort work to a lesser extent in the counsellor, organizational support and manager function as well as in the specialized function. Regarding coordinating function and psychosocial advisory function, there are no differences between the cohorts. The functions form the basis for the positions in the field, which are shaped by individual, organizational and professional factors and show differences between groups of social workers.

Positions, status-hierarchical order and mobility

With the way of examining careers described above, eight positions emerge in the intraprofessional field of social workers. The most common are found in the investigative and assessment position, managerial position, counsellor po-

sition and psychosocial advisory position. Less common are jobs in care position, organizational support position, coordinating position and specialized position. In addition, a small proportion of the professional social workers are not included in the positions since their work is highly specialized or combines several positions. Similarly, there are jobs that mainly belong to the jurisdiction of other professions and are not captured by the positions in the profession of social work. The positions, however, include most of the social workers in my study and form a status-hierarchical order, but between the cohorts there are differences regarding positions.

Among the positions, there are three extremes in the field, where one consists of *investigative and assessment position* and the other two are positions with higher status and orientation towards profession and organization respectively. *Specialized position* and *counsellor position* constitute the extreme on the *profession-oriented side*, which also includes *psychosocial advisory position*. On the *organization-oriented side*, the extreme is found in the *managerial position*, but this side also contains *organizational support* and *coordinating position*. Both the 1987 and the 1997 cohorts are characterized by work in counsellor and specialized position as well as organizational support position, but the 1987 cohort is mainly characterized by work in managerial position. The 2007 cohort is characterized by work in investigative and assessment position and care position, positions with low status in the field, together comprising almost half of the social workers in this cohort.

The distribution of the cohorts over positions indicates movement patterns in the field that go from positions with low status to positions with higher status. The main pattern involves movements from investigative and assessment position to positions with a higher status on both the organization- and the profession-oriented side of the field. Similar patterns emerge in the social workers' changes to current work. In addition, it is also in the investigative and assessment position as well as in the care and coordination position that the social workers to the greatest extent want and intend to change jobs. Thus, the movement in the field is to some extent related to the status-hierarchical order that the positions form. Movements and mobility are then also related to the differentiation and to the factors that define the positions in the field.

Status differences are manifested through the careers, and the positions that have been tested and developed in the social workers' field give shape to a status-hierarchical order. *Care position* and *investigative and assessment position* are at the lowest levels. *Investigative and assessment position* includes tasks such as psychosocial investigations, assessments and interventions,

which have long been core tasks among social workers. The *care position* includes a smaller proportion of the social workers and is rather about daily care and control. Based on these positions, the status-hierarchical order branches out into a profession-oriented and organization-oriented side. On the profession-oriented side there are, from the bottom, *psychosocial advisory position*, *counsellor position* and *specialized position*. On the organization-oriented side, the order goes from *coordinating position* to *organizational support* and *managerial position*.

In this study, careers have not been studied as a process in the sense that the social workers' career lines are followed within the profession. However, a sequence of careers has been studied, which includes the movement to current work. For the majority, this movement took place during the period 2009–2014 and thus in a field that has been affected by reforms and changes within public sector organizations. In the field, privatization of public services seems to have increased the movement to private companies, but there is also a weak movement to the municipality from private companies. As a result, careers have been transformed to some extent. On the other hand, a more or less standardized movement in the field seems to go from an *investigative and assessment position*, mainly within the municipal social services, to other positions on both the profession-oriented side and the organization-oriented side. In addition, each side includes movements to their different positions, but there is hardly any movement to one side from the other in the field. Thus, the relations between *investigative and assessment position* and higher positions in the status-hierarchical order have been strengthened in this sequence as well as the dichotomy between profession and organization.

In conclusion

The career perspective has made it possible to explore and analyse the interplay between external and internal factors in the development of the profession. It has also made it possible to examine and analyse inner organizing through the dynamic that exists between careers, profession and organizations. The study shows that the development of the social work profession is affected by external factors. Social workers have responded to job opportunities that have arisen through external events. However, to what extent and why social workers have responded to job opportunities in the private sector since 2014 is an open question that deserves attention and could add a question about positions. Likewise,

the career-based exchange between, on the one hand, elderly care and the disability area and, on the other hand, positions within other scopes of practice also deserves further attention in the intraprofessional field of social workers.

At the time of examination, the profession of social work in Sweden contains eight positions that form a bipartite status-hierarchical order, an order which is connected to mobility in the intraprofessional field. There might be other ways of examining positions, but through the positions it has been possible to examine the dynamic between careers, profession and organizations and the inner organizing of the profession. Two positions with low standing in the status-hierarchical order are found in *care position* and *investigative and assessment position*. A major mobility pattern goes from *investigative and assessment position* to positions with higher status on both the profession-oriented side and the organization-oriented side. The first side contains psychosocial advisory, counsellor and specialized position, while the latter contains administrative and managerial positions. Other main mobility patterns are found along the profession-oriented side and the organization-oriented side.

Careers are both cause and effect in relation to the profession's development and internal organization. I have chosen the career perspective to be able to understand what is happening in an intraprofessional field. In this study, I have developed a way to investigate the interplay between external and internal factors in the development of a profession and its inner organizing. The model that has been developed is based on the concepts of profession and career. In addition, differentiation and position are active key concepts together with a functional basis and significant individual, organizational and professional factors that define positions. This model of examining interplay and inner organizing can be applied to other professions and in other nation-state contexts as well as in comparisons between professions or contexts. State and profession are interconnected, even if they are analytically separate entities. The theoretical model that has been developed provides an opportunity for comparison, even if it has its limitations and difficulties as a subject for further development.

Litteratur

- Abbott, Andrew. Status and status strain in the professions. *American Journal of Sociology*. Vol. 86, nr 4, 1981: 819–835.
- Abbott, Andrew. *The system of professions: an essay on the division of expert labors*. Chicago: The University of Chicago Press, 1988.
- Abbott, Andrew. Vacancy models for historical data. I *Social mobility and social structure*, Ronald L. Breiger (red.), 80–102. Cambridge: Cambridge University Press, 1990.
- Abbott, Andrew. Things of boundaries. *Social Research*. Vol. 62, nr 4, 1995: 857–882.
- Abbott, Andrew. Boundaries of social work or social work of boundaries? *Social Service review*. Vol. 69, nr 4, 1995: 545–562.
- Abbott, Andrew. The order of professionalization: an empirical analysis. *Work and Occupations*. Vol. 18, nr 4, 1991: 355–384.
- Agevall, Ola och Olofsson, Gunnar. *Universitetslärarna och den högre utbildningen. I Ett professionellt landskap i förvandling*, Thomas Brante, Kerstin Svensson och Lennart G. Svensson (red.), 91–126. Lund: Studentlitteratur, 2019.
- Agevall, Ola och Olofsson, Gunnar. Tensions between academic and vocational demands. I *From vocational to professional education: educating for social welfare*, Jens-Christian Smeby och Molly Sutphen (red.), 26–49. London och New York: Routledge, 2015.
- Ahrne, Göran. *Organisation kontra system och nätverk: två uppsatser om organisationsbegreppet och samhällsteori*. Forskningsrapport. Sociologiska institutionen, Stockholms universitet, 1992.
- Ahrne, Göran. Organisation, arbete och makt. I *Arbete och välfärd: ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*, Åke Sandberg. (red.), 269–284. Lund: Studentlitteratur, 2019.
- Akademikerförbundet SSR. Skolans psykosociala expert. 2020.
<https://akademssr.se/yrkesfragor/socionom/skolkurator> (Hämtad 2020-01-30).
- Akademikerförbundet SSR. Kurator inom hälso- och sjukvård. 2020.
<https://akademssr.se/yrkesfragor/socionom/kurator-inom-halso-och-sjukvard> (Hämtad 2020-01-30).
- Allen, Natalie J. och Meyer, John P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 63, nr 1, 1990: 1–18.

- American Institute of Electrical Engineers. Engineering foundation: selecting an engineering career. *Electrical Engineering*. Vol. 51, nr 11, 1932: 815.
- Arbetsmiljöverket. *Projektrapport "Socialsekreterares arbetsmiljö"*. Stockholm: Arbetsmiljöverket, 2018.
- Arbetsmiljöverket. *Krav på bättre arbetsmiljö för socialsekreterare*. 2016. <https://www.av.se/press/krav-pa-bättre-arbetsmiljö-for-socialsekreterare/> (Hämtad 2017-10-05).
- Arthur, Michael B., Hall, Douglas T. & Lawrence, Barbara S. Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach. I *Handbook of career theory*, Michael B. Arthur, Douglas T. Hall och Barbara S. Lawrence (red.), 7–25. Cambridge: Cambridge University Press, 1989.
- Astvik, Wanja och Melin, Marika. Överlevnadsstrategier i socialt arbete: hur påverkar copingstrategier kvalitet och hälsa? *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. Vol. 19, nr 4, 2013: 61–73.
- Autonomi. *Nationalencyklopedin*. 2020. <http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/autonomi>. (Hämtad 2019-12-12)
- Avby, Gunilla. *Att utveckla professionell expertis*. Lund, Studentlitteratur, 2018.
- Barmark, Mimmi. Faktoranalys. I *Statistisk verktygslåda 2: multivariat analys*, Göran Djurfeldt och Mimmi Barmark (red.), 69–103. Lund: Studentlitteratur, 2009.
- Barmark, Mimmi och Djurfeldt, Göran. Logistisk regression. I *Statistisk verktygslåda 2: multivariat analys*, Göran Djurfeldt och Mimmi Barmark (red.), 125–148. Lund: Studentlitteratur, 2009.
- Bartol, Kathryn M. Professionalism as a predictor of organizational commitment, role stress, and turnover: a multidimensional approach. *The Academy of Management Journal*. Vol. 22, nr 4, 1979: 815–821.
- Beauchamp, Catherine och Thomas, Lynn. Understanding teacher identity: an overview of issues in the literature and implications for teacher education. *Cambridge Journal of Education*. Vol. 39, nr 2, 2009: 175–189.
- Becker, Howard S. *Role and career problems of the Chicago public school teacher*. Akademisk avhandling. Chicago university, 1951.
- Becker, Howard S. The career of the Chicago public schoolteacher. *The American Journal of Sociology*. Vol. 57, nr 5, 1952: 470–477.
- Becker, Howard S. och Strauss, Anselm L. Careers, personality and adult socialisation. I *Sociological work: method and substance*, Howard S. Becker, 245–260. New Brunswick: Transaction Books, 1970.
- Bengtsson, Mikael. *Dom som bytte jobb: sju socionomer förklarar horisontella arbetsbyten*. Masteruppsats. Socialhögskolan, Lunds universitet, 2011.
- Benner, Mats och Widmalm, Sven. *Kunskap*. Malmö: Liber, 2011.

- Bergmark, Åke och Lundström, Tommy. Det socialtjänstbaserade sociala arbetets organisering. I *Socialtjänsten i blickfånget: organisation, resurser och insatser*, Åke Bergmark, Tommy Lundström, Renate Minas och Stefan Wiklund (red.), 35–64. Stockholm: Natur & Kultur, 2008.
- Bergmark, Åke och Lundström, Tommy. Resurser, personal och samverkan i socialt arbete. I *Socialtjänsten i blickfånget: organisation, resurser och insatser*, Åke Bergmark, Tommy Lundström, Renate Minas och Stefan Wiklund (red.), 65–104. Stockholm: Natur & Kultur, 2008.
- Bergmo Prvulovic, Ingela. *Social representations of career and career guidance in the changing world of working life*. Akademisk avhandling. Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet, 2015.
- Bertilsson, Margareta. The welfare state, the professions and citizens. I *The formation of professions: knowledge, state and strategy*, Rolf Torstendahl och Michael Burrage (red.), 114–133. London: Sage, 1990.
- Bishop, Robert C. *The philosophy of the social sciences*. New York: Continuum, 2007.
- Björkman, Torsten och Lundqvist, Karin. Management, den svenska modellen och internationaliseringen av vårt arbetsliv. I *Arbete & välfärd: ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*, Åke Sandberg (red.), 285–312. Lund: Studentlitteratur, 2019.
- Blom, Björn, Isaksson, Cristine och Nygren, Lennart. Kuratorn – det sociala arbetets centrala aktör i skolan. I *Socialt arbete i skolan. Villkor, innehåll och utmaningar*, Cristine Isaksson, Björn Blom och Lennart Nygren (red.), 19–26. Lund, Studentlitteratur, 2020.
- Blomberg, Staffan. *Specialiserad biståndshandläggning inom den kommunala äldreomsorgen: genomförandet av en organisationsreform och dess praktik*. Akademisk avhandling. Socialhögskolan, Lunds universitet, 2004.
- Blomberg, Staffan och Pettersson, Jan. Äldreomsorgens omvandling. I *Omsorg och mångfald*, Stina Johansson (red.), 143–159. Gleerups Utbildning AB, 2010.
- Bornemark, Jonna. *Det omätbaras renässans: en uppgörelse med pedanternas världsherravälde*. Stockholm: Volante, 2018.
- Bourdieu, Pierre. *Praktiskt förnuft*. Göteborg: Daidalos, 2004.
- Brante, Thomas. *Den professionella logiken: hur vetenskap och praktik förenas i det moderna kunskapssamhället*. Stockholm: Liber, 2014.
- Brante, Thomas, Johnsson, Eva, Olofsson, Gunnar & Svensson, Lennart G. *Professionerna i kunskapssamhället: en jämförande studie av svenska professioner*. Liber: Stockholm, 2015.
- Brante, Thomas, Svensson, Kerstin och Svensson, Lennart G. Inledning. I *Det professionella landskapets framväxt*, Thomas Brante, Kerstin Svensson och Lennart G. Svensson (red.), 17–54. Lund: Studentlitteratur, 2019.

- Brante, Thomas, Svensson, Kerstin och Svensson, Lennart G. (red.). *Ett professionellt landskap i förvandling*. Lund: Studentlitteratur, 2019.
- Breaugh, James A. The measurement of work autonomy. *Human Relations*. Vol. 38, nr 6, 1985: 551–570.
- Brunnberg, Elinor. *Om socionomutbildningar, forskarutbildningar och samtliga avhandlingar i socialt arbete 1980–2012: förteckning över samtliga doktors- och licentiatavhandlingar i socialt arbete i Sverige*. Eskilstuna och Västerås: Mälardalens högskola, 2013.
- Brusén, Peter. Psykiatrireformen. I *Från psykiskt sjuk till psykiskt funktionshindrad*, Lars-Christer Hydén (red.), 41–62. Lund: Studentlitteratur, 2005.
- Bryman, Alan. *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber, 2007.
- Buchanan, Bruce. Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 19, nr 4, 1974: 533–546.
- Bucher, Rue och Strauss, Anselm. Professions in process. *American Journal of Sociology*. Vol. 66, nr 4, 1961: 325–334.
- Burns, Kenneth. "Career preference", "transients" and "converts": a study of social workers' retention in child protection and child welfare. *British Journal of Social Work*. Vol. 41, 2011: 520–538.
- Burrage, Michael, Jaraus, Konrad och Siegrist, Hannes. An actor-based framework for the study of professions. I *Professions in theory and history: rethinking the study of the professions*, Michael Burrage och Rolf Torstendahl (red.), 203–225. London: Sage, 1990.
- Carlhed, Carina. Fält, habitus och kapital som kompletterande redskap i professionsforskning. *Socialvetenskaplig tidskrift*. Vol. 18, nr 4, 2011: 283–300.
- Carlsson, Karin. *Den tillfälliga husmodern: hemvårdarinnekåren i Sverige 1940–1960*. Lund: Nordic Academic Press, 2013.
- Charpeneter, E.J. Journalism as a profession. *Education*. Vol. 7, nr 6, 1887: 410–415.
- Chumbler, Neale R. och Brooks, Jeffrey D. Occupational prestige differences within medical and allied professions: perceptions of stratification by American podiatrists. *Michigan Sociological Review*. Nr 7, 1993: 28–47.
- Collins, Stewart. The commitment of social workers in UK: committed to the profession, the organization and service users? *Practice: Social Work in Action*, 2015. DOI: 10.1080/09503153.2015.1074668.
- Cowdrick E.L. The uncertainty of the teachers position. *Education*. Vol. 18, nr 6, 1898: 338–345.
- Cowdrick, E.L. The licensing of teachers. *Education*. Vol 19, nr 5, 1899: 299–303.
- Dæhlen, Marianne. Job values, gender and profession: a comparative study of the transition from school to work. *Journal of Education and Work*. Vol. 20, nr 2, 2007: 107–121.

- Dahmström, Karin. *Från datainsamling till rapport: att göra en statistisk undersökning*. Lund: Studentlitteratur, 2011.
- Dawson, Bryan L., Thomas, Kecia M. och Goren, Matthew J. Career development. I *The Oxford handbook of diversity and work*, Quinetta M. Roberson (red.), 300–314. Oxford: Oxford university Press, 2013.
- Day, Christopher, Kington, Alison, Stobart, Gordon och Sammons, Pam. The personal and professional selves of teachers: stable and unstable identities. *British Educational Research Journal*. Vol. 32, nr 4, 2006: 601–616.
- Dellgran, Peter och Höjer, Staffan. *Kunskapandets villkor och gestalt: en studie av uppsatser i socionomutbildningen 1977–97*, 110. CUS-skrift 1999:1. Stockholm: Socialstyrelsen, 1999.
- Dellgran, Peter och Höjer, Staffan. *Kunskapsbildning, akademisering och professionalisering i socialt arbete*. Akademisk avhandling. Göteborgs universitet, 2000.
- Dellgran, Peter och Höjer, Staffan. Towards autonomy? On theoretical knowledge in Swedish social work. *European Journal of Social Work*. Vol. 6, nr 2, 2003: 145–161.
- Dellgran, Peter och Höjer, Staffan. Rörelser i tiden: professionalisering och privatisering i socialt arbete. *Socialvetenskaplig tidskrift*. Vol. 12, nr 2–3, 2005: 246–267.
- Dellgran, Peter. Socionomer som profession. I *Socialt arbete: en grundbok*, Anna Meeuwisse, Hans Swärd, Sune Sunesson och Marcus Knutagård (red.), 251–269. Stockholm: Natur & Kultur, 2016.
- Denvall, Verner och Johansson, Kerstin. Kejsarens nya kläder: implementering av evidensbaserad praktik i socialt arbete. *Socialvetenskaplig tidskrift*. Vol. 19, nr 1, 2012: 26–45.
- DiMaggio, Paul J. och Powell, Walter W. The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality. I *The new institutionalism in organizational analysis*, Walter W. Powell och Paul J. DiMaggio (red.), 63–82. Chicago: University of Chicago Press, 1991.
- Djurfelt, Göran, Larsson, Rolf och Stjärnhagen, Ola. *Statistisk verktyglåda 1: samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur, 2010.
- Djurfeldt, Göran och Barmark, Mimmi (red.). *Statistisk verktyglåda 2: multivariat analys*. Lund: Studentlitteratur, 2009.
- Dreyfus, Stuart E. och Dreyfus, Hubert L. *A five stage model of the mental activities involved in directed skill acquisition*. Berkeley: Operations Research Centre, University of California.
- Dreyfus, Stuart. The five-stage model of adult skill acquisition. *Bulletin of Science, Technology and Society*. Vol. 24, nr 3, 2004: 177–181.
- Dunn, Mary B. och Jones, Candace (2010) Institutional logics and institutional pluralism: the contestation of care and science logics in medical education, 1967–2005. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 55, nr 1, 2010: 114–149.

- Edebalk, Per Gunnar. *Den "nya äldreomsorgen" i Sverige: om framväxten 1965–1993*. Research reports in social work 2016:6. Socialhögskolan, Lunds universitet.
- Edebalk, Per-Gunnar. *Den "nya" äldreomsorgen. Reträtt och prövningar 1994–2006*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet, 2018.
- Edebalk, Per-Gunnar. Förändring och omprövning inom välfärdsstaten: några exempel. I *Den kantstötta välfärden*, Hans Swärd (red.), 131–156. Lund: Studentlitteratur, 2017.
- Ellström, Per-Erik. *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet: problem, begrepp och teoretiska perspektiv*. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 1992.
- Elzinga, Aant. The knowledge aspect of professionalization: the case of science-based nursing education in Sweden. I *The formation of professions: knowledge, state and strategy*, Rolf Torstendahl och Michael Burrage (red.), 151–173. London: Sage, 1990.
- Evans, Brian K. och Fisher, Donald G. A hierarchical model of participatory decision-making, job autonomy, and perceived control. *Human Relations*. Vol. 45, nr 11, 1992: 1169–1189.
- Evans, Joan. Men in nursing: issues of gender segregation and hidden advantage. *Journal of Advanced Nursing*. Vol. 26, 1997: 226–231.
- Evertsson, Lars. The Swedish welfare state and the emergence of female welfare state occupations. *Gender, Work and Organization*. Vol. 7, nr 4, 2000: 230–242.
- Evertsson, Lars. *Välfärdsolitik och kvinnoyrken: organisation, välfärdsstat och professionaliseringens villkor*. Akademisk avhandling. Sociologiska institutionen, Umeå universitet, 2002.
- Evetts, Julia. Professionalisation and professionalism: issues for interprofessional care. *Journal of Interprofessional Care*. Vol. 13, nr 2, 1999: 119–128.
- Evetts, Julia. New professionalism and new public management: changes, continuities and consequences. *Comparative Sociology*. Vol. 8, nr 2, 2009: 247–266.
- Evetts, Julia. A new professionalism? Challenges and opportunities. *Current Sociology*. Vol. 59, nr 4, 2011: 406–422.
- Evetts, Julia. The concept of professionalism: professional work, professional practice and learning. I *International handbook of research in professional and practice-based learning*, Stephen Billett, Christian Harteis och Hans Gruber (red.), 29–56. New York: Springer, 2014.
- Farm, Inger. Socionomutbildningen i Lund 1964–1997. I *Socialhögskolan i Lund: en jubileumsskrift*, Per-Gunnar Edebalk, Inger Farm och Hans Swärd (red.), 47–60. Lund, Socialhögskolan, Lunds universitet, 1997.

- Fauske, Halvor. Professionsforskningens faser og stridsspørsmål. I *Profesjonsstudier*, Anders Molander och Lars Inge Terum (red.), 29–53. Oslo: Universitetsforlaget, 2008.
- Fillmore, Anna. It's your career: why not plan for it? *The American Journal of Nursing*. Vol. 46, nr 1, 1946: 36–39.
- Flemström, Carin, Larsson, Stig och Swärd, Hans (red.). Rekordårens socionomer: utbildning, yrkeserfarenheter och livshistorier i ett 50-årsperspektiv. Hägersten, *Tidskriften Socialpolitik*, 2019.
- Forsberg, Tina. Arbete i offentlig välfärd: mellan organisation och profession. I *Arbete & välfärd: ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*, Åke Sandberg (red.), 417–433. Lund: Studentlitteratur.
- Framme, Gunilla. Vad gör socionomerna för skillnad inom den psykiatriska vården? *Socialvetenskaplig tidskrift*. Vol. 21, nr 2, 2014: 86–104.
- Freeden, Michael. Interpretative realism and prescriptive realism. *Journal of Political Ideologies*. Vol. 17, nr 1, 2012: 1–12.
- Freidson, Eliot. *Professionalism: the third logic*. Cambridge: Polity Press, 2001.
- Friedland, Roger och Alford, Robert R. Bringing society back in: symbols, practices, and institutional contradictions. I *The new institutionalism in organizational analysis*, Walter W. Powell och Paul J. DiMaggio (red.), 232–263. Chicago: The University of Chicago Press.
- Frostensson, Magnus. Three forms of professional autonomy: de-professionalisation of teachers in a new light. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*. Vol. 1, nr 2, 2015: 20–29.
- van Gennep, Arnold. *The rites of passage*. London: Routledge, 1909/1960.
- Glaser, Barney och Strauss, Anselm. *Status passage: a formal theory*. Chicago: Aldine, 1971.
- Gomez, Rebecca J., Travis, Dnika J., Ayers-Lopez, Susan och Schwab, A. James. In search of innovation: a national qualitative analysis of child welfare recruitment and retention efforts. *Children and Youth Services Review*. Vol. 32, nr 5, 2010: 664–671.
- Goodrick, Elizabeth och Reay, Trish. Constellations of institutional logics: changes in the professional work of pharmacists. *Work & Occupations*. Vol. 38, nr 3, 2011: 372–416.
- le Grande, Carl och Tählin, Michael. Arbete i Sverige från 1970-tal till 2010: ojämlikhetens omvandling i skärningspunkten mellan klass och genus. I *Arbetsliv & välfärd: ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*, Åke Sandberg (red.), 175–204. Lund: Studentlitteratur, 2019.
- Green, A.D. The professional social worker in the bureaucracy. *Social Service Review*. Vol. 40, nr 1, 1966: 71–83.
- Gujarati, Damodar N. och Porter, Dawn C. *Essentials of econometrics*. New York: McGrawHill, 2010.

- Gunz, Hugh och Peiperl, Maury (red.) *Handbook of career studies*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2007.
- Gunz, Hugh, Peiperl, Maury & Tzabbar, Daniel. Boundaries in the study of career. I *Handbook of career studies*, Hugh Gunz & Maury Peiperl (red.), 471–494. Thousand Oaks, CA: Sage, 2007.
- Gustavsson, Petter, Frögéli, Elin, Dahlgren Anna, Lövgren, Malin & Rudman, Ann. *Nya sjuksköterskors exponering för höga arbetskrav, låg kontroll och lågt stöd under sina första tre år i yrkeslivet*. Rapport B2015:1. Stockholm: Karolinska institutet, 2015.
- Göransson, Ingrid, Månsson, Ulf och Sundman, Ann-Katrine. *Socialsekreterarnas arbetsmiljö*. Arbetsrapport 1983-07-31. Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet, 1983.
- Hackman, J. Richard och Oldham, Greg R. Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 60, nr 2, 1975: 159–170.
- Hair, Joseph F. Jr., Black, William C., Babin, Barry J. och Anderson, Ralph E. *Multivariate data analysis: a global perspective*. New Jersey: Pearson, 2010.
- Hall, Douglas T. Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*. Vol. 10, nr 4, 1996: 8–16.
- Hall, Douglas T. & Chandler, Dawn E. Psychological success: when the career is calling. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 26, nr 2, 2005: 155–176.
- Hall, Douglas T., Schneider, Benjamin T. och Nygren, Harold T. Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 15, nr 2, 1970: 176–190.
- Hall, Oswald. The stages of a medical career. *American Journal of Sociology*. Vol. 53, nr 5, 1948: 327–336.
- Hall, Patrik. *Managementbyråkrati: organisationspolitisk makt i svensk offentlig förvaltning*. Malmö: Liber, 2012.
- Hall, Patrik. NPM i den svenska staten: politik med företagsmässiga medel. I *Arbete & välfärd: ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*, Åke Sandberg (red.), 335–352. Lund: Studentlitteratur, 2019.
- Hallqvist, Anders. *Arbetsliv och mobilitet: en forskningsöversikt*. Arbetsliv i omvandling 2005:13. Stockholm: Arbetslivsinstitutet, 2005.
- Hargreaves, Andy. Educational change takes ages: life, career and generational factors in teachers' emotional responses to educational change. *Teaching & Teacher Education*. Vol. 21, nr 8, 2005: 967–983.
- Hartman, Laura (red.). *Konkurrensens konsekvenser: vad händer med svensk välfärd?* Stockholm: SNS Förlag, 2011.
- Hartman, Laura. Inledning. I *Konkurrensens konsekvenser: vad händer med svensk välfärd?* Laura Hartman (red.), 9–31. Stockholm: SNS Förlag, 2011.

- Hasselbladh, Hans, Bejerot, Eva och Gustafsson, Rolf Å. *Bortom new public management: institutionell transformation i svensk sjukvård*. Lund: Academia Adacta, 2008.
- Healy, Karen, Meagher, Gabrielle och Cullin, Joel. Retaining novices to become expert child protection practitioners: creating career pathways in direct practice. *British Journal of Social Work*. Vol. 39, nr 2, 2009: 299–317.
- Hellquist, Elof. *Svensk etymologisk ordbok*, 303. Lund: Gleerups, 1922/2004. Digitaliserad version. <http://runeberg.org/svetym/0391.html>. (Hämtad 2019-09-25).
- Hilbert, Hortense. A nurse and the merit system. *The American Journal of Nursing*. Vol. 41, nr 12, 1941: 1397–1402.
- Hildreth, Gertrude. Psychology as a career. *Journal of Consulting Psychology*. Vol. 1, nr 2, 1937: 25–28.
- Hilte, Mats. *Mindfulness i socialt arbete: en introduktion*. Malmö: Liber, 2014.
- Hjellbrekke, Johs. och Korsnes, Olav. *Sosial mobilitet*. Oslo: Samlaget, 2006.
- Hjärpe, Teres. *Mätning och motstånd: sifferstyrning i socialtjänstens vardag*. Akademisk avhandling. Socialhögskolan, Lunds universitet, 2020.
- Hughes, Everett C. The ecological aspect of institutions. *American Sociological Review*. Vol. 1, nr 2, 1936: 180–189.
- Hughes, Everett C. Institutional office and the person. *American Journal of Sociology*. Vol. 43, nr 3, 1937: 404–413.
- Hughes, Everett C. *Men and their work*. Glencoe, Illinois: The Free Press, 1958.
- Högskoleverket. *Utvärdering av socionomutbildningar*. Högskoleverkets rapportserie 2000:6 R. Stockholm: Högskoleverket, 2000.
- Högskoleverket. *Social omsorgsutbildning och socionomutbildning: en översyn*. Stockholm: Högskoleverket, 2003.
- Högskoleverket. *Utvärdering av socionomutbildningen vid svenska universitet och högskolor*. Rapport 2009:36 R. Stockholm: Högskoleverket, 2009.
- Hörnqvist, Magnus. Klasstruktur och arbetets organisering. I *Arbete och välfärd: ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*, Åke Sandberg. (red.), 165–174. Lund: Studentlitteratur, 2019.
- Iglehart, Alfreda P. Turnover in social services: turning over to the benefits. *Social Service Review*. Vol. 64, nr 4, 1990: 649–657.
- Isaksson, Cristine. Skolkuratorers handlingsutrymme: gränser, legitimitet och jurisdiktion. *Socialvetenskaplig tidskrift*. Vol. 21, nr 1, 2014: 47–66.
- Isaksson, Cristine. *Den kritiska gästen: en professionsstudie om skolkuratorer*. Akademisk avhandling. Institutionen för socialt arbete, Umeå universitet, 2016.
- Jacobsson, Bengt, Pierre, Jon och Sundström, Göran. *Governing the embedded state: the organizational dimension of governance*. Oxford: Oxford University Press, 2015.

- Jaskyte, Kristina och Lee, Minhong. Organizational commitment of social workers: an exploratory study. *Administration in Social Work*. Vol. 33, nr 3, 2009: 227–241.
- Johansson, Roine. *Nyinstitutionalismen inom organisationsanalysen: en skolbildnings uppkomst, spridning och utveckling*. Lund: Studentlitteratur, 2002.
- Johansson, Roine. Nyinstitutionell organisationsteori: från sociologi i USA till socialt arbete i Sverige. I *Organisation och omvärld: nyinstitutionell analys av människobehandlande organisationer*, Ove Grape, Björn Blom och Roine Johansson (red.), 17–46. Lund: Studentlitteratur, 2006/2011.
- Johansson, Stina. Social omsorg till socialt arbete: de senaste tio årens historia. I *Att vara socionom: från utbildad till erfaren*, Gunbritt Sandström (red.), 47–64. Lund: Studentlitteratur, 2010.
- Johnson, Terry. Expertise and the state. I *Foucault's new domains*, Mike Grane och Terry Johnson (red.), 138–152. London: Routledge, 1993.
- Johnson, Terry. Governmentality and the institutionalization of expertise. I *Health professions and the state in Europe*, Terry Johnson, Gerry Larkin och Mike Saks (red.), 7–17. London: Routledge, 1995.
- Johansson, Eva. Socionomutbildningen. I *Med sikte på profession: akademiska yrkesutbildningar vid ett nytt universitet*, Gunnar Olofsson och Otto Petersson (red.), 113–142. Lund: Arkiv förlag, 2011.
- Jones, Candace och Dunn, Mary B. Careers and institutions: the centrality of careers to organizational studies. I *Handbook of career studies*, Hugh Gunz och Maury Peiperl (red.), 437–450. Thousand Oaks: Sage, 2007.
- Jonnergård, Karin, Funck, Elin K. och Wolmesjö, Maria. Professionell autonomi som risk och möjlighet. I *När den professionella autonomin blir ett problem*, Karin Jonnergård, Elin K. Funck och Maria Wolmesjö (red.), 9–19. Växjö: Växjö University Press, 2008.
- Josefsson, Cristina. *Med bredden som spets: om socionomers yrkesidentitet*. Stockholm: Idealistas förlag, 2017.
- Jovanovic, Boyan och Nyarko, Yaw. Stepping-stone mobility. *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*. Vol. 46, nr 1, 1997: 289–325.
- Kallio, Johanna, Meeuwisse, Anna och Scaramuzzino, Roberto. Social workers' attitudes to privatization in five countries. *Journal of Social Work*. Vol. 16, nr 2, 2016: 174–195.
- Karasek, Robert och Theorell, Töres. *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books, 1990.
- Karbownik, Krzysztof och Martinsson, Sara. *Svenska högstadie- och gymnasielärares rörlighet på arbetsmarknaden*. Rapport 2014:11. Uppsala: Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, 2014.
- Kerr, Steven, Von Glinow, Mary Ann och Schriesheim, Janet. Issues in the study of "professionals" in organizations: the case of scientists and engineers. *Organizational Behavior and Human Performance*. Vol. 18, nr 2, 1977: 329–345.

- Kiggundu, Moses N. Task interdependence and job design: test of a theory. *Organizational Behavior & Human Performance*. Vol. 31, nr 2, 1983: 145–172.
- Kim, HaeJung och Hopkins, Karen M. Child welfare workers' personal safety concerns and organizational commitment: the moderating role of social support. *Human Service organizations: Management, Leadership & Governance*. Vol. 39, nr 2, 2015: 101–115.
- Kirchhoff, Jörg W. och Karlsson, Jan Ch. Alternative careers at the first level of management: first-line nurse managers' responses to role conflict. *Leadership in Health Services*. Vol. 32, nr 3, 2018: 405–418.
- Kirkpatrick Johnson, Monica och Elder Jr, Glen H. Educational pathways and work value trajectories. *Sociological Perspectives*. Vol. 45, nr 2, 2002: 113–138.
- Kollind, Anna-Karin. Kvinnor och socialt arbete: vid övergången från filantropi till profession. *Socialvetenskaplig tidskrift*. Vol. 10, nr 2–3, 2003: 172–192.
- Krause, Elliott A. *Death of the guilds: professions, state, and the advance of capitalism, 1930 to present*. New Haven och London: Yale University press, 1996.
- Kristiansen, Arne. Varför heter det ”socioonom”? Om examenstitelns uppkomst och etablering. I *Idéer och intermezzon: fyrtio års socioonomutbildning i Umeå*, Arne Kristiansen, Lennart Nygren, Inger Olofsson (red.), 9–24. Institutionen för socialt arbete, Umeå universitet, 2002.
- Kristiansen, Arne. *Från Olsson till Lindellee. Doktorsavhandlingar i socialt arbete på Socialhögskolan vid Lunds universitet 1988–2018*. Research reports in Social Work, vol. 19, nr 6. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet, 2019.
- Kullberg, Karin. *Socioonomkarriärer: om vägar genom yrkeslivet i en av välfärdsstatens nya professioner*. Akademisk avhandling. Institutionen för socialt arbete, Göteborgs universitet, 2011.
- Lapidus, John. *Social democracy and the Swedish welfare model: ideational analyses of attitudes towards competition, individualization, privatization*. Akademisk avhandling. Ekonomiska institutionen, Göteborgs universitet, 2015.
- Laumann, Edward O. och Heinz, John P. Specialization and prestige in the legal professions: the structure of deference. *American Bar Foundation Research Journal*. Vol. 2, nr 1, 1977: 155–216.
- Lawler, Edward L. och Hage, Jerald. Professional-bureaucratic conflict and intra-organizational powerlessness among social workers. *The Journal of Sociology & Social Welfare*. Vol. 1, nr 1, 1973: artikel 12.
- Lehn-Christiansen, Sine. *Tværfagligt samarbejde i sundhedsfaglig praksis*. Köpenhamn: Munksgaard, 2016.
- Leicht, Kevin T. och Fennel, Mary L. Institutionalism and profession. I *The Sage handbook of organizational institutionalism*, Royston Greenwood, Christine Oliver, Kerstin Sahlin och Roy Suddaby (red.), 431–448. Thousand Oaks: Sage, 2008.

- Leicht, Kevin T., Walter, Tony, Sainsaulieu, Ivan och Davies, Scott. New public management and new professionalism across nations and contexts, *Current Sociology*. Vol. 57, nr 4, 2009: 581–605.
- Lewis-Beck, Michael S. *Applied regression: an introduction*. Beverly Hills: Sage, 1980.
- Liljegen, Andreas och Parding, Karolina. Ändrad styrning av välfärdsprofessioner: exemplet evidensbaserad i socialt arbete. *Socialvetenskaplig tidskrift*. Vol. 17, nr 3–4, 2010: 270–288.
- Lindblom, Charles E. och Cohen, David K. *Usable knowledge: social science and social problem solving*. New Haven och London: Yale University press, 1979.
- Lindén, Karna. Empowerment eller evidens: spänningsfältet inom socialt arbete. I *Socionomutbildning i omvandling 1967 till 2007. En jubileumsskrift Örebro universitet*. Elinor Brunberg (red.), 61–78. Örebro: Örebro universitet, 2008.
- Lindqvist, Per, Nordänger, Ulla Karin & Carlsson, Rickard. Teacher attrition the first five years: a multifaceted image. *Teaching and Teacher Education*. Vol. 40, nr 4, 2014: 94–103.
- Lindqvist, Per och Nordänger, Ulla Karin. Already elsewhere: a study of (skilled) teachers' choice to leave teaching. *Teaching and Teacher Education*. Vol. 54, 2016: 88–97.
- Lindqvist, Rafael, Rosenberg, David och Fredén, Lars. Den svenska psykiatrireformen i nordisk belysning. *Socialmedicinsk tidskrift*. Vol. 88, nr 6, 2011: 524–533.
- Lipsky, Michael. *Street-level bureaucracy: dilemmas of the individual in public services*. New York: Russell Sage foundation, 2010.
- Lundgren, Minna, Blom, Björn, Morén, Stefan och Perlinski, Marek. Från integrering till specialisering: om organisering av socialtjänstens individ och familjeomsorg 1988–2008. *Socialvetenskaplig tidskrift*. Vol. 16, nr 2, 2009: 162–183.
- Lundquist, Lennart. *Demokrati, förvaltning och brukarmedverkan*. Socialtjänststämman i Göteborg. Stockholm: Forskningsrådet för Arbetsliv och Socialvetenskap, 2010.
- Malmstig, Erik. *Mera stat och mera profession? En exkursion med farmaceutprofessionen: från privata företagare till statstjänstemän i apoteksbolag*. Score Rapportserie 2004:2. Stockholm: Stockholms centrum för forskning om offentlig sektor, 2004.
- March, James G. och Simon, Herbert A. *Organizations*. Oxford: Blackwell, 1958.
- Markström, Urban. Stöd till personer med psykisk funktionsnedsättning: etablering av ett nytt verksamhetsfält, 324. *Socialvetenskaplig tidskrift*. Vol 26, nr 3–4, 2019: 323–340.
- Martin, Phiona och Barnard, Antoni, The experience of women in male dominated occupations: a constructivist grounded theory inquiry. *SA Journal of Industrial Psychology*. Vol. 39, nr 2, 2013: 1–12.

- Martinell Barfoed, Elizabeth. Digital clients: an example of people production in social work. *Social Inclusion*. Vol. 7, nr 1, 2019: 196–206.
- Mason, Ward S. and Gross, Neal. Intra-occupational prestige differentiation: the school superintendency. *American Sociological Review*. Vol. 20, nr 3, 1955: 326–331.
- Mastekaasa, Arne. How important is autonomy to professional workers? *Professions & Professionalism*. Vol. 1, nr 1, 2011: 36–51.
- Meeuwisse, Anna och Swärd, Hans. Vad är socialt arbete? I *Socialt arbete: en grundbok*, Anna Meeuwisse, Sune Sunesson och Hans Swärd (red.), 21–46. Stockholm. Natur & Kultur, 2000.
- Meeuwisse, Anna, Scaramuzzino, Roberto och Swärd, Hans. Everyday realities and visionary ideals among social workers in the Nordic countries: a matter of specialization and work tasks. *Nordic Social Work research*. Vol. 1, nr 1, 2010: 5–23.
- Messel, Jan och Smeby, Jens-Christian. Akademisering av høyskoleutdanningene? I *Kvalifisering til profesjonell yrkesutøvelse*, Sølvi Mausethagen och Jens-Christian Smeby (red.), 44–56. Oslo: Universitetsforlaget, 2017.
- Mik-Meyer, Nanna. Organizational professionalism: social workers negotiation tools of NPM. *Professions & Professionalism*. Vol. 8, nr 2, 2018: 1–19.
- Milton, Pia och Bergström, Reinhold. *Uppsalamodellen och socialbidragstagarna: en effektutvärdering*. Stockholm: CUS, Socialstyrelsen, 1998.
- Mintzberg, Henry. *Structure in fives: designing effective organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Molander, Anders. Efter eget skön: om beslutsfattande i professionellt arbete. *Socialvetenskaplig tidskrift*. Vol. 18, nr 4, 2011: 320–335.
- Molander, Anders. *Discretion in the welfare state: social rights and professional judgment*. London och New York: Routledge, 2016.
- Mor Barak, Michál E., Nissly, Jan A. och Levin, Amy. Antecedent to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: what can we learn from past research? A review and metanalysis. *Social Service Review*. Vol. 75, nr 4, 2001: 625–661.
- Morén, Stefan, Perlinski, Marek och Blom, Björn. En domänteori för organisering av socialt arbete i offentlig sektor. *Socialvetenskaplig tidskrift*, Vol. 22, nr 1, 2015: 22–43.
- Mortimer, Jeylan T. och Lorence, Jon. Work experience and occupational value socialization: a longitudinal study. *American Journal of Sociology*. Vol. 84, nr 6, 1979: 1361–1385.
- Movitz, Fredrik & Sandberg, Åke. Arbetsliv i Sverige: modell i förändring. I *Arbetsliv: ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*, Åke Sandberg (red.), 77–118. Lund: Studentlitteratur, 2019.

- Movitz, Fredrik och Sandberg, Åke. Ledning i Sverige och konstruktioner av svensk ledning. I *Arbete & välfärd: ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*, Åke Sandberg (red.) 313–334. Lund: Studentlitteratur, 2019.
- Mowday, Richard T., Porter, Lyman W. och Steers, Richard M. *Employee–organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press, 1982.
- Murphy, Mary. The profession of accountancy in England: the public, the government and the profession. *The Accounting Review*. Vol. 15, nr 3, 1940: 328–343.
- Nicholson Turner, Arthur och Lawrence, Paul R. *Industrial jobs and the worker: an investigation of response to task attributes*. Boston: Harvard Business School, 1965.
- Nicholson, Nigel och West, Michael. *Managerial job change: men and women in transition*. Cambridge: Cambridge University Press, 1988.
- Nilsson, Torbjörn. *Den lokalpolitiska karriären: en socialpsykologisk studie av tjugo kommunalråd*. Akademisk avhandling. Institutionen för samhällsvetenskap, Växjö universitet, 2001.
- Nisbet, Robert. *The social bond: an introduction to the study of society*. New York: Alfred A. Knopf Inc, 1970.
- Noordegraaf, Mirko. Reconfiguring professional work: Changing forms of professionalism in public services. *Administration & Society*, Vol. 48, nr 7, 2016: 783–810.
- Nordic Council of Ministers. *Labour market mobility in the Nordic welfare states*, Tema Nord 2010:515. Köpenhamn: Nordic Council of Ministers, 2010.
- Nordstrand Berg, Laila och Byrkjeflot, Haldor. Management in hospitals: a career track and a career trap: a comparison of physicians and nurses in Norway. *International Journal of Public Sector*. Vol. 27, nr 5, 2014: 379–394.
- Nygren, Lennart, Perlinski, Marek och Blom, Björn. Kunskapens villkor och användning i socialt arbete. I *Kunskap i socialt arbete: om villkor, processer och användning*, Björn Blom, Stefan Morén och Lennart Nygren (red.), 17–30. Stockholm: Natur & Kultur, 2013.
- Nygård; Mikael. *Socialpolitik i Norden: en introduktion*. Lund: Studentlitteratur, 2013.
- Olofsson, Gunnar. Mellan yrkeskrav, vetenskaplighet och professionalism. I *Med sikte på profession: akademiska yrkesutbildningar vid ett nytt universitet*, Gunnar Olofsson och Otto Pettersson (red.), 243–254. Lund: Ariadne/Arkiv förlag, 2011.
- Olofsson, Jonas. *Socialpolitik: varför, hur och till vilken nytta?* Stockholm: SNS Förlag, 2011.
- Olsson, Siv. *Kuratorn förr och nu: sjukhuskuratorns arbete i ett historiskt perspektiv*. Akademisk avhandling. Institutionen för socialt arbete, Göteborgs universitet, 1999.

- Panican, Alexandru och Björklund, Susanna. *Generisk valideringsmodell för bedömning av reell kompetens för tillgodoräknande som högskoleutbildning (GVTH) samt valideringskriterier för socionomexamen*. Reserach reports in Social Work. Socialhögskolan, Lunds universitet, 2019.
- Parsons, Fred. *Choosing a vocation*, 1909. Digitaliserad. <https://archive.org/details/choosingavocati00parsgoog/page/n52/mode/2up>: (Hämtad 2018-12-05).
- Payne, Malcolm. Performing as a "wise person" in social work practice. *Practice. Social Work in Action*. Vol. 19, nr 2, 2007: 85–96.
- Perrow, Charles. *Complex organizations: a critical essay*. 3 uppl. Vermont: Echo Point Books & Media, 2014.
- Pettersson, Ulla. *Socialt arbete, politik och professionalisering: den historiska utvecklingen i USA och Sverige*. Stockholm: Natur & Kultur, 2004.
- Pierre, Jon och Sundström, Göran (red.) *Samhällsstyrning i förändring*. Malmö: Liber, 2009.
- Piuva, Katarina, Börjesson, Martin och Lobos, Cecilia. *Utvärdering i praktiken: om att värdera socialt arbete för människor med psykiska funktionshinder*. Lund: Studentlitteratur, 2011.
- Ponnert, Lina och Svensson, Kerstin. När förpackade idéer möter organisatoriska villkor. *Socialvetenskaplig tidskrift*. Vol. 18, nr 3, 2011:168–185.
- Ponnert, Lina och Svensson, Kerstin. *Socionomen i myndigheten: att göra gott, göra rätt och göra nytta*. Malmö: Gleerups, 2019.
- Price, Sheri och Reichert, Carol. The importance of continuing professional development to career satisfaction and patient care: meeting the needs of novice to mid- to late-career nurses throughout their career span. *Administrative Sciences*. Vol. 7, nr 2, 2017: 1–13.
- Proposition 2012/13:175 *Vissa frågor om behörighet för personal inom hälso- och sjukvården och socialtjänsten*.
- Pösö, Tarja och Forsman, Sinikka. Messages to social work education: what makes social workers continue and cope in child welfare? *Social Work Education*. Vol. 32, nr 5, 2013: 650–661.
- Qvarsell, Roger. Den svenska välfärdens idéhistoria. I *Den kantstötta välfärden*, Hans Swärd (red.), 49–77. Lund: Studentlitteratur, 2017.
- Rai, Gauri S. Organizational commitment among long-term care staff. *Administration in Social Work*. Vol. 35, nr 1, 2012: 53–66.
- Ravlin, Elizabeth C. och Thomas, David C. Status and stratification processes in organizational life. *Journal of Management*. Vol. 31, nr 6, 2005: 966–987.
- Rawls, John. Kantian constructivism in moral theory. *The Journal of Philosophy*. Vol. 77, nr 9, 1980: 515–572.

- Riordan, Christine & Osterman, Paul. Externalization of work by corporate law firms: implications for careers and the profession. *Research in the Sociology of Organizations*. Vol. 47, 2016: 333–361.
- Riska, Elianne och Wegar, Katarina. The medical profession in the Nordic countries: medical uncertainty and gender-based work. I *Health professions and the state in Europe*, Terry Johnson, Gerry Larkin & Mike Saks (red.), 115–122. London: Routledge, 1995.
- Riska, Elianne. *Medical careers and feminist agendas: American, Scandinavian and Russian women physicians*. New York: Aldine de Gruyter, 2001/2017.
- Rolf, Bertil. Tre kunskapsmodeller. I *Verklighet verklighet: teori och praktik i lärarutbildning*, Agneta Bronäs och Staffan Selander (red.), 74–98. Stockholm: Norstedts Akademiiska Förlag.
- Rothstein, Bo. *Politik som organisation: förvaltningspolitikens grundproblem*. Stockholm: SNS Förlag, 2001.
- Rothstein, Bo. *Vad bör staten göra? Om välfärdsstatens moraliska och politiska logik*. Stockholm: SNS Förlag, 2010.
- Rudman, Ann, Gustavsson, Petter och Hultell, Daniel. A prospective study of nurses' intentions to leave the profession during the first five years of practice in Sweden. *International Journal of Nursing Studies*. Vol. 51, nr 4, 2014: 612–624.
- Rydén, Lisbeth. *Diskursiva arbetsmiljörisker*. Malmö högskola och Kommunförbundet Skåne, 2013.
- Sadler-Smith, Eugene och Shefy, Erella. The intuitive executive: understanding and applying "gut feel" in decision-making. *The Academy of Management Perspectives*. Vol. 18, nr 4, 2004: 76–91.
- Saks, Mike. *The professions, state and the market: medicine in Britain, the United States and Russia*. London: Routledge, 2015.
- Salonen, Tapio. Det sociala arbetets professionssträvanden: dimensionering, kvalitet och kompetens. Debatt. *Socialvetenskaplig tidskrift*. Vol. 17, nr 1, 2010: 92–103.
- Sandberg, Åke. Arbetsmarknader. I *Arbete & välfärd: ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*, Åke Sandberg (red.), 149–162. Lund: Studentlitteratur, 2019.
- Sandström, Gunbritt. Nutida socionomutbildning i Sverige: trender och tendenser. I *Att vara socionom: från utbildad till erfaren*, Gunbritt Sandström (red.), 29–40. Lund: Studentlitteratur, 2010.
- Sarfatti-Larson, Magali. *The rise of professionalism: monopolies of competence and sheltered markets*. New Brunswick och London: Transaction Publishers, 1977.
- Sarfatti Larson, Magali. Reflections on precarious orders. I *Societies made up of history: essays in historiography, intellectual history, professionalization, historical social theory & proto-industrialisation*, Ragnar Björk och Karl Molin (red.), 111–130. Edsbrink: Akademitryck AB, 1996.

- SCB. *Lärare utanför yrket*. Temarapport 2017:2. Stockholm: SCB, 2017.
- SCB. *Sjuksköterskor utanför yrket*. Temarapport 2017:3. Stockholm: SCB, 2017.
- Schroeder, Larry D., Sjoquist, David L. och Stephan, Paula E. *Understanding regression analysis: an introductory guide*. Beverly Hills: Sage, 1986.
- Scott, W. Richard. Professional employees in a bureaucratic structure: social work. I *The semi-professions and their organizations: teachers, nurses, social workers*, Amitai Etzioni (red.), 82–140. New York: The Free Press, 1969.
- Scott, Richard. Lords of the dance. Professionals as institutional agents. *Organization Studies*. Vol. 29, nr 2, 2008: 219–238.
- SFS 1982:763 *Hälso- och sjukvårdslag* (ersatt med SFS 2017:30 *Hälso- och sjukvårdslag*).
- SFS 1986:223 *Förvaltningslag* (ersatt med 2017:900 *Förvaltningslag*).
- SFS 1988:870 *Lag om vård av missbrukare i vissa fall* (LVM).
- SFS 1990:52 *Lag med särskilda bestämmelser om vård av unga* (LVU).
- SFS 1991:900 *Kommunallag* (ersatt med SFS 2017:725 *Kommunallag*).
- SFS 1993:100 *Högskoleförordning*.
- SFS 1993:387 *Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade* (LSS).
- SFS 2001:453 *Socialtjänstlag*.
- SFS 2007:1091 *Lag om offentlig upphandling*.
- SFS 2008:962 *Lag om valfrihetssystem*.
- SFS 2010:659 *Patientsäkerhetslag*.
- SFS 2010:800 *Skollagen*.
- Shapiro, Deborah. Occupational mobility and child welfare workers: an exploratory study. *Child Welfare*. Vol. 53, nr 1, 1974: 5–14.
- Sheldon, Mary E. Investment and involvement as mechanism producing organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 16, nr 2, 1971: 143–150
- Simpson, Richard L. & Harper Simpson, Ida. Women and bureaucracy in semi-professions. I *The semi-professions and their organization*, Amitai Etzioni (red.), 196–255. New York: The Free Press, 1969.
- Sjöström, Manuela. *To blend in or stand out? Hospital social workers' jurisdictional work in Sweden and Germany*. Akademisk avhandling. Institutionen för socialt arbete, Göteborgs universitet, 2013.
- Skillmark, Mikael. *Uppdrag standardisering: införande och användning av manual-baserade utrednings- och bedömningsverktyg i socialtjänsten*. Akademisk avhandling. Institutionen för socialt arbete, Linnéuniversitetet, 2018.
- Smeby, Jens-Christian. Profesjon og utdanning. I *Profesjonsstudier*, Anders Molander och Lars-Inge Terum (red.), 87–102. 2 uppl. Oslo: Universitetsforlaget AS, 2010.

- Smeby, Jens-Christian. Academic drift in vocational education? I *From vocational to professional education: educating for social welfare*, Jens-Christian Smeby och Molly Stphen (red.), 7–25. London och New York: Routledge.
- Socialstyrelsen. Metodguiden. 2019. <https://www.socialstyrelsen.se/utveckla-verksamhet/evidensbaserad-praktik/metodguiden/> (Hämtad: 2020-02-03).
- Sorokin, Pitrim. *Social mobility*. New York: Harper & Brothers, 1927.
- Sosin, Michael R. Discretion in human service organizations: traditional and institutional perspectives. I *Human services as complex organizations*, Yeheskel Hasenfeld (red.), 381–404. 2 uppl. London: Sage, 2010.
- SOU 1947:11 *Utredning och förslag rörande vissa socialpedagogiska anordningar inom skolväsendet*.
- SOU 1987:3 Långtidsutredningen. *Den offentliga sektorn: produktivitet och effektivitet*, Bilaga 21 till LU 87.
- SOU 2001:52 *Välfärdstjänster i omvandling*.
- SOU 2015:50 *Hela lönen, hela tiden: utmaningar för ett jämställt arbetsliv*.
- SOU 2015:70 Betänkande av Utredningen om högskolans utbildningsutbud. *Högre utbildning under tjugo år*.
- SOU 2015:73 Betänkande om högskolans utbildningsutbud. *Högre utbildning under tjugo år*.
- SOU 2016:78 Betänkande av Välfärdsutredningen. *Ordning och reda i välfärden*.
- Soydan, Haluk. *Det sociala arbetets idéhistoria*. Lund: Studentlitteratur, 1993.
- Stjernø, Steinar. *Stress og utbrenthet: belastninger i arbeid med mennesker*. Oslo: Universitetsforlaget, 1983.
- Strauss, Anselm. Some neglected properties of status passage. I *Institution and the person: papers presented to Everett C. Hughes*, Howard S. Becker, Blanche Geer, David Riesman och Robert S. Weiss (red.), 262–271. Chicago: Aldine, 1968.
- Sundgren, Magnus och Topor, Alain (red.). *Psykiatri som socialt arbete*. Stockholm: Bonniers, 2011.
- Sundman, Ann-Katrine. Tio år som socialarbetare. I *Vad är socialt arbete?* Kerstin Lindholm och Kjell Askeland (red.) 29–45. Stockholm: Liber Tryck, 1981.
- Sunesson, Sune. Socialt arbete: en bakgrund till ett forskningsämne. I: *Socialt arbete: en nationell genomlysning av ämnet*, Brita Bergseth (red.), 75–131. Högskoleverkets rapportserie, 2003:16 R. Högskoleverket, 2003.
- Svensson, Kerstin. *Socionomer och socialt arbete: en enkätstudie av ett professionellt fält*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet, 2008.
- Svensson, Kerstin. *Socionomers syn på sin yrkesroll och organisation: en jämförande enkätstudie 2008 och 2019*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet, 2019.

- Svensson, Lennart G. *Professionella villkor och värderingar: en sociologisk studie av akademiker i 1990-talets Sverige*. Göteborg: Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet, 2002.
- Svensson, Lennart G. Arbete och utbildning. I *Arbetslivet*, Mattias Bengtsson och Tomas Berglund (red.), 85–124. Lund: Studentlitteratur, 2007.
- Svensson, Lennart G. och Ulfsdotter Eriksson, Ylva. *Yrkesstatus: en sociologisk studie av hur yrken uppfattas och värderas*. Research report nr 140. Göteborg: Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet, 2009.
- Swedner, Harald. *Socialt arbete: en tankesamling*. Stockholm: Liber, 1986.
- Söderberg, Bengt. Socialt arbete och organisation av socialtjänsten. I *Vad är socialt arbete?* Kerstin Lindholm och Kjell Askeland (red.), 125–136. Stockholm: Publica, 1981.
- Testa, Mark R. Organizational commitment, job satisfaction, and effort in the service environment. *Journal of Psychology*. Vol. 135, nr 2, 2011: 226–236.
- Tetzschner, Helge, Gundelach, Peter, Hillestrøm, Karsten & Brogaard, Henning. *Arbejdskraftens mobilitet 1*. Studie 30. Köpenhamn: Socialforskningsinstituttet, 1974.
- Tham, Pia. Why are they leaving? Factors affecting intention to leave among social workers in child welfare. *The British Journal of Social Work*. Vol. 37, nr 7, 2007: 1225–1246.
- Tham, Pia. *Arbetsvillkor i den sociala barnavården*. Akademisk avhandling. Institutionen för socialt arbete, Stockholms universitet, 2008.
- Tham, Pia. Mindre erfaren – mer utsatt? Nyexaminerade och mer erfarna socialsekreterares beskrivningar av sina arbetsvillkor 2003–2014. Socionomens forskningssupplement. *Socionomen*. Nr 6, 2013: 20–32.
- Thomas, Kecia M. *Diversity dynamics in the workplace*. Belmont: Wadsworth, 2005.
- Tollen, William B. (1960) *Study of staff losses in child welfare and family service agencies*. Washington D. C.: U.S. Department of Health, Education and Welfare, 1960.
- Topor, Alan, Denhov, Anne och Bülow, Per. Socialt arbete och människor med psykiska problem: en introduktion. *Socialvetenskaplig tidskrift*. Vol. 26, nr 1, 2019: 5–18.
- Torre, Margarita. Stopgappers? The occupational trajectories of men in female-dominated occupations. *Work and Occupations*. Vol. 45, nr 3, 2018: 283–312.
- Trevithick, Pamela. Revisiting the knowledge base of social work: a framework for practice. *British Journal of Social Work*. Vol. 38, nr 6, 2008: 1212–1237.
- Trost, Jan. *Enkätboken*. Lund: Studentlitteratur, 2001.
- Trydegård, Gun-Britt. Valfärdstjänster till salu: privatisering och alternativa driftformer under 1990-talet. I SOU 2001:52 *Valfärdstjänster i omvandling*, 2001.

- UKÄ. Statistikdatabas. Högskolan i siffror. 2018. <https://www.uka.se/statistik--analys/statistikdatabas-hogskolan-i-siffror.html> (Hämtad 2018-06-10).
- UKÄ. Statistik och analys. 2020. <https://www.uka.se/statistik--analys/> (Hämtad 2020-04-21).
- Ulfsdotter Eriksson, Ylva och Flisbäck, Marita. *Yrkesstatus. Erfarenhet, identitet och erkännande*. Malmö: Liber, 2011.
- Ulfsdotter Eriksson, Ylva. *Yrke*. Malmö: Liber, 2012.
- Vetenskapsrådet. *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet, 2017.
- Wahlgren, Lars. *SPSS steg för steg*. Lund: Studentlitteratur, 2012.
- Wallander, Lisa och Molander, Anders. Disentangling professional discretion: a conceptual and methodological approach. *Professions & Professionalism*. Vol. 4, nr 3, 2014: 1–19.
- Weiss-Gal, Idit och Welbourne, Penelope. The professionalization of social work: a cross-national exploration. *International Journal of Social Welfare*. Vol. 17, 2008: 281–290.
- Wermeling, Linda. Social work retention research: three major concerns. *Journal of Sociology, Social Work and Social Welfare*. Vol. 1, nr 3, 2009: 1–8.
- Whyte, William H. jr. *The organization man*. New York: Simon & Schuster, 1956.
- Wiklund, Stefan. Individ- och familjeomsorgens välfärdstjänster. I *Konkurrensens konsekvenser: vad händer med svensk välfärd?* Laura Hartman (red.), 111–145. Stockholm: SNS Förlag, 2011.
- Wilensky, Harold. The professionalization of everyone? *American Journal of Sociology*. Vol. 70, nr 2, 1964: 137–158.
- Wingfors, Stina S. *Socionomyrkets professionalisering*. Akademisk avhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet, 2004.
- Wånell, Sven Erik. *Statliga stimulansåtgärder för att främja kvalitén i äldreomsorgen*. Rapport. Stockholm: Stockholms läns äldrecentrum, 2016.
- Ydén, Karl. *”Kriget” och karriärsystemet: försvarsmaktens organiserande i fred*. Akademisk avhandling. Göteborg: Bokförlaget BAS, Handelshögskolan, 2008.

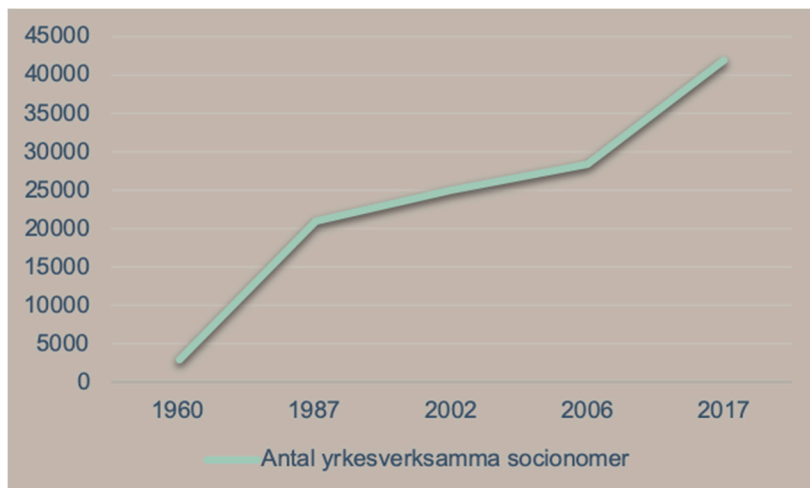
Appendix

Bilaga 1. Exempel ur den offentliga debatten på 2010-talet.

- Akademikerförbundet SSR. *Arbetsmarknad. Stor efterfrågan på socionomer*. 2020. <https://akademssr.se/yrkesfragor/socionom/arbetsmarknaden-socionomer> (Hämtad 2020-09-20).
- Akademikerförbundet SSR. *Krisen i socialtjänsten måste vändas nu*. 2015-02-05. <https://akademssr.se/post/krisen-i-socialtjansten-maste-vandas-nu>. (Hämtad 2016-12-05).
- Arbetsmiljöverket. *Krav på bättre arbetsmiljö för socialsekreterare*. 2016-10-18. <https://www.av.se/press/krav-pa-battre-arbetsmiljo-for-socialsekreterare/>. (Hämtad 2016-12-05).
- Astvik, Wanja & Melin, Marika. Arbetslivsforskare: Vem tar ansvar för socialtjänsten? *Dagens arena*. 2015-09-14. <http://www.dagensarena.se/opinion/arbetslivsforskare-vem-tar-ansvar-for-socialtjansten/> (Hämtad 2016-12-05).
- Axelsson, Cecilia. *Brist på handlingsutrymme försvårar socialt arbete*. 2017-09-14. <https://akademssr.se/post/brist-pa-handlingsutrymme-forsvarar-socialt-arbete>. (Hämtad 2018-01-25).
- Granstrand, Cecilia. Brist på socionomer i åtta av tio kommuner. *Dagens samhälle*. 2017-01-12. <https://www.dagenssamhalle.se/nyhet/brist-pa-socionomer-i-atta-av-tio-kommuner-30775> (Hämtad 2018-01-25).
- Grundell, Tomas och Magnusson, Veronica. Dålig arbetsmiljö hotar välfärden. *Dalarnas Tidning*. <http://www.dt.se/opinion/debatt/dalig-arbetsmiljo-hotar-valfarden-3> (Hämtad 2017-10-03).
- Hall, Patrik (2017) DN debatt. Allt fler styr och kontrollerar – allt färre gör själv jobbet. *Dagens Nyheter* 2017-11-22. <https://www.dn.se/debatt/allt-fler-styr-och-kontrollerar-allt-farre-gor-sjalva-jobbet/> (Hämtad 2018-01-05).
- IVO (Inspektionen för vård och omsorg) *Tar socialtjänsten sitt ansvar för barn och unga?* <https://www.ivo.se/publicerat-material/rapporter/tar-socialtjansten-sitt-ansvar-for-barn-och-unga/> (Hämtad 2016-12-05).

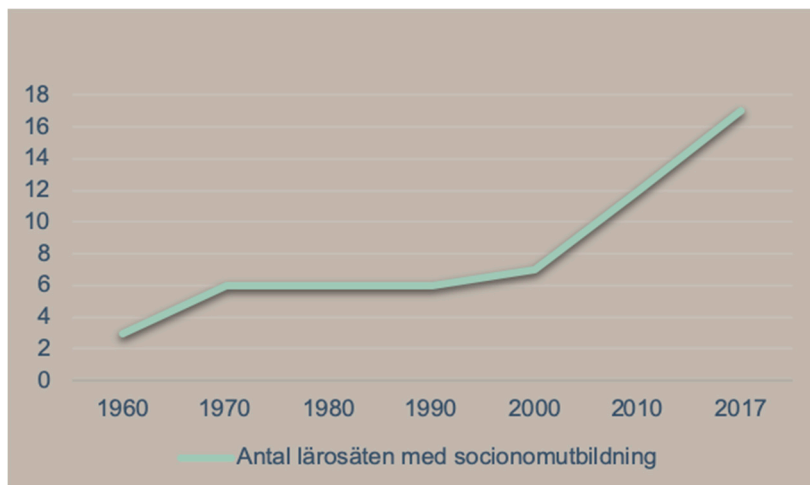
- Magnusson, Veronica. Vision: Skjut upp kravet på socionomkompetens i socialtjänsten. *Dagens arena*. <http://www.dagensarena.se/opinion/vision-skjut-upp-kravet-pa-socionomkompetens-i-socialtjansten/> (Hämtad 2017-10-03).
- Milde, Anders. Larm från socialtjänsten. *NackaVärmdöPosten med Hammarby sjöstad*. 2015-07-07. <https://etidning.nvp.se/91/NVP-Nacka/17081/2015-07-07/r/5/>. (Hämtad 2017-12-05).
- SKL (Sveriges Kommuner och Landsting) Initiativ för att säkra kompetens och minska personalomsättningen - fem exempel. Kompetensutveckling inom den sociala barn- och ungdomsvården. Stockholm: SKL, 2014.
- SKL (Sveriges Kommuner och Landsting) *Stabilitet som kompetensstrategi för social barn- och ungdomsvård*. Stockholm: Sveriges kommuner och landsting, 2013.
- Sonesson, Jenny. Sveriges socialsekreterare rättsstatens kanarifåglar. *Dagens Samhälle*. <https://www.dagenssamhalle.se/kronika/sveriges-socialsekreterare-raettsstatens-kanarifaglar-19091> (Hämtad 2018-01-25].
- SOU 2015:70 Högre utbildning under 20 år.
- Sveriges television. *Socionomerna fortsätter fly socialtjänsten*. 2015-07-21. <https://www.svt.se/nyheter/socionomerna-fortsatter-fly-socialtjansten>. (Hämtad 2017-10-03).
- Sveriges television *Här är de populäraste utbildningarna*. 2015-12-09. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/har-ar-de-popularaste-utbildningarna>. (Hämtad 2017-10-03).

Bilaga 2. Antal socionomer och lärosäten



* **Figur 1. Antal yrkesverksamma socionomer 1960–2017**

Beträffande år 1960: Bertilsson, Margareta. *The welfare state, the professions and citizens*, 127. I *The formation of professions: knowledge, state and strategy*, Rolf Torstendahl och Michael Burrage (red.), 114–133. London: Sage, 1990; Beträffande år 1987: Olsson, Siv. *Kuratorn förr och nu: sjukhuskurators arbete i ett historiskt perspektiv*, 156. Akademisk avhandling. Institutionen för socialt arbete, Göteborgs universitet, 1999; Beträffande år 2006: Kullberg. *Socionomkarriärer: om vägar genom yrkeslivet i en av välfärdsstatens nya professioner*, del 2, 3. Göteborg: Institutionen för socialt arbete, Göteborgs universitet, 2011. Antalet yrkesverksamma socionomer för år 2016 (40 774 individer) och 2017 (41 729 individer) har kommunicerats av Statistiska Centralbyrån (SCB) den 11 februari 2019.



Figur 2. Antal lärosäten med socionomutbildning 1960–2017.

Johnsson, Eva. *Socionomutbildningen*, 113 f. I *Med sikte på profession. Akademiska yrkesutbildningar vid ett nytt universitet*, Gunnar Olofsson och Otto Pettersson (red.), 113–142. Lund: Ariadne, 2011; Högskoleverket. *Utvärdering av socionomutbildningar*, 12. Högskoleverkets rapportserie 2000:6 R. Stockholm: Högskoleverket, 2000. UKÄ. Statistik och analys. <https://www.uka.se/statistik--analys/> (Hämtad 2020-04-21).

Bilaga 3. Bortfallsanalys

Efter ett urvalsförfarande i tre steg kom det aktuella urvalet i denna enkätstudie att bestå av individer med socionomexamen från åren 1987, 1997 och 2007. Totalt motsvarar urvalet 2 530 individer. De aktuella lärosätena för åren 1987 och 1997 var Göteborgs universitet, Lunds universitet, Stockholms universitet och Umeå universitet. Då antalet examina ökat över åren utökades de aktuella lärosäten för 2007 till att även inkludera Högskolan i Jönköping, Linköpings universitet, Malmö Högskola (nuvarande Malmö universitet) och Växjö universitet (nuvarande Linnéuniversitetet). Fördelningen över lärosäten presenteras i nedanstående tabell.

Tabell 1. Urvalets fördelning över lärosäten. Andel i procent.

Examensår	Lärosäte	Antal	Andel inom kohort	Andel av hela urvalet
1987	Göteborgs universitet	192	33	
	Lunds universitet	116	20	
	Stockholms universitet	181	31	
	Umeå universitet	98	16	
	Urval examensår 1987	587	100	23
1997	Göteborgs universitet	180	31	
	Lunds universitet	146	26	
	Stockholms universitet	152	26	
	Umeå universitet	94	17	
	Urval examensår 1997	572	100	23
2007	Göteborgs universitet	253	18	
	Högskolan i Jönköping	59	4	
	Linköpings universitet	76	6	
	Lunds universitet	269	20	
	Malmö högskola	171	12	
	Stockholms universitet	240	18	
	Umeå universitet	244	18	
	Växjö universitet	59	4	
	Urval examensår 2007	1 371	100	54
Hela urvalet		2 530		100

Av de 2 530 individer som ingick i urvalet var det inte möjligt att nå 28 individer med de tillgängliga adresser som fanns vid tillfället medan det för 37

individer inte gick att få fram några adressuppgifter. Därtill avböjde 6 individer medverkan i studien. När dessa individer räknas bort från urvalet består urvalet istället av 2 459 individer. Svar har inkommit från 1 416 individer med en fördelning över examensår och lärosäten enligt tabell 2 nedan.

Tabell 2. Svarsfördelning. Andel i procent.

Examensår	Lärosäte	Antal	Andel inom kohort	Andel av hela urvalet
1987	Göteborgs universitet	127	36	
	Lunds universitet	68	19	
	Stockholms universitet	111	31	
	Umeå universitet	49	14	
	Urval examensår 1987	355	100	25
1997	Göteborgs universitet	103	32	
	Lunds universitet	91	29	
	Stockholms universitet	79	25	
	Umeå universitet	46	14	
	Urval examensår 1997	319	100	23
2007	Göteborgs universitet	142	19	
	Högskolan i Jönköping	31	4	
	Linköpings universitet	52	7	
	Lunds universitet	152	21	
	Malmö högskola	76	10	
	Stockholms universitet	123	17	
	Umeå universitet	129	17	
	Växjö universitet	37	5	
	Urval examensår 2007	742	100	52
Hela urvalet		1 416		100

I förhållande till ett urval motsvarande 2 530 individer uppgår svarsfrekvensen till 56 procent. Det totala externa bortfallet uppgår då till knappt 44 procent. Om svarsfrekvensen istället beräknas i förhållande till de 2 459 individer som gått att nå och inte har avböjt medverkan uppgår andelen svar till 58 procent, där bortfallet motsvarar 42 procent.

Den grundläggande vitsen med kvantitativa undersökningar och statistisk analys är att resultaten ska vara generaliserbara. Bortfall; det vill säga mängden av icke-svar, innebär alltid en osäkerhet kring resultaten. Dessa icke-svar kan delas in i externt och internt bortfall eller i objektsbortfall och partiellt bortfall för att uttrycka det annorlunda. Objektsbortfall gäller hela frågeformulär och

partiellt bortfall gäller enskilda frågor. Detta avsnitt inleds med ett resonemang kring det externa bortfallet i denna enkätstudie och avslutas i det interna bortfallet.

Sett över tid har svarsfrekvenserna i enkätstudier sjunkit och numera är det vanligt med svarsfrekvenser på under 50 %, men en låg svarsfrekvens medför svårigheter i att specificera en enkätstudies representativitet. Färre svarande ger lägre kontroll över studien och större utrymme för slumpfel och systematiska fel och skevheter som uppkommer om de som inte svarat avviker från de svarande. En studies representativitet är dock i grunden viktigare att beakta än enbart själva svarsfrekvensen. I praktiken kan en studie utan skevheter eller systematiska fel och med en svarsfrekvens om endast 20 % vara mer representativ för målgruppen än en studie med svarsfrekvens om 75 % men med betydande skevheter och systematiska fel. Skevheter kan i viss mån justeras och motverkas med hjälp av statistiska metoder under förutsättning att de upptäcks. Oavsett svarsfrekvens är en bortfallsanalys genom detta resonemang motiverad för att kunna resonera kring i vilken grad resultaten kan anses representativa för målgruppen. Bortfall kan definieras som ”de element (objekt) i ramen som tillhör målpopulationen och man har planerat att undersöka, men som man ej fick något svar ifrån”.⁷⁴⁹

Samtliga nåbara individer med socionomexamen från angivna årtal och lärosäten utgjorde studiens stickprov. Totalt besvarades enkäten av 1 416 individer. I jämförelse med urvalet som presenteras i tabell 1 framgår av fördelningen i tabell 2 att individer i 1987-kohorten i någon mån har varit mer benägna att besvara enkäten än socionomerna i 2007-kohorten. En sådan skillnad följer ett vanligt mönster i enkätstudier, där äldre individer är mer benägna att besvara enkäter än yngre individer. Överlag har socionomer med examen från Göteborgs universitet, Linköpings universitet och Växjö universitet svarat i större utsträckning än andra medan socionomer med examen från Malmö högskola och Umeå universitet har varit mindre benägna att svara. Svarsfördelningens övergripande mönster i fråga om examenskohorter och lärosäten följer emellertid ganska väl urvalets fördelning.

Det finns registerdata avseende könsfördelning och ålder för målpopulationen; det vill säga data avseende de personer som tog socionomexamen vid givna år och lärosäten, vilket möjliggör en jämförelse mellan populationens fördelning i sin helhet och den grupp som har svarat. Om fördelningen av kön och ålder är lika i de två tyder det på att resultaten representerar målpopulationen. Visar det sig att de som har svarat tidigt på enkäten har svarat på samma

⁷⁴⁹ Dahmström, Karin. *Från datainsamling till rapport: att göra en statistisk undersökning*. Lund: Studentlitteratur, 2011.

sätt som de som svarat sent tyder det också på att resultaten är representativa. Statistik som är hämtad från Universitetskanslersämbetets och Statistiska Centralbyråns officiella hemsidor visar att 29 487 personer tog socionomexamen mellan åren 1986 och 2011. En sammanräkning av åren 1986–2011 ger en fördelning om 14 procent män och 86 procent kvinnor, medan genomsnittet för de aktuella åren 1987, 1997 och 2007 ger drygt 85 procent kvinnor och knappt 15 procent män. Under åren 1987, 1997 och 2007 har ungefär 3750 individer⁷⁵⁰ tagit socionomexamen vid landets lärosäten. Könsfördelningen varierar något över åren och antar följande fördelning avseende kön och ålder:

Tabell 3. Könsfördelning målpopulation*. Andel i procent.

Examensår	Kvinnor	Män	Totalt
1987 (n=934)	83	17	100
1997 (n=982)	81	19	100
2007 (n=1 834)	89	11	100
Hela målpopulationen (n=3 750)	85	15	100

* Med målpopulation menas här alla individer med socionomexamen från år 1987, 1997 och 2007 i Sverige. Beräknat på 4 690 individer (inklusive läsår 86/87 och 87/88). Källa: Universitetskanslerämbetet/Högskoleverket och SCB.

Som framgår av tabell 3 är den totala könsfördelningen för de tre åren 85 procent kvinnor och 15 procent män. Sett till denna studies urval, det vill säga utifrån de lärosäten som valts ut för de tre examensåren, motsvarar andelen kvinnor knappt 87 procent och andelen män drygt 13 procent av urvalet. När könsfördelningen istället handlar om respondenterna i det insamlade materialet motsvarar andelen kvinnor knappt 85 procent och andelen män 15 procent (se tabell 4).

Tabell 4. Könsfördelning respondenter. Andel i procent.

Examensår	Kvinnor	Män	Totalt
1987 (n=355)	84	16	100
1997 (n=319)	81	19	100
2007 (n=742)	90	10	100
Hela materialet (n=1 416)	85	15	100

När könsfördelningen bland respondenterna jämförs med både urval och målpopulation framgår en snarlik fördelning sett till både materialet i sin helhet

⁷⁵⁰ För år 1987 finns ingen tillgänglig statistik på årsbasis utan endast på läsårsbasis. Här har beräkningen gjorts på ett medelvärde av värdena i tillgänglig statistik för läsåren 86/87 och 87/88.

och till de tre examensåren. I tabell 5 nedan redovisas även könsfördelningen bland respondenterna och individerna i bortfallet.

Tabell 5. Könsfördelning i bortfall och bland respondenter.

	Kvinnor	Män	Totalt
Bortfall (n=1 114)	87	13	100
Respondenter (n=1 416)	86	14	100

Som framgår av tabell 5 har män i någon utsträckning varit mer benägna att svara än kvinnor, vilket är tydligast bland socionomerna i 1997-kohorten (17 procent män i bortfallet och 19 procent bland respondenterna). Variationen är liten i sammanhanget.

På liknande sätt är det med åldersfördelningen. Medelåldern är nära nog den samma när hela urvalet inkluderas – se tabell 6 och 7 nedan. Generellt framstår medelåldern som något högre för dem som svarat än för dem som inte svarat. Detta följer samma mönster som i många andra enkätstudier och var på så vis förväntat.

Tabell 6. Medelålder bland respondenter och inom bortfall. Medelålder i år.*

Examensår		Antal	Medelålder år 2014	Standard- avvikelse
1987	Bortfall	232	56,6	6,2
	Respondenter	355	57,2	6,4
	Examensår 1987	587	56,9	6,3
1997	Bortfall	249	46,2	6,8
	Respondenter	319	47,3	7,2
	Examensår 1997	568	46,8	7,1
2007	Bortfall	626	38,3	7,4
	Respondenter	742	38,9	7,7
	Examensår 2007	1 368	38,7	7,7
Hela urvalet	Bortfall	1 107	43,9	10,1
	Respondenter	1 416	45,4	10,6
	Urval totalt	2 523	44,7	10,4

* Uppgift saknas för 7 individer i bortfallet.

Variationen i ålder är överlag liten mellan individerna i bortfallet och respondenterna. Störst är variationen bland individer med examen från år 1997, där den genomsnittliga differensen mellan dem som svarat och dem som inte svarat är ca 1 år. Denna skillnad nyanseras något när dimensionen av kvinnor och män inkluderas i analysen. Avseende hela urvalsgruppen framgår att den grupp

som utgörs av män med examen från 1997 har den största variationen i ålder (ungefär 3 år) mellan dem som svarat och dem för vilka det av någon anledning inte finns något tillgängligt svar på frågeformuläret. När gruppen män i 1997-kohorten betraktas på detta sätt är det viktigt att vara uppmärksam på det ganska låga antalet som återfinns i denna delgrupp. Medelvärde blir här känsligt för skillnader mellan enskilda individer. Summan av detta resonemang blir att de svarande ganska väl representerar urvalet avseende ålders- och köns-mässig sammansättning.

Även om ålder och kön verkar ge god representativitet åt studien finns en osäkerhet beträffande befattning och verksamhetsområde i nuvarande arbete som inte är enkel att kontrollera. Andelen respondenter som svarat ”socialsekreterare” på frågan om nuvarande befattning uppgår till endast 22,6 procent. Då ytterligare alternativ som förste socialsekreterare, kombinationstjänst, fält-assistent och familjerättssekreterare läggs till utifrån otydlighet kring benämningar kan andelen möjliga socialsekreterare eventuellt komma upp till strax under 30 procent även om andelen troligtvis hamnar mellan 25 och 30 procent. I förhållande till tillgänglig yrkesstatistik är denna andel eventuellt något låg. Andelen socialsekreterare och kuratorer anges i denna statistik till cirka 43 procent av alla arbetande socionomer (SCB), men samtidigt lämnar inte sådan statistik något utrymme för variation mellan examenskohorter. Därigenom är det möjligt att statistiken blir missvisande.

Det partiella bortfallet i denna studie är lågt. För de allra flesta frågor befinner det sig på en nivå mellan 1 och 4 procent. Undantagen utgörs av frågan om kompetensutveckling som uppgår till 5 procent samt de båda avslutande och öppna frågorna om vad professionalism betyder och vilket drömjobbet är. Här uppgår det partiella bortfallet till 13 procent respektive 7 procent. Vad gäller kompetensutvecklingsfrågan verkar det som att respondenterna har haft svårigheter med att skilja denna från frågan om fortbildning. Konsekvensen har blivit att respondenter bortsett från denna fråga, vilket summerar vad som angetts i kommentarsfältet. Vidare har frågan om antal hemmavarande barn väckt en del svårigheter där inget svar har tolkats som att individen inte bor tillsammans med några barn. Dessutom verkar här ha funnits en tendens till att tolka frågan som ”Har du några barn?” och att då även uppge vuxna barn som inte längre bor i hemmet.

Bilaga 4. Tabeller

Tabell 4b. Nuvarande arbetsgivare utifrån kön inom samtliga kohorter. Andel i procent.

Arbetsgivare	1987-kohorten		1997-kohorten		2007-kohorten		Totala materialet	
	Kvinnor (n=231)	Män (n=50)	Kvinnor (n=247)	Män (n=52)	Kvinnor (n=644)	Män (n=74)	Kvinnor (n=1 122)	Män (n=176)
Kommun	59	58	56	56	73	55	66	56
Landsting	18	8	17	14	7	8	12	10
Stat	11	14	8	11	8	18	8	15
Privat företag	5	12	10	15	7	12	8	13
Eget företag	4	4	4	–	1	–	2	2
Frivilligorganisation	2	–	2	–	2	–	2	0
Övriga	1	4	3	4	2	6	2	4
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabell 5b. Privatanställda inom framträdande verksamhetsområden. Andel i procent.

Verksamhetsområde	Samtliga kohorter
Social barnavård (n = 286)	6
Missbruks- och öppenvård (n = 97)	3
Äldreomsorgen (n = 66)	5
LSS (n = 95)	12
Skola (n = 93)	9
Alla verksamhetsområden (n = 1 297)	13

Tabell 5c. 2007-kohorten fördelning över några framträdande verksamhetsområden utifrån examen från äldre och nyare lärosäten inom. Andel i procent.

Verksamhetsområde	Examen från äldre lärosäten (n = 528)	Examen från nyare lärosäten (n = 189)	2007-kohorten (n = 717)
Social barnavård	25	21	24
Missbruks- och öppenvård	10	5	9
Äldreomsorgen	7	10	8
LSS	7	14	9
Skola	7	11	8

Tabell 5d. Verksamhetsområden i 2007-kohorten utifrån lärosäte för examen. Korstabell. Andel i procent.

Lärosäte för examen	Sociala barnavården	Äldreomsorg	LSS-området	Övriga verksamhetsområden	Totalt
Lunds universitet (n = 150)	25	6	5	64	100
Stockholms universitet (n = 118)	25	11	8	56	100
Göteborgs universitet (n = 132)	25	8	7	60	100
Umeå universitet (n = 128)	27	6	6	61	100
Linköpings universitet (n = 51)	24	6	10	60	100
Malmö högskola (n = 74)	22	11	12	55	100
Växjö universitet (n = 36)	11	11	25	53	100
Högskolan i Jönköping (n = 28)	29	11	14	46	100
Alla lärosäten (n = 717)	24	8	9	59	100

Tabell 5e. Verksamhetsområden i 2007-kohorten utifrån lärosäte för examen. Korstabell. Andel i procent.

Lärosäte för examen	Äldreomsorgen och LSS-området	Övriga verksamhetsområden
Lunds universitet (n = 150)	11	89
Stockholms universitet (n = 118)	19	81
Göteborgs universitet (n = 132)	15	85
Umeå universitet (n = 128)	12	88
Linköpings universitet (n = 51)	16	84
Malmö högskola (n = 74)	23	77
Växjö universitet (n = 36)	36	64
Högskolan i Jönköping (n = 28)	25	75
Totalt (n = 717)	17	83

Chi²-värde 19,9 vid 7 df, p < 0,01.

Tabell 7b. Tjänstekategori i nuvarande arbete utifrån kön inom samtliga kohorter. Korstabell. Andel i procent.

Tjänstekategori	1987-kohorten		1997-kohorten		2007-kohorten		Totala materialet	
	Kvinnor (n = 232)	Män (n = 50)	Kvinnor (n = 248)	Män (n = 52)	Kvinnor (n = 645)	Män (n = 76)	Kvinnor (n = 1 125)	Män (n=178)
Utreda och bedöma	22	18	24	21	45	28	36	23
Chef	23	28	16	29	10	18	14	24
Kurator	20	4	22	13	14	12	17	10
Psykosocial rådgivning	16	12	13	8	12	11	13	10
Omsorg	–	–	3	3	6	7	4	3
Stab	5	14	6	12	3	7	4	10
Samordning	2	–	2	–	3	7	2	3
Specialiserad	7	8	7	6	1	3	4	5
Kombinerade funktioner	2	4	4	–	4	3	3	4
Annat, ej relaterat till socialt arbete	3	12	3	8	2	4	3	8
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabell 7c. Tjänstekategori i nuvarande arbete bland 2007-kohortens sacionomer med examen från äldre lärosäten. Korstabell. Andel i procent

	Stockholms universitet (n=119)	Göteborgs universitet (n=132)	Lunds universitet (n=150)	Umeå universitet (n=129)
Utreda och bedöma	47	47	47	42
Chefsfunktion	7	11	7	10
Kuratorsfunktion	16	15	9	13
Psykosocial rådgivningsfunktion	11	7	15	12
Omsorgsfunktion	3	6	–	12
Stabsfunktion	3	–	6	–
Samordningsfunktion	5	–	–	3
Specialiserad funktion	–	–	–	–
Kombinerade funktioner	4	7	5	–
Annat, ej relaterat till socialt arbete	3	–	6	3
Totalt	100	100	100	100

Markeringen – anger att det handlar om mindre än 3 procent av individerna, vilket här innebär enstaka individer.

Tabell 7d. Tjänstekategori i nuvarande arbete bland 2007-kohortens socionomer med examen från nyare lärosäten. Korstabell. Andel i procent.

	Växjö universitet (n=36)	Högskolan i Jönköping (n=29)	Malmö högskola (n=75)	Linköpings universitet (n=51)
Utreda och bedöma	28	24	40	37
Chefsfunktion	25	28	12	10
Kuratorsfunktion	17	21	13	20
Psykosocial rådgivningsfunktion	25	10	8	12
Omsorgsfunktion	–	7	9	6
Stabsfunktion	–	–	–	–
Samordningsfunktion	–	–	5	4
Specialiserad funktion	–	–	–	–
Kombinerade funktioner	–	–	–	–
Annat, ej relaterat till socialt arbete	–	–	–	–
Totalt	100	100	100	100

Tabell 9b. Regressionsmodeller. Styrande faktorer i karriärerna utifrån tjänstekategorier. Logistisk regressionsanalys.

	Omsorgs- funktion		Stabsfunktion		Samordnings- funktion		Specialiserad funktion	
	Exp (B)	Sig	Exp (B)	Sig	Exp (B)	Sig	Exp (B)	Sig
Arbetsuppgifternas innehåll	0,8	ns	1,3	ns	0,8	ns	2,8	ns
Möjlighet till personlig utveckling	1,3	ns	1,7	ns	–	ns	1,7	ns
Möjlighet att påverka och förändra	1,1	ns	1,2	ns	2,0	ns	1,5	ns
Ökad autonomi och självständighet	0,8	ns	2,7	*	0,6	ns	1,6	ns
Uppmuntrad att söka	0,6	ns	1,6	ns	1,2	ns	1,2	ns
Arbeten med stort ansvar	0,9	ns	1,7	ns	1,7	ns	1,9	ns
Möjlighet till fortbildning och k.utv	1,3	ns	0,9	ns	1,2	ns	1,1	ns
Möjlighet till specialisering	0,7	ns	1,0	ns	2,0	ns	1,7	ns
Slumpen och tillfälligheter	2,9	**	0,9	ns	2,5	*	1,3	ns
Möjligt att kombinera arbete med familj	0,4	**	1,2	ns	0,8	ns	1,3	ns
Bestämde under utbildningen	1,5	ns	0,4	*	1,0	ns	1,0	ns
Bestämde redan före utbildningen	1,8	ns	0,6	ns	0,9	ns	0,6	ns
Arbete utifrån organisation	1,0	ns	0,9	ns	0,7	ns	1,9	ns
Lönen	0,5	ns	1,0	ns	2,0	ns	1,5	ns
Hög status bland socionomer	0,5	ns	1,2	ns	1,2	ns	0,9	ns
Möjlighet till deltid	1,9	ns	0,4	ns	0,5	ns	0,5	ns
Inga arbeten att välja på	1,3	ns	0,7	ns	0,5	ns	0,2	ns
Intercept	0,1	***	0,01	***	0,0	ns	0,01	***
Nagelkerkes R ²	<i>0,11</i>		<i>0,1</i>		<i>0,12</i>		<i>0,11</i>	
n	51		60		28		46	

***p < 0,001; **p < 0,01; *p < 0,05

Tabell 11b. Utbildning efter socionomexamen. Andel i procent.

	1987- kohorten (n=281)	1997- kohorten (n=294)	2007- kohorten (n=704)	Totala materialet (n=1 279)
Någon form av utbildning efter examen	93	95	83	88

Tabell 12b. Tjänstekategorier och vidareutbildning. Korstabell. Andel i procent.

	Omsorgs- funktion (n = 50)	Stabs- funktion (n = 63)	Samordnings- funktion (n = 30)	Specialiserad funktion (n = 50)	Alla tjänste- kategorier (n = 1 190)
Magisterexamen	–	6	7	20	4
Masterexamen	2	3	3	6	2
Fil.dr-examen	–	–	–	14	1
Steg 1 psykoterapi	4	10	23	28	16
Steg 2 psykoterapi	–	–	3	14	2
Diakoni	–	–	–	–	1
Annan akademisk utbildning	10	19	7	12	9
MI	60	30	63	24	49
Manualbaserad metod	34	29	43	18	26
Lösningsfokuserad metod	24	24	33	22	25
Ledarskap	4	24	30	20	16
Coach	6	10	7	8	6
Anknytningsteori	6	6	17	10	13
Annan utbildning	38	48	47	56	46

Tabellen redovisar andelen socionomer med olika vidareutbildningar för de 4 mindre framträdande tjänstekategorierna samt för alla tjänstekategorier.

Tabell 13b. Faktorladdningar för engagemang i organisation.

	Faktor 1	Faktor 2
För mina vänner berättar jag att arbetsplatsen är ett mycket bra ställe att arbeta på	0,85	
Jag vill arbeta ... i den organisation där jag för närvarande arbetar	0,82	
Arbetsplatsen inspirerar mig verkligen till att göra mitt bästa	0,82	
Upplever Du tillhörighet i förhållande till den arbetsorganisation i vilken Du arbetar?	0,71	
För mig är det mycket viktigt att jag genom mitt arbete bidrar till organisationens måluppfyllelse		0,80
I mitt arbete anser jag mig i första hand representera den organisation där jag arbetar snarare än min yrkesgrupp		0,86

Principal Component Analysis, Eigenvalue > 1, Varimax rotation.

Tabell 14b. Faktorladdningar för kunskapstyper i kunskapsanvändning.

	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
Beprovad vetenskap			0,89
Nya forskningsrön			0,87
Evidensbaserade metoder			0,82
Lagar och regler	0,79		
Anvisningar och riktlinjer	0,83		
Rådande rutiner och praxis	0,64		
Administrativa rutiner	0,82		
Administrativa system/datasystem	0,81		
Personliga erfarenheter		0,58	
Relationsanknutna färdigheter		0,71	
Vardagskunskap		0,81	
Empati och inlevelse		0,69	
Sunt förnuft		0,63	

Principal Component Analysis, Eigenvalue > 1, Varimax rotation

Tabell 15b. Faktorladdningar för styrningsformer i arbetet.

	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4
Genomför arbetsuppgifter på sätt som du anser är de rätta	0,79			
Kan göra de insatser du anser att du ska i ditt yrke	0,81			
Arbetar självständigt med hög nivå av handlingsutrymme	0,86			
Utför arbete efter chefens direktiv		0,83		
Måste ha chefens godkännande i arbetet		0,77		
Är styrd av chefer		0,81		
Är beroende av kollegors kunskande			0,90	
Kollegor är beroende av ditt kunskande			0,91	
Möjlighet att diskutera med kollegor kring svåra avgränsningar				0,82
Möjlighet att diskutera med kollegor				0,83

Principal Component Analysis, Eigenvalue > 1, Varimax rotation.

Tabell 16b. Faktorladdningar för former av arbetsautonomi.

	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
Bestämmer över uppläggningsen av arbetet	0,85		
Bestämmer när olika arbetsuppgifter ska göras	0,82		
Bestämmer över hur arbetsuppgifter ska utföras	0,79		
Bestämmer över arbetstakt	0,63		0,47
Inflytande över arbetssituation	0,57		0,53
Hinner förbereda inför kontakt med tredje part			0,74
För mycket att göra i arbetet			-0,85
Kan komma till tals med kollegor		0,72	
Kan komma till tals med chef/er		0,76	
Är någon som räknas av kollegor		0,79	
Är någon som räknas av chef/er		0,79	

Principal Component Analysis, Eigenvalue > 1, Varimax rotation.

Tabell 17b. Faktorladdningar för extern autonomi.

	Faktor 1
Tillvaratas kompetens av tredje part	0,77
Tillvaratas kompetens av kollegor inom andra yrken	0,72
Tillvaratas kompetens av kollegor inom samma yrke	0,71
Tillvaratas kompetens av Dina arbetsledare	0,72
Kommer kompetensen till användning av tredje part	0,65

Principal Component Analysis, Eigenvalue > 1.

Tabell 19b. Antal anställningar under yrkeskarriären. Korstabell. Andel i procent.

	1987-kohorten (n = 259)	1997-kohorten (n = 274)	2007-kohorten (n = 666)	Totala materialet (n = 1 199)
1–3	31	38	70	55
4–7	50	53	29	39
8 eller fler	19	9	1	7
Totalt	100	100	100	100

Tabell 20b. Tid i nuvarande arbete utifrån kohorter. Korstabell. Andel i procent.

	1987- kohorten (n = 261)	1997- kohorten (n = 277)	2007- kohorten (n = 665)	Totala materialet (n = 1 203)
Nyanställd	6	8	14	11
6 månader till mindre än 2 år	11	18	24	20
2 år till mindre än 5 år	23	26	34	30
5 år eller längre	60	48	28	39
Totalt	100	100	100	100

Tabell 21b. Typ av anställning i nuvarande arbete. Korstabell. Andel i procent.

	1987- kohorten (n = 257)	1997- kohorten (n = 277)	2007- kohorten (n = 666)	Totala materialet (n = 1 194)
Tillsvidareanställning	91	92	89	91
Tidsbegränsad anställning	4	3	9	6
Andra anställningsförhållanden	5	5	2	3
Totalt	100	100	100	100

Chi²-värde 18,5 vid 4 df, p < 0,01

Tabell 22b. Typ av anställning i förra arbetet. Korstabell. Andel i procent.

	1987- kohorten (n = 257)	1997- kohorten (n = 277)	2007- kohorten (n = 666)	Totala materialet (n = 1 194)
Tillsvidareanställning	87	87	70	77
Tidsbegränsad anställning	12	12	29	22
Andra anställningsförhållanden	1	1	1	1
Totalt	100	100	100	100

Tabell 25b. Flyttberedskap utifrån vilja att byta arbete och kohorter. Korstabell. Andel i procent.

	1987- kohorten (n = 256)	1997- kohorten (n = 265)	2007- kohorten (n = 658)	Totala materialet (n = 1 179)
Vill inte byta arbete	73	71	62	66
Vill byta arbete	27	29	38	34
Totalt	100	100	100	100

Chi²-värde 14,7 vid 2df, p < 0,01.

Tabell 26b. Faktorladdningar för avsikt att byta arbete.

	Faktor 1	Faktor 2
Söker aktivt efter arbete i nuvarande organisation	0,89	
Kommer inom 1 år att söka arbete i nuvarande organisation	0,89	
Söker aktivt efter arbete i annan organisation		0,74
Kommer inom 1 år att söka arbete i annan organisation		0,82
För tillfället ingen avsikt att sluta nuvarande arbete		-0,84
Det är osannolikt att söka arbete i annan organisation inom 1 år		-0,84

Principal Component Analysis, Eigenvalue > 1, Varimax rotation.

Bilaga 5. Enkäten



LUNDS
UNIVERSITET

Socialhögskolan

Hej!

Välkommen till att delta i denna undersökning om ditt yrke och arbete som riktar sig till dig med socionomexamen från något svenskt lärosäte under åren 1987, 1997 eller 2007. Denna enkät har utvecklats i mitt pågående avhandlingsarbete för att fånga viktig information som har att göra med ditt arbetsliv och din arbetslivskvalitet i tiden efter avlagd socionomexamen. Jag vill veta hur du som professionell upplever olika faktorer i ditt arbete och i ditt yrkes- och arbetsliv, den egna karriären, den organisation som du arbetar i samt motiv till att byta arbete eller till att stanna kvar i nuvarande arbete. ***Din medverkan i denna studie är mycket viktig*** för att nå kunskap om oss socionomer som professionell grupp.

Än en gång, Din medverkan är mycket viktig! Det tar ungefär 30 minuter att fylla i enkäten. Efter ifyllandet skickar du den åter till mig i det adress- och portoförsedda svarskuvertet. Naturligtvis är deltagandet frivilligt och all data anonymiseras bland annat genom oberoende kuvertöppnare vid Lunds universitet. Konfidentialitet garanteras. Deltagandet är frivilligt. Information om hantering av personuppgifter finns i den bilaga som följer direkt efter enkäten. Ytterligare information om studien samt möjlighet till att ställa frågor och lämna synpunkter ges via telefon eller mail: Mikael.Bengtsson@soch.lu.se. Tack på förhand!

Vänliga hälsningar

Mikael Bengtsson
Socionom/Fil. kand. Folkhälsovetenskap
Doktorand och lärare
Socialhögskolan, Lunds universitet
Tel. 070-364 21 51

Här följer några *bakgrundsfrågor* som handlar om Dig.
Sätt ett kryss i rutan vid det eller de svarsalternativ som stämmer för Dig.

1. Vilket år är Du född? 19 _____

2. Är Du kvinna eller man?

- Kvinna
- Man

3. Vilket är Ditt civilstånd?

- Ensamstående
- Sambo
- Särbo
- Gift
- Fränskild
- Änka/änkling

4. Om Du regelbundet (minst halva tiden av varje månad) bor tillsammans med barn:
Hur många är barnen och i vilka åldrar är de?

Antal barn: _____ i åldrarna 0-5 år 6-12 år 13 år eller äldre

5. I vilken del av Sverige bor Du?

- Norrland
- Svealand
- Götaland
- Bor ej i Sverige

6. I vilken typ av område bor Du?

- Storstad med fler än 200 000 invånare, centralt
- Storstad med fler än 200 000 invånare, i ytterområde/förort
- Större stad med 50 000 - 200 000 invånare, centralt
- Större stad med 50 000 - 200 000 invånare, ytterområde
- Mindre stad med färre än 50 000 invånare
- Tätort som inte är stad
- Landsbygd

Här följer några frågor om Din **arbetslivserfarenhet** efter socionomexamen.
Sätt ett kryss i rutan vid det eller de svarsalternativ som stämmer för Dig.

7a. Vilket år tog Du socionomexamen?

- 1987
- 1997
- 2007

b. Vid vilket lärosäte tog Du socionomexamen? _____

8. Vilka utbildningar har Du gått efter socionomexamen?

- Ingen annan utbildning
- Annan akademisk utbildning, ej socialt arbete
- Filosofie magisterexamen i socialt arbete
- Filosofie masterexamen i socialt arbete
- Filosofie doktorsexamen i socialt arbete
- Ledarskapsutbildning
- Steg 1 Psykoterapiutbildning
- Legitimerad psykoterapeut
- Diakon
- Coach-utbildning
- Utbildning i någon manualbaserad metod (ex. ASI)
- Utbildning i Motiverande samtal/Motiverande intervju
- Utbildning i Lösningfokuserad metod
- Utbildning i Anknnytningsteori
- Annan, nämligen (*var vänlig texta*) _____

9. Hur många års sammanlagd arbetslivserfarenhet har Du efter Din socionomexamen?

- mindre än ett år
- 1 till mindre än 2 år
- 2 till mindre än 5 år
- 5 till mindre än 10 år
- 10 till mindre än 15 år
- 15 till mindre än 20 år
- mer än 20 år

10. Hur många anställningar har Du totalt haft sedan Du tog Din socionomexamen?

- ingen → gå till fråga 51
- 1 → gå till fråga 12
- 2 - 3
- 4 - 7
- 8 - 12
- 13 eller fler

11a. Var hade Du Din anställning i Ditt förra arbete?

- Kommun
 - Landsting
 - Stat
 - Privat företag
 - Eget företag
 - Internationell organisation
 - Frivilligorganisation
 - Annat, nämligen *(var vänlig texta)* _____
-

b. Vilket verksamhetsområde arbetade Du inom i Ditt förra arbete? *(flera alternativ kan väljas)*

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Social barnavård | <input type="checkbox"/> Hälso- sjukvård, primärvård | <input type="checkbox"/> Arbetsmarknadsinsatser |
| <input type="checkbox"/> Skola | <input type="checkbox"/> Hälso- sjukvård, somatik | <input type="checkbox"/> Institutionsvård |
| <input type="checkbox"/> Familjefrågor | <input type="checkbox"/> Ekonomiskt bistånd | <input type="checkbox"/> Migrationsfrågor |
| <input type="checkbox"/> Socialtjänst för vuxna | <input type="checkbox"/> Kriminalvård | <input type="checkbox"/> Psykiatri/socialpsykiatri |
| <input type="checkbox"/> Äldreomsorg | <input type="checkbox"/> Försäkringskassa | <input type="checkbox"/> Utveckling, utvärdering |
| <input type="checkbox"/> Funktionsnedsättningar | <input type="checkbox"/> Personalfrågor | <input type="checkbox"/> Forskning |
| <input type="checkbox"/> Utbildning | <input type="checkbox"/> Frivilligorganisation | |
| <input type="checkbox"/> Annat, nämligen <i>(var vänlig texta)</i> _____ | | |
-

c. Vilken anställningsform hade Du i Ditt förra arbete?

- Tillsvidare anställning, heltid
- Tillsvidare anställning, deltid
- Vikariat
- Projektanställning
- Provanställning
- Timanställning

d. Hur benämndes den befattning som Du hade i Ditt förra arbete?

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> Socialsekreterare | <input type="checkbox"/> Behandlingsassistent | <input type="checkbox"/> Rehabhandläggare |
| <input type="checkbox"/> Kurator i hälso- och sjukvård | <input type="checkbox"/> Familjebehandlare | <input type="checkbox"/> LSS-handläggare |
| <input type="checkbox"/> Skolkurator | <input type="checkbox"/> Frivårdsinspektör | <input type="checkbox"/> Fältassistent |
| <input type="checkbox"/> Biståndsbedömare | <input type="checkbox"/> Familjerättssekreterare | <input type="checkbox"/> Handläggare |
| <input type="checkbox"/> Enhetschef | <input type="checkbox"/> Avdelningschef | <input type="checkbox"/> Gruppledare |
| <input type="checkbox"/> Coach | <input type="checkbox"/> Diakon | |
| <input type="checkbox"/> Annan befattning, nämligen <i>(var vänlig texta)</i> _____ | | |
-

e. Innebar Ditt senaste byte av anställning att Du bytte arbete enligt något eller några av följande alternativ *(flera alternativ kan väljas)*:

- inom samma organisation
- till annan organisation
- inom samma förvaltning
- till annan förvaltning
- inom samma avdelning
- till annan avdelning
- inom samma enhet
- till annan enhet

f. Innebar Ditt senaste byte av anställning att Du bytte något av följande alternativ *(flera alternativ kan väljas)*:

- Chef
- Arbetskamrater
- Arbetsuppgifter
- Inget av ovanstående

g. Hur upplever Du att Din arbetsituation förändrades efter Ditt senaste arbetsbyte?

- Den blev bättre
- Den blev väsentligen bättre, men något sämre i vissa delar
- Den blev varken bättre eller sämre
- Den blev väsentligen sämre, men något bättre i vissa delar
- Den blev sämre

Här följer några frågor om Din *karriärutveckling* efter socionomexamen.
Sätt ett kryss i rutan vid det svarsalternativ som stämmer för Dig.

12. Vad har i huvudsak styrt Dig i karriären? Var god ta ställning till följande påståenden.

	Instämmer helt	Instämmer delvis	Varken eller	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
Slumpen och tillfälligheter har avgjort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har valt arbete utifrån lönen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har haft en strävan efter arbeten som gett mig autonomi och självständighet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har haft en strävan efter arbeten med möjlighet att påverka och förändra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har valt arbeten som har hög status inom socionomfältet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har valt arbeten som ger möjlighet till personlig utveckling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har valt arbeten utifrån arbetsuppgifternas innehåll	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har valt arbeten utifrån möjlighet till kompetensutveckling och fortbildning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har haft en strävan efter arbeten som innebär stort ansvar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det har inte funnits andra arbeten att välja på	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har blivit uppmuntrad att söka vissa arbeten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har haft en strävan att specialisera mig inom ett område	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har valt arbeten som går att kombinera med barn och familjeliv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Under utbildningen kom jag fram till vad jag ville arbeta med och har valt arbeten utifrån detta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Redan före utbildningen hade jag bestämt vad jag ville arbeta med och har valt arbeten utifrån detta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har valt arbeten med möjlighet till deltidarbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har valt arbete utifrån organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Hur nöjd är Du med Din karriär efter socionomexamen?

- Mycket nöjd
- Ganska nöjd
- Varken nöjd eller missnöjd
- Ganska missnöjd
- Mycket missnöjd

14. Om Du hade kunnat välja om, hade Du då valt socionomutbildningen igen?

- Ja
- Nej
- Vet inte

Här följer några frågor om Din **nuvarande arbetsituation**.
Sätt ett kryss i rutan vid det svarsalternativ som stämmer för Dig.

15. Vilken är Din nuvarande huvudsakliga sysselsättning?

- Förvärvsarbetande med en huvudsaklig anställning
- Förvärvsarbetande med två anställningar
- Egen företagare
- Föräldraledig, sedan _____
- Sjukskriven, sedan _____
- Pågående rehabilitering
- Arbetslös, sedan _____ (var god fortsätt till fråga 51)
- Studerande, tjänstledig sedan _____
- Studerande, saknar anställning (var god fortsätt till fråga 51)
- Pensionerad, sedan _____ (var god fortsätt till fråga 51)

16. Vem är Din nuvarande huvudsakliga arbetsgivare?

- Kommun
- Landsting
- Stat
- Privat företag
- Eget företag
- Internationell organisation
- Frivilligorganisation
- Annat, nämligen (var vänlig texta) _____

17. Vilken är Din nuvarande anställningsform?

- Tillsvidare anställning
- Vikariat
- Projektanställning
- Provanställning
- Egen företagare
- Tjänstledig
- Timanställning

18. Hur länge har Du haft Din nuvarande anställning?

- Nyanställd, mindre än 6 mån
- 6 månader - mindre än 2 år
- 2 år - mindre än 5 år
- 5 år - mindre än 9 år
- 9 år - mindre än 14 år
- 14 år - mindre än 19 år
- 19 år eller mer

19. Vilket verksamhetsområde arbetar Du inom?

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Social barnavård | <input type="checkbox"/> Skola | <input type="checkbox"/> Arbetsmarknadsinsatser |
| <input type="checkbox"/> Hälso- sjukvård, primärvård | <input type="checkbox"/> Familjefrågor | <input type="checkbox"/> Institutionsvård |
| <input type="checkbox"/> Hälso- sjukvård, somatik | <input type="checkbox"/> Ekonomiskt bistånd | <input type="checkbox"/> Migrationsfrågor |
| <input type="checkbox"/> Socialtjänst för vuxna | <input type="checkbox"/> Kriminalvård | <input type="checkbox"/> Psykiatri/socialpsykiatri |
| <input type="checkbox"/> Äldreomsorg | <input type="checkbox"/> Försäkringskassa | <input type="checkbox"/> Utveckling, utvärdering |
| <input type="checkbox"/> Funktionsnedsättningar | <input type="checkbox"/> Personalfrågor | <input type="checkbox"/> Forskning |
| <input type="checkbox"/> Utbildning | <input type="checkbox"/> Frivilligorganisation | |
| <input type="checkbox"/> Annat, nämligen (<i>var vänlig texta</i>): _____ | | |
-

20. Hur benämns den befattning Du har i Din nuvarande anställning?

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Socialsekreterare | <input type="checkbox"/> Behandlingsassistent | <input type="checkbox"/> Rehabhandläggare |
| <input type="checkbox"/> Kurator i hälso- och sjukvård | <input type="checkbox"/> Familjebehandlare | <input type="checkbox"/> LSS-handläggare |
| <input type="checkbox"/> Skolkurator | <input type="checkbox"/> Frivårdsinspektör | <input type="checkbox"/> Fältassistent |
| <input type="checkbox"/> Biståndsbedömare | <input type="checkbox"/> Familjerättssekreterare | <input type="checkbox"/> Handläggare |
| <input type="checkbox"/> Enhetschef | <input type="checkbox"/> Avdelningschef | <input type="checkbox"/> Gruppledare |
| <input type="checkbox"/> Coach | <input type="checkbox"/> Diakon | |
| <input type="checkbox"/> Annan befattning, nämligen (<i>var vänlig texta</i>): _____ | | |
-

21. Vilka är Dina huvudsakliga arbetsuppgifter? (flera alternativ kan väljas)

- Utredning och bedömning
 - Handläggning och dokumentation
 - Råd och stöd
 - Behandlingsarbete
 - Psykosocialt arbete
 - Specialist/expert, inom _____
 - Arbetsledning
 - Biståndsbedömning
 - Rehabilitering
 - Undervisning
 - Metodutveckling
 - Grupputveckling
 - Organisationsutveckling
 - Samhällsarbete
 - Annat, nämligen (var god texta): _____
-

22. Vilken är Din ungefärliga månadslön före skatt? _____ kronor/mån.

23. Ta ställning till följande påståenden beträffande Din lön:

	Instämmer helt	Instämmer delvis	Varken eller	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
Jag är nöjd med min lön.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag är välbetald i förhållande till kollegor med likvärdiga arbetsuppgifter och erfarenheter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24. Är Du medlem i något yrkesförbund (exempelvis Svensk Kuratorsförening)?

- Nej, jag har aldrig varit ansluten
- Nej, men jag har varit medlem tidigare
- Vet ej
- Ja, nämligen i (var god ange hela namnet) _____

25. Är Du ansluten till någon arbetslöshetskassa (a-kassan)?

- Nej, jag har aldrig varit ansluten
- Nej, men jag har varit ansluten tidigare
- Vet ej
- Ja

26. Med vilken tjänstgöringsgrad arbetar Du för närvarande på Ditt huvudsakliga arbetsställe?

- Heltid
- 75 % av heltid
- 50 % av heltid
- 25 % av heltid eller mindre
- Annan, nämligen _____

27. Hur lång sammanlagd restid har Du dagligen till och från arbetet? ____ timmar ____ minuter

28. Vilket eller vilka av följande alternativ beskriver bäst hur Din arbetstid är förlagd?

- Dagtid
- Schema med kväll, natt och/eller helg
- Natt
- Jourtjänstgöring
- Dagtid blandat med jourtjänstgöring
- Schematjänstgöring blandat med jourtjänstgöring
- Dagtid och icke-dagtid blandat
- Arbetstidens förläggning växlar med organisationens behov
- Arbetstidens förläggning styrs till större delen av mig

29 a. Hur många timmar arbetar Du vanligtvis per vecka i Ditt arbete (exklusive restid till och från arbetet)?

- | | | |
|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> 15 timmar eller mindre | <input type="checkbox"/> 26 - 30 timmar | <input type="checkbox"/> 41 - 45 timmar |
| <input type="checkbox"/> 16 - 20 timmar | <input type="checkbox"/> 31 - 35 timmar | <input type="checkbox"/> 46 - 50 timmar |
| <input type="checkbox"/> 21 - 25 timmar | <input type="checkbox"/> 36 - 40 timmar | <input type="checkbox"/> Fler än 50, nämligen _____ timmar |

b. Om Du i stort sett varje vecka arbetar timmar utöver Din ordinarie tjänstgöring, var god ange det eller de huvudsakliga skälen (max två) till att Du arbetar sådan övertid:

- Arbetsanhopning inom ramen för min tjänst
- För att hinna med det som förväntas av mig
- Ersättningen
- Engagemang och intresse
- Lojalitet gentemot arbetsorganisationen
- Lojalitet gentemot kollegor
- Lojalitet gentemot tredje part (ex. klienter/patienter/anställda)
- Beordrat arbete
- Ökad erfarenhet
- Annat, nämligen (var vänlig texta) _____

30. I vilken grad upplever Du i Ditt dagliga arbete att Du...

	I mycket hög grad	I ganska hög grad	Varken eller	I ganska låg grad	I mycket låg grad
själv bestämmer om uppläggningsen av det egna arbetet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
själv bestämmer när olika arbetsuppgifter ska göras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
själv bestämmer över hur Dina arbetsuppgifter ska utföras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
själv bestämmer över Din arbetstakt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
har inflytande över Din arbetssituation?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
hinner förbereda Dig inför kontakt med tredje part (ex. kund, klient, patient, anställda)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
har för mycket att göra i Ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Här följer några frågor om mer **generella professionsaspekter**.
Sätt ett kryss i rutan vid det svarsalternativ som stämmer för Dig.

31. Ta ställning till följande påståenden om Ditt arbete:

	Instämmer helt	Instämmer delvis	Varken eller	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
Jag är stolt över mitt arbete.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbetet känns som ett kall.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbetet betyder mer än familj för mig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mitt arbete betyder mer än fritid för mig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag arbetar enbart för inkomsten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Detta arbete ger personlig tillfredsställelse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag upplever att mitt arbete värderas lågt på denna arbetsplats.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mitt arbete är viktigt och belönande.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag undrar ofta över vad det viktiga med mitt arbete är.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32. I vilken grad...

	I mycket hög grad	I ganska hög grad	Varken eller	I ganska låg grad	I mycket låg grad
tillvaratas Din kompetens av klienter/kunder/patienter/elever/underordnade (tredje part)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tillvaratas Din kompetens av kollegor inom andra yrken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tillvaratas Din kompetens av Dina kollegor inom samma yrke?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tillvaratas Din kompetens av Dina arbetsledare?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kommer Din kompetens till användning av tredje part (ex. kund, klient, patient, anställda)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
har Du generellt sett förtroende för socionomers bedömningar och beslut?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33. Var vänlig ta ställning till följande påståenden: Mitt nuvarande arbete baseras på...

	I mycket hög grad	I ganska hög grad	Varken eller	I ganska låg grad	I mycket låg grad
rådande rutiner och praxis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
personlig erfarenhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
relationsanknutna färdigheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vardagskunskap	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
empati, inlevelse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
beprövad vetenskap	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nya forskningsrön	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
lagar och regler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
anvisningar och riktlinjer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sunt förnuft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
evidensbaserade metoder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
administrativa rutiner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
administrativa system/datasystem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34. I vilken grad utmärks Ditt nuvarande arbete av att Du...

	I mycket hög grad	I ganska hög grad	Varken eller	I ganska låg grad	I mycket låg grad
ställs inför svåra moraliska dilemman?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ställs inför svåra juridiska dilemman?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
upplever emotionellt påfrestande relationer med tredje part (d v s till klienter/patienter eller, om Du är chef, anställda)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
upplever stimulerande och intressanta relationer med tredje part?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
upplever hotfulla relationer från tredje part?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
upplever emotionellt påfrestande relationer med kollegor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
diskuterar med kollegor kring svåra avgränsningar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
genomför arbetsuppgifter utifrån Dina kunskaper på sätt som Du anser vara de rätta?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
arbetar självständigt med hög nivå av handlingsutrymme?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kan göra de insatser som Du anser att Du ska göra i Ditt yrke?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
upplever emotionellt påfrestande relationer med chef eller chefer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
utför arbetsuppgifter efter chefens direktiv?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
måste ha chefens godkännande i det vardagliga arbetet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
utför en för stor mängd administrativa arbetsuppgifter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
arbetar i en användarvänlig datamiljö?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kan ge synpunkter och kritik avseende ledning och styrning utan risk för represalier?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kan förstå något syfte med det Du gör?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
är styrd av chefer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35. Hur viktigt är följande för Dig i Ditt arbete?

	Mycket viktigt	Ganska viktigt	Varken eller	Mindre viktigt	Helt oviktigt
Att arbetet bidrar till att utveckla min personlighet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att jag får hög lön och andra materiella förmåner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att arbetet är lugnt, tryggt och välordnat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att jag har ett tryggt arbete med regelbunden inkomst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att den fysiska arbetsmiljön är säker och hälsosam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att jag får använda min fantasi och kreativitet i arbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att jag får använda mina praktiska färdigheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att jag får använda mina teoretiska kunskaper	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Mycket viktigt	Ganska viktigt	Varken eller	Mindre viktigt	Helt oviktigt
Att min utbildning kommer till användning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att jag får vara till hjälp för andra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att mitt arbete utmanar mig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att mitt arbete innebär kompetensutveckling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att jag arbetar med stort självbestämmande	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att jag arbetar efter chefens godkännande	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att jag får tydlig styrning och tydliga direktiv i det vardagliga arbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att jag har möjlighet att diskutera med kollegor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att arbeta i flerprofessionella arbetsgrupper eller team	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att arbeta i enprofessionella arbetsgrupper eller team	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att samarbeta med företrädare för andra organisationer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Regelbunden extern handledning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

36. Skulle Du själv med tillit ta emot de tjänster som Din verksamhet erbjuder individer?

- Ja, definitivt
- Ja, men bara av mig och vissa kollegor
- Ja, men bara tjänster av mig
- Ja, men bara av vissa kollegor
- Nej, absolut inte

Här följer några frågor om **fortbildning** och **kompetensutveckling**.
Sätt ett kryss i rutan vid det svarsalternativ som stämmer för Dig.

37a. Önskar Du fortbildning? Ja Nej (om Nej, var god fortsatt till fråga 38)

b. Om *ja* på fråga 37a: Vilken typ av fortbildning önskar Du? Ange nedan.

Utbildningens inriktning (var vänlig texta): _____

Utbildningsanordnare (ex. internutbildning, universitet) (var vänlig texta): _____

c. Om *ja* på fråga 37a: Har Du möjlighet att fortbilda Dig inom tidsramen för Ditt arbete?

- Ja
- Nej
- Vet ej

38a. Önskar Du kompetensutveckling? Ja Nej

b. Om *ja* på fråga 38a: Vilken form av kompetensutveckling önskar Du?

Inriktning (*var vänlig texta*): _____

Anordnare (*var vänlig texta*): _____

39. Om Du svarade *ja* på fråga 37a och/eller 38a: Vilka är de huvudsakliga skälen till att Du önskar fortbildning/kompetensutveckling?

- Yrkesmässigt lärande
- Arbetsledningens krav
- Personlig utveckling
- Karriärsträvanden
- Intresse
- Lönemässiga skäl
- Arbetsuppgifternas karaktär
- Öka på mina möjligheter på arbetsmarknaden
- Ökad kunskap
- För att göra ett bättre arbete
- Annat, nämligen _____

40. Erbjuder Din arbetsgivare Dig aktivt stöd till någon form av fortbildning/kompetensutveckling?

- Ja Nej Vet ej

41. Har Du regelbunden extern handledning i Ditt nuvarande arbete?

- Ja Nej

42. Finns det utrymme att tillgodose Dina karriärmässiga strävanden i den organisation där Du arbetar?

- I mycket hög grad
- I ganska hög grad
- Varken eller
- I ganska låg grad
- I mycket låg grad
- Vej ej

Här följer några frågor om Din uppfattning om *organisationsmässiga villkor och förhållanden*.
Sätt ett kryss i rutan vid det svarsalternativ som stämmer för Dig.

43. I vilken grad...

	I mycket hög grad	I ganska hög grad	Varken eller	I ganska låg grad	I mycket låg grad
arbetar Du i en arbetsgrupp?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
känner Du samhörighet med Din arbetsgrupp?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
uppskattar Du att ingå i arbetsgruppen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
är det accepterat att inom gruppen ha olika åsikter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
är Du beroende av Dina kollegors kunskande?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
är Dina kollegor beroende av Ditt kunskande?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

44. I vilken grad upplever Du i Ditt dagliga arbete att Du...

	I mycket hög grad	I ganska hög grad	Varken eller	I ganska låg grad	I mycket låg grad
kommer till tals med Dina kollegor om sådant som Du vill komma till tals om?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kommer till tals med Din/a chef/er om sådant som Du vill komma till tals om?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
får stöd från Dina kollegor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
får stöd från Din chef/Dina chefer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
får uppmuntran från Din chef/Dina chefer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
får uppmuntran från Dina kollegor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
får hjälp med att prioritera i Ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vill arbeta tillsammans med nuvarande kollegor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vill arbeta inom nuvarande ledningsstruktur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
är någon som räknas bland Dina kollegor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
är någon som räknas av Din/a chef/er?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

45. Upplever Du tillhörighet i förhållande till den arbetsorganisation i vilken Du arbetar?

- Jag upplever stark tillhörighet
- Jag upplever viss tillhörighet
- Varken eller
- Jag upplever ganska lite tillhörighet
- Jag upplever ingen tillhörighet alls

46. Ta ställning till följande fem (5) påståenden:

	Instämmer helt	Instämmer delvis	Varken eller	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
För mina vänner berättar jag att arbetsplatsen är ett mycket bra ställe att arbeta på.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mina egna värderingar är mycket lika de man finner bland flertalet kollegor på arbetsplatsen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbetsplatsen inspirerar mig verkligen till att göra mitt bästa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I mitt arbete anser jag mig i första hand representera den organisation där jag är anställd snarare än min yrkesgrupp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
För mig är det mycket viktigt att jag genom mitt arbete bidrar till organisationens måluppfyllelse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

47a. Har den organisation i vilken Du arbetar nyligen genomgått förändringar och/eller omorganisering?

- Nej
- Ja, organisationsförändring
- Ja, förändrade arbetssätt
- Ja, både organisationsförändring och förändrade arbetssätt
- Ja, andra förändringar, nämligen (*var god texta*) _____

b. Om ja på föregående fråga: Hur påverkar dessa förändringar Dig i Din inställning till Ditt nuvarande arbete?

- Positiv inverkan
- Mer positiv än negativ inverkan
- Ingen inverkan
- Mer negativ än positiv inverkan
- Negativ inverkan

Här följer några frågor om Din attityd till egen *yrkesmässig mobilitet*.
Sätt ett kryss i rutan vid det svarsalternativ som stämmer för Dig.

48. Ange i vilken utsträckning följande påståenden gäller för Dig just nu: Jag *vill* arbeta...

	Instämmer helt	Instämmer delvis	Varken eller	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
inom det verksamhetsområde där jag för närvarande arbetar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
med den typ av frågor (t.ex. familjefrågor, bistånd) som jag för närvarande arbetar med.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
med den typ av arbetsuppgifter (t.ex. utredning, chefskap) som jag för närvarande arbetar med.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i den arbetsorganisation där jag för närvarande arbetar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

49a. Vill Du för närvarande byta jobb? Ja Nej

b. Om Du svarade *nej* på fråga 49a: Beskriv med ett till tre ord det eller de viktigaste skälen för Dig till att stanna kvar i Ditt nuvarande arbete (*var vänlig texta*):

c. Om du svarade svar *ja* på fråga 49a: Beskriv med ett till tre ord det eller de viktigaste skälen för Dig till att överväga arbetsbyte (*var vänlig texta*):

50. Ta ställning till följande påståenden:

	Instämmer helt	Instämmer delvis	Varken eller	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
För närvarande söker jag aktivt efter ett annat arbete i min nuvarande organisation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
För närvarande söker jag aktivt efter arbete i annan organisation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag kommer troligen att inom det närmaste året söka annat arbete i nuvarande organisation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag kommer troligen att inom det närmaste året söka arbete i annan organisation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
För tillfället har jag ingen avsikt att avsluta mitt nuvarande arbete.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det är osannolikt att jag under det kommande året kommer att söka efter arbete i annan organisation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Instämmer helt	Instämmer delvis	Varken eller	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
Den geografiska placeringen av min arbetsplats är viktig för mig (t.ex avseende ort, stadsdel).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
För närvarande är jag intresserad av en specifik typ av arbete (t.ex. chefskap, utredning, undervisning).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

51. Vad innebär ordet professionalism för Dig?

(var vänlig texta) _____

52. Vilket är Ditt drömjobb?

(var vänlig texta) _____

53. Har Du ytterligare synpunkter på denna undersökning och dess frågor så skriv dem gärna här eller på ett separat pappersark.

(var vänlig texta) _____

54. Kan Du tänka Dig fortsatt medverkan i denna studie genom att låta Dig intervjuas? Ange i så fall gärna Din e-post adress och ett telefonnummer där det går att nå Dig *(var vänlig texta)*:

E-post adress: _____

Telefonnummer: _____

Nu är Du klar med ifyllandet av denna enkät som är redo att läggas i bifogat svarskuvert och postas.

Tack för Din medverkan!



LUNDS
UNIVERSITET

Information enligt personuppgiftslagen (1998:204) till den registrerade

I studien kommer personuppgifter om Dig att behandlas automatiskt. Lunds universitet (Box 117, 221 00 LUND, tel. 046-222 00 00, registrator@lu.se, org.nr. 202100-3211) är personuppgiftsansvarig enligt personuppgiftslagen för denna behandling av personuppgifter. Kontaktperson för studien är Mikael Bengtsson, doktorand, Socialhögskolan, tel.070-364 21 51.

Ändamålen med behandlingen av personuppgifterna är att genomföra beskriven studie.

De uppgifter som behandlas är namn och adress.

Du avgör själv om Du vill lämna några uppgifter till oss. Lunds universitet är en myndighet och omfattas därför av den svenska offentlighetsprincipen i tryckfrihetsförordningen. Handlingar som inkommer till eller upprättas vid universitet och rör verksamheten kan utgöra allmänna handlingar. Allmänna handlingar är offentliga och kan begäras ut, såvida uppgifterna inte är sekretessbelagda i enlighet med sekretesslagen.

Du har enligt 26 § personuppgiftslagen (1998:204) rätt att gratis, en gång per kalenderår, efter skriftligt undertecknad ansökan ställd till oss, få besked om vilka personuppgifter om Dig, som vi behandlar och hur vi behandlar dessa. Du har också rätt att enligt 28 § personuppgiftslagen begära rättelse i fråga om personuppgifter som vi behandlar om Dig.

Lund Dissertations in Social Work

1. Svensson, Kerstin (2001) *I stället för fängelse? En studie av vårdande makt, straff och socialt arbete i frivård*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
2. Jönson, Håkan (2001) *Det moderna åldrandet. Pensionärsorganisationernas bilder av äldre 1941-1995*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
3. Habermann, Ulla (2001) *En postmoderne helgen? Om motiver til frivillighed*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
4. Jarhag, Sven (2001) *Planering eller frigörelse? En studie om bemyndigande*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
5. Tops, Dolf (2001) *A society with or without drugs? Continuity and change in drug policies in Sweden and the Netherlands*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
6. Montesino, Norma (2002) *Zigenarfrågan. Intervention och romantik*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
7. Nieminen Kristofersson, Tuija (2002) *Krisgrupper och spontant stöd. Om insatser efter branden i Göteborg 1998*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
8. Laanemets, Leili (2002) *Skapandet av feminitet. Om kvinnor i missbrukar-behandling*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
9. Magnusson, Jan (2002) *Ny situation - ny organisation. Gatutidningen Situation Sthlm 1995-2000*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
10. Johnsson, Eva (2002) *Självordsförsök bland narkotikamissbrukare*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
11. Skytte, Marianne (2002) *Anbringelse af etniske minoritetsbørn. Om socialarbejderes vurderinger og handlinger*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
12. Trulsson, Karin (2003) *Konturer av ett kvinnligt fält. Om missbrukande kvinnors möte i familjeliv och behandling*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
13. Bangura Arvidsson, Maria (2003) *Ifrågasatta fäder. Olika bilder av fäder till socialt utsatta barn*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
14. Jönsson, Leif R. (2003) *Arbetslöshet, ekonomi och skam. Om att vara arbetslös i dagens Sverige*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
15. Ingvad, Bengt (2003) *Omsorg och relationer. Om det känslomässiga samspelet i hemtjänsten*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
16. Hedblom, Agneta (2004) *Aktiveringspolitikens Janusansikte. En studie av differentiering, inklusion och marginalisering*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.

17. Blomberg, Staffan (2004) *Specialiserad biståndshandläggning inom den kommunala äldreomsorgen. Genomförandet av en organisationsreform och dess praktik*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
18. Granér, Rolf (2004) *Patrullerande polisens yrkeskultur*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
19. Giertz, Anders (2004) *Making the Poor Work. Social Assistance and Activation Programs in Sweden*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
20. Hjort, Torbjörn (2004) *Nödvändighetens pris. Konsumtion och knapphet bland barnfamiljer*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
21. Wolmesjö, Maria (2005) *Ledningsfunktion i omvandling. Om förändringar av yrkesrollen för första linjens chefer inom den kommunala äldre- och handikappomsorgen*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
22. Hjortsjö, Maria (2005) *Med samarbete i sikte. Om samordnade insatser och samlokaliserade familjecentraler*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
23. Elvhage, Gudrun (2006) *Projekt som retorik och praktik. Om utvecklingsarbetet på särskilda ungdomshem*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
24. Olsson, Martin (2007) *Unga vuxna med en historia av uppförandestörning. En långtidsuppföljning med ett salutogent och ekologiskt perspektiv*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
25. Panican, Alexandru (2007) *Rättighet och Rättvisa. Användbarheten av rättighet och rättvisa i sociala projekt*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
26. Raunkjær, Mette (2007) *At være doende hjemme. Hverdagsliv og idealer*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
27. Ulmestig, Rickard (2007) *På gränsen till fattigvård. En studie om arbetsmarknadspolitik och socialbidrag*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
28. Liedgren Dobronravoff, Pernilla (2007) *Att bli, att vara och att ha varit. Om ingångar i och utgångar ur Jehovas vittnen*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
29. Ponnert, Lina (2007) *Mellan klient och rättsystem. Tvångsvård av barn och unga ur socialsekreterares perspektiv*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
30. Gassne, Jan (2008) *Salutogenes, Kasam och socionomer*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
31. Righard, Erica (2008) *The welfare mobility dilemma. Transnational strategies and national structuring at crossroads*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
32. Larsson, Monica (2008) *Att förverkliga rättigheter genom personlig assistans*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
33. Martinell Barfoed, Elizabeth (2008) *Berättelser om adoption*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.

34. Olsson, Tina (2009) *Crossing the quality chasm? The short-term effectiveness and efficiency of MST in Sweden: An example of evidence-based practice applied to social work*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
35. Nielsen, Tabitha Wright (2009) *Viljen til at frigøre. En undersøgelse af empowerment i praksis*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
36. Bohlin, Ulla (2009) *Habilitering i fokus. En människobehandlande organisation och dess utmaningar*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet
37. Kyhle Westermark, Pia (2009) *MTFC – en intervention för ungdomar med beteendeproblem*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
38. Angelin, Anna (2009) *Den dubbla vanmaktens logik. En studie om långvarig arbetslöshet och socialbidragstagande bland unga vuxna*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
39. Linde, Stig (2010) *Församlingen i granskningssambället*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
40. Rosén, Annika (2010) *Är detta seriöst? En studie av anhöriginvandring till Sverige*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
41. Hollertz, Katarina (2010) *Problemen förgår, lösningarna består. Organisering av kommunala insatser för unga arbetslösa med försörjningsproblem*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
42. Egard, Hanna (2011) *Personlig assistans i praktiken. Beredskap, initiativ och vänskaplighet*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
43. Andréé Löfholm, Cecilia (2011) *Multisystemisk terapi i Sverige – evidensbaserad metod i nytt sammanhang*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
44. Werner, Erika (2012) *Trygg, sviken eller osäker. Tankar och förberedelser inför pensioneringen*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
45. Ebsen, Frank (2012) *Udsat til børneforsorg. Om etablering af familiepleje, børneanstalter og indsats i hjemmet for udsatte børn i Danmark*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
46. Söderberg, Maria (2014) *Hänsynstagandets paradoxer. Om äldre, närstående och biståndshandläggare vid flytt till särskilt boende*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
47. Eriksson, Erik (2015) *Sanktionerat motstånd. Brukarinflytande som fenomen och praktik*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
48. Jägervi, Lotta (2016) *Villiga stödjare och motvilliga offer. Självpresentation och identitetsskapande hos stödjare och brottsoffer*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
49. Ritenius Manjer, Åsa (2017) *Det motsägelsefulla beslutet. Om kvinnors syn på och erfarenheter av mammografiscreening*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.

50. Helmersson, Sara (2017) *Mellan systemskap och behandling. Omförhandlingar inom ett förändrat stödfält för våldsutsatta kvinnor*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
51. Nordling, Vanna (2017) *Destabilising Citizenship Practices? Social work and undocumented migrants in Sweden*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
52. Thell, Nataliya (2018) *Public Talk on Personal Troubles. A study on interaction in radio counselling*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
53. Heintz, Maria (2018) "Alla är ju med alla..." *Kamratskapande gruppinteraktioner i skolan*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
54. Lindellee, Jayeon (2018) *Beyond Retrenchment. Multi-Pillarization of Unemployment Benefit Provision in Sweden*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
55. Schütze, Carolin (2019) *Attitudes matters. Perceptions towards welfare work with migrants in Swedish welfare organisations*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
56. Söderman, Emma (2019) *Resistance through Acting. Ambivalent Practices of the No Border Musical*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
57. Hjärpe, Teres (2020) *Mätning och motstånd. Sifferstyrning i socialtjänstens vardag*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
58. Linderot, Sofia (2020) *Av kärlek och plikt – att bli familjehem till ett barnbarn, syskon eller syskonbarn*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
59. Bengtsson, Mikael (2020) *Karriär och profession. Om positioner, statushierarki och mobilitet inom socionomyrket*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.