



# Var socionomerna tar vägen?

En kartläggning av var de socionomer som examinerats vid Karlstads universitet under åren 2010-2018 arbetar och hur deras arbetssituation ser ut

---

Mona Sundh & Eva Alfredsson-Olsson

# Var socionomerna tar vägen?

En kartläggning av var de socionomer som examinerats vid Karlstads universitet under åren 2010-2018 arbetar och hur deras arbetssituation ser ut

Mona Sundh & Eva Alfredsson-Olsson

Var socionomerna tar vägen? - En kartläggning av var de socionomer som  
examinerats vid Karlstads universitet under åren 2010-2018 arbetar och hur  
deras arbetssituation ser ut

---

Mona Sundh & Eva Alfredsson-Olsson

---

FoU Välfärd Värmland 2021:1

---

© Författarna

---

Distribution:  
Karlstads universitet  
Fakulteten för humaniora och samhällsvetenskap  
FoU Välfärd Värmland  
651 88 KARLSTAD

---

Tryck: Universitetstryckeriet, Karlstad 2021

---

**WWW.KAU.SE**

## Sammanfattning

I denna rapport redovisas resultatet av en kartläggning av var de socionomer som examinerats vid Karlstads universitet under åren 2010 till och med vårterminen 2018 arbetar och hur deras arbetssituation ser ut. Kartläggningen har genomförts av Mona Sundh och Eva Alfredsson-Olsson på uppdrag av FoU Välfärd Värmland. Kartläggningens syfte var dels att studera arbetssituationen för de socionomer som utbildats vid Karlstads universitet mellan åren 2007-2018 (de första socionomerna började sin utbildning 2007 och examinerades 2010), dels att ta reda var dessa arbetar idag. De frågeställningar som kartläggningen ämnade besvara var:

- Var arbetar de personer som examineras till socionomer vid Karlstads universitet?
- Hur ser rörligheten på arbetsmarknaden ut?
- Om man valt att byta yrkesbana, varför?
- Om man valt att byta arbetsgivare men är kvar i yrket, varför?
- Har man valt att studera vidare?
- Hur ser arbetssituationen ut för de socionomer som utbildats vid Karlstads universitet?

För att kunna besvara frågeställningarna har data samlats in med hjälp av en webbaserad enkät samt genom intervjuer. Datainsamlingen genomfördes våren 2019. Totalt sändes enkäten ut till 585 personer (antalet examinerade studenter under perioden var 665 personer) vilket innebar att vi nådde 88 procent av de examinerade studenterna. Totalt var det 431 respondenter som besvarade enkäten, av dem togs dock 9 respondenter som av misstag fått enkäten bort. Dessa studenter hade ännu inte fått sin examen vid genomförandet av enkätstudien. Det innebär att de dataanalyser som har gjorts, där samtliga respondenter ingår, bygger på 422 svar. Svarsfrekvensen blev därmed 72 procent. De data som samlades in med hjälp av enkäten har analyserats med hjälp av SPSS. Data har också samlats in med hjälp av intervjuer. Elva personer av dem som besvarat enkäten fick en fråga om att medverka vid en intervju utifrån följande tankar om urval: typ av arbetsplats, antal år i yrket, antal arbetsplatsbyten samt anledningar till att

byta/inte byta arbetsplats/arbetsgivare som angetts i enkäten. Syftet med urvalet av intervjupersoner var att genomföra intervjuer med personer som:

- dels har valt att lämna respektive stanna kvar i socialt arbete,
- dels arbetar inom offentlig respektive privat sektorn,
- dels de som valt att ofta byta arbetsplats respektive de som arbetat längre tid på en och samma arbetsplats.

Kort sagt, tanken var att få så stor spridning bland de intervjuade som möjligt med tanke på vår frågeställning.

Av de elva personer som tillfrågades om intervjuemedverkan var det slutligen åtta personer som tackade ja. Intervjuerna har skett via telefon och data har analyserats med hjälp av kvalitativ innehållsanalys.

Kartläggningen visar att respondenterna i väldigt hög grad arbetar kvar inom det fält som utbildningen syftade till (95%), och de allra flesta har en tillsvidare-anställning (86%). En försvinnande liten andel av de som besvarat enkäten (1%) har valt att studera vidare. Det absolut vanligast förekommande är att respondenterna är kommunalt anställda (79%). Fyra av tio respondenter (40%) har svarat att de är anställda som socialsekreterare.

Även om respondenterna har stannat kvar inom socialt arbete har de ändå ofta bytt arbetsgivare sedan de fått sitt första arbete (58%). Av samtliga respondenter är det en väldigt liten andel som enbart bytt arbetsgivare en gång (1%). Skälen till att byta arbetsgivare tycks framförallt höra samman med tempot på arbetsplatsen då 56 % har svarat att de bytt arbete pga. en för stressig miljö och 52 % har svarat att de bytt pga. att tiden inte räcker till för att utföra arbetsuppgifterna. Andra skäl till att byta arbete som är vanligt förekommande, är att respondenterna blivit erbjudna ett annat arbete med en högre lön (43%) samt arbetspendlingsfaktorer (33%). Vidare har respondenterna angett som skäl till att byta arbete att arbetet påverkat familjelivet negativt (30%).

Bland de få respondenter som valt att lämna yrket visar en av intervjuerna att det ändå kan finnas viss anknytning till utbildningen

även i det ”nya” yrket. Exempelvis arbetar en av de intervjuade som valt att lämna yrket som lärare i socialt arbete på en yrkesvägskola. Att det inte tycks förekomma någon större flykt från yrket är förvånande eftersom andra forskare och studier visat det motsatta.

Kartläggningen visar att brister i arbetsmiljön har störst betydelse som orsak för dem som svarat att de bytt arbete eller planerar att byta arbete. Skäl som återkommer är en allt för stressig arbetsmiljö eller att tiden inte räcker till för att utföra arbetsuppgifterna. Vidare finns också en upplevelse av att arbetet påverkar familjelivet negativt. Det finns även respondenter som inte bytt arbete eller arbetsgivare som har gett uttryck för att de upplever brister i arbetsmiljön. Resultaten av kartläggningen ligger därmed i linje med tidigare studiers/andra forskares resultat.

Fenomenet att inte lämna yrket utan istället försöka förbättra villkoren genom att byta arbete går kanske att knyta till orsaken till att man valde yrket och socionomutbildningen från början – viljan att göra något gott för andra människor. Dock finns det flera möjliga förklaringar eftersom såväl svar från enkäten som det intervjuade personerna berättar, tyder på att kollegor och den kollegiala sammanhållningen är en kvarhållande faktor. Även upplevelsen av att ha ett gott ledarskap och förstående chefer är kvarhållande. Dessutom kan vi med hjälp av intervjuade personernas svar på frågor om hur det kom sig att de valde att utbilda sig till socionomer se, att solidaritet med klienter/brukare har betydelse. De svar vi får på frågan handlar inte enbart om att ”göra gott”, ”hjälpa andra” etc, utan också om att det finns en solidaritet med klienter/brukare. En av intervjuade personerna säger till exempel *”Jag tycker det är bättre att vara på ett ställe och faktiskt lära sig mer och kunna mer, för ju mer man lär sig desto större möjlighet har man att hjälpa någon....”*, en annan intervjuad person pratar om en vilja att *”göra skillnad”*.

Sammanfattningsvis tyder kartläggningen på att rörligheten inom socialarbetarkåren är ganska hög, men det handlar inte nödvändigtvis om att byta arbetsgivare. Det kan även handla om att byta position eller

arbetsuppgifter hos samma arbetsgivare. Avslutningsvis vill vi peka på vikten av att åtgärda de brister i arbetsmiljön som framkommer, och som vi beskrivit ovan. Arbetsgivare, oavsett sektor, bör ta de upplevelser av stress som framkommer på allra största allvar – det handlar om hälsa och arbetsglädje hos en hel yrkeskår som vill göra ett bra jobb.

## **Förord**

I många olika sammanhang uppkom frågan om var socionomerna tar vägen. Upplevelsen var att många utbildades, men att det var få sökande till utlysta tjänster. Funderingar uppkom om de lämnar skrået på grund av arbetssituationen eller andra faktorer.

För att undersöka detta bestämdes att en kartläggning av de studenter som utbildats vid Karlstad Universitet mellan åren 2007 – 2018 skulle genomföras.

Kartläggningen visa att det stora flertalet stannar kvar inom det fält som utbildningen syftade till, men att de av olika anledningar byter jobb.

Anna Gund

Föreståndare FoU Välfärd Värmland





## Innehållsförteckning

Sammanfattning .....	1
Förord .....	5
Innehållsförteckning .....	7
Bakgrund till projektet.....	9
Kunskapsläget.....	11
Metod .....	14
Enkätdelen.....	14
Intervjudelen.....	15
Etiska ställningstaganden .....	17
Resultat.....	18
Presentation av de som ingår i studien .....	18
Är det en flykt från yrket? .....	21
Rörlighet inom fältet.....	22
Skäl till att byta arbetsgivare .....	24
Arbetsmiljöfaktorer.....	24
Ekonomiska faktorer .....	28
Familjerelaterade faktorer .....	31
Bostadsrelaterade faktorer .....	33
Men de som lämnat socialt arbete då? .....	36
Intervjupersonernas berättelser.....	37
Varför valde du att utbilda dig till socionom?.....	37
Tankar om byte av arbetsgivare eller arbetsuppgifter under karriären som socionom.....	38
Skäl till byte av arbete/arbetsgivare.....	39
Skäl till att stanna kvar på sitt arbete eller hos sin arbetsgivare .....	40
Skillnad med att arbeta i privat jämfört med i offentlig sektor .....	43
Slutsatser och diskussion.....	45

Sammanfattning av resultat .....	45
Resultatdiskussion .....	46
Metoddiskussion/-reflektioner .....	48
Slutsatser .....	51
Förslag på vidare forskning .....	51
Referenser .....	52
Bilagor.....	54
Bilaga 1, Enkäten.....	54
Bilaga 2, Intervjuguiden .....	59

## Bakgrund till projektet

I Sverige finns totalt 16 universitet och högskolor som utbildar socionomer, vid Karlstads universitet startade socionomutbildningen år 2007. Sedan år 2010 (de studenter som började sin utbildning 2007 examinerades 2010) har ett 70-tal studenter examinerats per år bara i Karlstad. Trots att det utexamineras ett relativt stort antal socionomer per år i Sverige saknas det ändå socionomer på arbetsmarknaden. En enkätundersökning som genomfördes (Granestrand, 2017) och som besvarades av 212 kommuner visar att det då saknades cirka 1 000 socionomer.

Att inte arbetsgivaren lyckas rekrytera personal i den omfattning som det finns behov av medför även problem för de socialsekreterare som är anställda. Arbetsmiljöverket har uppmärksammat problemen i en nationell inspektion som pågick fram till slutet av 2017 (Arbetsmiljöverket 2018). I rapporten beskrivs bland annat en tung arbetsbelastning som beror på en obalans mellan krav och resurser bland de anställda socialsekreterarna. Även andra forskare har i sin forskning visat på detta (Astvik & Melin 2013). I en c-uppsats (Kress & Samuelsson 2010) genomförd av två studenter vid socionomprogrammet vid Karlstads universitet genomfördes en enkätstudie bland samtliga socialsekreterare i Värmland. Syftet med uppsatsen var att belysa socialsekreterarnas psykosociala arbetsmiljö och att studera om det fanns ett samband mellan deras psykosociala arbetsmiljö och kvaliteten på arbetet. Resultatet visade att knappt en fjärdedel (22%) av de socialsekreterare som svarat på enkäten upplevde sig ha en psykosocial arbetsmiljö med höga krav, låg kontroll och lågt socialt stöd. En femtedel (20%) av dem upplevde sig ha en arbetsmiljö med hög kontroll, låga krav och högt stöd.

Styrelsen för FoU Välfärd Värmland har vid ett flertal tillfällen tagit upp frågan om var de socionomer som examineras vid Karlstads universitet tar vägen. Intresset för frågan har sin upprinnelse i att även kommunerna i Värmland tidvis har svårt att anställa tillräckligt med utbildade socionomer till sina verksamheter. Till exempel visar Arbetsmiljöverket (2018) att utbildade och erfarna socionomer flyr yrket vilket gör att det kan vara svårt att anställa personal. Även

forskare har uppmärksammat socionomers flykt från yrket (Astvik & Melin, 2013; Tham & Lynch 2014). Intresset för frågan om var de utexaminerade studenterna tar vägen delas också av ämnet socialt arbete vid Karlstads universitet då detta är en fråga som ofta diskuterats i kollegiet.

Då det fanns ett intresse för den här frågan togs det beslut om att undersöka arbetsvillkor och arbetsmarknad för de socionomer som utbildats i Karlstad genom en kartläggning. Uppdraget gavs till Eva Alfredsson-Olsson och Mona Sundh. Mer preciserat är syftet med studien dels att studera arbetssituationen för de socionomer som utbildats vid Karlstads universitet mellan åren 2007-2018, dels att ta reda på var dessa arbetar idag.

Frågeställningar som kartläggningen ska besvara är:

- Var arbetar de personer som examineras till socionomer vid Karlstads universitet?
- Hur ser rörligheten på arbetsmarknaden ut?
- Om man valt att byta yrkesbana, varför?
- Om man valt att byta arbetsgivare men är kvar i yrket, varför?
- Har man valt att studera vidare?
- Hur ser arbetssituationen ut för de socionomer som utbildats vid Karlstads universitet?

## Kunskapsläget

Avseende forskning om socialtjänstens personal och deras arbetsmiljö, så är hemtjänstpersonal, det vill säga de som arbetar hemma hos bl a de gamla väl beforskad (Trydegård 2005; Stranz 2013). Andra yrkesgrupper inom såväl äldreomsorgen som inom socialtjänsten i övrigt är mindre studerade. Den forskning som är gjord pekar dock på en del problem vilket redogörs för i den följande texten.

De studier som är gjorda i Sverige visar att socialarbetare arbetar under allt mer trängda förhållanden, ärendebelastningen ökar både i kvantitet och i svårighetsgrad. Det tycks också i flera länder pågå en flykt från yrket (Hussein, Moriarty, Stevens & Manthorpe 2014), de mest erfarna söker sig till andra yrken och de mest oerfarna blir kvar (Tham 2007a). Tham visar i sin studie (2007 b) att ungefär hälften av de socialsekreterare som besvarade den enkät som användes för att samla in data hade arbetat högst två år på samma arbetsplats och ändå planerade drygt hälften av dem att söka nytt arbete. Welander m.fl. (2017) har i en studie intervjuat 31 socialarbetare som frivilligt valt att sluta sina anställningar. Deras studie visar bl a att det finns en obalans mellan krav och kontroll samt resurser på arbetsplatsen och att de intervjuade upplever att det finns brister i hur organisationen hanterar socialarbetarnas arbetssituation. I en annan studie av Welander m.fl (2018) har en datainsamling med hjälp av enkäter gjorts bland 4 036 socialarbetare och 432 chefer som arbetar inom områdena barn, unga och äldre. Denna studie visar att om organisationer vill ha socialarbetare och chefer som slutar att överväga att söka annat arbete, som inte riskerar att bli tysta samt om de vill förbättra lojaliteten till arbetsgivaren måste ledningsstrategier utvecklas. Dessa ledningsstrategier måste sträva efter att minska de motstridiga kraven och skapa strukturer i organisationen som underlättar en kontinuerlig och öppen dialog mellan de mer operativa nivåerna i organisationen och de strategiska högre nivåerna

Personalomsättningen är alltså generellt sett hög bland socialarbetare och det är ovanligt med stabila arbetsgrupper. De som ändå stannar kvar lider av känslor av otillräcklighet, de tycker sig inte göra ett bra jobb och saknar ofta stöd från ledningen (Hussein m fl. 2014). I de fall stöd från kollegor och ledning ges är det kvarhållande faktorer (Tham

2007a). Socialarbetare uppger tidsbrist och hög arbetsbelastning som det stora problemet, ett vanligt sätt att lösa situation är att arbeta mer intensivt, skippa luncher, arbeta övertid, ta med arbete hem och att gå till arbetet även vid sjukdom (att använda en s.k. compensatory strategy) (Astvik & Melin 2013).

Tham (2018) visar i sin studie av arbetsvillkoren för socialsekreterare inom den sociala barnvården att arbetsvillkoren stadigt har försämrats under 2000-talets senare år. I studien har samma enkät skickats ut till drygt 300 socialsekreterare åren 2003 och 2014. Syftet med studien var att undersöka hur arbetsvillkoren har utvecklats under de elva år som gick mellan de två datainsamlingarna. Resultaten visar att arbetsvillkoren för de som besvarat enkäten har försämrats genom att kraven och rollkonflikterna har ökat och möjligheterna att påverka viktiga beslut har minskat. Funderingarna och planerna på att lämna arbetsplatsen eller yrket hade ökat mellan de två datainsamlingarna. Vidare angav de som besvarat enkäten att de, vid den senare datainsamlingen jämfört med vid den första, hade mindre tid till direkta kontakter med klienter och att de istället ägnade mer tid åt att göra utredningar. Tham visar också att de äldre socialsekreterarna blir färre på socialkontoren medan de yngre blir fler.

Forskning har visat att gränserna mellan arbetsliv och privatliv tenderar att bli mindre tydliga, samt att stress och tidsbrist är normaliserat (Tham & Meagher 2009; Astvik m.fl. 2013; Melin, m.fl. 2014; Olsson & Sundh 2018). Gruppen socialarbetare måste dessutom i sitt arbete förhålla sig till klienten, lagstiftningen, arbetsgivarens styrning samt till kommunernas ekonomiska situation. Detta sammantaget kan medföra att socialarbetare kommer i kläm (Astvik & Melin, 2013). Olsson och Sundh (2018) visar i sin studie av socialarbetare att de upplever tid på arbetet såväl som på fritiden som en bristvara som de måste hantera med hjälp av olika strategier. De strategier som framkommer i Olsson och Sundhs studie påminner om de kompensatoriska strategier som Astvik och Melin (2013) ser i sin studie, med den skillnaden att det framkommer tydligt att tidsbristen på arbetet får negativa effekter för privatlivet då intervjupersonerna upplever att stressen spiller över till fritiden.

När Afa försäkring presenterade sin årliga arbetsskade- och sjukfrånvaro-rapport (Afa försäkring 2020), visade statistiken för

anställda inom kommuner och regioner att psykiska och muskuloskeletala diagnoser var de vanligaste bland de långa sjukfallen (mer än 30 dagars sjukskrivning). De diagnoserna (vanligast var dock psykisk diagnos) står tillsammans för två tredjedelar av totalen (totalt 30 035 nya långa sjukfall i kommuner och regioner). De psykiska diagnoserna bland sjukskrivna började öka år 2010 och den ökningen fortsatte sedan fram till 2016, under åren 2017 och 2018 har andelen sjukskrivna på grund av psykisk diagnos dock stabiliserats. Av rapporten framgår också att år 2018 hade kvinnor inom yrkesgruppen socialt arbete den högsta risken att bli långvarigt sjuk med en psykisk diagnos (21,3 sjukfall per 1 000 sysselsatta).

Det finns även lite forskning som rör övergången mellan socionomutbildningen och arbetslivet vilket vi bedömer är intressant för den här rapporten.

Tham och Lynch (2020) har i en studie följt tolv examinerade socionomer med hjälp av intervjuer under deras första år i yrket. Syftet med studien var att studera upplevelsen av övergången från socionomutbildningen till yrkeslivet samt de första åren i yrket. I artikeln redogörs för resultatet av de intervjuer som gjordes 20 månader efter avslutad utbildning. Resultatet av studien visar att det fanns ett missnöje med arbetets innehåll och med organisationskulturen. De intervjuade socialsekreterarna upplevde att för mycket fokus i arbetet låg på budget och besparingar och att det fanns för lite tid till direktkontakter med klienter. Vidare upplevde de inte att utbildningen hade förberett dem tillräckligt väl för vad arbetet som socialsekreterare skulle medföra.



## **Metod**

I kartläggningen har data samlats in med hjälp av såväl enkäter som intervjuer. Tidpunkten för datainsamlingen var våren 2019.

## **Enkätdelen**

Data har samlats in med hjälp av en enkät som distribuerades via Survey & Report (ett program som används vid Karlstads universitet för att sända ut enkäter via webben). Se bilaga 1 för att ta del av enkäten. Samtliga studenter, till vilka en mailadress kunde hittas, och som har examinerats vid socionomutbildningen vid Karlstads universitet från det att utbildningen startade fram till och med vårterminen 2018, fick en förfrågan om att besvara enkäten via sin mail. Mailadresser till utexaminerade studenter hämtades via Ladok och brev skickades med en förfrågan om att få tillgång till mailadresser till de personer där vi inte kunde hitta detta på annat sätt. Tyvärr lyckades vi inte nå samtliga studenter med vår enkät då det fanns studenter som vi, trots ansträngningar, inte kunde få kontaktuppgifter till.

Totalt sändes enkäten slutligen ut till 585 personer (det totala antalet examinerade studenter var 665 personer) vilket innebar att vi nådde 88 procent av de studenter som examinerats åren 2010-2018. För att förbättra svarsfrekvensen sändes två påminnelser ut till de som inte besvarat enkäten. Vi gav också information om att kartläggningen skulle genomföras genom de nätverk som finns i FoU Välfärd Värmland med syftet att öka svarsfrekvensen.

Totalt var det 431 respondenter som besvarade enkäten. Av dem togs dock 9 respondenter bort som av misstag fått enkäten eftersom dessa studenter ännu inte hade fått sin examen vid genomförandet av enkätstudien. Detta innebar att de dataanalyser som har gjorts, där samtliga respondenter ingår, bygger på 422 svar vilket innebär en svarsfrekvens på 72 procent. Svarsfrekvensen varierar mellan åren. Bland de respondenter som examinerades 2014 eller tidigare är

svarsfrekvensen 87 procent och bland de respondenter som examinerades 2015 eller senare är svarsfrekvensen 66 procent.

Data från enkäten har sedan analyserats med hjälp av statistikprogrammet SPSS. De analyser som gjorts har varit av deskriptiv karaktär.

## **Intervjudelen**

Data har också samlats in med hjälp av intervjuer med före detta studenter som har tagit sin examen vid Karlstads universitet (se bilaga 2 för intervjuguide) och som har besvarat enkäten. Elva personer fick en fråga om att medverka vid en intervju utifrån följande tankar om urval: typ av arbetsplats, antal år i yrket, antal arbetsplatsbyten samt anledningar till att byta/inte byta arbetsplats/arbetsgivare som angetts i enkäten. Syftet med urvalet av intervjupersoner var att genomföra intervjuer med personer som:

- dels har valt att lämna respektive stanna kvar i socialt arbete,
- dels arbetar inom offentlig respektive privat sektorn,
- dels de som valt att ofta byta arbetsplats respektive de som arbetat längre tid på en och samma arbetsplats.

Kort sagt, tanken var att få så stor spridning bland de intervjuade som möjligt med tanke på vår frågeställning.

Av de elva personer som tillfrågades om att medverka vid en intervju var det slutligen åtta personer som tackade ja till att medverka och intervjuerna med dem genomfördes under försommaren 2019. Intervjuerna har skett via telefon och samtliga intervjuer ljudinspelades för att därefter transkriberas. Intervjuerna varade mellan 30 och 60 minuter.

Intervjupersonerna har tagit sin socionomexamen under åren 2009-2014 (den person som tog ut sin socionomexamen 2009 gjorde det genom att läsa en komplettering till socionomexamen från en tidigare

examen). Alla intervjupersoner utom en arbetar kvar inom ett yrke som kräver socionomutbildning eller som kan kopplas direkt till vederbörandes socionomexamen. Av de åtta intervjupersonerna arbetar fyra inom offentlig sektor, två intervjupersoner åt ett privat företag medan två intervjupersoner arbetar inom både offentlig och privat sektor. Fyra av de intervjuade har bytt arbetsgivare fler än tre gånger. Tre av de intervjuade arbetar med myndighetsutövning medan tre arbetar enbart med kurativa insatser/åtgärder. Av dem som arbetar inom privat sektor arbetar en person åt ett bemanningsföretag vilket kan innebära arbete med såväl myndighetsutövning som enbart kurativa insatser beroende av aktuell placering. En av intervjupersonerna arbetar inte i praktiken med socialt arbete längre, utan arbetar som lärare i socialt arbete på en yrkesvägsskola. Av dem som i enkäten svarat att deras arbete inte längre har direkt anknytning till socionomutbildningen har flera tackat nej till medverkan i kartläggningen i form av intervju, därav denna enda intervjuperson som inte längre arbetar med socialt arbete.

Intervjuerna har analyserats med hjälp av kvalitativ innehållsanalys. I vårt fall innebär det att vi läst de transkriberade intervjuerna för att identifiera återkommande teman utifrån de frågeställningar vi har för studien. Innehållsanalysen kan också beskrivas som konventionell där vi söker teman som beskriver innehållet i texten (Hsieh & Shannon 2005). Analysen har varit induktiv till sin natur, dvs vi har inte utgått från någon teori utan vi har med hjälp av våra intervjupersoner försökt förklara eller beskriva olika fenomen.

Vi har vidare läst intervjuerna utifrån ett syfte att få fördjupade svar på vissa av de frågor vi ställt i enkäten, dock utan att ha ett på förhand bestämt kodningschema, det vill säga på förhand bestämda till exempel ord, kategorier eller teman som skall sökas i texterna. Exempel på en sådan fördjupning är att intervjupersoner berättat med egna ord om varför kollegor är betydelsefulla för att trivas på arbetsplatsen. En intervjuperson, Ingrid, säger att:

*”Jättemycket stöd alltså. Vi stödjer varandra otroligt mycket. Det är ju det enda stöd vi haft”*

En annan intervjuperson utvecklar sitt svar ännu mera, hon säger:

*”Jag skulle vilja att det var en blandning först och främst mellan ny-exade och erfarna, alltså lite mer senior/junior-knyck, Alltså, det är ju en utopi men att det inte var en så hög personalomsättning, utan en trygg arbetsgrupp för det första som grundförutsättning ...”.(Karin).*

### **Etiska ställningstaganden**

Kartläggningen har genomförts enligt sedvanliga forskningsetiska regler och principer och studien har också genomgått en etisk granskning vid etikprövningsmyndigheten och befunnits uppfylla de krav som ställs (Dnr: 2019-01532) på forskning.

I korthet innebär detta bl a att all datainsamling har skett genom informerat samtycke och att all data har förvarats i lösenordskyddade datorer. Ingen enskild person kan identifieras i rapporten då inga personuppgifter har publicerats. De citat som finns har skrivits på ett sådant sätt att de inte kan härledas till en speciell person. Vidare har de rutiner som finns vid Karlstads universitet för hur t ex data skall bevaras och gallras (dnr 230/02) följts. Allt detta görs för att skydda de personer som har ingått i kartläggningen. Allt material som samlats in i kartläggningen har förvarats oåtkomligt för andra än för de forskare som genomfört studien.

## **Resultat**

Resultatredovisningen inleds med en presentation av data där vi inte skiljer på enkätresponder och intervjupersoner eftersom alla intervjuade även besvarat enkäten (intervjupersonerna presenteras dessutom till viss del i metodavsnittet). Därefter besvarar vi kartläggningens frågeställningar genom att redovisa data från enkäten och intervjuerna var för sig. Redovisningen av intervjuerna fördjupar dessutom vissa resultat från enkäten genom att intervjupersonerna tillåts berätta mer fritt i förhållande till frågor om yrket och arbetsförhållanden.

### **Presentation av de som ingår i studien**

Av samtliga som besvarat enkäten var 89 (374) procent kvinnor respektive 11 (48) procent män. Att andelen examinerade socionomer som är män och som har besvarat enkäten är så låg innebär vissa begränsningar i hur resultatredovisningen kan ske med hänsyn taget till kön med tanke på risken för att kunna räkna ut de svarandes identitet.

I enkäten ställdes en fråga om vilket år den svarande hade examinerats. De första studenterna examinerades från socionomutbildningen 2010 men det gavs en möjlighet för de studenter som tog sin examen i social omsorgsvetenskap i skarven mellan denna utbildning och socionomutbildningen att läsa en kompletterande termin och få en socionomexamen. De första av dessa studenter examinerades 2009 (20 personer examinerades detta år) vilket gör att det finns socionomer som fick en socionomexamen detta år. Det var totalt 12 svaranden (3%) som gjort det. Mellan åren 2010-2011 var det totalt 93 (22%) av de svarande som examinerades. Motsvarande antal för åren 2012-2013 var 90 personer (21%) och under de två nästa åren, 2014-2015 examinerades 66 personer (16%) av de som besvarat enkäten. Under åren 2016-2017 examinerades 101 personer (24%) av de svarande. Den sista terminen, vårterminen 2018, som har ingått i studien var det

totalt 59 personer (14%) av de som besvarat enkäten som examinerades. De här siffrorna kan jämföras med hur många studenter det var totalt som examinerades vid socionomutbildningen i Karlstad. Från 2009 fram till vårterminen 2018 har totalt 665 studenter tagit en socionomexamen vid Karlstads universitet.

Av de personer som besvarat enkäten hade 76 procent ett arbete innan de tog sin examen. 13 procent hade arbete efter mindre än 1 månad efter examen och 8 procent hade ett arbete efter 1 till 4 månader efter examen. Efter 5 månader eller längre tid var det 3 procent som fick ett arbete.

Väljer vi att titta på hur det ser ut beroende av hur snabbt efter examen man fick sitt arbete i förhållande till när man tog sin examen, vilket redovisas i tabell 1, kan vi se en signifikant skillnad (signifikant på 0,01% nivån) mellan åren.

Tabell 1. Presentation av hur snabbt respondenterna fick ett arbete efter examen fördelat efter vilket år man tog examen. Radprocent (n=420)

	Fick arbete innan examen eller inom en månad	Fick arbete efter en månad eller längre
Examen 2014 eller tidigare	82	18
Examen 2015 eller senare	97	3

Det tycks alltså vara så att det har blivit vanligare bland de respondenter som tog examen 2015 eller senare, jämfört med de studenter som tog examen 2014 eller tidigare, att de redan innan examen/alternativt inom en månad efter examen har fått ett arbete.

Men vilken sysselsättning har då de som besvarat enkäten? Detta redovisas i nedanstående tabell.

Tabell 2. Presentation av respondenternas huvudsakliga sysselsättning (n=422).

Huvudsaklig sysselsättning	Antal	Procent
Tillsvidare-anställd	362	86
Visstids-anställd	28	7
Egen företagare	2	-
Vidare studier (högskola/universitet)	4	1
Föräldraledig	16	4
Arbetslös	0	0
Sjukskriven	10	2
<b>Totalt</b>	<b>422</b>	<b>100</b>

Av tabellen framgår tydligt att det allra vanligaste är att respondenterna har en tillsvidareanställning. Det är väldigt få som är sjukskrivna, driver egna företag eller studerar som huvudsakliga sysselsättning. Vidare är det inte någon av respondenterna som har svarat att de är arbetslösa.

Nästa fråga blir då inom vilken sektor respondenterna arbetar? Detta redovisas i tabell 3.

Tabell 3. Presentation av vilken arbetsmarknadssektor respondenterna arbetar inom (det var möjligt att ge flera svarsalternativ). (n=418)

Arbetsmarknadssektor	Antal	Procent
Kommun	329	79
Landsting/region	30	7
Statligt anställd	17	4
Egen företagare/ideell stiftelse	30	7
Kommun/region	2	0,5
Kommun/staten	3	1
Region/eget företag	1	-
Eget företag/kommun	6	1,5
<b>Totalt</b>	<b>418</b>	<b>100</b>

Av tabellen framgår att kommunen är den absolut största arbetsmarknadssektorn för respondenterna. Nästan åtta av tio arbetar inom en kommun. Andelen som svarat att de arbetar inom landsting/region eller som egen företagare/ideell stiftelse är 7 procent. Av tabellen framgår också att det finns några få av respondenterna som både är anställda inom en kommun eller region och driver ett eget företag.

Att arbeta utomlands var inte något som var vanligt bland respondenterna. 13 personer (3%) har svarat att de arbetar utomlands eller har arbetat utomlands sedan de tog sin examen.

Enkäten innehöll också en fråga om socionomexamen var ett krav för att få anställning. Svaren visar tydligt att så var fallet, då 78 procent har svarat att socionomexamen var ett krav för anställning. Det finns ingen skillnad i det här kravet för de som tog sin examen före respektive efter 2015. Väljer vi istället att titta på hur andelen såg ut för de som hade ett arbete med direkt anknytning till utbildningen var motsvarande siffra 80 procent.

Nästa fråga i enkäten var inom vilken inriktning som respondenten arbetade. Detta redogörs för i följande tabell:

Tabell 4. Presentation av inom vilken inriktning respondenterna arbetade inom. (n=422)

Typ av arbete	Antal	Procent
Socialsekreterare	170	40
Kurator/terapeut/rådgivare	66	16
Handläggare/utredare	81	19
Ledare/chef	54	13
Behandlingsarbete	16	4
Pedagog/Fältare el liknande	10	2
Verksamhetsutvecklare	10	2
Bytt inriktning	12	3
Annat	3	1
<b>Totalt</b>	<b>422</b>	<b>100</b>

Av tabellen framgår tydligt att socialsekreterare var det som de flesta som besvarat enkäten arbetade som. Fyra av tio av de som besvarat enkäten arbetade som socialsekreterare. Eftersom det är de svarande som själva fått ange vilken inriktning de har i sitt arbete så är det något osäkert att veta var t ex handläggare/utredare arbetar.

### Är det en flykt från yrket?

En intressant fråga är om respondenternas nuvarande arbete ligger inom ramen för deras socionomutbildning. I tabell 5 redovisas svaren för om de studenter som examinerats från socionomprogrammet vid Karlstads universitet valt att stanna kvar inom ramen för utbildningen.

Tabell 5. Redovisning av om respondenterna stannat inom en arbetsmarknad som finns inom ramen för examen (n=419). Radprocent

	Ja	Nej
<b>Arbetet ligger inom ramen för examen</b>	95	5

Av tabellen framgår tydligt att det inte tycks finnas någon flykt från yrket. De studenter som vi examinerar vid socionomprogrammet tycks alltså stanna inom yrket i väldigt hög omfattning då endast fem procent arbetar med annat som inte har någon direkt anknytning till deras socionomstudier.



Väljer vi att titta på om det spelar någon roll vilket år respondenterna examinerades framträder följande bild.

Tabell 6. Redovisning av om respondenterna stannat inom en arbetsmarknad som finns inom ramen för examen fördelat på om de examinerades före eller efter 2005.

	<b>Examinerades 2014 eller tidigare</b>	<b>Examinerades 2015 eller senare</b>
<b>Arbetet ligger inom ramen för examen</b>	93% (n=228)	95% (n=194)

Av tabellen framgår att det inte heller tycks vara så att det spelar någon roll när respondenterna examinerades. Det vill säga att det inte är så att de studenter som examinerades 2014 eller tidigare oftare har lämnat socialt arbete utan andelen som är kvar inom ramen för examen är i stort sett lika stor oberoende om respondenterna examinerades nyligen eller längre tillbaka.

## Rörlighet inom fältet

I avsnittet ovan konstaterade vi att majoriteten av de studenter som har examinerats vid Karlstads universitet har stannat inom det yrkesfält som utbildningen är tänkt att leda till. Vår nästa undran blir då hur det är med rörligheten inom fältet. Av de respondenter som har stannat inom ramen för de arbeten som socionomexamen (n=398) leder till har 56 procent bytt arbetsgivare sedan de börjat arbeta.

Tittar vi på samma fråga men även på om det spelar någon roll när i tid studenterna examinerades framträder följande mönster.

Tabell 7. Redovisning av om respondenterna har bytt arbetsgivare fördelat på om de examinerades före eller efter 2015 samt oavsett examinationsår. Radprocent

	<b>Har bytt arbetsgivare sedan examen</b>	
	<b>Ja</b>	<b>Nej</b>
<b>Examinerades 2014 eller tidigare (n=211)</b>	73 %	27 %
<b>Examinerades 2015 eller senare (n=185)</b>	37 %	63 %
<b>Oavsett examinationsår (n=419)</b>	58%	42%

Av tabellen framgår att drygt sju av tio personer av de som examinerades 2014 eller tidigare har bytt arbetsgivare sedan de tog sin

examen. Tittar vi istället på de personer som har examinerats 2015 eller senare är motsvarande antal nästan fyra av tio. Vi kan alltså konstatera att även om respondenterna har stannat inom det fält som de utbildats till förekommer det ändå en relativt stor flytt bland respondenterna, dvs man stannar inom fältet för studierna men byter arbetsgivare. Naturligtvis är andelen större bland de som examinerats 2014 eller tidigare jämfört med de som examinerades 2015 eller senare. Tittar vi på samtliga respondenter oavsett vilket år de examinerades är andelen som bytt arbetsgivare sedan examen 58 procent.

En annan ganska naturlig fråga att ställa sig är hur ofta man bytt arbetsgivare. I tabellen (som enbart bygger på de respondenter som tagit examen 2014 eller tidigare och som har svarat att de har bytt arbetsgivare sedan de tog examen) nedan presenteras svaren på hur många gånger respondenterna bytt arbetsgivare sedan examen.

*Tabell 8. Redovisning över antalet gånger respondenterna som examinerats 2014 eller tidigare har bytt arbetsgivare efter examen (n=167).*

Antalet gånger respondenten bytt arbetsgivare efter examen	Procent
1 gång	1
2 gånger	26
3 gånger	31
4 gånger	19
5 gånger	13
6 gånger	5
7 gånger eller fler	5
<b>Totalt</b>	<b>100</b>

Av tabellen framgår att en väldigt liten andel enbart bytt arbetsgivare en gång (1%). Drygt en fjärdedel av respondenterna har svarat att de har bytt arbetsgivare två gånger sedan examen (26%). Det vanligaste, bland de som bytt arbetsgivare, tycks vara att man bytt arbetsgivare 3 gånger sedan examen (31%).

I nästa tabell presenteras motsvarande resultat för de respondenter som examinerades 2015 eller senare, dvs siffrorna i tabellen bygger endast på de som svarat att de har bytt arbetsgivare sedan examen.

Tabell 9. Redovisning över antalet gånger respondenterna som examinerats 2015 eller senare har bytt arbetsgivare efter examen (n=73).

Antalet gånger respondenten bytt arbetsgivare efter examen	Procent
1 gång	1,4
2 gånger	53,4
3 gånger	38,4
4 gånger eller fler	6,8
<b>Totalt</b>	<b>100</b>

Av tabellen framgår att, av de respondenter som examinerades 2015 eller senare och som har svarat att de har bytt arbetsgivare sedan examen, har drygt hälften (53,4%) svarat att de har bytt arbetsgivare 2 gånger. Nästan fyra av tio har bytt arbetsgivare 3 gånger och nästan 7% har bytt arbetsgivare 4 gånger eller fler sedan de tog examen.

## Skäl till att byta arbetsgivare

När vi då vet att det var nästan sex av tio av respondenterna (oavsett när de examinerades) som bytt arbete sedan examen är det ju en intressant fråga att titta på orsaken till bytet av arbetsgivare. I den enkät som skickades ut frågades efter arbetsmiljöfaktorer, ekonomiska, familjerelaterade samt bostadsrelaterade faktorer som skäl till att byta. I det följande avsnittet kommer vi att redovisa svaren på dessa frågor. De analyser som följande avsnitt bygger på är gjorda endast på de respondenter som har svarat att de har bytt arbetsgivare sedan de examinerades.

## Arbetsmiljöfaktorer

I den följande tabellen redovisas svaren på frågan om faktorer som hänger samman med arbetsmiljön och om de var skäl till att byta arbete (respondenterna kunde lämna flera svarsalternativ).

Tabell 10. Presentation av arbetsmiljöfaktorer som skäl till byte av arbete.

Orsak till byte av arbetsgivare	%	Antal
För stressig miljö		
Ja	56	134
Nej	44	106
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>240</b>
För hög personalomsättning		
Ja	36	84
Nej	64	152
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>236</b>
Tiden räckte inte till för att utföra arbetsuppgifterna		
Ja	52	126
Nej	48	114
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>240</b>
Arbetsuppgifterna kräver kompetens som jag inte har		
Ja	7	17
Nej	93	218
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>235</b>
Bristande jämställdhet på arbetsplatsen		
Ja	8	20
Nej	92	217
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>247</b>
Hot och våld eller hot om våld		
Ja	13	31
Nej	87	203
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>234</b>
Andra arbetsmiljöskäl		
Ja	30	67
Nej	70	156
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>223</b>

Som framgår av tabell 10 så tycks framförallt skälen till att byta arbetsgivare ha att göra med tempot på arbetsplatsen. Nästan sex av tio har bytt arbetsgivare på grund av att de upplever att det är en för stressig miljö. Drygt fem av tio har bytt arbetsgivare på grund av att de inte upplever att tiden för att utföra arbetsuppgifterna räcker till. Observeras bör också att tretton procent av de som har bytt arbetsgivare har gjort det på grund av hot och våld eller hot om våld.

I enkäten fick också respondenterna möjlighet att med egna ord beskriva varför de valt att byta arbetsgivare och en av respondenterna skriver så här:

*”Arbetet inom barn- och unga var stressigt och krävande med hög personalomsättning. Lite stöd från ledning som nyanställd. Många gånger som man ställdes inför svåra frågor utan någon med erfarenhet att fråga. Ofta förekommande hot om våld i ärenden.”*

En annan av respondenterna är inne på samma linje med följande svar:

*”Ohållbar arbetssituation med många utbildade kollegor vilket resulterade i ökad arbetsbelastning för mig.”*

Det fanns också kommentarer som handlade om hur arbetet organiserades vilket avspeglas i följande citat:

*”Bytt ett flertal ggr, dels utifrån bristande organisation samt ohållbar arbetssituation. Dessa har oftast gått hand i hand på arbetsplatsen.”*

Flera av respondenterna har också skrivit kommentarer som handlar om hur de upplever ledningen. Detta åskådliggörs i följande citat:

*”Att ledning och chefer inte vågar ta tuffa men behövliga beslut, dela på grund av ekonomiska skäl men också rädslan för hot om media och granskning. Att chef/ledning inte har en grundläggande kunskap om lagstiftningen och förordningar.”*

*”Brist på rutiner, struktur i organisationen, bristande stöd från ledning.”*

*”Bristande ledarskap och en ovilja att ta socialsekreterares arbetsmiljö på allvar. Brister som genererar fel eller eftersatt handläggning och där personen som behöver hjälp blir drabbad. Har slutat på grund av att jag inte kunnat arbeta på ett rättssäkert sätt.”...*

Det fanns även kommentarer som handlade om att mobbning och trakasserier kunde ligga bakom byte av arbetsplats. Detta åskådliggörs i nedanstående citat:

*”Kränkningar och mobbning från en kollega. Arbetsgivaren underrättad men ingen åtgärd.”*

*”Blev utsatt för vad som upplevs som mobbning/utfrysning/censur/förtal av ledarskapet vid tidigare arbetsplats.”*

*”Sexuella trakasserier samt bristande organisation/ledarskap på arbetsplatsen.”*

Men det fanns också andra skäl till att byta arbete som t ex kunde handla om att man haft tidsbestämda vikariat. Vidare fanns skäl som handlade om personlig utveckling vilket åskådliggörs i nedanstående citat.

*”Bytte senast, från en tillsvidare tjänst, pga. av små möjligheter till personlig utveckling i jobbet.”*

*”Mina resurser tillvaratogs inte, jag utvecklades inte.”*

*”... jag har strävat att utvecklas i min yrkesroll och som människa!”*

Väljer vi att titta på när respondenterna examinerades i förhållande till de arbetsmiljöfaktorer som redovisades i tabellen ovan blir resultatet lite annorlunda. Detta redovisas i nästa tabell.

Tabell 11. Redovisning av fördelning mellan orsak till byte av arbetsgivare och examinations år

Orsak till byte av arbetsgivare	%	n
<i>För stressig miljö</i>		
Examinerades 2014 eller tidigare	56	167
Examinerades 2015 eller senare	56	73
<i>För hög personalomsättning</i>		
Examinerades 2014 eller tidigare	37	163
Examinerades 2015 eller senare	32	73
<i>Tiden räcker inte till för att utföra arbetsuppgifterna</i>		
Examinerades 2014 eller tidigare	54	167
Examinerades 2015 eller senare	49	73
<i>Arbetsuppgifterna kräver kompetens som jag inte har</i>		
Examinerades 2014 eller tidigare	6	163
Examinerades 2015 eller senare	10	73
<i>Bristande jämställdhet på arbetsplatsen</i>		
Examinerades 2014 eller tidigare	7	164
Examinerades 2015 eller senare	12	73
<i>Hot och våld eller hot om våld</i>		
Examinerades 2014 eller tidigare	15	162
Examinerades 2015 eller senare	8	72
<i>Andra arbetsmiljöskäl</i>		
Examinerades 2014 eller tidigare	34	152
Examinerades 2015 eller senare	22	71

Av tabellen framgår att det är en högre andel av de som examinerades 2014 eller tidigare som bytt arbetsgivare på grund av att man upplevde att tiden inte räckte till för att utföra arbetsuppgifterna, att personalomsättningen var för hög, hot och våld eller hot om våld samt andra arbetsmiljöskäl. När det gällde att man bytt arbetsgivare på grund av att arbetsuppgifterna kräver kompetens som respondenterna inte upplevde sig ha, samt bristande jämställdhet på arbetsplatsen är förhållandet det motsatta. Andelen som upplevde detta var således högre bland de som examinerades 2015 eller senare. Inga skillnader i tabellen är dock signifikanta.

## Ekonomiska faktorer

I den följande tabellen redovisas svaren på frågan om faktorer som hänger samman med respondenternas ekonomiska situation och om

olika aspekter av det var skäl till att byta arbete (respondenterna kunde lämna flera svarsalternativ).

Tabell 12. Presentation av ekonomiska faktorer som skäl till att byta arbete.

Orsak till byte av arbetsgivare	%	Antal
För låg lön		
Ja	30	71
Nej	70	168
Totalt	100	239
För dålig löneutveckling		
Ja	28	67
Nej	72	171
Totalt	100	238
Blivit erbjuden annat arbete med högre lön		
Ja	43	103
Nej	57	135
Totalt	100	238
Brister i löneutveckling kopplat till kön		
Ja	8	18
Nej	92	217
Totalt	100	235
Andra privatekonomiska skäl		
Ja	10	24
Nej	90	209
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>233</b>

Av tabellen framgår att det framförallt är att respondenterna blivit erbjudna ett annat arbete med högre lön som är det vanligaste förekommande ekonomiska skälet till byte av arbete (eller att ett erbjudande om en ny tjänst har gjort det möjligt att förhandla upp lönen). Det är drygt fyra av tio av de som har bytt arbete sedan examen som anger det skälet till att de bytt arbete. En av respondenterna skriver så här:

*”Jag blev erbjuden annan tjänst i annan kommun med avsevärt högre lön. Befintlig arbetsgivare valde då att höja lönen för att behålla mig.”*

Därefter följer skälen för låg lön och för dålig löneutveckling som ekonomiska skäl till varför man bytt arbete. En av respondenterna uttrycker sig så här:



*”Tycker jag ligger för lågt i lön i jämförelse till kollegor och nyexade i år. Gick in för lågt, tror jag.”*

Av tabellen framgår att åtta procent av de som har bytt arbete har gjort det på grund av brister i löneutveckling som kan kopplas till kön. En av respondenterna skriver så här:

*”Skulle vilja skriva ja på alla... oerhört dålig lön plus utveckling.. fick 400:- i ökning i år... stora skillnader på männens löner inom kommunen”*

Andra privatekonomiska skäl som respondenterna uppgav kunde t ex handla om att man valde att byta till ett arbete närmare bostadsorten för att dra ned på bensinpengar. Vidare kunde det handla om att man i mindre kommuner har mer beredskap vilket ger mer pengar men samtidigt mindre ledighet.

Väljer vi att titta på när respondenterna examinerades i förhållande till de ekonomiska faktorer som redovisades i tabellen ovan blir resultatet ungefär detsamma. Detta redovisas i nedanstående tabell.

Tabell 13. Redovisning av fördelning mellan orsak till byte av arbetsgivare och examinations år

Orsak till byte av arbetsgivare	%	n
<i>För låg lön</i>		
Examinerades 2014 eller tidigare	32	166
Examinerades 2015 eller senare	25	73
<i>För dålig löneutveckling</i>		
Examinerades 2014 eller tidigare	30	165
Examinerades 2015 eller senare	25	73
<i>Blivit erbjuden annat arbete med högre lön</i>		
Examinerades 2014 eller tidigare	46	165
Examinerades 2015 eller senare	38	73
<i>Brister i löneutveckling kopplat till kön</i>		
Examinerades 2014 eller tidigare	8	163
Examinerades 2015 eller senare	7	72
<i>Andra privatekonomiska skäl</i>		
Examinerades 2014 eller tidigare	10	163
Examinerades 2015 eller senare	11	72

Av tabellen framgår att andelen respondenter som bytt arbetsgivare på grund av att de hade för låg lön, för dålig löneutveckling eller blivit erbjuden ett annat arbete med högre lön är större bland de som

examinerades 2014 eller tidigare. När det gäller brister i löneutveckling kopplat till kön samt andra privatekonomiska skäl är andelarna ungefär lika stora. Inga skillnader är dock signifikanta.

### **Familjerelaterade faktorer**

I enkäten ställdes också frågor om det fanns familjerelaterade faktorer som låg bakom att man valt att byta arbete. I tabellen nedan redovisas svaren på de frågorna (respondenterna kunde lämna flera svarsalternativ).

Tabell 14. Presentation av familjerelaterade faktorer som skäl till att byta arbete

<b>Orsak till byte av arbetsgivare</b>	<b>%</b>	<b>Antal</b>
<i>Arbetet påverkade familjelivet negativt</i>		
Ja	30	72
Nej	70	167
Totalt	100	239
<i>Bytt arbete på grund av skilsmässa</i>		
Ja	4	10
Nej	96	230
Totalt	100	240
<i>Ensamstående med barn</i>		
Ja	5	13
Nej	95	226
Totalt	100	239
<i>Partnern bytt arbete</i>		
Ja	3	7
Nej	97	232
Totalt	100	239
<i>Andra familjerelaterade skäl</i>		
Ja	11	27
Nej	89	209
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>236</b>

Av tabellen framgår att det vanligast skälet till att byta arbete, av de skäl som var familjerelaterade, var att respondenterna upplevde att deras arbete påverkade familjelivet negativt. Tre av tio respondenter har uppgett detta som skäl till att de bytt arbete. Den negativa påverkan kunde handla om flera saker vilket åskådliggörs av nedanstående citat.

*”Att inte kunna kombinera arbete med mindre barn hemma. Arbetet inom barn och ungdom var krävande och att man*

*inte fick det stödet som krävdes till slut gick inte arbetsliv och privatliv att kombinera med ständig jour.”*

*Arbetet belastade så hårt att man inte orkade med att spendera tid med familj och vänner. Man var helt slut.”*

*”Fick barn och ville inte längre arbeta obekväma arbetstider.”*

*Jag insåg att mitt arbete som socialsekreterare inte skulle gå att kombinera med ett normalt familjeliv då jag alltid jobbade över och jag ville gärna bilda familj.*

*Min egen hälsa - kände att jag var tvungen att byta arbete på grund av hälsoskäl.*

*”Svårt att släppa tankarna kring jobbet när jag gick hem, vilket kunde påverka mig negativt och då i slutänden även att min familj kände av det. Stressad, lite tålamod, trött osv.”*

*”Träffade min man som bodde i annan stad.”*

*”Maken sålde sitt företag och vi arbetar nu tillsammans med XXXX”*

Tabell 15. Redovisning av fördelning mellan orsak till byte av arbetsgivare och examinations år

Orsak till byte av arbetsgivare	%	n
<i>Arbetet påverkade familjelivet negativt</i>		
Examinerades 2014 eller tidigare	33	166
Examinerades 2015 eller senare	23	73
<i>Bytt arbete på grund av skilsmässa*</i>		
Examinerades 2014 eller tidigare	6	167
Examinerades 2015 eller senare	-	73
<i>Ensamstående med barn</i>		
Examinerades 2014 eller tidigare	7	166
Examinerades 2015 eller senare	3	73
<i>Partnern bytt arbete</i>		
Examinerades 2014 eller tidigare	4	166
Examinerades 2015 eller senare	1	73
<i>Andra familjerelaterade skäl</i>		
Examinerades 2014 eller tidigare	14	164
Examinerades 2015 eller senare	6	72

Av tabellen framgår att familjerelaterade skäl oftare anförs som skäl till byte av arbete bland de respondenter som examinerades 2014 eller tidigare jämfört med de respondenter som examinerades 2015 eller senare.

### **Bostadsrelaterade faktorer**

I enkäten ställdes också några frågor om det fanns bostadsrelaterade faktorer som låg bakom att man valt att byta arbete. I följande tabell redovisas svaren på de frågorna (respondenterna kunde lämna flera svarsalternativ).

Tabell 16. Presentation av bostadsrelaterade faktorer som skäl till att byta arbete.

Orsak till byte av arbetsgivare	%	Antal
<i>Flytt till annan ort</i>		
Ja	22	52
Nej	78	186
Totalt	100	238
<i>Arbetspendlingsfaktorer</i>		
Ja	35	83
Nej	65	156
Totalt	100	239
<i>Andra bostadsrelaterade faktorer</i>		
Ja	0,5	1
Nej	99,5	234
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>235</b>

Av tabellen framgår det framförallt att det är skäl som hör till arbetspendling (bland de bostadsrelaterade skälen) som ligger bakom att respondenterna har bytt arbete. Drygt tre av tio har angett detta som skäl. Detta åskådliggörs i nedanstående citat.

*”Pendlingen var en del i varför jag bytte arbetsplats senast.  
Den tog från min återhämtningstid.”*

Av tabellen framgår också att annat skäl till att byta arbete kunde vara flytt till annan ort. En respondent skriver så här:

*”Bytte från första arbetet i Sthlm, ville flytta hem till  
Värmland igen”*

Väljer vi att titta på när respondenterna examinerades i förhållande till de bostadsrelaterade faktorer som redovisades i tabellen ovan blir resultatet ungefär detsamma. Detta redovisas i nästa tabell.

Tabell 17. Redovisning av fördelning mellan bostadsrelaterade faktorer som skäl till byte av arbetsgivare och examinations år

Orsak till byte av arbetsgivare	%	n
<i>Flytt till annan ort</i>		
Examinerades 2014 eller tidigare	21	165
Examinerades 2015 eller senare	25	73
<i>Arbetspendlingsfaktorer*</i>		
Examinerades 2014 eller tidigare	38	166
Examinerades 2015 eller senare	25	73
<i>Andra bostadsrelaterade faktorer</i>		
Examinerades 2014 eller tidigare	-	162
Examinerades 2015 eller senare	1	73

Av tabellen framgår att det finns en signifikant skillnad när det gäller arbetspendlingsfaktorer som innebär att de respondenter som examinerades 2014 eller tidigare oftare, jämfört med de respondenter som examinerades 2015 eller senare, angav detta som skäl till varför de bytt arbetsgivare.

Som avslutning på det här avsnittet följer ett citat som på många sätt sammanfattar vad flera respondenter skrivit om i de öppna svaren i enkäten när det gäller skäl till att byta arbete.

*”Jag har funderat på att byta arbete. Men jag vill prova ett tag till. Anledningar till att jag funderat på att byta är orimlig arbetsbelastning, stress, personalomsättning, tiden räcker inte till för att utföra arbetsuppgifterna, samt att privatlivet ofta blir lidande till följd av arbetet (långa arbetsdagar och lite ork kvar efter arbetsdagen). Det är tråkigt att det är så för jag trivs egentligen med mina arbetsuppgifter, jag hoppas att det blir bättre. Tyvärr är upplevelsen om att många socionomyrken ser ut så här. Som det ser ut nu inom socialt arbete vet jag inte hur jag ska orka ett helt arbetsliv (ca 40 år).”*

## Men de som lämnat socialt arbete då?

Av de som lämnat yrket och som besvarat enkäten var 15 respondenter examinerade år 2014 eller tidigare samt 7 personer som examinerades år 2015 eller senare. Av de 5 procent (n=21) av samtliga som besvarat enkäten och som valt att lämna yrket har ändå alla 21 respondenter fortsatt att vara yrkesaktiva. 12 personer av dessa har en tillsvidareanställning, 7 respondenter har en visstidsanställning och 1 respondent är egen företagare samt 1 respondent är sjukskriven.

Bland de 21 respondenter som valt att lämna fältet hade 8 respondenter anställning redan innan de examinerades och ytterligare 7 respondenter var anställda inom 1 månad från det att de examinerades. 3 av respondenterna hade en anställning inom mellan 1 till 4 månader och de sista 3 respondenterna hade en anställning efter 5 månader eller mer. Det vill säga att bland de respondenter som valt att lämna fältet tycks det ändå som att de fått ett arbete inom det fält som utbildningen syftade till mycket eller relativt snabbt efter avslutad utbildning.

Men varför har de då valt att lämna det fält som utbildningen syftade till? Respondenterna anger flera skäl till att de valt att lämna socialt arbete men ett försök att sammanfatta skälen ger följande:

- Man blev intresserad av ett annat fält och valde därför att söka en ny utbildning (t ex yrkeslärare, diakon etc)
- Man upplevde att arbetsförhållandena var så inom socialt arbete att man inte kunde stanna kvar. T ex skriver en av respondenterna så här *"För stressig miljö och en ständig känsla av otillräcklighet"* en annan av respondenterna skriver följande *"Tidigare anställd som socialsekreterare. Stressigt yrke, förväntas mer av de anställda än de kan prestera i relation till arbetsbördan"* Det var också respondenter som valt att sluta inom fältet efter att de varit långtidssjukrivna pga. utmattningsdepression.
- Andra valde att lämna fältet för att få upp lönen, detta kombinerades också ofta med andra skäl. En av respondenterna skriver så här *"För att öka lön, bättre arbetsuppgifter samt mindre stress"*
- För att byta till nya arbetsuppgifter, en av respondenterna skriver så här *"Efter 8 år som pendlare 2 timmar per dag och ett arbete som började kännas "monotont" sökte jag ett annat jobb i en annan kommun"*

## Intervjupersonernas berättelser

I följande avsnitt ska de intervjuade få komma till tals utifrån några av de frågeställningar som är intressanta i förhållande till analysen. Vi har valt att redovisa några intressanta teman med hjälp av längre citat som ger en bra bild av hur de intervjuade tänker och resonerar i förhållande till några särskilda frågor som ställdes i intervjun. De teman som redovisas nedan är: valet av socionomutbildning; tankar om byte av arbetsgivare eller arbetsuppgifter; skäl till byte; skäl till att stanna kvar; upplevd skillnad mellan privat och offentlig sektor. Den senare frågan ställdes till dem som arbetat inom båda sektorerna.

### Varför valde du att utbilda dig till socionom?

Frågan om varför man valt att utbilda sig till socionom var inte alltid så lätt att svara på för de intervjuade. Medan vissa intervjupersoner var mycket klara över sitt val av utbildning hade andra svårare att minnas hur de tänkte när de gjorde valet.

*”Jag kommer inte ihåg exakt. Det enda jag kommer ihåg är att jag, alltså jag är en ganska stark person, stark men snäll, och jag ville liksom göra någonting av mitt liv. Jag ville liksom inte bara leva och kanske jobba på ett lager, utan jag ville göra skillnad på något sätt. Så det var nog det.” (Cecilia)*

I motsats till ovanstående person var intervjupersonen nedan säker på hur hon tänkt, hon säger att:

*”./.. jag har alltid velat läsa till socionom, men socionomutbildningen fanns inte i Karlstad, den fanns i Örebro. Men jag har alltid längtat till samtalet, om man säger så, mötet.” (Karina)*

Nedanstående intervjuperson ger med sitt svar exempel på skäl till valet av utbildning som återkommer hos flera intervjupersoner – det att man vill hjälpa andra och att man ville göra något gott.

*”Jag har alltid varit intresserad av folk och man har alltid hjälpt folk i sin närhet på ett eller annat sätt liksom. Jag känner mig tillfreds om jag kan hjälpa andra. (Ingrid)*



Flera av de intervjuade säger också att de valde ett så kallat människoyrke därför att de vill arbeta med människor, inte med ting eller varor.

## **Tankar om byte av arbetsgivare eller arbetsuppgifter under karriären som socionom**

Vi frågade också om man bytt arbete eller arbetsgivare för att få en fördjupning av hur man tänkt runt detta. Av dem vi intervjuat är det bara en som lämnat det sociala arbetet och ytterligare en som kan tänka sig att lämna det sociala arbetet helt. De övriga intervjuade kan tänka sig byta arbetsgivare men inte yrke.

En av intervjupersonerna som bytt arbete ett tvåsiffrigt antal gånger säger, när intervjuaren påpekar att hon inte är rädd för att röra på sig:

*”Ja du, ja jädrar. Här svänger det, vet du.” (Cecilia)*

En av intervjupersonerna som inte rört på sig har en helt annan inställning:

*”Nej, jag har stannat här ...Ibland tänker jag på att jag kanske skulle bytt jobb ... Ja, då är det kollegorna [som håller IP kvar], det är nog nummer 1 att vi har haft... även om det varit ombytligt så har det ändå... den gruppen som har varit har varit bra. Och sen är det ju jobbet i sig. Jag tycker det är bra att jobba med äldre, alltså jag trivs att jobba med äldre ... Och jag är väl rätt stadig så. Jag tycker det är bättre att vara på ett ställe och faktiskt lära sig mer och kunna mer, för ju mer man lär sig desto större möjlighet har man att hjälpa någon...Neej, det är väl det här med tryggheten att man vet vad man har på något vis. Sen är det klart att det är mycket privata skäl ... Ja, för att min del har jag ju två barn heltid, och de är ju inte så stora att jag kan lämna dem själva hursomhelst. Så det är klart att man ju är ute och tittar och kollar av läget lite så var det finns jobb naturligtvis ... Men jag kan inte ta något jobb där jag jobbar kvällar och helger. Jag har ju ingen barnvakt då. Och sen så när man bor långt emellan olika ställen, så är det klart att om jag skulle börja jobba på en annan ort så är det ju långt om det skulle hända något med barnen under dagen, så då vet jag ju... alltså, jag är ju...” (Ingrid)*

De intervjupersoner som verkar trivas bäst på sina arbetsplatser är de som jobbar som kuratorer, de intervjuade kuratorerna ger helt andra bilder av sina

arbetssituationer än de intervjuade som arbetar med myndighetsansvar. Det verkar som att myndighetsansvaret leder till att arbetet många gånger känns "tungt" och att bristen på resurser upplevs som mer besvärlig. Flera intervjupersoner förmedlar en känsla av uppgivenhet vad gäller vissa klientgrupper som de anser sig inte kunna ge adekvat hjälp. Detta kan i en förlängning leda till att man söker andra tjänster vilket är vad som kommer att beskrivas i nästa avsnitt.

Även möjligheten att tänka sig en mer akademisk karriär nämndes men det är inte vanligt att ha tankar om att studera vidare, doktorera etc. Däremot är flera intresserade av att förkovra sig inom sitt yrke och ett vanligt svar på en fråga om det är aktuellt är att det inte är aktuellt för tillfället, men kanske senare eller längre fram. En intervjuperson säger att:

*"Sen har jag också funderat på [specialisering inom ett visst område] och mer inriktning mot det, så jag har ju svårt att tro att jag inte kommer läsa vidare någon gång, men jag vet inte när det kan bli aktuellt." (Susanne), medan en annan menar att "Alltså, om man kommer upp på heltid skulle det kanske inte funka med barn också och att läsa, men om man inte jobbar heltid och läser någon sådan där distansutbildning eller något sådant så... Jag har inte sökt någon kurs någon gång, men energinivån på mig kanske inte är så hög eftersom det inte har funkade så bra på jobbet. Det har varit jättemycket energi där." (Ingrid)*

## **Skäl till byte av arbete/arbetsgivare**

De flesta som intervjuas har bytt arbetsgivare ett antal gånger. De uppger samtliga att det oftast berott på arbetsmiljön och för mycket stress i jobbet. De här upplevelserna av stress, dålig ledning, höga krav och stort ansvar i förhållande till klientarbetet framkommer även i öppna svar i enkäten. Intervjupersonerna kan berätta om flera skäl till att de bytt arbete och/eller arbetsgivare. Men det allra mest förekommande skälet har med tidsbrist och stress att göra.

*"För när jag haft sådana arbeten där jag haft mycket klienter, då känner jag ju att jag vill vara engagerad i de ärendena jag har. Och har man alldeles för hög arbetsbelastning, så vill man ju hela tiden*

*korrigera för att det inte ska gå ut över klienterna, men då är det ju en själv det går ut över. Man blir trött.” (Susanne)*

En av intervjupersonerna som berättar att hon bytt arbete och arbetsgivare dels på grund av byte av bostadsort, dels på grund av arbetsmiljö – främst stress och tidsbrist – berättar även om utsattheten i socialt arbete.

*” ... men det är också en aspekt av att liksom kunna bli utsatt för hot och våld, det är något jag inte tycker om. Och jag kan väl känna liksom ibland att det inte är värt det, att få utstå vissa saker som man får göra som handläggare ibland.” (Karin)*

En annan intervjuperson pratar om sin upplevelse av att inte göra ett bra arbete. Hon menar att hon inte kunde utföra arbetet så som hon skulle vilja därför att vissa arbetsuppgifter tog för mycket tid på bekostnad av andra.

*”Och orsaken till att jag slutade var för att jag kände att... Och det visste jag när jag började, men man skulle göra allting som socialsekreterare där. Man skulle även handlägga försörjningsstöd och jobba med allting runt en person, om det var drogmissbruk eller vad det nu var för någonting. Och jag tyckte att ekonomiskt bistånd tog alldeles för mycket plats, så allt det sociala arbetet hämmades, så jag kände att ”nej, det här blir inte bra”. (Annemarie)*

En intervjuperson som både bytt arbete och arbetsgivare på grund av stress och tidsbrist och även varit sjukskriven på grund av utmattningssyndrom säger:

*”Nja, jag visste att det skulle vara stressigt så, men att det skulle vara såhär extremt var jag inte riktigt beredd på ... ” (Monika)*

När vi har fått ta del av skäl till att byta arbetsgivare eller arbete kan det också vara intressant att också titta på det motsatta, det vill säga de som väljer att stanna kvar på sitt arbete och att inte byta arbetsgivare.

### **Skäl till att stanna kvar på sitt arbete eller hos sin arbetsgivare**

Vi bad också intervjupersonerna berätta om vad som höll dem kvar på sitt arbete eller på arbetsplatsen i de fall de inte ville byta arbetsgivare/arbetsställe. Sammanfattningsvis kan nämnas att när det gäller intervjupersonernas upplevelse av positiva arbetsmiljöfaktorer som bidrar till att man väljer att

stanna kvar så kommer kollegorna och upplevd god kollegial stämning främst. Flera intervjupersoner trycker även på betydelsen av att ha kollegor som kan stötta vid problematiska situationer, men också betydelsen av att man kan ha roligt tillsammans med kollegorna. Det är viktigt att man kan ha trevligt tillsammans på kaffe- och lunchraster.

Nedanstående intervjuperson ger flera svar på frågan, dels berättar hon om kollegornas betydelse, dels om arbetet (arbetsuppgifterna) i sig och dess betydelse. Hon kommer även in på ”att veta vad man har men inte vad man får”, ett skäl som kan vara nog så viktigt.

*”Ja, då är det kollegorna [som håller IP kvar], det är nog nummer 1 att vi har haft... även om det varit ombytligt så har det ändå... den gruppen som har varit har varit bra. Och sen är det ju jobbet i sig. Jag tycker det är bra att jobba med äldre, alltså jag trivs att jobba med äldre ... .. Och jag är väl rätt stadig så. Jag tycker det är bättre att vara på ett ställe och faktiskt lära sig mer och kunna mer, för ju mer man lär sig desto större möjlighet har man att hjälpa någon....Neej, det är väl det här med tryggheten att man vet vad man har på något vis. Sen är det klart att det är mycket privata skäl ... Ja, för att min del har jag ju två barn heltid, och de är ju inte så stora att jag kan lämna dem själva hursomhelst. Så det är klart att man ju är ute och tittar och kollar av läget lite så var det finns jobb naturligtvis ... Men jag kan inte ta något jobb där jag jobbar kvällar och helger. Jag har ju ingen barnvakt då. Och sen så när man bor långt emellan olika ställen, så är det klart att om jag skulle börja jobba på en annan ort så är det ju långt om det skulle hända något med barnen under dagen, så då vet jag ju... alltså, jag är ju nära då. Så det är klart att det påverkar också.” (Cecilia)*

En annan intervjuperson berättar om att ett skäl till att hon stannar kvar på sin arbetsplats och i det arbete hon har nu beror på att hon är så nöjd med sin arbetsgivare. Hon säger så här när hon förklarar vad det är som är bra:

*”Att vi blir uppmärksammade, att vi får bekräftelse och att vi känner att vi är hörda. Det är ju det här med diskussionerna kring att vara klinikanställd eller vara anställd men i en kuratorsorganisation, om man säger så, det är ju det vi har diskuterat i många år. Och en del kuratorer och en del socionomer känner ju att de försvinner när chefen inte har samma profession som du själv, eller att det är väldigt många andra professioner och du är ensam. Och därför är*

*det väl väldigt viktigt att du har en bra chef som förstår sig på vad en socionom är, vad kuratorsfrågor är och vad kliniken vill ha. Funkar de grejerna, då funkar ju jobbet oftast väldigt bra.” (Karina)*

En intervjuperson (Ingrid) som poängterar betydelsen av arbetskamrater säger om deras betydelse att:

*”Jättemycket stöd alltså. Vi stödjer varandra otroligt mycket. Det är ju det enda stöd vi haft”.*

Flera intervjupersoner kommer dock fram till att de också stannar kvar i yrket därför att det är socialt arbete och människor de vill jobba med. En av intervjupersonerna som varit långtidssjukskriven på grund av stress i arbetet svarar på frågan om hon någon gång funderat över att lämna yrket helt:

*”Ja, ibland har tankarna kommit, men det jag har landat i är att jag fortfarande tycker det är roligt och givande. Så i min fantasivärld skulle jag gärna jobba med socialt arbete i framtiden men kanske inte på 100 %, utan kanske lite mindre och göra någonting annat resterande tid.” (Monika)*

I ett fall menar en intervjuperson att det är av familjeskäl hon väljer att stanna kvar på sin arbetsplats. Det skulle inte fungera med längre arbetsresor för hennes hemsituation. Hon menar dock att hon gärna skulle vilja byta arbete och arbetsgivare därför att det nuvarande arbetet upplevs som stressigt och otillfredsställande vad gäller såväl arbetsmiljö som löneutveckling. En annan intervjuperson uttrycker sig så här:

*”Alltså, det viktigaste är ju just nu för mig att det är en ganska rimlig arbetsbelastning. Och jag tycker det känns ganska viktigt att jag har en bra lön eller åtminstone tillräckligt bra, och att det är någonting jag själv verkligen blir motiverad av....” (Susanne)*

Genom de svar som givits i enkäten vet vi att de allra flesta av de socionomer vi examinerat vid Karlstads universitet arbetar inom den offentliga sektorn (oftast kommuner) men det är ju också möjligt att arbeta inom den privata sektorn och vi var därför intresserade av om våra intervjupersoner upplever några skillnader mellan att arbeta inom den offentliga respektive privata sektorn. Detta ska vi titta vidare på i nästa avsnitt.

## Skillnad med att arbeta i privat jämfört med i offentlig sektor

Eftersom flera av intervjupersonerna arbetat inom båda sektorerna har vi frågat efter om de har några tankar eller upplevelser av olikheter mellan privat och offentlig arbetsgivare. En av intervjupersonerna menar att det kan bero på vilken roll man har i organisationen, men hon säger också:

*”... Sen beror det väl på vilken privat arbetsgivare man har och sådär, men mer fritt att styra själv hur man vill jobba och bygga upp saker på egen hand lite grand, att man får fria händer att forma det man vill göra och det är inte alltid ... På ... kan man ha mer eller mindre ... men i stora kommuner har jag ... i alla fall tyckt att det kan vara ganska styrt hur man jobbar för att man är så många. Så det måste finnas en struktur så klart.” (Karin)*

Det är särskilt intressant när den intervjuade föredrar den ena sektorn framför den andra. En intervjuperson som föredrar att arbeta hos en privat arbetsgivare menar:

*”Alltså grunden till att det finns så många socionomer och konsulter nu, det är ju för att det är ett systemfel och kommunerna tar inte hand om sina socialsekreterare, de tar inte hand om socialtjänsten heller. Och vi kostar kommunerna jättemycket pengar som i stället skulle kunna användas för kanske en ... anställning av den personen, och underlätta och få bort problematiken med sjukskrivningar och allt det här. De har inte förstått.” (Cecilia)*

Det är inte alltid upplevelsen är att arbetsgivarens personalpolitik och/eller inställning till personalen skiljer sig åt mellan de olika sektorerna. En annan intervjuperson säger att:

*”jag tycker nog att jag har varit på väldigt bra ställen överallt, där man har försökt se till arbetstagarnas kompetens och varit duktiga på kompetensutveckling, och verkligen försökt tänka framåt och skapa en positiv stämning på arbetsplatsen. Det kan jag nog inte säga att jag ser någon skillnad på de ställen jag varit i varje fall.” (Karin)*

Den allmänna uppfattningen hos dem som arbetar hos en privat arbetsgivare är emellertid att det är mindre byråkrati i organisationen, kortare beslutsvägar etc. Men det poängteras också av flera att man som konsult till exempel slipper

mycket av det kringarbete (personalmöten etc) som fast anställda på ett socialkontor måste delta i. Att du kan fokusera på ditt arbete gör att du får möjlighet att ägna dig åt dina arbetsuppgifter på helt annat sätt vilket gör att du känner dig nöjdare med ditt arbete. En intervjuperson som arbetat för flera bemanningsföretag menar att det är en stor skillnad att arbeta så jämfört med att ha en vanlig fast anställning inom den offentligt styrda socialtjänsten. Som konsult eller bemanningsanställd gör du ditt jobb, men du behöver inte engagera dig i annat som har med arbetsplatsen att göra. Den här uppfattningen åskådliggörs i nedanstående citat:

*”Skillnaden att jobba som konsult är ju att man inte är inne i organisationen, utan man får ... nog att arbeta med sina uppdrag och ärenden. Man sitter inte med ... eller APT och alla de här andra mötena som tar jättemycket tid, så man får mycket tid över till det jobbet man ska göra helt enkelt, det man är anställd för. Och jobbet blir mycket bättre ... mycket mindre stressad, för man har tid över att göra det man ska göra och man hinner göra ett bra jobb.”*  
(Cecilia)

Den person som citerats ovan har tidigare medvetet valt att arbeta för en privat arbetsgivare men lät sig ändå nyligen värvas för ett vikariat på ett socialkontor. Efter ett halvår på den tjänsten återgick hon till att arbeta för ett bemanningsföretag. Att vara anställd upplevdes ohållbart i längden då arbetet upplevdes som stressigt, utarmande och tråkigt. Detta åskådliggörs i nedanstående citat:

*”Det jag märkte då när jag var vikarie, det var att från att ha varit konsult och haft fria tyglar, kunnat använda tiden bara till mina klienter så gick jag in i organisationen och märker att min kapacitet sjunker från... Man ligger ju aldrig på 100, men säg att man ligger på 85 % sjunker ner till 40 någonstans. [...] Jag får ingenting gjort för jag ska gå på möten, jaa, och avstämningar med chefen, det är APT och jag ska gå på handledning och det är jättemycket, och det var fredags ... på morgonen. Så jag fick faktiskt ingenting gjort och mådde jättedåligt, jag var så stressad ...”(Cecilia)*

## **Slutsatser och diskussion**

I det följande avsnittet kommer vi först att sammanfatta resultatet för att därefter diskutera våra resultat utifrån studiens syfte och frågeställningar. Därefter kommer en metoddiskussion i vilken vi reflekterar över vad de metodologiska val vi har gjort kan ha medfört för genomförandet av kartläggningen samt de resultat vi har kommit fram till. Avsnittet avslutas med några i punktform, av de enligt oss viktigaste, sammanfattande slutsatserna samt förslag till vidare forskning.

Syftet med kartläggningen är dels att studera arbetssituationen för de socionomer som utbildats vid Karlstads universitet mellan åren 2007-2018, dels att ta reda var dessa arbetar idag.

Frågeställningar som kartläggningen ska besvara är:

- Var arbetar de personer som examineras till socionomer vid Karlstads universitet?
- Hur ser rörligheten på arbetsmarknaden ut?
- Om man valt att byta yrkesbana, varför?
- Om man valt att byta arbetsgivare men är kvar i yrket, varför?
- Har man valt att studera vidare?
- Hur ser arbetssituationen ut för de socionomer som utbildats vid Karlstads universitet?

## **Sammanfattning av resultat**

Kartläggningen visar att de socionomer som examinerats vid Karlstads universitet i väldigt hög grad arbetar kvar inom det fält som utbildningen syftade till. Ser vi till samtliga respondenter, oavsett vilket år de tog sin examen visar resultatet att hela 95 procent av respondenterna har svarat att de är kvar inom socialt arbete. Andelen som är kvar inom det fält som de utbildades inom förändrar sig inte mycket om vi tittar på vilket år de examinerades. Av de som examinerade 2014 eller tidigare är 93 procent av respondenterna kvar inom fältet, motsvarande andel bland de som examinerades 2015 eller senare är 95 procent. Att socionomexamen är ett krav för att få arbete visar resultaten tydligt då 80 procent av de som arbetar i direkt anknytning till det som utbildningen



syftar till. Resultaten visar också att den absoluta majoriteten (86%) av de som besvarat enkäten har en tillsvidare-anställning. En väldigt liten andel av respondenterna har valt att studera vidare (1%). Vidare visar resultatet att den absolut största andelen av respondenterna fått en anställning redan innan examen eller inom en månad. Av de som examinerades 2014 eller tidigare har 82 procent av de som besvarat enkäten fått ett arbete innan examen eller inom en månad. Motsvarande andel för de som examinerats 2015 eller senare är 97 procent. Resultaten visar därmed att det med tiden tycks som om det blivit lättare att få en anställning redan innan examen eller inom en månad efter detta. Det absolut vanligast förekommande är att respondenterna är kommunalt anställda (79%). Fyra av tio av respondenterna (40%) har svarat att de är anställda som socialsekreterare. Även om respondenterna har stannat kvar inom socialt arbete har de ändå ofta bytt arbetsgivare sedan de fått sitt första arbete (58%). Av samtliga respondenter är det en väldigt liten andel som enbart bytt arbetsgivare en gång (1%). Av de som examinerades 2014 eller tidigare har drygt en fjärdedel av respondenterna bytt arbetsgivare två gånger sedan examen (26%). Det vanligaste, bland de som bytt arbetsgivare, tycks vara att man bytt arbetsgivare 3 gånger sedan examen (31%). Av de respondenter som examinerades 2015 eller senare och som har svarat att de har bytt arbetsgivare sedan examen, har drygt hälften (53,4%) svarat att de har bytt arbetsgivare 2 gånger. Nästan fyra av tio har bytt arbetsgivare 3 gånger och nästan 7% har bytt arbetsgivare 4 gånger eller fler sedan de tog examen. Skälen till att byta arbetsgivare tycks framförallt höra samman med tempot på arbetsplatsen då 56 % har svarat att de bytt arbete pga. en för stressig miljö och 52 % har svarat att de bytt pga. att tiden inte räcker till för att utföra arbetsuppgifterna. Andra skäl till att byta arbete, som är vanligt förekommande, är att man blivit erbjuden ett annat arbete med en högre lön (43%) samt arbetspendlingsfaktorer (33%) samt att arbetet påverkat familjelivet negativt (30%).

## **Resultatdiskussion**

Ett av våra minst väntade resultat är att det inte förekommer någon större flykt från yrket bland dem som utbildat sig till socionom på Karlstads universitet. Bland de få av de som besvarat enkäten som valt att lämna yrket visar en av intervjuerna att det ändå kan finnas viss anknytning till utbildningen även i det ”nya” yrket. Exempelvis arbetar en av de intervjuade och som valt att lämna

yrket som lärare i socialt arbete på en yrkesvägskola. Att det inte tycks förekomma någon större flykt från yrket är förvånande eftersom andra forskare och studier har visat det motsatta (t ex Arbetsmiljöverket 2018; Astvik & Melin, 2013; Tham & Lynch 2014).

Kartläggningen visar emellertid att många respondenter har bytt arbete och/eller arbetsgivare flera gånger. Detta resultat återfinns även i andra studier då det finns forskning som stödjer detta. Till exempel visar Tham i sin studie (2007 b) att ungefär hälften av de socialsekreterare som ingick i hennes studie hade arbetat högst två år på samma arbetsplats och ändå planerade drygt hälften av dem att söka nytt arbete. Tham (2018) visar i en annan studie av socialsekreterare som arbetade med barn och unga att funderingar och planer på att lämna arbetsplatsen eller yrket hade ökat mellan de två datainsamlingarna som gjordes åren 2003 och 2014.

Tham (2018) visar i den studie som nämns i stycket ovan att arbetsvillkoren för de socialsekreterare som ingick i studien har försämrats genom att kraven och rollkonflikterna har ökat och möjligheterna att påverka viktiga beslut har minskat. Även Welander m.fl (2017) visar i sin studie att det finns en obalans mellan krav och kontroll samt resurser på arbetsplatsen samt att de intervjuade upplever att det finns brister i hur organisationen hanterar socialarbetarnas arbetssituation. Att bl.a upplevelse av tidsbrist och stress är ett återkommande arbetsmiljöproblem visar även flera andra forskare (tex Tham & Meagher 2009; Astvik m.fl. 2013; Melin, m.fl. 2014; Olsson & Sundh 2018). Vår kartläggning visar på resultat som går i samma linje som ovan nämnda forskares då upplevelser av brister i arbetsmiljön upplevs av många respondenter som har svarat att de bytt arbete eller planerar att byta arbete på grund av en för stressig miljö eller för att tiden inte räcker till för att utföra arbetsuppgifterna. Vidare finns också en upplevelse av att arbetet påverkar familjelivet negativt. Det finns även respondenter som inte bytt arbete eller arbetsgivare som har gett uttryck för att de upplever brister i arbetsmiljön.

Fenomenet att inte lämna yrket utan istället försöka att förbättra villkoren genom att byta arbete går kanske att knyta till orsaken till att man valde yrket och socionomutbildningen från början. Dock finns det möjliga förklaringar eftersom såväl svar från enkäten som det intervjupersonerna berättar tyder på att kollegor och den kollegiala sammanhållningen är en kvarhållande faktor, även upplevelsen av att ha ett gott ledarskap och förstående chefer är det. Dessutom kan vi se med hjälp av intervjupersonernas svar på frågor om hur det

kom sig att de valde att utbilda sig till socionomer, att solidaritet med klienter/brukare har betydelse. De svar vi får på frågan handlar inte enbart om att "göra gott", "hjälpa andra" etc, utan också om att det finns en solidaritet med klienter/brukare. En av intervjupersonerna säger till exempel *"Jag tycker det är bättre att vara på ett ställe och faktiskt lära sig mer och kunna mer, för ju mer man lär sig desto större möjlighet har man att hjälpa någon...."*, en annan intervjuperson pratar om en vilja att *"göra skillnad"*.

Sammanfattningsvis tyder vår studie på att rörligheten inom socialarbetarkåren är ganska hög, men det handlar inte nödvändigtvis om att byta arbetsgivare. Det kan även handla om att byta position eller arbetsuppgifter hos samma arbetsgivare. Avslutningsvis vill vi peka vikten av att åtgärda de brister i arbetsmiljön som framkommer, och som vi beskrivit ovan. Arbetsgivare, oavsett sektor, bör ta de upplevelser av stress som framkommer på allra största allvar – det handlar om hälsa och arbetsglädje hos en hel yrkeskår som vill göra ett bra jobb.

## **Metoddiskussion/-reflektioner**

Grundat i kartläggningens syfte så valde vi att använda oss av en kombination av metoder (enkät samt intervju) för att samla in data. Kombinationen av metoder menar vi har gett kartläggningen ett djup och omfång på data som inte hade varit möjligt om endast en av de metoder som använts hade valts.

När det gäller urvalet av respondenter till enkätdelen valde vi ju att använda oss av en totalundersökning. Det vill säga, vi önskade nå samtliga de socionomer som examinerats vid Karlstads universitet mellan åren 2007 till och med vårterminen 2018. Totalt har 665 personer tagit sin socionomexamen inom detta tidsspann.

Enkäten har distribuerats via Survey & Report (ett program som används vid Karlstads universitet för att sända ut enkäter via webben). Valet att använda oss av att samla in data genom en webb-enkät har både ekonomiska och praktiska orsaker. Att använda sig av en webb-enkät medför att det är möjligt att nå många respondenter utan att arbetsinsatsen blir för stor då det i praktiken inte spelar någon större roll, när det gäller arbetsinsatsen och ekonomin, för hur många personer enkäten skickas till. Det blir, med andra ord, stor skillnad mot om

enkäten skulle sändas per post. Ett problem vi ställdes inför var dock att det var svårt att hitta samtliga personers mail-adresser. De mailadresser som fanns i Ladok (som var den plats där mailadresserna hämtades) var tyvärr många gånger gamla mailadresser som respondenterna inte längre använde. Detta gjorde att vi tvingades skicka ett brev till de personer där vi saknade en aktuell mailadress med en kort information om studien och en vädjan om att personerna skulle maila oss så att vi kunde få deras aktuella mailadress. Detta rörde sig om drygt 300 personer. Totalt lyckades vi slutligen få mailadresser till totalt 585 personer vilket innebär att enkäten sändes ut till totalt 88 procent av andelen examinerade socionomer inom den tidsram som användes i studien. Egentligen finns dock inga garantier för att den mailadress som enkäten sändes till verkligen nådde den tilltänkta respondenten utan det antalet (dvs 585) innebär enbart att mailet med enkäten gick att skicka till den mailadress som användes men det kan ju fortfarande vara så att den person som mailet sändes till inte kontrollerade och använde den mail som enkäten skickades till. För att förbättra svarsfrekvensen sändes också två påminnelser ut. Totalt var det 431 respondenter som besvarade enkäten vilket gav en svarsfrekvens på 74 procent. Av dem togs dock 9 respondenter bort som av misstag fått enkäten, dessa studenter hade ännu inte fått sin examen vid genomförandet av enkätstudien. Detta innebär att de dataanalyser som har gjorts, där samtliga respondenter ingår, bygger på 422 svar. Svarsfrekvensen varierar mellan åren, bortfallet är högre bland de studenter som examinerades 2015 eller senare (svarsfrekvensen här är 66%) jämfört med de studenter som examinerades 2014 eller tidigare (svarsfrekvensen här är 87%). Att svarsfrekvensen var högre bland de studenter som examinerades tidigare är förvånande men kanske den kan tyda på att vi här verkligen lyckades nå fler av de tilltänkta respondenterna då fler av dem har fått en förfrågan per post om mailadress jämfört med de studenter som examinerats 2015 eller senare. Kanske var det så att flera av de studenter som examinerades 2015 eller senare hade en mailadress angiven (och som fortfarande var registrerad och fungerande), men som de i realiteten inte använde. Därför nåddes de egentligen inte av förfrågan om att delta i kartläggningen. I ett flertal av de analyser som redovisas i kartläggningen finns resultaten också redovisade på ett sådant sätt att det går att urskilja om respondenterna examinerats före 2014 respektive 2015 eller senare. Det absolut vanligast tycks dock vara att det inte finns någon större skillnad i svaren mellan dessa två grupper vilket skulle kunna tyda på att bortfallet inte har någon egentlig påverkan på resultatet. Möjligtvis är det så att svarsfrekvensen hade kunnat öka ytterligare om vi hade valt att skicka ett brev med information och förfrågan om att få deras aktuella mailadress till samtliga respondenter. Detta är dock en tids- och kostnadsfråga.

Trots bortfallet får ändå svarsfrekvensen anses vara relativt bra jämfört med vad som är vanligt vid den här typen av studier. Dock bör man ändå vara medveten om att bortfall på, i hela gruppen, 26 procent, skulle kunna ha medfört att resultatet hade blivit ett annat om även de personer som inte besvarade enkäten hade gjort det. Hur kartläggningens resultat hade sett ut om samtliga tänkta respondenter hade gått att nå och om samtliga hade svarat hade sett ut och om det skiljer sig från det resultat som har redovisats i den här rapporten går inte att veta. Tänkbara förklaringar till varför personer som fått enkäten (om de har uppmärksammat att de fått den) skulle kunna vara tidsbrist, glömska, att inte ämnet intresserat personen i fråga eller att området upplevts som känsligt och laddat och att man därför valt att inte medverka.

Samtliga enkätsvar har avidentifierats på så sätt att det inte är möjligt att koppla enskilda enkäter till enskilda personer i datafilen. Vi har också lagt oss vinn om att redovisa data på ett sådant sätt att inga personer skall kunna kännas igen. Studien har genomgått och fått godkännande vid etikprovningsnämnden (Dnr: 2019-01532).

De frågor som ingått i enkäten tycks ha fungerat väl då det inte är något uppseendeväckande internt bortfall på någon fråga. Innan vi skickade ut enkäten hade vi ju också låtit några personer fylla i enkäten för att få deras synpunkter på de frågor som ställdes, hur de ställdes och om de svarsalternativ som gavs.

När det gäller intervjuerna har dessa också avidentifierats och varje intervjuperson som citeras i texten har fått en fingerat namn. Vi nämner inte heller orter, kommuner, etc. Urvalet av intervjupersoner utgick från deltagande i enkäten och frågeställningarna i studien då vi ville få en fördjupning av enkätresultatet. Intresset för att delta i intervjudelen var stort, av de 11 socionomer som tillfrågades var det bara en som tackade nej. Att det slutligen blev åtta som deltog berodde på att två inte kunde genomföra intervju som planerat på grund av olika skäl. De som intervjuats har samtliga upplevts som intresserade av studiens frågeställningar och de svar de gett på intervjuarens frågor har upplevts som eftertänksamma och sanningsenliga.

## **Slutsatser**

- Det tycks vara en myt att de examinerade socionomerna försvinner från yrkesfältet
- Många socionomer byter arbete och arbetsgivare relativt ofta men de stannar i professionen
- Vanligt förekommande skäl till att byta arbete eller arbetsgivare är att det är en för stressig miljö, att man upplever att tiden inte räcker till för att utföra sina arbetsuppgifter. Andra vanligt förekommande skäl är att man blivit erbjuden ett annat arbete med högre lön och/eller att arbetet påverkar familjelivet negativt.
- Bra sammanhållning i arbetsgruppen och ett gott ledarskap är faktorer som verkar för att inte byta arbete.

## **Förslag på vidare forskning**

En fråga för fortsatt forskning är att studera den solidaritet med klienter och/eller arbetsgivare som flera av våra respondenter nämner för att försöka finna ut vad som kan göras för att förbättra villkoren. Dessutom är en angelägen fråga om dagens arbetsliv inte kommer att utarma denna solidaritet med tiden. Redan nu menar både forskare och respondenter i olika studier att socialarbetare arbetar på gränsen för sin förmåga. Om inget görs åt arbetsvillkoren inom socialtjänsten – det gäller främst socialtjänst och myndighetsutövning – så kommer vi kanske i framtiden att se en brist på utbildade socionomer i dessa positioner därför att socionomerna söker sig bort från dessa arbeten .

## Referenser

- Afa försäkring. (2020). *Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro. f7060\_arbetskaderapport\_2020.pdf* (afaforsakring.se)
- Astvik, W., & Melin, M. (2013). Överlevnadsstrategier i socialt arbete: Hur påverkar copingstrategier kvalitet och hälsa? *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 19(4), 61-73.
- Astvik, W., Melin, M., & Allvin, M. (2013). Survival strategies in social work: A study of how coping strategies affect service quality, professionalism and employee health, *Nordic Social Work Research*, 4(1), 52-66. <https://doi.org/10.1177/1049732305276687>
- Arbetsmiljöverket. (2018) Projektrapport ”*Socialsekreterares arbetsmiljö*”. 2015/051465 [Slutrappor ”Socialsekreterares arbetsmiljö”](https://www.av.se/Slutrappor%20-%20Socialsekreterares%20arbetsmiljo%20-%202015/051465) (av.se)
- Granstrand, C. (2017, 12 januari). Brist på socionomer i åtta av tio kommuner. *Dagens Samhälle*. [Brist på socionomer i åtta av tio kommuner - Dagens Samhälle](https://www.dagensamhalle.se/2017/01/12/brist-pa-socionomer-i-atta-av-tio-kommuner/) (dagensamhalle.se)
- Hsieh, H-F., & Shannon, S. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative Health Research*, 15(9), 1277-1288. Doi.org/10.1177/1049732305276687
- Hussein, S., Moriarty, J., Stevens, M., Sharpe, E., Manthorpe, J. Organisational factors, job satisfaction and intention to leave among newly qualified social workers in England. *Social Work Education: The International Journal*, 33(2), 381-396. <https://doi.org/10.1080/02615479.2013.806467>
- Kress, J., Samuelsson, L. (2010). *Psykosocial arbetsmiljö och kvalitet: En studie bland socialsekreterare i Värmlands län*. [Examensarbete, Karlstads universitet]. DIVA <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:kau:diva-7080>
- Melin, M., Astvik, W., & Bernhard-Oettel, C. (2014). New work demands in higher education: A study of the relationship between excessive workload, coping strategies and subsequent health among academic staff. *Quality in Higher Education*, 20(3), 290–308. Doi:10.1080/13538322.2014.979547
- Olsson, E., & Sundh, M. (2018). Perception of time in relation to work and private life among Swedish social workers: The temporal clash between the organisation and the individual, *European Journal of Social Work*, 22(4), 690-701. DOI: 10.1080/13691457.2018.1423549
- Stranz, A. (2013). *Omsorgsarbetets vardag och villkor i Sverige och Danmark: Ett feministiskt kritiskt perspektiv*. (Department of Social Work, nr 144). Stockholms universitet.
- Tham, P. (2007a). Why are they leaving?: Factors affecting intention to leave among social workers in child welfare’, *British Journal of Social Work*, 37(7), s.1225-1246.
- Tham, P. (2007b) ‘Ny i yrket – men redan gammal i gården?: Arbetsvillkor för nya och mer yrkeserfarna socialsekreterare i den sociala barnvården’. *Socionomens forskningssupplement*, 22(6), 62-77.

Tham, P.(2018). A professional role in transition: swedish child welfare: Social workers' descriptions of their work in 2003 and 2014. *British Journal of Social Work*, 48(2), 449–467. doi: 10.1093/bjsw/bcx016

Tham, P., & Lynch, D. (2014). Prepared for practice?: Graduating social work students' reflections on their education competence and skills. *Social Work Education*, 33(6), 704–717. doi:10.1080/02615479.2014.881468

Tham, P., & Lynch, D. (2020). 'Perhaps I should be working with potted plants or standing at the fish counter instead?': Newly educated social workers' reflections on their first years in practice. *European Journal of Social Work*, 24(3), 541-553. DOI: 10.1080/13691457.2020.1760793

Tham, P., & Meagher, G. (2009). Working in human services: How do experiences and working conditions in child welfare social work compare? *British Journal of Social Work*, 39(5), 807–827. Doi:10.1093/bjsw/bcm170

Trydegård, G-B. (2005). Äldreomsorgspersonalens arbetsvillkor i Norden: En forskningsöversikt. I M. Szebehely (Red.), *Äldreomsorgsforskning i Norden: En kunskapsöversikt*. (TemaNord nr 508). Nordiska ministerrådet.

Welander, J., Astvik, W., & Isaksson, K. (2017). Corrosion of trust: violation of psychological contracts as a reason for turnover amongst social workers. *Nordic Social Work Research*, 7(1), 67-79. [Doi.org/10.1080/2156857X.2016.1203814](https://doi.org/10.1080/2156857X.2016.1203814)

Welander, J., Astvik, W., & Isaksson, K. (2018). Exit, silence and loyalty in the Swedish social services: The importance of openness. *Nordic Social Work Research*, 9(5), 1-15. DOI: 10.1080/2156857X.2018.1489884



# Bilagor

## Bilaga 1, Enkäten

### 1. Kön

- Kvinna
- Man
- Annat

### 2. Vilket år tog du din examen vid Socionomprogrammet? Ange året med fyra siffror

### 3. Vilken är din huvudsakliga sysselsättning idag?

- Tillsvidareanställd
- Visstidsanställd
- Egen företagare
- Vidare studier vid högskola/universitet
- Går forskarutbildning
- Föräldraledig
- Arbetslös
- Sjukskriven
- Arbetsmarknadspolitisk åtgärd

### 4. Hur snabbt efter examen fick du arbete?

- Innan jag slutade utbildningen
- Efter mindre än en månad
- Efter en till fyra månader
- Efter fem månader eller mer
- Jag har ännu inte fått arbete

### 5. Inom vilken arbetsmarknadssektor arbetar du för närvarande? Det är möjligt att markera flera svarsalternativ

- Jag har ännu inte fått arbete
- Eget företag
- Privat/enskilt
- Kooperativt
- Ideell förening eller stifelse
- Kommun
- Landsting
- Region
- Statlig
- Internationell

6. Ligger ditt nuvarande arbete inom ramen för dina studier till socionom?

- Jag har ännu inte fått arbete
- Ja, det jag arbetar med har direkt anknytning till mina studier till socionom
- Nej, det jag arbetar med har inte direkt anknytning till mina studier till socionom

7. Var socionomexamen ett krav för att du skulle få din anställning?

- Ja
- Nej
- Jag har ingen anställning

8. Vilken inriktning har ditt nuvarande arbete?

- Socialsekreterare
- Kurator
- Handläggare/utredare
- Terapeut/rådgivare
- Ledare/chef
- Jag har ingen anställning

Annat, ange vilken:

9. Ange vilken din nuvarande befattning/titel och organisation är

10. Har du bytt arbetsgivare sedan du tog din socionomexamen?

- Ja, av vilket/vilka skäl? Ange i rutan här nedanför
- Nej, av vilket/vilka skäl? Ange i rutan här nedanför

Kommentar

11. Hur många anställningar har du haft sedan du tog examen?

12. Om ditt nuvarande arbete inte har någon anknytning till din examen eller dina studier till socionom, har du tidigare haft ett arbete med sådan anknytning?

- Ja
- Nej
- Mitt nuvarande arbete har anknytning till min examen

13. Har du bytt arbete på grund av **arbetsmiljöfaktorer** som exempelvis:

	Ja	Nej
Allt för stressig arbetsmiljö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
För hög personalomsättning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiden räcker inte till för att utföra arbetsuppgifterna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbetsuppgifterna kräver kompetens som jag inte har	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bristande jämställdhet på arbetsplatsen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hot och våld eller om hot om våld	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andra arbetsmiljöskäl, ange vad i rutan här nedanför	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1\$|2\$|3\$|4\$|5\$|6

14. Har du bytt arbete på grund av **ekonomiska faktorer** som exempelvis:

	Ja	Nej
För låg lön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
För dålig löneutveckling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Blev erbjuden annat arbete med högre lön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Brister i löneutveckling kopplat till kön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andra privatekonomiska skäl, ange vad i rutan här nedanför	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1\$|2\$|3\$|4\$|5\$

15. Har du bytt arbete på grund av **familjerelaterade faktorer** som exempelvis:

	Ja	Nej
Arbetet påverkade familjelivet negativt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Skilsmässa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ensamstående med hemmavarande barn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min partner bytte arbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andra familjerelaterade faktorer, ange vad i rutan här nedanför	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1\$|2\$|3\$|4\$|5\$

16. Har du bytt arbete på grund av **bostadsrelaterade faktorer** som exempelvis:

- |   | Ja                    | Nej                   |
|---|-----------------------|-----------------------|
| Flyttade till annan ort                                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Arbetspendlingsfaktorer                                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Andra bostadsrelaterade skäl, ange vad i rutan här nedanför | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

1\$|2\$|3\$



17. Om du bytt arbete (eller planerat att byta arbete) för att det inte motsvarade dina förväntningar, beskriv med egna ord varför



18. Jobbar du eller har du jobbat utomlands efter det att du tog examen vid Karlstads universitet?

- Ja, jag jobbar utomlands
- Ja, jag har jobbat utomlands
- Nej, jag har inte jobbat utomlands

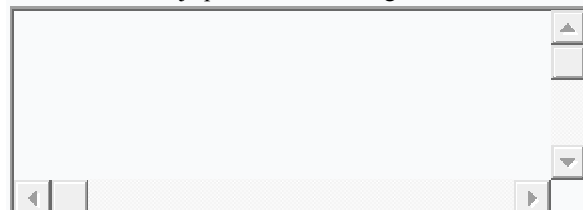
19.

**Du som har ett arbete med anknytning till din socionomexamen skall ej svara på fråga 19-21. Du som har ett arbete som inte har någon anknytning till din socionomexamen, var snäll och fortsätt att besvara enkäten.**

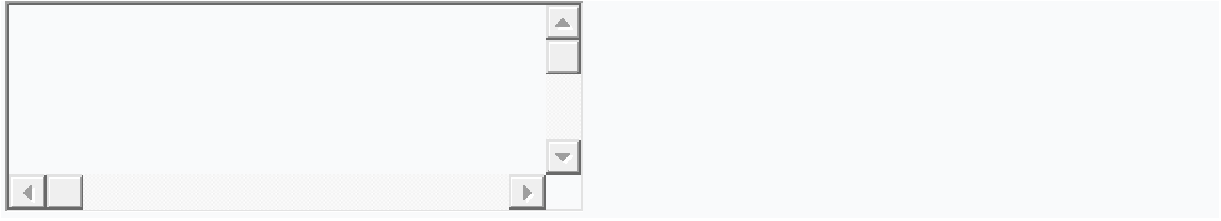
Har du själv valt att inte söka arbete där det krävs socionomexamen?

- Ja
- Nej

20. Om du svarat ja på ovanstående fråga, varför har du valt att söka arbete där det inte krävs socionomexamen?



21. Om du svarat nej på ovanstående fråga, av vilken anledning arbetar du i ett yrke som inte ställer krav på den utbildning du har?



## **Bilaga 2, Intervjuguiden**

**Intervjuguiden kommer i denna studie att vara öppen med både helt öppna frågor samt med frågeområden i teman:**

Bakgrundsfrågor: Kön, utbildning, nuvarande arbete, familj, bostad

Inled med:

- Berätta om din karriär from ditt första jobb och tills där du är nu? (Låt IP berätta fritt men försök få berättelsen så konkret som möjligt.)

Frågeområden att undersöka eller be IP berätta mer om:

- Varför utbildade du dig till socionom?
- Har arbetet motsvarat ursprungliga förväntningar?
- Upplevda problem i samband med att söka arbete?
- Upplevda problem på arbetsplatsen/arbetsplatserna?
- Upplevda glädjeämnen i yrket och på arbetsplatsen?
- Betydelsen av kollegor och kollegiala relationer?
- Hur går arbete och fritid/familjeliv ihop? Work-life balance?
  
- Om man valt att byta yrkesbana, varför?
  - o Om det finns flera skäl, vilket har varit avgörande?
  
- Valt att byta arbetsgivare men är kvar i yrket, varför?
  - o Om det finns flera skäl, vilket har varit avgörande
  
- Har man valt att studera vidare, eller inte? Varför respektive varför inte?
  - o Om det finns flera skäl, vilket har varit avgörande?

**Avslutningsvis, hur ser dina planer för framtiden ut?**



## Var socionomerna tar vägen?

I denna rapport redovisas resultatet av en kartläggning av var de socionomer som examinerats vid Karlstads universitet under åren 2010 till och med vårterminen 2018 arbetar och hur deras arbetssituation ser ut. Kartläggningen har genomförts av Mona Sundh och Eva Alfredsson-Olsson på uppdrag av FoU Välfärd Värmland.