Socionomkarriärer
Om vägar genom yrkeslivet i en av välfärdsstatens nya professioner

Karin Kullberg

GÖTEBORGS UNIVERSITET
Institutionen för socialt arbete
# Innehåll

1 **Introduktion** ................................................................................................................. 5  
  1.1 Valet av avhandlingsområde ......................................................................................... 5  
  1.2 Syfte och frågeställningar .......................................................................................... 10  
  1.3 Avhandlingens disposition ........................................................................................ 11  

2 **Karriär** ......................................................................................................................... 12  
  2.1 Karriär – ett mångtydigt begrepp ............................................................................... 12  
  2.2 Den traditionella karriären – en karriär under upplösning ........................................ 13  
  2.3 Den gränslösa karriären .............................................................................................. 15  
  2.4 Proteansk karriär ........................................................................................................ 16  
  2.5 Spiralkarriären – en av flera karriärvägar .................................................................. 17  
  2.6 Att studera karriär ....................................................................................................... 18  

3 **Socionommyrket – en av välfärdsstatens nya professioner** ........................................... 19  
  3.1 Profession, professionalisering och professionalism ................................................. 19  
  3.2 Socialt arbete, socionommyrket eller socionomyrkena ................................................. 21  
  3.3 Socionommyrket och de klassiska attributen för en profession .................................. 23  
  3.4 Semiprofessioner eller välfärdsstatens nya professioner ........................................... 25  
  3.5 Välfärdsstatens nya professioner – kvinnornas domän .............................................. 27  

4 **Organisering, NPM och ledarskap** .............................................................................. 28  
  4.1 Organisatoriska villkor för socionommyrket ............................................................... 28  
  4.2 New Public Management och ledarskap .................................................................... 30  
  4.3 Socialchefernas arbetssituation .................................................................................. 31  
  4.4 Den förändrade chefsrollen i offentlig sektor – maskulinisering eller ömma bödlar. 33  

5 **Karriär, profession, organisation och kön** .................................................................... 35  
  5.1 Professionella karriärer i organisationer .................................................................... 35  
  5.2 Livspussel, jämställdhet och karriär ............................................................................. 38  

6 **Metod** .............................................................................................................................. 40  
  6.1 Inledning ..................................................................................................................... 40  
  6.2 Genomförande och metod – delstudie 1 ..................................................................... 41  
  6.3 Genomförande och metod – delstudie 2 ..................................................................... 43  
  6.4 Genomförande och metod – delstudie 3 ..................................................................... 45  
  6.5 Några metodproblem .................................................................................................. 45  

7 **Sammanfattningar av delstudierna** ............................................................................. 47  
  7.1 Delstudie 1. Man hittar sin nisch. Om män i socionommyrket – karriär, minoritet och  
        maskulinitet .................................................................................................................. 47  
  7.2 Delstudie 2. Spiralera, proteaner och experter – om kvinnliga socionomers  
        horisontella karriärvägar ............................................................................................ 48  
  7.3 Delstudie 3. From glass escalator to glass travelator. On the proportion of men in  
        managerial positions in social services and other areas of the municipality sector in  
        Sweden ....................................................................................................................... 49  

8 **Socionomkarriärer – en slutdiskussion** ....................................................................... 51  
  8.1 Inledning ..................................................................................................................... 51  
  8.2 Från vertikal klättring till professionell utveckling .................................................... 51  
  8.3 Gränslösa proteaner, proteanska spiraler och experter utan gränser ......................... 54  
  8.4 De informella karriärvägarna – behöver de förändras? .............................................. 57
8.5 Individuell och kollektiv professionalisering – hand i hand och varandras motsatser .......................................................... 59
8.6 Kvinnor i majoritet från botten till toppen – vad betyder det? ............................................. 62
8.7 Slutord.......................................................................................................................... 63

9 Summary .......................................................................................................................... 64
  9.1 Introduction ................................................................................................................ 64
  9.2 Method ........................................................................................................................ 65
  9.3 Social workers careers – three studies.......................................................................... 66
  9.4 Conclusions ............................................................................................................... 68

Referenser......................................................................................................................... 69
1 Introduktion

1.1 Valet av avhandlingsområde


Det breda och växande arbetsfältet ger möjligheter för socionomer att välja arbeten inom olika organisationer och med olika inriktning under karriären. De många karriärmöjligheterna kan emellertid leda till att överskott på arbetskraft kan uppstå inom vissa delar av socionomernas arbetsfält på samma gång som det blir brist inom andra. För att kunna möta behovet av anställda inom olika områden behövs, enligt Abrahamsen (2008, s. 347), kunskap om karriärer och motiven bakom dessa. Att undersöka socionomers karriärvägar är således ett sätt att utröna om personalbehovet inom olika delar av deras arbetsmarknad kan förväntas bli täckt eller om det behövs åtgärder för att öka vissa områdets attraktivitet. Om dessa åtgärder ska bli framgångsrika bör de vara i linje med vad som styr socionomers karriärer, varför även detta bör undersökas. Ett brett arbetsfält, vilket socionomerna har enligt vad som ovan beskrivits, kan också göra att man lämnar vissa områden efter de första åren i karriären medan andra områden blir sådana som man söker sig till under karriären senare delar. Möjlighet till
arbeten i många olika verksamheter kan också ge upphov till en hög personalomsättning. Detta försvårar den professionella sammanhållningen och kan dessutom vara till nackdel för såväl brukare som organisationer. När man studerar karriärmönstren kan man upptäcka nämnda typer av problem och om man har kunskap om motiven bakom karriären kan man hitta vägar till förändring.


skulle kunna påverka karriärmönstren, t.ex. om evidensbasering skulle leda till att fler stannar inom socialtjänsten (jfr. Dellgran & Höjer 2005 b).


En förändring inom socionomernas arbetsfält, som direkt berör karriärmöjligheterna, är att det under flera år, främst i socialtjänsten, men också inom kuratorsverksamheten i hälso- och sjukvården, gjorts försök att skapa olika typer av formella karriärvägar i form av s.k. kompetenstrappor (Byberg & Lindquist 2003; Hammare 2004; Lindquist 2010). Som exempel kan nämnas att det i Uppsala län pågår ett projekt som berör dem som handlägger barn- och ungdomsutredningar inom socialtjänsten (Lindquist & Hedquist 2010). I detta är det tänkt att den nyanställda, utifrån en modell liknade läkaryrkets, ska genomgå en allmäntjänstgöring (AT) inom socialtjänstens barnavård följt av en specialisttjänstgöring (ST) inom samma område. Under dessa perioder får den anställda inte handlägga de mer komplicerade ärendena, och han/hon ska dessutom ha olika typer av handledning och parallellt med arbetet genomgå akademisk påbyggnadsutbildning. Efter AT- och ST-tjänst, det vill säga eftersom ca fem år, blir man specialist inom socialtjänstens barnavård och får handlägga alla typer av ärenden inom detta område. Specialisten ska också fungera som mentor och vara den som introducerar ny-anställda men på samma gång själv få stöd i form av nätverk, handledning och utbildning. Ett mål för projektet är att få de anställda att stanna inom socialtjänstens barnavård. Här vill jag upprepa att det krävs kunskap om vilka motiv som styr karriären för att förändra karriärmönster. Om man exempelvis lämnar socialtjänstens barnavård av andra skäl än bristen på

Sammanfattningsvis är karriärvägar enligt Hughes (1984) föränderliga, varför karriärstudier är ett sätt att visa på förhållanden inom samhälleliga institutioner vid en viss tidpunkt. Han skriver:

… a study of careers – of the moving perspective in which persons orient themselves with reference to social order, and of the typical sequence and concentration of office – may be expected to reveal the nature of ‘working constitutions’ of a society. (Hughes 1984, s.140)

Detta kan jämföras med min avhandling där jag menar att jag genom att studera socionom-karriärer inte bara kan kasta ljus på arbetsförhållanden inom en profession utan också på
förhållanden inom hela det organisatoriska fält där den verkar.\textsuperscript{1} Att studera karriärmönster och varför de ser ut på ett visst sätt kan således vara viktigt för utbildningens dimensionering och innehåll liksom för professionen och dess utveckling men också för att kunna förstå, och i viss mån förutsäga, utfallet av såväl inomorganisatoriska som kontextuelna förändringar.


\subsection*{1.2 Syfte och frågeställningar}

Det föregående avsnittet handlade främst om vilken samhällsrelevans karriärstudier kan ha. En studie av socionomkarriärer har emellertid även stor vetenskaplig relevans eftersom forskning om karriär i professioner enligt Abrahamsen (2008) hittills främst handlat om män som gör en livslång heltidskarriär med uppåtgående mobilitet.\textsuperscript{2} Hon efterlyser därför forskning om karriärutvecklingen inom de kvinnodominerade professionerna i hälso-, social- och undervisningssektorn där möjligheterna till chefskarriär är få:

\begin{quote}
Manglende kunskap om hvordan profesjonens karriører utformes, visar behov for flere studier. Det er vanskelig å peke på områder hvor det er størst behov for mer kunskap, men studier som kan øke forståelsen av samspill mellom profesjon (kontekstuelle faktorer) og utøveres preferenser/motivasjon, peker seg ut. Videre er det svært begrenset med empiriske studier av utøvarens horisontale mobilitet. \textsc{(Abrahamsen 2008, s. 346)}
\end{quote}

Avhandlingens övergripande syfte är att beskriva och analysera socionomers karriärmönster och karriärer på individnivå och motiv bakom dessa, och härigenom kasta ljus på förhållanden inom socionomernas arbetsfält idag. Syftet är också att beskriva och analysera hur de

---

\textsuperscript{1} Med ett organisatoriskt fält förstås: "... those organizations that, in aggregate, constitute a recognized area of institutional life: key suppliers, resource and product consumers, regulatory agencies and other organizations that produce similar services or products" (DiMaggio & Powell 1983, s. 148).

\textsuperscript{2} Några studier av socionomers karriär finns dock, t.ex. Björkdahl Ordell (1990); Larsson & Swärd (1993); Dellgran & Höjer (2005 a). Se vidare delstudie 1 och 2.
individuella karriärerna och karriärmotiven samspelar med kön, professionaliseringssträvanden på individuell och kollektiv nivå och organisatoriska förutsättningar. De huvudsakliga frågeställningarna är följande:

- Vilka typer av karriärer gör socionomer
- Vilka karriärmönster kan urskiljas
- Hur varierar karriärmönstren mellan manliga och kvinnliga socionomer
- Vilka huvudsakliga motiv finns bakom manliga och kvinnliga socionomers karriärval
- Hur påverkar professionaliseringssträvande inom socionomyrket socionomers karriärer
- Hur påverkar det sociala arbetets organisatoriska ramar socionomers karriärer
- Vilken betydelse kan karriären ha för socionomyrkets professionalisering på kollektiv nivå
- Vilken betydelse kan jämställdhetsdiskursen ha för socionomkarriärer och karriärmotiv

1.3 Avhandlingens disposition

2 Karriär

2.1 Karriär – ett mångtydigt begrepp

Begreppet karriär kan ha olika betydelsor inom samhällsvetenskaperna (Evetts 1994). Förutom karriär i arbetslivet kan karriär enligt Evetts beskriva hur individuella aktörer, t.ex. hemmafruar, fängelsekunder och missbrukare, påverkar och utvecklar sin egen sociala värld. Det finns en rad definitioner av karriär, t.ex. ”the progress of an individual through a linked set of role learning experiences” (Evetts 1992, s. 10) eller ”the moving perspective in which the person sees his life as a whole and interprets the meaning of various attributes, actions and the things which happens to him” (Hughes 1984, s. 137). Enligt dessa definitioner är karriärbegreppet inte bundet till arbetslivet. Hughes menar emellertid att karriären på arbetsmarknaden är viktigast eftersom det främst är där som individen möter de institutionella strukturerna i samhället. Även inom detta område finns olika definitioner av karriär, t.ex. ”the more or less orderly and predictable course of man’s work life” (ibid., s. 125) eller ”the patterned series of
adjustments made by an individual to the network of institutions, formal organizations and informal relationships in which the work of the occupation is performed” (ibid., s. 406).

Arthur et al. (1989) definierar karriär i arbetslivet som ”the unfolding sequence of a person’s work experiences over time” (ref. i Arthur et al. 2005, s. 178). Denna definition innebär inte enbart en syn på karriär som individens rörelse uppåt inom en speciell organisation eller ett yrke utan ger också utrymme för bredare tolkningar av karriär som horisontella eller nedåtgående rörelser och rörelser såväl inom organisationer eller yrken som mellan dessa. I definitionen betonas vidare tid som en viktig faktor i karriärstudier. Det är denna breda definition av karriär, som den uttolkas av Arthur et al. (2005), som jag utgår ifrån i min avhandling.


Det finns således en rad olika definitioner av vad karriär i arbetslivet är, vilket resulterat i olika karriärkoncept. Ett vanligt sätt att se på karriär är dock fortfarande det jag kallar den traditionella karriären som innebär en rörelse uppåt genom en organisation med makt och pengar som drivkrafter. Denna typ av karriär presenterar jag i nästa avsnitt tillsammans med en diskussion om varför detta karriärkoncept inte längre är det enda.

2.2 Den traditionella karriären – en karriär under upplösning


Organisatoriska förändringarna har inte bara lett till att karriärvägar förändrats utan har också gjort att det psykologiska kontraktet mellan arbetsgivare och anställd, som byggde på den anställdes lojalitet mot arbetsgivarna i utbyte mot en säker anställning och förutsägbar karriär, har upphävts (Sullivan 1999). Karriär är därmed inte längre enbart något som organisationen skapat utan är också ett individuellt projekt. Den enskildes egen upplevelse av sin karriär och vad karriär betyder kan vara viktigare än yttre belöningar.³ Med andra ord: "Careers in today’s world are what you make them” (Arthur & Rousseau 1996, s. 38). Detta kan jämföras med Giddens (1991) som menar att självet i den nutida välden,

³ Detta kan också enligt vad som framkom i förra avsnitt benämns inre karriär (Schein 1996) eller subjektiv karriär (Arthur et al. 2005).
som är en värld som skapar nya former av fragmentering och splittring, måste skapas reflexivt: "Självets reflexiva projekt, som består i att upprätthålla sammanhängande men ständig reviderade biografiska berättelser, äger rum i en kontext av många valmöjligheter, som filtreras genom abstrakta system" (ibid., s. 13). När traditionen mister sitt grepp spelar livsstil och livsplanering en central roll i skapandet av självidentitet (ibid.). Här menar jag att karriären är ett sätt att skapa självidentitet samtidigt som självidentiteten påverkar karriär-inriktningen. Karriären kan således ses som ett reflexivt projekt, vilket överensstämmer med de nya karriärkoncepten.

2.3 Den gränslösa karriären


individnivå i stället bör använda begreppet proteansk karriär, en karriär som beskrivs i nästa avsnitt.

2.4 Proteansk karriär
Det proteanska karriärkonceptet introducerades av Hall (1976) och har lånat sitt namn från guden Proteus som enligt den grekiska mytologin var den gud som av egen kraft kunde anta olika skepnader. I detta karriärkoncept är det enligt Hall (1996) individen och dennes värderingar som styr karriärenets utformning, inte organisationen genom exempelvis yttre belöningar. Hall (2004, s. 2) skriver: ”that is a career that is self-determined, driven by personal values rather than organizational rewards and serving the whole person’s family and life-purpose”.


/…/ the feeling of pride and personal accomplishment that comes from achieving one’s most important goals in life be they achievement, family happiness, inner peace or something else. This in contrast to vertical success under the old career contract, where the goal was climbing the corporate pyramid and making a lot of money. Where there is only one way to achieve vertical success (make it to the top) there are infinite ways to achieve psychological success, as many ways as there are unique human needs. (Hall 1996, s. 8)

Kärnan i den proteanska karriären är inte avancemang utan frihet att växa (Hall 2004). Mobiliteten är hög och den egna trivseln på arbetet viktigare än engagemang i organisationen. I stället för att, som tidigare, fastställa kompetenser som individen värderades mot är det i dagens föränderliga värld, enligt Hall (2004), viktigare med metakompetenser, det vill säga en kombination av självmedvetenhet och anpassningsbarhet. Härigenom kan individen dra lärdoms av sina erfarenheter och själv utveckla nya kompetenser. Grunden i karriären är således inte att skaffa en speciell uppsättning kunskaper och färdigheter utan att lära sig hur

2.5 Spiralkarriären – en av flera karriärvägar


---

4 Denna karriär överensstämmer i stort med den traditionella karriären.

Olika typer av karriärvägar finns alltså men dessa är enligt Brosseau et al. inte likvärdiga. Exempelvis menar de att expertkarriären ofta inte ger lika mycket kompensation som den linjära karriären. En önskvärd förändring vore, enligt Brosseau et al., att man skulle kunna fortsätta göra det man är bra på och samtidigt successivt få belöningar i form av t.ex. ökad autonomi och högre lön. Detta kan jämföras med de försök till specialisering genom kompetenstrappor som införts i socialtjänsten där man efterhand ges mer avancerat och självständigt arbete utan att behöva göra en chefskarriär men där det inte är självklart att ett steg på karriärtrappan ska ge högre lön (Byberg & Lindquist 2003).

### 2.6 Att studera karriär


3 Socionomyrket – en av välfärdsstatens nya professioner

3.1 Profession, professionalisering och professionalism


---

5 För en vidare diskussion om begreppet diskretion, se Grimn & Molander (2008).

3.2 Socialt arbete, socionomyrket eller socionomyrkena


---


Att det inte är självklart att man kan tala om ett socionomyrke har betydelse för socionomers karriärer. Frågor kring vad som är möjliga karriärer inom det fält som man utbildas för och när man lämnat detta fält är viktiga i valet av karriärvägar. Vid karriärforändringar kan det finnas en rädsla att förlora kompetens eftersom arbetsbyten kan innebära att den organisatoriska funktionen och rollen liksom innehållet i arbetet, helt eller delvis förändras (Hughes 1984, s. 296). För yrkesidentitet och den professionella utvecklingen är det därför viktigt att veta om man anses börja om i karriären när man byter till andra organisationer eller verksamheter eller om de olika verksamheterna har något gemensamt och bygger på varandra. Inte minst kan detta ha betydelse för den individuelles löneutveckling. Dessutom har frågan om ett eller flera socionomyrken betydelse för arbetsfältets professionalisering.

När man studerar texter om socialt arbete slås man av en rad oklarheter men också konsekvenser i hur begrepp som socionomyrket, socionom, socialarbetare och socialt arbete används. Frågan är då vilket begrepp som ska använda när man talar om socionom som grupp i yrkeslivet. Socionom är inte adekvat eftersom detta är en examenstitel och inte en yrkestitel. Socialarbetare kan innefatta personer med olika utbildningsbakgrund vilket gör att det enligt min uppfattning är ett för vitt begrepp. Trots att det som framkommit inte är självklar har jag ändå valt att i min avhandling tala om socionomyrket. Detta gör jag eftersom, som jag skrev ovan, det annars lätt kan uppstå oklarheter om vilken grupp man talar om. Är det socialarbetare med många olika utbildningsbakgrunder som då inte kan ses som en profession eller är det, som i mitt fall, socionomer med en i stort sett gemensam utbildning och en gemensam examen. Här vill jag dessutom hänvisa till Wingfors (2004) som i sin avhandling ”Socionomyrkets professionalisering” skriver: ”Jag kommer att tala om socionomyrket som en profession eftersom socionomkollektivet har professionella anspråk” (ibid., s. 18).

8 I den engelska artikeln används dock begreppet ”social worker” för socionom och begreppet socialarbetare används i avhandlingen då jag refererar till andra forskare som använt detta eller diskuterar internationella förhållanden.
3.3 Socionomyrket och de klassiska attributen för en profession


---

9 Åtgärder för att uppnå professionalisering inom socionomernas arbetsfält presenteras också i kapitel 4, i delstudie 1.
för dessa. Behörighetsutredningen föreslår inte heller legitimation vare sig för socionomer som grupp eller för dem som arbetar med viss typ av arbete inom det sociala fältet, t.ex. handläggare inom socialtjänsten eller kuratorer inom hälso- och sjukvården (ibid.).


Den Internationella socialarbetarfederationen (IFSW) har antagit en definition av socialt arbete där de skriver: "Socialt arbete som profession baseras på teorier om förändring, mänsklig utveckling och beteende samt på teorier om sociala system för att analysera komplexa situationer och för att möjliggöra individuell, organisatorisk, social och kulturell förändring" (IFSW 2010). Detta överensstämmar med att Bergmark & Lundström (2008 b) anser att det sociala arbetets teoretiska underlag kan betraktas som eklektiskt med influenser från många olika håll. De hävdar vidare att talet om en gemensam kunskapsbas i socialt arbete snarare utgår från en idealbild än från hur det är och skriver: "Empiriska undersökningar av socialarbetarnas kunskapsbas, attityder och värderingar visar på en långt mer komplex och mindre sammanhållen verklighet, med ett fält som knappt kan karakteriseras som sammanhållet vare sig värderingsmässigt eller metodologiskt" (ibid., s. 59). Men Bergmark & Lundström skriver också: ”Man kan å andra sidan hävda att det idag pågår ett slags kamp om innehållet i det sociala arbetet och om villkoren för professionens legitimitet. Rörelsen för evidensbasering av socialt arbete kan ses som en del i denna kamp om professionalitetens innehåll” (ibid., s. 59).

Även om det idag finns en rad projekt med syfte att skapa en evidensbaserad praktik inom socionomernas arbetsfält råder ingen enighet om huruvida detta leder till att professio-


3.4 Semiprofessioner eller välfärdssstatens nya professioner

---


The generic project of profession is also a gendered one as it takes what are in fact the successful professional projects of class-privileged, male actors at a particular point in history to be the paradigmatic case of profession. (Witz 1990, s. 675)


Evertsson (2000, s. 239) menar att dessa professioner fortfarande har en svag ställning som professioner eftersom de saknar ”the problem-defining privilege characteristic of professions”. Samtidigt strävar de efter ökad professionalisering. I denna process menar Evertsson att staten har varit både pådrivare och broms. Professionaliseringen har främjats genom att staten har beslutat om de interna relationerna mellan de olika professionerna och därmed skapat en reglering av deras jurisdiktion (ibid.). Den centrala styrningen har emeller-

3.5 Välfärdsstatens nya professioner – kvinnornas domän
Ett annat drag, som liksom strävan efter professionalisering är gemensamt för välfärdsstatens nya professioner och samtidigt påverkar karriären, är att de andelsmässigt domineras av kvinnor. Enligt Sommestad (1995) har välfärdsstaten inte skapats av kvinnor utan är en produkt av mäns politiska aktiviteter. Av olika skäl var det emellertid kvinnorna som kom att bli i majoritet inom de nya professionerna.11 Kvinnomajoriteten inom välfärdsstatens nya professioner är fortfarande stor. Som exempel kan nämnas att 79 procent av grundskolelärarna i kommunerna och 84 procent av sjukgymnasterna, 89 procent av sjuksköterskorna och 97 procent av arbetsterapeuterna i landstingen var kvinnor i november 2009 (Kommunal personal 2009).


11 Se vidare delstudie 1, kapitel 3.

4 Organiserings, NPM och ledarskap

4.1 Organisatoriska villkor för socionomyrket

12 Se vidare delstudie 1, kapitel 3.
13 Andelen män bland förståhandssökande och nyantagna vid socionomutbildningarna har dock inte visat en sjunkande tendens (HSV 2010). Den skillnad som finns mellan männs andel bland de examinerade och deras andel bland de nyantagna kan tyda på att män hoppar av under utbildningen.
aktör, vilket kan jämföras med det tidigare resonemanget om att karriären både styrs av organisationen och samtidigt är ett individuellt projekt.


4.2 New Public Management och ledarskap

Under senare delen av 1900-talet sköt kostnaderna för välfärden i höjden samtidigt som statens roll som förmedlare av välfärd började ifrågasättas (Pettersson 2001). Välfärdsstatens kris fördjupas under 1990-talet. Sociala problem som arbetslöshet, bostadsbrist, klyftorna i samhället och segregering ökade (ibid.). Dessutom blev synen på socialpolitiken mer restriktiv, med kännetecken som samhällsekonomiska besparinger, marknadslika lösningar, anpassning till nya organisatoriska trender och privatisering (ibid.). En av de nya organisationsmodellerna som började införas i offentlig sektor under 1980-talet benämnas New Public Management (NPM), en modell lånad från privata sektorn. Effektivitet och sparsamhet är honnörsord och planering, resultat och kundorientering betonas. Hood (1995, s. 97) beskriver NPM som: ”A move towards a greater stress on discipline and parsimony in resources use and on active search on finding alternatives, less costly ways of deliver public services, instead of laying the emphasis on institutional continuity, the maintenance of public services which are stable in ’volume terms’ and on policy development”. Enligt modellen bryts verksamheten ned i mindre enheter med eget budgetansvar, vilket gör att ekonomiska överväganden blir närvarande även på lägre nivåer inom organisationerna. NPM innebär vidare konkurrensutsättning – den offentliga och den privata sektorn, liksom olika enheter inom den offentliga sektorn, ska tävla med varandra om olika uppdrag. Ett mer standardiserat och mätbart arbetssätt ingår också i modellen, vilket gör att den professionella expertisen får minskat förtroende. Slutligen inkorporerar man ledarskapsmodeller från privat sektorn och ger ledningen utökade kontrollfunktioner (ibid.).


4.3 Socialchefernas arbetssituation
Den ovan presenterade forskningen handlar i första hand om lägre chefer men frågan är vad som har hänt med förvaltningschefernas roll. I detta avsnitt riktar jag fokus mot socialchefernas arbetssituation. En inledande fråga är om socialchef verkligen är en vertikal karriär för socionomer eftersom det som framkommit idag inte krävs förtrogenhetskunskap för att bli chef (Hagström 2003; Blomberg 2004; Berg et al. 2008). I ett examensarbete från Förvaltningshögskolan vid Göteborgs universitet har socialchefens yrkesroll granskats (Danielsson & Olofsson 2007). En enkät sändes till socialchefer eller motsvarande i 290 kommuner. Svarsfrekvensen var 69 procent. Av de svarande var 93 procent högskoleut-
bildade, varav 70 procent hade socionomexamen. Hälften hade börjat sin karriär inom socialtjänsten och få hade helt annan bakgrund. Även i SKTF:s chefsundersökning (SKTF 2010) konstateras att majoriteten av de svarande cheferna var socionomer.


Med utgångspunkt från att det hävdas att kvinnor ges tillträde till områden först när villkoren inom dessa försämrats (Reskin et al. 1990) är frågan vad det betytt för könsfördelningen

4.4 Den förändrade chefsrollen i offentlig sektor – maskulinisering eller ömma bödlar


Hon menar vidare att om man hävdar att kvinnor har annorlunda egenskaper och värderingar, som då ofta utgår från kvinnans roll som anställd för hem och barn, skulle det leda till att hennes roll som primär omsorgsgivare konserveras. Om så kallade kvinnliga värden skulle betonas mer i chefskarriären gör det dessutom att kvinnor endast blir lämpliga för vissa chefspositioner och vissa karriärer, exempelvis sådana som har att göra med relationer, känslor och konfliktlösning (ibid.). Billing skriver emellertid samtidigt att forskare hävdar att det blir allt vanligare att man anser att så kallade mjukare värden behövs på alla typer av chefspositioner i det privata näringslivet. Detta står i kontrast till den offentliga sektorn där införandet av nya
styrformer i kommunerna enligt vissa forskare gjort att det kommunala ledarskapet fått en maskulin könskodning:

Under 1990-talet utvecklades en hegemonisk maskulinitet i många svenska kommuner med en idealisering av näringslivets principer och styrformer där det "starka ledarskapet" var lösningen på olika problem. En "maskulinisering" av synen på ledarskap medförde att de chefer, kvinnor såväl som män, som inte levde upp till nya normer om lojalitet mot överordnade, produktivitet och effektivitet marginaliserades. (Hedlund 2006, s. 57)

5 Karriär, profession, organisation och kön


5.1 Professionella karriärer i organisationer


Enligt Hughes (1984) kan karriärvägar inom professioner i organisationer vara nationellt bestämda eller organisationsspecifika. Han menar att vissa professioner har starka,


Hughes (1984) menar att det främst är i de nyare professionerna som en karriär inom exempelvis forskning/utbildning och administration, det vill säga ett arbete skilt från praktiken, har högst prestige. Arbete med administration ger, enligt Hughes, ingen status inom läkaryrket och kan till och med leda till att de som har sådana positioner anses ha lämnat professionen. Att läkare i Sverige fortfarande inte främst satsar på en chefskarriär framgår av en artikel i Läkartidningen. Här skriver Närlid (2010) att en enkät visar att majoriteten av de läkare i undersökningen som är chefer ser detta som ett tillfälligt arbete som de inte tror att de kommer att vara kvar i om fem år. Parallellt med sitt chefskap arbetar de flesta läkare även kliniskt och de återgår oftast till sådant arbete efter några år som chef (ibid.).


… one entails continuing to practice one’s craft and over time gaining increments in titles and sometimes the right to supervise the work of less senior workers, but never gaining more than minor degrees of bureaucratic authority in the firm; the other entails essentially forsaking the practice of one’s occupation and moving across the firm’s lattice to a staff positions in which one gains authority, then up that hierarchy, sometimes to become chief executive of the firm but no longer able to practice one’s craft. This is a choice that often troubles those who identify strongly with their craft, who enjoy its practice, and who wish to advance in it.

(Freidson 2001, s. 76)

karriärmotiv som den enskilde har – är det i första hand makt och lön; är det specialisering, säkerhet och fördjupning inom professionen; är det status eller är det andra motiv? Karriären begränsas samtidigt av de strukturella och organisatoriska förutsättningar som finns för professioner i organisationer, t.ex. hur arbetsfältet ser ut och är organiserat och vilka formella och informella karriärvägar som finns inom detta. En annan faktor som påverkar karriären är den anställdes kön och förhållandet mellan den tid man lägger ned eller önskar lägga ned på betalt och obetalt arbete.

5.2 Livspussel, jämställdhet och karriär


Becker (1985) hävdade en liknande ståndpunkt när han talade om att kvinnors större ansvar för barnomsorg och hushållsarbete hade mycket stor betydelse för de skillnader som fanns mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden. För det första menade han att kvinnornas möjlighet till deltagande på arbetsmarknaden reducerades av deras ansvar för hem och familj. För det andra investerade kvinnorna en del av sitt humankapital i hushållsarbete och kunde
därför inte lägga lika mycket av detta på arbetsmarknaden som männen gjorde. Becker fann emellertid att kvinnor och män hade börjat dela mer på hushållsarbetet. Om denna utveckling skulle fortsätta, menade han, att följdén så småningom skulle bli att kvinnors inkomster och motivation att investera i förvärvsarbetet skulle öka. Detta skulle emellertid inte nödvändigvis leda till att båda föräldrarna förvärvsarbetade lika mycket, men det skulle inte längre vara självklart att det var kvinnorna som tog hand om hem och barn. I hälften av familjerna skulle mannen vara den som främst ägnade sig åt hemarbete och kvinnorna åt förvärvsarbetet medan det i den andra hälften skulle bli tvärtom (ibid., s. 55).


14 Detta är den senaste tidsanvändningsundersökningen. En ny sådan kommer att publiceras under 2011 (SCB 2010).
kommer även i andra undersökningar. Som exempel kan nämnas att både män och kvinnor svarade att föräldrarollen var den viktigaste när Peronne et al. (2005) frågade sina informanter hur de idealt såg på sina olika roller. I praktiken var det emellertid så att män lade ned det mesta av sin tid på förvärvsarbetet och fritidsaktiviteter medan kvinnorna lade ned det mesta av sin tid på barn och hushållsarbete.


6 Metod
6.1 Inledning
Det empiriska materialet i avhandlingen bygger på enkäter till manliga och kvinnliga socionomer examinerade vid socionomutbildningen i Lund under de två sista decennierna av 1900-


6.2 Genomförande och metod – delstudie 1

15 Ett undantag gäller de som inte längre är folkbokförda i Sverige eller de som har skyddad identitet.
16 De som avlagt examen på förvaltningslinjen, som under delar av denna period fanns vid socionomutbildningen, ingick inte i undersökningspopulationen.


6.3 Genomförande och metod – delstudie 2

Den andra delstudien handlar om kvinnliga socionomers horisontella karriärer. Redan i delstudie 1 skriver jag att detta är ett outforskat fält och efter publiceringen av min licentiatavhandling som nu ingår i doktorsavhandlingen som delstudie 1, har jag fått många frågor om hur kvinnliga socionomers karriärer utformas, varför det har blivit än mer tydligt att det finns en kunskapslucka här.


I en första del av enkäten har kvinnorna på samma sätt som männen i den tidigare undersökningen utifrån olika variabler fått beskriva vad de i kronologisk ordning arbetat med efter socionomexamen. Utformningen i denna del av enkäten motiveras av att jag, liksom när det gällde männens karriärer, ville få information om utvecklingen av karriären över tid både på grupp- och individnivå. För att öka reliabiliteten och validiteten genomfördes först en provenkät där fyra kvinnliga socionomer med olika karriärer fick kommentera, diskutera och föreslå ändringar i enkäten.

I analysen har dataprogrammet SPSS använts. Kvinnorna har utifrån enkätsvaren kategoriserats efter det arbetsområde och den nivå där de arbetar vid olika tidpunkter efter socionomexamen. När individer kategoriseras som att de lämnat socionomyrket bygger detta


Karriärmotiven i populationen som helhet och i de olika examenskullarna och för de olika karriärmönstren har tagits fram och analyserats med hjälp av dataprogrammet SPSS. När jag i avhandlingen talar om mest och minst framträdande eller mest och minst vanliga karriärmotiv eller liknande formuleringar kring kvinnors karriärmotiv utgår jag från ett balansmått. Den balans som ett karriärmotiv har innebär i avhandlingen andelen som svarar instämmer helt eller delvis minus andelen som svarar att de tar helt eller delvis avstånd från att detta styrt deras karriärer.
6.4 Genomförande och metod – delstudie 3


6.5 Några metodproblem

Min undersökningspopulation består av socionomer vilket gör att det kan uppstå problem när jag jämför med andra studier där man inte urskiljer socionomer bland de anställda. Ofta används begrepp som socialsekreterare eller socialarbetare vilka, som tidigare framkommit, inte behöver vara socionomer. Det är exempelvis 65 procent som har socionomexamen eller den äldre sociala omsorgsexamen av dem som arbetar inom socialtjänsten som socialsekreterare, biståndshandläggare och LSS-handläggare i dag (SOU 2010:65). Resultaten i mina empiriska studier överensstämmer dock både med statistik och tidigare studier där man talar om t.ex. socialarbetare eller socialsekreterare. Ett exempel är den förändrade köns-
fördelningen som är den jämförelse som främst intresserat mig i det statistiska materialet. En annan jämförelse som gjorts handlar om avhopp från socialtjänst/myndighet. Här kan konstateras att resultaten i mina studier, som bara handlar om socionomer, är desamma som i andra studier där man inte gjort denna avgränsning, vilket innebär att både socionomer och de med annan utbildningsbakgrund lämnar området.


Ett annat problem handlar om generaliserbarhet. Även om jag menar att socionomer i Sverige i stort sett har en gemensam utbildningsbakgrund och en gemensam arbetsmarknad bör en viss försiktighet när det gäller studiernas generaliserbarhet iakttas, eftersom mina undersökningspopulationer kommer från samma utbildningsort. Jag menar dock att det är en fördel att kunna undersöka hela examenskullar. Det hade jag av tidsskäl inte kunnat göra om jag även tagit med studenter från andra högskolor. Trots ovan nämnda problem är det min uppfattning att de olika delstudierna i min avhandling ger en bild av socionomers karriärer och de drivkrafter som finns bakom denna.
7 Sammanfattningar av delstudierna

7.1 Delstudie 1. Man hittar sin nisch. Om män i socionomyrket – karriär, minoritet och maskulinitet

Syftet med delstudien är att genomlysa relationen mellan arbete och kön i socionomyrket utifrån teorier om karriär, minoritet och maskulinitet. Delstudien har följande frågeställningar:

Hur ser de manliga socionomernas yrkeskarriärer ut efter socionomexamen? Hur kan den manliga socionomkarriären förstås med utgångspunkt i förändringar i socionomyrket; teorier om minoritetsställning; teorier om maskulinitet; teorier om karriär i arbetslivet och jämställdhetsdiskursen? Har det skett en förändring i den manliga socionomkarriären under det sena 1900-talet? Hur kan eventuella förändringar i den manliga socionomkarriären förstås?


socialchefsnivå. I stället för en chefskarriär har nittiotalisterna, enligt intervjuerna, i stor utsträckning valt olika horisontella karriärer inom ett brett spektrum av socionomfältet. Vid intervjuutlåtelsen arbetade de inom de områden som de åtminstone själva ansåg utgjorde en speciell och attraktiv del av det sociala arbetet.


7.2 Delstudie 2. Spiraler, proteaner och experter – om kvinnliga socionomers horisontella karriärvägar


De kvinnliga socionomerna är kvar i socionomyrket men inom många olika verksamheter och områden – störst andel inom socialtjänsten, följt av hälso- och sjukvården och skolan. I studien framkommer att de kan få arbete inom i stort sett hela socionomfältet liksom

17 Några har inte gått att nå – se vidare under metodavsnittet.
på arbetsledarnivå direkt efter socionomexamen och att de har stora möjligheter till arbeten inom olika typer av verksamheter och till att byta mellan dessa. Formella karriärvägar saknas således.


Kännetecknande för den största andelen kvinnors karriärer är att man byter arbetsområde, organisation, position, målgruppserinriktning och/eller nivå upprepade gånger. Majoriteten av kvinnorna gör det jag benämner en proteansk karriär, spiralkarriär. En mindre grupp kvinnor gör en expertkarriär genom att specialisera sig inom ett område, främst hälso- och sjukvården. Kvinnorna i de olika examenskullarna är överens om vad som styrt deras karriärer. De mest framträdande karriärmotiven är strävan efter autonomi, självständighet och handlingsutrymme; möjligheten att påverka och förändra; möjligheten till personlig utveckling och arbetsuppgifternas innehåll. De minst framträdande karriärmotiven är att det inte funnits andra arbeten att välja på följd av arbetets status, strävan att bli arbetsledare och lönen.

7.3 Delstudie 3. From glass escalator to glass travelator. On the proportion of men in managerial positions in social services and other areas of the municipality sector in Sweden

Syftet med artikeln är att beskriva hur andelen män på arbetsledande poster i kommunal sektor, främst socialtjänsten, förändrats samt att analysera och tolka orsakerna bakom detta. Frågeställningar som diskuteras är: Har andelen manliga chefer i kommunal sektor i Sverige minskat? Vilken betydelse har den svenska jämställdhetspolitiken för mäns önskan och


Anledningarna till att de intervjuade manliga socionomerna inte sökt sig till en chefskarriär eller att de män som är chefer inte ser det som något självlklart att fortsätta en vertikal karriär är flera och sammansatta och stämmer väl med de skäl som Dominelli (1996) angav. Detta ger vid handen att det i jämställdhetstermer inte är självlklart att förändringen i andelen manliga chefer innebär en kvinnlig frammarsch utan att det snarare, åtminstone ur mäns perspektiv, handlar om en manlig reträtt från chefspositioner, men att männen ändå finns inom de mest attraktiva delarna av arbetsfältet. Glasrulltrappan (Williams 1995), som snabbt
för män i kvinnoyrken till chefsposter, har kompletterats med ett glasrullband som leder till horisontella karriärer. Frågan är om samma förklaringsmodeller som jag har funnit i socialt arbete även gäller för andra områden inom de ”mjuka” delarna av kommunal sektor? Jag saknar empiriskt stöd för detta men hävdar ändå, med hänvisning till nyinstitutionell teori, att så skulle kunna vara fallet då de tre förklaringsmodellerna på samhälls-, organisations- och professionsnivå som jag funnit kan jämföras med tvingande, mimetisk respektive normativ isomorfism (DiMaggio & Powell 1983).

8 Socionomkarriärer – en slutdiskussion

8.1 Inledning
Som avslutning kommer jag nu att presentera några av mina övergripande resultat och vilka implikationer dessa kan få. Samtidigt försöker jag besvara de i inledningen ställda frågorna om vilka karriärmönster och karriärmotiv som kan urskiljas och hur de varierar mellan manliga och kvinnliga socionomer. Jag diskuterar också sambandet mellan socionomyrket, dess organisatoriska ramar, jämställdhetsdiskursen och socionomers karriärer och karriärmotiv. Här utgår jag främst från några av de olika karriärkoncept som jag presenterat i kapitel 2. Professionaliseringssträvanden diskuteras i viss mån i samband med att jag tar upp de olika karriärkoncepten men vilken betydelse karriären kan ha för en professionalisering på kollektiv nivå har dessutom fått ett eget avsnitt. I kapitlet kommer också några frågeställningar för framtida forskning att pekas ut.

8.2 Från vertikal klättring till professionell utveckling
Det man traditionellt menar med karriär är en chefskarriär i vertikal riktning, en typ av karriär som också kan benämnas linjär karriär. I professioner med kvinnor i majoritet förväntas män i hög utsträckning göra en sådan karriär. De hamnar på den s.k. glasrulltrappan som snabbt tar dem till toppen av yrket. Liksom inom andra professioner i den kategori som jag benämner välfärdens nya professioner är kvinnor i majoritet i socionomyrket. De nya professionerna är samtidigt professioner där möjligheterna att bli chef är mindre. För socionomer, med socialt arbete som kunskapsbas, har de största chanserna att bli chef funnits inom socialtjänsten. Genom NPM och andra förändringar inom den kommunala sektorn är det emellertid inte längre förtrogenhetskunskapen som är viktig då man tillsätter chefer utan det har mer och mer kommit att handla om en allmän chefskompetens. Därmed ges även andra yrkesgrupper än socionomer/socialarbetare tillträde till chefsposter inom det sociala området, men undersökningar visar att majoriteten av socialchefer har en socionomexamen.


lämnas chefsposterna därmed öppna för kvinnor. De kvinnliga socionomerna i min enkät-
studie har dock inte tagit chansen att bli chefer. Visserligen är det en betydligt större andel
kvinnor än som är chefer vid enkätens besvarande som någon gång haft ett arbetstillstånd
befattning mer än en månad i följd. Många av dessa har emellertid lämnat arbetet på chefs-
nivå (Kullberg kommande), vilket överensstämmer med en undersökning som visar en hög
personalomsättning bland socialchefer. Det överensstämmer också med att det förhärrskande
karriärmönstret bland kvinnliga socionomer är den rörliga spiralkarriären, där byte sker både
mellan olika typer av arbeten och mellan olika nivåer inom dessa. Dessutom är arbetets inne-
håll, liksom för manliga socionomer, ett av de mest framträdande karriärmotiven bland
kvinnliga socionomer medan få anser att de karriärmotiv som ligger bakom en vertikal
karriär som lön och önskan att bli chef styrt deras karriärer.

Ett tredje skäl till att de intervjuade männen i min studie inte främst önskar bli chefer
finns på professonsnivån. Att professioner verkar i organisationer gör emellertid att det, som
Svensson, L (2008) skriver, är svårt att urskilja vad som är organisationens påverkan och vad
som beror på speciella villkor inom professionen. De organisatoriska förändringar som är
vanliga inom socionomernas arbetsfält har som framkom ovan, lett till att chefsrollen för-
ändrats, vilket bland annat gör att man som chef inte längre i samma utsträckning kan
använda de kunskaper som man har med sig från en grundutbildning inriktad mot arbete i
människobehandlande organisationer. Dessutom kan man som chef tvingas sätta ekonomin
före människans bästa (Blom 2006; Hedlund 2006) vilket inte är i överensstämmelse med det
sociala arbetets etik. Både kunskapsbasen och de etiska riktlinjerna är viktiga för en
profession och utgör en del av den professionella identiteten. En karriär, där man kan fort-
sätta att utöva sin profession, kan därför bli mer attraktiv än en chefskarriär som ger makt
och ekonomisk belöning men där man tvingas arbeta utifrån en annan kunskapsbas och
värdegrund än professionens. Detta för över till det andra karriärmönster som Freidson
(2001) urskiljer inom professioner, det vill säga att man avstår en vertikal karriär och i stället
för formell makt väljer att fördjupa och utveckla sig inom sin profession, eller med andra ord
gör en horisontell karriär.

Det breda socionomfältet ger goda möjligheter till att göra horisontella karriärer. Att
socionomer, bland annat genom specialisering och andra organisatoriska förändringar, fått
tillgång till fler arbetsområden än tidigare har dessutom utökat möjligheterna till en horison-
tell karriär. För manliga socionomer är de horisontella karriärvägarna vidöppna eftersom de,
vilket de själva bekräftar, är en mycket eftersökt minoritet i socionomyrket. En följd av detta
var att de män i mina intervjuer som inte var chefer vid intervjuutkastet ändå arbetade inom

53

8.3 Gränslösa proteaner, proteanska spiraler och experter utan gränser
Socionomernas karriärer kännetecknas av rörlighet och de gör både karriärer där de flyttar inom en organisation och karriärer där de flyttar mellan organisationer. Ett exempel på den förstnämnda typen av rörelser är att socionomer byter arbete inom hälso- och sjukvården, exempelvis mellan somatisk vård av olika slag eller mellan somatisk vård och psykiatrisk vård. Ett annat och tydligt exempel på denna typ av karriär är de förflyttningar som sker inom socialtjänsten där socionomer lämnar myndighetsutövning med inriktning mot försörjningsstöd, missbruk och barn/unga och deras familjer utöver familjehem/familjerätt, för arbete inom än mer specialiserade nischer inom socialtjänsten, exempelvis rådgivning eller familjerätt. Men socionomerna i min undersökning byter också mellan olika organisationer som socialtjänst, hälso- och sjukvård, kriminalvård och skola. De korsar ibland upprepade gånger, organisatoriska gränser, det vill säga på organisationsnivå gör den typ av karriär som benämns gränslös karriär. Att socionomer har ett brett arbetsfält med oklara gränser, något som hävdas i tidigare forskning och litteratur och som bekräftats av mina studier, bidrar till att göra dessa byten möjliga. Dessutom överensstämmer socionomers karriärmotiv med de drivkrafter som finns bakom en karriär enligt det gränslösa karriärkonceptet.

den på arbetsmarknaden när man väljer karriär är även det karakteristiskt för den proteanska karriären. Den stora rörligheten, tillsammans med de karriärmotiv som ligger bakom socionomernas karriärer, gör att man kan tala om att den stora gruppen socionomer enligt mina studier gör en proteansk spiralkarriär.


Frågan är då om rörligheten skulle minska om möjligheter till en expertkarriär fanns. Eftersom en önskan om specialisering inte är ett av de mest framträdande karriärmotiven för kvinnliga socionomer är det, åtminstone för deras vidkommande, osäkert.

Den vanligaste karriärvägen för kvinnliga experter är kurator inom hälso- och sjukvården, som är ett område där kvinnor stannar länge och där fler än inom andra områden har vidareutbildning. Färre manliga socionomer arbetar i hälso- och sjukvården, speciellt gäller detta inom somatisk vård. Detta överensstämmer med att män i minoritet i yrkeslivet, liksom manliga socionomer enligt mina enkäter, tenderar att välja områden där det finns fler män. Att män inte väljer hälso- och sjukvården handlar emellertid också enligt intervjuerna om att de skulle få arbeta på en främmande arena, och att de som kurator får en lägre rang på professionsskalans läkare. En av de intervjuade männen, som lämnat kuratorsområdet, uttrycker det som att man blir en katt bland hermelinerna. När männen talar om vilken karriär de skulle önska i framtiden talar de om forskning eller personalarbete, gärna i privat regi. De kan också tänka sig att starta privata behandlingshem eller egna företag med inriktning mot

18 Här bortser jag från de få som blir legitimerade psykoterapeuter liksom de som gör en forskarkarriär.

19 I enkäterna har frågan om vilken vidareutbildning och dess betydelse för karriären ställts. Denna del av enkäten är under bearbetning.
konsultation, utbildning och/eller handledning. I mina enkäter och intervjuer finns en tendens som pekar mot att män som experter blir forskare och egenföretagare i högre utsträckning än kvinnor medan kvinnor blir kuratorer i hälso- och sjukvården eller arbetar i socialtjänst/ique-
myndighet i högre utsträckning än män. Strävan mot de mest statustyngda områdena privat
socialt arbete, utbildning/forskning och psykoterapi/familjerådgivning (Dellgran & Höjer
2005 b) skymtar, men åt vilket håll karriären går verkar följa de traditionella könsmönstren i
arbetslivet. Det behövs emellertid ytterligare studier för att kunna göra några säkra uttalanden
kring detta.

8.4 De informella karriärvägarna – behöver de förändras?
Utöver formella karriärvägar talar Hughes (1984) om att det finns sådana som inte är formellt
institutionaliserade och benämnda men ändå välkända. Den sistnämnda typen av karriärväg
har jag funnit inom socionomyrket där socialtjänsten, speciellt de myndighetsutövande
delarna, inte formellt men i praktiken är ett ingångs- och genomgångsområde. I inledningen
av karriären arbetar lika stor andel män som kvinnor (drygt 60 procent) inom socialtjänsten,
det vill säga inom områdena myndighets- och icke-myndighetsutövning tillsammans. Både
män och kvinnor lämnar sedan socialtjänsten men män lämnar i större utsträckning och i
snabbare takt än kvinnor – 24 procent män mot 44 procent kvinnor arbetar i socialtjänsten åtta
år efter examen.20 I mina studier framkommer dessutom att få börjar arbeta inom social-
tjänst/myndighet efter de första åren i karriären. Det område som socionomer lämnar är deras
största arbetsområde – ett område där socialt arbete utgör huvudsaklig kunskapsbas och där
man arbetar med de mest utsatta brukarna. Karriärvägar där sådana kärnområden inom en
profession skapas som ingångsområden beskriver Abbot (1988) som ett sätt för en profession
att behålla kontrollen över dessa områden och därmed inte försvagas som profession.

De mest framträdande motiven till att lämna socialtjänst/myndighet bland de kvinnliga
respondenterna handlar om att det finns annat som lockar. Även de manliga socionomerna
talade om de många karriärmöjligheterna inom socionomyrket. Detta kan jämföras med att
man på hemsidor där socionomernas arbetsmarknad presenteras betonar mångfalden av
karriärmöjligheter. Jag menar att detta bidrar till att skapa en karriärväg som inte är
institutionaliserad och benämnd men ändå välkänd, nämligen att socionomer lämnar social-
tjänst/myndighet. Samtidigt kan talet om de många karriärmöjligheterna även medverka till
att skapa den tidigare nämnda proteanska spiralkarriären.

20 Här kan dock tilläggas att kvinnorna ökat sin andel inom icke-myndighetsutövning från 7 procent ett år efter
socionomexamen till 12 procent 8 år efter socionomexamen. Motsvarande siffror gällande männen saknas.

Om karriärmönstren ska förändras måste man, som jag tidigare nämnde, veta vilka motiv som styr karriären och vilka motiv man har till att lämna ett visst område. Socialtjänst/myndighet kan tas som exempel. Ett av motiven till att män och kvinnor lämnar detta område är som nämnts att det finns annat inom socionomernas arbetsmarknad som lockar mer. I mina intervjuer med manliga socionomer framkommer emellertid att det också är förhållanden inom socialtjänst/myndighet som bidrar till avhoppen från området, t.ex. att arbetet är styrt, byråkratiskt, slitsamt, osjälvständigt, dåligt betalt med liten möjlighet att påverka och med bristande resurser. Motiven till att kvinnliga socionomer lämnar socialtjänst/myndighet är, liksom de manliga socionomernas, många och komplexa och handlar – utöver att det finns annat som lockar – om förhållanden inom socialtjänst/myndighet. Mer än hälften av dem som lämnat området instämmer helt eller delvis i att bristen på resurser, ett stressigt, känslosamt ansträngande arbete, bristande stöd från arbetsledningen, arbetsmiljön och arbetets organisering ligger bakom beslutet. Att socionomer lämnar socialtjänst/myndighet av andra skäl än bristande karriärmöjligheter och möjligheter till kompetensutveckling, menar jag, visar att införandet av kompetenstrappor och en ökad kunskapsbasering inte är tillräckligt för att få socionomer att stanna inom området. För detta behövs även förändringar som är i linje såväl med skälen till att socionomer lämnar socialtjänst/myndighet som med motiven bakom socionomers karriärer, det vill säga utöver god möjlighet till personlig utveckling krävs t.ex. ökad autonomi, ökat handlingsutrymme, större möjlighet att påverka samt ett förändrat innehåll i arbetet.

8.5 Individuell och kollektiv professionalisering – hand i hand och varandras motsatser

Socionomyrket uppfyller inte fullt ut de krav som ställs på en profession enligt den klassiska definitionen men kan sägas vara en del av en annan kategori professioner, det jag benämner välfärdsstatens nya professioner. Dessa kännetecknas av en strävan efter professionalisering på kollektiv nivå. På samma gång visar socionomernas karriärmotiv, som i stort sett sammanfaller mellan män examinerade på 1990-talet och kvinnor i de examenskullar som deltagit i enkätstudien, att en önskan om ökad professionalisering på individnivå styr socionomers karriärer. Frågan är då om strävan efter individuell och kollektiv professionalisering kan gå hand i hand eller om de är eller kan bli varandras motsatser. I de följande avsnitten kommer jag att diskutera förhållandet mellan socionomers karriärer, individuell professionalisering och kollektiv professionalisering utifrån några av de egenskaper som i inledningen av kapitel 3 framfördes som typiska för en profession enligt den klassiska definitionen. Även frågan om arbetets innehåll berörs eftersom det är styrande för socionomers karriärer.


Ett brett arbetsfält kan även leda till differentiering, vilket i sin tur kan skapa stratifiering inom professioner. Tidigare talade jag om att en legitimation för vissa delar av fältet skulle kunna öka stratifiering genom att de verksamheter som hade legitimation fick högre professionaliseringsgrad. Eftersom jag menar att en strävan efter professionalisering kännetecknar socionomernas karriärer hävdar jag nu att mina resultat pekar mot att flera under karriären skulle söka sig till områden med legitimation. En legitimation för ett visst område inom socionomernas arbetsfält skulle dessutom höja just det områdets status och därmed öka stratifieringen. Att arbetets status har betydelse för de manliga socionomerna blir tydligt i intervjuerna där de poängterar att det arbete, som de har vid intervjutillfället, är ett speciellt och attraktivt arbete inom socionomområdet. För kvinnliga socionomer är status emellertid,

fråga sig hur man använder begreppet professionalisering, vilket jag menar är en aktuell fråga för socionomernas arbetsfält och karriären inom detta.

Ett ökat handlingsutrymme är en viktig del i det professionella projektet på såväl kollektiv som individuell nivå och dessutom drivkraft i socionomkarriären. Enligt de intervjuade männen var bristande handlingsutrymme ett skäl till att de lämnat socialtjänst/myndighet. För litet handlingsutrymme var också ett motiv som 59 procent av de kvinnliga socionomer som lämnat socialtjänst/myndighet helt eller delvis instämde i som skäl till att de lämnat området. En förklaring till att socionomer upplever ett bristande handlingsutrymme i socialtjänst/myndighet skulle kunna vara den politiska styrningen som är påtaglig i socialtjänsten. Behörighetstutredningen menar emellertid att den enskilde tjänstemannen har ett stort handlingsutrymme inom de givna ramarna trots att socialnämnden idag har den formella beslutanderrätten i ärenden som gäller myndighetsutövning i socialtjänsten (SOU 2010:65). De intervjuade männen nämner den politiska styrningen av socialtjänsten i mindre positiva ordalag, men enligt de kvinnliga socionomerna är denna inte ett av de mest framträdande motiven till att de lämnar socialtjänst/myndighet.


8.6 Kvinnor i majoritet från botten till toppen – vad betyder det?

---

22 I enkäterna till kvinnliga socionomer har frågan om vidareutbildning och dess betydelse för karriären ställts. Denna del av enkäten är under bearbetning.
8.7 Slutord
Avhandlingen visar att socionomer i hög utsträckning gör en rörlig karriär med upprepade byten och att deras karriärvägar är flexibla. Frågan är då om ökade möjligheter till specialisering skulle ändra karriärmönstren och om formella karriärvägar är något som socionomer önskar. Kanske är det så att de som söker socionomutbildningen i stället, liksom sina amerikanska kollegor (NASW 2010), är de som önskar en karriär där arbetet är meningsfullt, tillfredsställande och rörligt och där de erbjuds en mängd karriärmöjligheter. Med andra ord är kanske själva essensen i socionomyrket just de många karriärvägarna som gör att socionomer kan göra rörliga, flexibla karriärer men även hitta sina egna nischer. Jag menar att min avhandling talar för detta.
9 Summary

9.1 Introduction
The dissertation is about career in working life – not career solely in the sense of climbing upwards in the organizational hierarchy to management level, but career as the movement that individuals or groups make over time through working life. The focus is on social workers and their professional field. The overall aim is to describe and analyse social workers’ career patterns and careers at the individual level and the motives behind them, and thus to shed light on conditions in the social workers’ field today. Another aim is to describe and analyse how the individual social worker careers interact with gender, with efforts at professionalization at both collective and individual level, and with changes in the organizational conditions for exercising the profession.

It is important to study careers and why they are shaped in a particular way because career development, according to Abrahamsen (2008, p. 333), is crucial for both the quantity and the quality of the services that a profession offers. Furthermore, Abrahamsen claims that we lack knowledge about careers, especially in newer professions where the chance of becoming a manager is small. Moreover, career studies, according to Hughes (1984), are a way to shed light on society’s institutions at a certain point in time.

The concept of career can be defined as an individual’s path through life in order to satisfy physical, mental, and social needs and wishes (Goldschmidt 1990). In a narrower sense, career refers to movement in working life, often in a vertical direction in a predictable way. Higher salary and increased responsibility are both motive forces and signs of success (Hughes 1984). Freidson (2001), however, argues that people who pursue this type of career cannot exercise their profession since managerial positions require a kind of knowledge different from that of the profession. For those who want to continue working which what they have been trained to do, he says that there is another career path which does not give much formal authority but which does give more profound knowledge and increased skill in the profession. In today’s society, where organizations are constantly changing, however, it cannot be taken for granted, according to Brosseau et al. (1996), that one can climb up a predetermined career ladder. Yet what they call an expert career, where a person stays within one field and acquires a deeper knowledge, is not always a sure path, since the competence one possesses can become unnecessary or antiquated when the sphere of work changes or disappears. Brosseau et al. therefore distinguish a further two career paths, namely, the spiral career and the transit career. With motives such as personal development and creativity, those
who follow a spiral career sometimes advance vertically and sometimes horizontally. The steps in the spiral career build on each other, while the transit career, with its aspiration for variation and independence as driving forces, is characterized by frequent shifts to completely different fields of work, organizations, or jobs. Career in working life is thus not merely a matter of the individual’s movement upwards within a particular organization or profession, but also of horizontal movements both within organizations or professions and between them (Arthur et al. 2005). Another distinction that can be made is between objective and subjective career (ibid.). The former proceeds from factors such as status and position and is the outwardly visible, more general perception of career, while the subjective career concerns the individual’s personal view of his or her career. A concept of career based on the subjective career is what Hall (1996) calls “the protean career”. In this, success equals self-fulfilment and self-satisfaction. This is a career for those who value the freedom to grow and the possibility to choose one’s career direction one or more times in life.

**9.2 Method**

The empirical material in the dissertation is based on questionnaires distributed to male and female social workers who qualified from the School of Social Work in Lund during the last two decades of the twentieth century and the first years of the twenty-first century. The questionnaires for the male social workers were distributed in 2004. Responses came from 61 men, or 67 per cent of all the men who qualified in 1980–1985, and from 191 men, or 74 per cent of those who qualified in 1993–2003. Questionnaires for all female social workers who qualified from the School of Social Work in Lund in 1983, 1988, 1993, 1998, and 2003 were distributed in 2009. The 352 completed questionnaires meant a response frequency of 70 per cent. The questionnaires elicit career paths by getting the respondents to describe through different variables what they have worked with since obtaining their degree as social worker. Interviews with 18 of the men who answered the questionnaire (11 who qualified about 10 years previously and 7 who qualified 5 years previously) provided a deeper understanding of the male social worker career, of men’s career motives, and of what it is like to be a man in the profession of social worker. The women’s career motives have been studied through a questionnaire extended in relation to the one completed by the male social workers. Besides questionnaires and interviews, official statistics are used in the empirical foundation of the dissertation.
9.3 Social workers careers – three studies

The first study, entitled “One finds one’s niche: On men in the social worker profession – career, minority and masculinity” deals with male social workers’ careers based on theories of minorities in professional life, of career, and of masculinity. It was found that many male social workers begin their career in the social services but few continue there. Moreover, they have good opportunities, at any time in their career, to change direction within the social work profession. Those who qualified in the 1990s choose a managerial career to a lesser extent than those who qualified in the 1980s. Whereas the traditional male social worker career goes in a vertical direction and concerns formal power and superiority, the modern career goes in a horizontal direction and concerns creating an autonomous niche in which work is (or is made) exclusive, free, and independent. The niche is not just an expression of a new career pattern but also helps to preserve a traditional masculinity. At the same time, the men interviewed in the study represent an alternative masculinity through their choice of profession and the way they reasoned about gainful employment. The male social workers can thus be seen as representatives of a masculinity in a time of change.

The second study, entitled “Spirals, proteans and expert – Female social workers’ careers”, analyses women’s careers in social work, chiefly based on theories of career and professionalization. The women’s careers are characterized by repeated changes in their field of work, in organization, position, target group, and level. The majority of the women, in other words, pursue what I call a protean spiral career. A small group of women pursue an expert career by specializing in one sphere, mostly health care. Moreover, the study shows that the female social workers can find jobs in virtually the whole field of social work and at managerial level immediately after getting their degree. They thus lack formal career paths. According to the study, however, there is an informal career path which means that the parts of the social services which involve the exercise of public authority serve as an entrance and a transit area. An examination of the women’s careers at the individual level showed that only 12 per cent of the 83 per cent who have ever worked with the exercise of authority in the social services started this work more than two years after qualifying. Furthermore, it was found that 71 per cent of those who qualified in the 1980s and 1990s, as against 40 per cent of those who qualified in 2003, no longer work with the exercise of authority in the social services.

23 A wider English summary of the study can be found at the end of it.
The women in the different degree cohorts agree about what has steered their careers. The most prominent career motives are the desire for autonomy, independence and discretion; the ability to influence and change; the potential for personal development, and the content of the tasks. The least prominent career motive is that there were no other jobs to choose, followed by the status of the work, the ambition to become a manager, and the salary. The motives that mostly guided the women’s career can be said to be part of an individual professionalization project. This is favoured by the broad field of social work, but the fact that social workers are spread over a broad field can also inhibit the efforts to professionalize the occupation of social worker at a collective level.

The third study is entitled “From glass escalator to glass travelator: On the proportion of men in managerial positions in social services and other areas of the municipality sector in Sweden.” The aim is to describe how the proportion of men in managerial posts, chiefly in the social services but also in other parts of the municipal sector, has changed, and to analyse and interpret the causes of this. In Sweden the proportion of managers in the municipal sector as a whole has decreased. This applies chiefly to the “soft” sectors, that is, those working with health, education, culture, and social issues. As an example it may be mentioned that the proportion of male directors of social services fell from 97 per cent in 1969 to 37 per cent in 2007, and that the proportion of male school principals was 86 per cent in 1990 as against 34 per cent in 2000. Interviews with male social workers revealed that this change can be understood in different ways. One reason why male social workers refrain from managerial positions, and why the male interviewees who are managers did not consider it obvious that they would continue in that career, has to do with the conditions for managers. Through the *new organization models* introduced in the public sector, the role of manager has changed; nowadays, for example, the work is largely about the budget, finance, and lack of resources. As a result, the interviewed male social workers, rather than choosing a managerial career, choose the *new career* that goes in a horizontal direction, as opposed to the traditional, vertical management career. By following this career path, the male social workers can work in accordance with their knowledge base and the ethical code that applies in social work, thus avoiding the conflicts in relation to the profession’s fundamental values and knowledge base that a vertical managerial career can lead to. Moreover, since a position as manager requires working a lot of overtime, the chosen career gives male social workers greater scope for the active parenthood that they wish. They can thus be regarded as representatives of the *new man* who considers the family in his career. The reasons why the interviewed male social workers did not seek a managerial career, or why the men who are managers did not find it obvious
that they should continue in a vertical career, are thus multiple and composite. In terms of equality, however, the reduced proportion of male managers does not automatically mean advancement for women; rather, from the men’s perspective, it is a question of a male retreat from managerial positions, but men are still found in the most attractive parts of the working field. The glass escalator which, according to previous studies, quickly brought men working in mainly female professions to managerial positions, has been supplemented with a glass travelator that leads to horizontal careers.

9.4 Conclusions
To sum up, my studies show that social workers have a broad field of work with flexible career paths, and that both male and female social workers take advantage of this. What characterizes social workers’ career is thus mobility. The many career opportunities also mean that men, who are a sought-after minority in the social worker profession, can refrain from the traditional management career that men who are a minority in professional life are expected to pursue, and can instead choose a horizontal career in attractive parts of the social worker profession that enjoy high status. Furthermore, my studies show that there is an informal career path in the social worker profession that both men and women follow. This means that the largest field of work for social workers – the social services, chiefly the parts that involve the exercise of authority – are an entrance and transit area.

The women’s most prominent career motives are the content of the work; autonomy, independence and discretion; opportunities for personal development, and the potential to influence and change. The interviewed male social workers’ career motives resemble the women’s. They want a job with freedom, independence, and personal development, where they themselves can steer without too much influence from managers and politicians, and where they also have scope to have a job and simultaneously look after their children. The motive forces in social workers’ careers are thus not those of the traditional career with externally visible attributes.
Referenser


70


Kullberg, Karin (kommande) Socionom, kvinna och chef. Om kvinnliga socionomer och arbetsledarskap.


SCB (2008 a) Arbetskraftsbarometern. Örebro: Statistiska Centralbyrån.


SKTF (2010), ”... att trolla med knäna” – ett uppdrag där ambitionerna överstiger resurserna? Stockholm: SKTF.
