



Ersta Sköndal Högskola
Institutionen för socialvetenskap
Socionomprogrammet 210 hp

Socialtjänsten - om socionomstudenten själv får välja?

En kvantitativ studie om socionomstudenters attityder till socialtjänsten som framtida arbetsgivare

Susanne Holmström och Anna Segerberg

Examensarbete i socialt arbete, 15 hp

SOC63, VT15

Handledare: Johan von Essen

Examinator: Magnus Karlsson

Förord

Vilken resa det har varit. En resa fylld av utmaningar, svårigheter och tårar, men även en resa fylld av glädje, skratt och lärdom. Det finns många personer vi har att tacka för att vi kommit dit vi nu är. Först vill vi tacka alla de studenter som tog sig tid att medverka i vår studie. Vi vill även tacka vår handledare Johan för sitt bidrag och för de ord som fått oss att komma vidare på vägen. Främst vill vi dock tacka de människor som följt oss under resans gång och som på alla möjliga sätt funnits vid vår sida. Vi säger som Arja skulle ha sagt: *Vi vill tacka livet, som gett oss så mycket.* Utan er alla stjärnor och genier som livet fört med sig hade denna uppsats inte varit möjlig att slutföra. Ett stort tack till Elin för att du bidragit med din kunskap och varit den fantastiska du som du är. Tack också till våra kära Marthavänner i Oslo. Och ett särskilt tack till följande: Tack Bibbi för dina peppande ord, hjälp i ur och skur och för att du alltid trott på oss. Tack Oskar för ditt enorma stöd, all ovärderlig uppmuntran och all diskning. Sist men inte minst vill vi tacka varandra, och oss själva, för att vi inte gett upp när det varit svårt utan alltid fortsatt att kämpa!

Stockholm, juni 2015

Sammanfattning

Inom socialtjänsten i Sverige idag råder på många håll problem med höga ärendemängder och svåra arbetsvillkor för dess anställda. Situationen har lett till att många av landets erfarna socialsekreterare lämnar socialtjänsten vilket innebär att organisationen menas tappa viktig erfarenhet och kompetens. För att få en bild av i vilken utsträckning dagens socionomstudenter ser sig som framtidens erfarna socialsekreterare blev syftet med denna studie att undersöka vilka attityder dagens socionomstudenter har till socialtjänsten som arbetsgivare. En enkätundersökning har genomförts bland 147 socionomstudenter från tre olika lärosäten i Stockholm. Resultatet visade att en majoritet kunde tänka sig att arbeta inom socialtjänsten efter avslutad utbildning men att socialtjänsten, för de flesta, inte såg som ett förstahandsval av arbetsgivare. Resultaten visades vidare att de flesta av kvaliteterna som studenterna ansåg vara viktiga i ett arbete, till stor del var kvaliteter de trodde kunde erbjudas inom socialtjänsten. Dock inte i samma utsträckning. Faktorerna som bidragit mest till studenternas uppfattning om socialtjänsten var utbildning och studiekamrater samt massmedia. Studenterna uppgav vidare att barn- och familj var det mest attraktiva arbetsområdet medan ett arbete med äldre ansågs vara det minst attraktiva.

Nyckelord: attityder, karriär, socialtjänsten, socionomstudenter

Keywords: attitudes, career choice, social work, social work students

Innehållsförteckning

Inledning.....	5
Problemformulering	6
Syfte och frågeställningar.....	7
Begreppsdefinition	7
Tidigare forskning	8
Kommunen som arbetsgivare.....	8
Socialtjänsten som arbetsgivare	9
Socionomstudenters attityder till socialtjänsten	10
Internationell forskning	12
Forskningens relevans för studien	12
Teoretiska utgångspunkter	14
Attityder	14
Attityders beståndsdelar	14
Attityders funktion	15
Attityders uppkomst	15
Attityder och arbete	15
Attityder till arbete	16
Attityder till arbete och socialisationsprocesser	17
Val av vetenskapsteoretisk ansats	18
Metod	20
Övergripande metodval	20
Urval.....	21
Avgränsning av urval	21
Tillvägagångssätt datainsamling	22
Enkätens utformning	23
Dataanalys och databearbetning.....	24
Svarsfrekvens och bortfallsanalys	27
Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet	28
Forskningsetiska överväganden	29
Litteratursökning	30
Resultat.....	32
Respondenterna	32
Attraktivt arbete.....	33
Studenternas syn på ett attraktivt arbete	33
Vad socialtjänsten kan erbjuda.....	35
Överensstämmelse - Attraktivt arbete	36
Attityder till arbete	38
Intention	40

Uppfattning.....	42
Kunskap.....	42
Bivariata sambandsanalyser - Intention, kunskap och uppfattning	45
Tolkning och analys	49
Attraktivt arbete.....	49
Skillnader inom studentgruppen.....	50
Attityder till arbete	51
Skillnader inom studentgruppen.....	54
Intention	54
Studenternas intentioner om att söka sig till socialtjänsten	54
Studenternas intentioner i relation till deras uppfattning om socialtjänsten	55
Studenternas intentioner i relation till socialtjänstens huvudområden	56
Kunskap.....	58
Faktorer som bidragit till studenternas kunskap.....	58
Studenternas egenskattade kunskap	59
Slutsatser	61
Slutdiskussion.....	63
Förslag på fortsatt forskning.....	65
Referenslista	66

Bilaga 1 - Enkät

Bilaga 2 - Statistiska beräkningar

Bilaga 3 - Bivariat analys

Inledning

Socialtjänsten i Sverige beskrivs i både forskning och i mediala kanaler idag stå inför en rad utmaningar. Dessa utmaningar har på senare tid benämnts som ”krisen inom socialtjänsten” där socialsekreterarnas arbetssituation skildras som påfrestande med för höga ärendemängder och en dålig arbetsmiljö. I en studie gjord 2012 framkom exempelvis att 50 procent av Akademikerförbundets medlemmar inom Stockholms socialtjänst ansåg att arbetsbelastningen gjorde att arbets kvaliteten och rättssäkerheten blev ohållbar. Vidare uppgavs att 70 procent av medlemmarna också hade övervägt att lämna socialtjänsten som arbetsplats (Novus, Akademikerförbundet SSR, 2012, s. 23). Den ansträngda situationen bekräftas av SSR-anslutna socialsekreterare även i övriga Sverige som larmar om en försämring kring den upplevda arbetssituationen från 2012 fram till idag. Närmare bestämt en ökad upplevelse av stress, en ökning av sjukskrivningar och svårigheter att rekrytera personal. En situation som lett till att sju av tio av de SSR-anslutna socialsekreterarna, i hela Sverige, överväger att lämna socialtjänsten som arbetsplats (Novus, Akademikerförbundet SSR, 2015, s. 24).

Situationen för de nyexaminerade och unga socialsekreterarna inom socialtjänsten beskrivs även den som svår och gruppen svarar oftare än övriga att de upplever arbetsbelastningen som hög. 40 procent av de anställda, varav de flesta yngre, upplever även introduktionen för nyanställda som dålig (Novus, Akademikerförbundet SSR, 2015, s. 8, 21). I en rapport skriven på uppdrag av fackförbundet Vision (Tham, 2014, s. 23) lyfts vidare fram att många arbetsgivare inom Sveriges barn- och ungdoms förvaltningar har svårigheter i att hitta erfaren personal och anställer i hög grad nyexaminerade socionomer för barn och ungdoms ärenden. Uppgifter som beskrivs som de svåraste inom socialtjänsten. Socialsekreterare har vidare själva larmat om sina arbetsvillkor via exempelvis sociala medier, där grupper som ”nu tar vi bladet från munnen” har fått stort genomslag bland kåren, samt spridits till socionomstudenter runt om i Sverige.

I vilken grad en arbetsgivare uppfyller det som en arbetstagare anser vara viktigt i ett arbete påverkar arbetsgivarens möjligheter till att rekrytera och behålla personal (Larsen, 2000, s. 18). Vid genomgång av tidigare forskning finns ett antal framträdande aspekter som är viktiga för att ett arbete skall upplevas som attraktivt. God arbetsmiljö, hög lön, karriärmöjligheter, arbetsuppgifternas utformning samt arbetets meningsfullhet tas exempelvis upp som viktiga aspekter enligt arbetstagare (ibid., s. 87). I ungdomsbarometern från 2012 framgick att ungdomarna uppfattade ett arbete inom den offentliga välfärden som meningsfullt, med möjlighet att hjälpa andra och att göra skillnad. Detta synsätt menas även överensstämma med hur personal inom den offentliga sektorn uppfattar sitt arbete. Aspekter som ungdomarna inte trodde kunde erbjudas inom den offentliga sektorn var möjligheter till hög lön, karriärmöjligheter och god arbetsmiljö. Detta var aspekter som ungdomarna såg som viktiga i ett arbete generellt (Sveriges Kommuner och Landsting, 2013, s. 19-20).

Hur individer värderar faktorer i ett arbete grundar sig på attityder. Tidigare forskning kring attityder till arbete har visat bilder över hur människor värderar och prioriterar sina liv i förhållande till

sina arbeten. En av de som forskat kring attityder till arbete är sociologen Tomas Berglund. Berglund (2001) beskriver i sin avhandling förekomsten av fyra attityder till arbete; den altruistiska, den individualistiska, den materialistiska och den instrumentella. Den altruistiska attityden menas vara framträdande hos personal inom offentlig sektor och innebär att möjligheten att hjälpa andra och göra nytta för samhället värderas högst i ett arbete. Detta snarare än att exempelvis ha ett fokus på karriär eller lön. Individer av den altruistiska attityden menas vidare kunna bortse från motstridiga arbetsförhållanden och rättfärdiga ett visst personligt lidande då arbetet ger något gott till andra (ibid., s. 259).

Problemformulering

Det råder idag ingen brist på socionomer i Sverige, och det kommer så heller inte göra enligt arbetsmarknadsprognoser fram till 2035 (Statistiska centralbyrån (SCB), 2014a, s. 81). Enligt *Arbetskraftbarometern* (SCB, 2014b, s. 59) upplever dock arbetsgivare att det idag är brist på yrkeserfarna socionomer vid rekryteringar, medan tillgången på nyutexaminerade socionomer fortfarande anses vara god. Delar av socialtjänsten har med andra ord svårt att tillsätta tjänster och rekrytera erfaren personal vilket lett till att socialtjänsten i Sverige idag beskrivs ha drabbats av kompetensförlust. Förutom detta finns svårigheter i att få den yngre och mindre erfarna personalen att stanna kvar på arbetsplatserna (Novus, Akademikerförbundet SSR, 2015, s. 10).

Sveriges blivande socionomer befinner sig just nu i skolorna på socionomprogrammen runt om i landet. Det är dessa studenter som ska utöva morgondagens sociala arbete och som i framtiden kan bli de erfarna socialsekreterarna. Detta kräver dock att de som idag utbildar sig till socionomer i viss utsträckning väljer en karriär som socialsekreterare efter utbildningen och även väljer att stanna. Hur länge studenterna, som tar arbete inom socialtjänsten, kommer välja att stanna kan av naturliga skäl inte undersökas. Däremot kan på olika sätt undersökas huruvida studenter, idag, ser socialtjänsten som en attraktiv arbetsgivare. Som tidigare nämnt påverkas en arbetsgivares möjligheter till att både rekrytera och behålla personal av hur attraktiv arbetsgivaren är för arbetstagaren. Hur socialtjänsten uppfattas som arbetsplats, och de attityder som finns kring socialtjänsten som arbetsgivare, påverkar således organisationens möjligheter till att attrahera, rekrytera och behålla personal. Av denna anledning anser vi att det är relevant att undersöka hur just framtida socionomer, och således framtidens potentiella socialsekreterare, ser på socialtjänsten som framtida arbetsgivare.

Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att undersöka socionomstudenters attityder till socialtjänsten som framtida arbetsgivare.

För att besvara detta syfte har fyra frågeställningar tagits fram:

- Vad anser studenterna är viktigt att en arbetsgivare kan erbjuda samt vilka attityder har de till arbete?
- Hur väl överensstämmer studenternas attityder till arbete och uppfattning om ett attraktivt arbete med hur de uppfattar socialtjänsten som framtida arbetsgivare?
- I vilken utsträckning ser studenterna socialtjänsten som framtida arbetsgivare?
- Vilka faktorer har varit bidragande till studenternas uppfattningar om socialtjänsten som arbetsgivare?

Begreppsdefinition

Vid användandet av begreppet *socionomstudenter* syftas till studenter som läser vid en utbildning som kan leda till socionomexamen. Då studenterna vid Södertörns högskola inte läser vid ett renodlat socionomprogram, kommer denna benämning av utbildningen inte att användas. Dock kan studenterna på Södertörn högskola erhålla socionomexamen via Ersta Sköndal högskola, vilket gör att de kommer stå till förfogande på arbetsmarknaden på samma villkor som övriga studenter.

Vid användandet av begreppet *arbete* i denna studie, liksom specifikt vid användandet av attityder till arbete, syftas till förvärvsarbete. Det vill säga den form av arbete som en arbetstagare utför mot betalning från en arbetsgivare (Persson, u.å.). Vid användning av begreppet arbete syftas det med andra ord inte till andra slags arbeten som exempelvis frivilligt arbete eller hemarbete.

Vid användandet av begreppet *socialtjänsten* syftas till de kommunala förvaltningar, även kallade socialförvaltningar, som lyder under kommuners socialnämnder. Socialtjänsten används i studien som ett helhetsbegrepp och innefattar alla de olika ansvarsområden socialtjänsten har. Ett arbete hos socialtjänsten som arbetsgivare innefattar ett arbete inom något av följande områden: barn och familj, ekonomiskt bistånd, funktionshinder, hemlöshet, missbruk- och beroende, vålds- och brottsrelaterade frågor, äldre och familjerätt (Socialstyrelsen, u.å.).

Vid användning av begreppet *socialsekreterare* syftas till kommunala tjänstemän som arbetar med handläggning av ärenden inom socialtjänsten. Dessa individer är vanligen socionomer och har således genomgått en socionomutbildning (Lewenhaupt, u.å.).

Tidigare forskning

I detta avsnitt presenteras tidigare forskning som är av relevans för att få förståelse för studiens syfte och forskningsfråga. Dels presenteras tidigare forskning gällande kommunen som arbetsgivare generellt följt av en presentation av forskning med fokus på socialtjänsten. Vidare presenteras forskning som riktar sig till den specifika undersökningsgruppen, socionomstudenter, och deras relation till socialtjänsten som arbetsgivare. I slutet av detta avsnitt presenteras internationell forskning.

Kommunen som arbetsgivare

Larsen (2000) har i sin avhandling *Kommunerna som arbetsgivare* genom analys och granskning av tidigare forskning, medierapporteringar, fackliga rapporter samt utförda personalenkäter undersökt vilka bilder samt attityder som finns till kommunen som arbetsgivare. Denna visade att kommunen sågs som en oattraktiv arbetsgivare generellt samt i relation till andra aktörer på arbetsmarknaden (Larsen, 2000, s. 84-85).

Larsen (2000, s. 18) beskriver i sin avhandling hur de offentliga verksamheternas roll på arbetsmarknaden förändrats för vissa yrkesgrupper där offentliga verksamheter tidigare menas ha varit det enda alternativet för vissa yrkesgrupper. I takt med att exempelvis vårdpersonal, bibliotekarier och socionomer även kan finna arbetstillfällen inom privata verksamheter menas konkurrensen om arbetskraften ha ökat. Offentliga verksamheters möjlighet till att rekrytera och behålla arbetskraft menas därav vara baserat på i vilken mån de kommunala verksamheterna uppfattas som en attraktiv arbetsgivare i relation till andra aktörer på arbetsmarknaden (ibid., s. 18).

Larsen (2000, s. 87) har i sin genomgång vidare urskilt ett antal aspekter relevanta för att en arbetsgivare uppfattas som attraktiv samt för att arbetstagaren ska trivas med sitt arbete. Larsen benämner i detta avseende aspekter som trygg anställning, rättvis lön, optimal arbetsbelastning, god arbetsgemenskap, hög grad av egenkontroll samt frihet i arbetet, möjligheter till personlig utveckling samt att arbetsuppgifterna upplevs stimulerande, intressanta och betydelsefulla. Larsen (ibid.) menar vidare att kommunernas attraktivitet som arbetsgivare baseras på hur väl dessa aspekter uppfylls i relation till de anställdas samt potentiella arbetstagares uppfattningar. De kommunala arbetsgivarna beskrivs av Larsen (2000, s. 85) ofta innefatta motsatsen till dessa aspekter. De kommunala verksamheterna menas snarare uppfattas ha bristfällig arbetsmiljö, otrygga anställningar på grund av omorganisationer, få möjligheter till karriärmöjligheter och personlig utveckling. Missnöjet med löner beskrivs även detta som vanligt förekommande samt arbetet som stressigt med litet deltagande i beslutsfattande. Bristerna och missnöjet lyfts också flitigt i mediala kanaler och i rapporteringar nämns de kommunala verksamheterna ofta i samband med teman som bristande arbetsmiljö, stress och sjukskrivningar, mobbning samt hot och våld (ibid., s. 66-68). Ett arbete inom kommunal verksamhet

sammanfattas i rapporten som något som individer inte aktivt väljer, det vill säga snarare som ett alternativ i brist på andra möjligheter.

I en undersökning utförd av Andersson och Nilsson (2005) vid Luleå tekniska universitet tillfrågades 315 studenter om deras attityder till arbete samt till Luleå kommun som arbetsgivare. Samtliga respondenter studerade vid utbildningar som kunde leda till ett kommunalt arbete (ibid., s. 10). I studien användes Berglunds (2001) definition av nämnda fyra attityder till arbete. Resultatet visade att den individualistiska attityden var mest förekommande bland studenterna. De kvaliteter studenter trodde att kommunen i minst utsträckning kunde erbjuda var bra lön, hög status, goda karriärmöjligheter samt möjligheter att prova egna idéer och ta egna initiativ (ibid, s. 31-32). Studenterna i studien strävade efter arbeten med karriärmöjligheter och spännande arbetsuppgifter. De beskrev vidare kommunen som en byråkratisk och tråkig organisation med små förändringsmöjligheter och låga löner (ibid., s. 42).

Hur dagens ungdomar ser specifikt på socialsekreteraryrket har också undersökts. Detta bland annat av Ungdomsbarometern, som på uppdrag av olika myndigheter och företag kartlägger och analyserar attityder hos dagens ungdomar. Resultatet visar att socialsekreteraryrket, av ungdomar, får medelmåttiga betyg gällande hur viktigt det är, hur roligt och utvecklande det är samt hur arbetsmiljö och anställningsvillkor ser ut. Yrket får lågt betyg gällande status, lön samt utvecklings- och karriärmöjligheter. Socialsekreterare upplevs också ha en sämre arbetsmarknad samt ses mer som ett mer kortsiktigt yrke (Sveriges Kommuner och Landsting, 2013 s. 12).

Socialtjänsten som arbetsgivare

Fler studier har utförts med syfte att skildra arbetsvillkoren för socialsekreterarna inom den kommunala socialtjänsten. Tham (2007) beskriver exempelvis i sin studie *Why are they leaving? Factors affecting intention to leave among social workers in child welfare* situationen inom socialtjänsten som kanträd av hög personalomsättning, ökade ärendemängder för socialsekreterarna samt socialtjänsten som en organisation med svårigheter att rekrytera personal. Astvik och Melin (2013, s. 61) menar vidare i sin studie *Överlevnadsstrategier i socialt arbete: Hur påverkar copingstrategier kvalitet och hälsa?* att decentralisering av kostnads- och resultatansvar skapat ökade arbetskrav och en svårare situation för landets socialsekreterare, där ansvaret i störst utsträckning även beskrivs ha landat på den enskilda socialsekreteraren. Det rådande klimatet inom socialtjänsten beskrivs vidare få konsekvenser både i form av ökad psykisk ohälsa bland socialsekreterare men även leda till organisatoriska svårigheter. Thams (2007) studie visade exempelvis på att av de över 300 socialsekreterare inom Stockholms barn- och familjeomsorg uppgav 48 procent att de funderade på att lämna sina arbetsplatser. Att socialsekreterare lämnar sina arbetsplatser är något som bekräftas av Astvik och Melin (2013, s. 64-69). Astvik och Melin (ibid.) menar vidare att den höga personalomsättningen skapar en ond cirkel där oerfarna nya socialsekreterare ersätter de erfarna då de väljer att lämna, vilket leder till en kompetens- och effektivitetsförlust.

Utöver arbetsvillkoren finns också mer strukturella förklaringar till att många socialsekreterare idag lämnar yrket. Dellgran och Höjer (2005) belyser detta i sin studie *Rörelser i tiden. Professionalisering och privatisering i socialt arbete*. De skriver om hur det sociala arbetet, som från början byggts på ideella motiv, genom mångårig professionalisering, förändrats till ett högutbildat yrke med auktorisation (2005, s. 246). Detta innebär att det idag finns nya attityder och motiv inom yrkesgruppen. Privatiseringar inom välfärden har bland yrkesverksamma inneburit en viss förflyttning från kommunal verksamhet. Dock visar studien att dessa förflyttningar inte beror på förändrad ideologi då en av de faktorerna som privat- respektive offentligt anställda hade gemensamt var de vänsterorienterade partisympatierna (ibid., s. 262). Med andra ord grundar sig det sociala arbetet, oavsett sektor, på liknande grundläggande ideologi. Anledningen till flytten från kommunal till privat verksamhet visade sig snarare bero på faktorer som ökad autonomi och kontroll över arbetet. Sammanfattat pekar Dellgran och Höjer (2005) på att det föreligger en förändrad attityd inom yrkesgruppen, som idag i mindre utsträckning menas basera sina val på ideologi och i större utsträckning utgår från mer individualistiska motiv med fokus på ökad självständighet. Detta innebär en yrkesgrupp som rör sig från de traditionella arbetsområdena med lägre autonomi och status till områden där detta erbjuds. Attitydförändringarna, menar de, är tydliga hos yngre socionomer samt dagens socionomstudenter med ståndpunkter och motiv som är mer professionellt baserade snarare än ideologiska (ibid., s. 264).

Socionomstudenters attityder till socialtjänsten

En vanlig start på socionomkarriären beskrivs idag vara att som nyexaminerad ta anställning på socialkontor (Dellgran & Höjer, 2005, s. 257; Dellgran, 2011, s. 35). Dellgran och Höjers enkätundersökning bland 1000 yrkesverksamma socionomer i Sverige visade exempelvis på att 70 procent av de som examinerats de tre senaste åren, arbetade inom just socialtjänsten. Vidare beskrivs socialtjänsten som en stor arbetsgivare för socionomer, där ca 90 procent av socionomerna i studien arbetade (Dellgran & Höjer, 2005, s. 258:). Socionomstudenters motiv för sina studier bygger dock idag sällan på intressen för att arbeta på socialkontor, vilket är det arbete som oftast är det första som erbjuds för en nyexaminerad socionom (Dellgran, 2011, s. 35). Socialtjänsten beskrivs som en arbetsplats som för nyexaminerade kan ge kunskap och vara lärorikt inför kommande karriärer, dock är det också ett område som många nyexaminerade efter en tid väljer att lämna (ibid., s. 35, Dellgran & Höjer, 2005, s. 257).

Trots att socialtjänsten är den primära arbetsgivaren för nyexaminerade socionomer beskrivs socialtjänsten, bland socionomstudenter, som en mindre attraktiv arbetsgivare då andra arbeten står i högre rang. Dellgran och Höjer (2005, s. 263) menar att det finns en hierarkisk statusordning vad gäller arbetsområden inom det sociala arbetets fält. Som del i ett större forskningsprojekt utförde Dellgran och Höjer (2005) en enkätstudie som 1000 yrkesverksamma socionomer besvarade. Vid rangordning av arbetsområdenas status placerade socionomerna de terapeutiska och kuratoriska

uppgifterna högst medan områdena försörjningsstöd, äldreomsorg samt missbruksvård ansågs ha lägst status. Yrkesval och intressen för yrkesområden beskrivs, redan under socionomutbildningen, följa denna etablerade statusordning (ibid., s. 252). Som en annan del av ovan nämnda forskningsprojekt undersökte Fortunato, Dellgran och Höjer (2007) attityder bland 801 socionomstudenter inom termin ett och sju i Sverige. I undersökningen framkom att familjerådgivning, terapi, kurativt arbete samt barnpsykiatri sågs som mest intressant för studenterna. Detta medan de minst intressanta var äldreomsorg samt områdena funktionshinder och försörjningsstöd. Inom både termin ett och sju uppgavs äldreområdet ha lägst status och ansågs också vara det minst intressanta i ett kommande arbete (ibid. s. 162).

I en longitudinell intervjustudie utförd av Tham och Lynch (2014) framkom ytterligare liknande resultat. Bland de 12 socionomstudenter som intervjuades ansågs kuratoriskt arbete inom sjukvård och skola och/eller arbete inom civilsamhällesorganisationer som föredragna karriärvägar och arbetsplatser. Ett arbete inom socialtjänsten, och främst inom barn- och ungdomsområdet, sågs snarare som oattraktivt (ibid., s. 710). Trots denna bild av socialtjänsten hade sju av de 12 respondenterna vid tillfället för den första intervjun planer på att börja arbeta inom olika delar av socialtjänsten (Tham & Lynch, 2014, s. 710). Då dessa studenter intervjuades fyra månader efter examen visade det sig att de flesta av respondenterna, trots tidigare skepticism, hade tagit anställning på den kommunala socialtjänsten. Vidare beskrivs dessa respondenters första tid i yrket som svår. Respondenterna uppges beskrivit sin situation som kaotisk, några hade utsatts för hot och våld, en respondent behövde samtalsterapi efter upplevt trauma och endast en av de tolv hade fått en organiserad introduktion på sina arbetsplatser (Tham, 2014, s. 20). Vid studiens tredje intervjutillfälle, som skedde 20 månader efter examen, visade det sig att många av respondenterna som tagit anställning inom socialtjänsten också hade bytt arbetsplats. En av respondenterna, som fått arbete inom barn och familjeomsorgen, hade efter nio månader på arbetsplatsen blivit halvtidssjukskriven med grund i organisatoriska svårigheter. Tre respondenter hade lämnat socialtjänsten och arbetade som socionomer inom andra verksamheter. De tre respondenter som inte tagit anställning inom socialtjänsten uppgavs vara kvar på sina arbetsplatser (Tham, 2014, s. 20).

Resultatet som visas i Tham och Lynchs (2014) longitudinella studie, gällande barn- och ungdomsområdets impopularitet, stämmer inte överens med statistiken över hur nyexaminerade socionomer i Sverige väljer att göra. I Thams (2014) rapport visas att socionomer i stor utsträckning efter sin utbildning börjar inom barn- och ungdomsområdet. I rapporten framkommer vidare att det är på grund av svårigheter i att rekrytera erfarna socialsekreterare som många arbetsgivare, inom Sveriges barn- och ungdomsförvaltningar, anställer nyexaminerade socionomer för arbete med barn och ungdomsärenden. Denna information stärks ytterligare av Dellgran och Höjer (2005, s. 258) som visar statistik över att barn- och ungdomsområdet, sedan 1990, är det område som flest av de nyexaminerade socionomerna börjar sina karriärer.

Internationell forskning

För att spegla tidigare nationella forskning med hur det ser ut internationellt har relevanta studier från andra länder valts ut och samlats här i ett eget avsnitt.

Intresset för socialsekreteraryrket har undersökts bland annat i Danmark. Kjeldsen (2013) utförde en studie över vad 79 socionomstudenters uppgav att de ville arbeta med efter avslutade studier. 63 procent uppgav att de såg offentlig verksamhet som sin kommande arbetsgivare. 24 procent visste inte och 13 procent uppgav privat sektor. En uppföljning gjordes ett år senare när respondenterna klivit ut i arbetslivet. Fördelningen visade då att 92 procent av studenterna arbetade inom offentlig verksamhet medan 8 procent arbetade inom privat sektor.

Forskning på samma tema har också utförts i Grekland. I en enkätundersökning av Papadaki (2001) visades att i 39 procent av 94 socionomstudenter uppgav att de efter avslutad utbildning ville arbeta som socialarbetare. 14 procent uppgav att de inte visste och resterande ville fortsätta studera eller arbeta med något med "bättre utsikter". Studenterna vid utbildningen i Grekland fick också värdera åtta kvaliteter för arbete på en 11-gradig skala. Motivet som fick högst medelvärde var personlig utveckling och självförverkligande. Näst högst värderades kvaliteten att arbeta med människor följt av att bidra till ett bättre samhälle samt hjälpa andra. Motiven med lägre värden var samtliga mer utanförliggande faktorer så som goda arbetsförhållanden, bra lön, trygg anställning. Lägst värderat var hög status.

Vidare har det även utanför Sverige forskats kring universitetsstudenters attityder till kommunen som arbetsgivare. I en enkätundersökning gjord av Ng och Gossett (2013) tillfrågades 19261 universitetsstudenter i Kanada om vilken arbetsgivare de såg som mest attraktiv i sitt kommande arbete. Undersökningen grundades på utmaningen Kanada står inför sett till landets arbetskraft kontra landets åldrande befolkning. Ng och Gossett menar att det finns attitydskillnader mellan individer som väljer att arbeta inom offentlig kontra privat sektor. Resultatet visade att 33 procent såg offentlig verksamhet som sin kommande arbetsgivare. De kvaliteter denna grupp värdesatte högre, än övriga, hos en arbetsgivare var främst goda etiska värderingar, utvecklande arbete samt socialt ansvar.

Forskningens relevans för studien

Denna studies syfte är att undersöka socionomstudenters attityder till socialtjänsten som framtida arbetsgivare. Beskriven forskning angående kommunen som arbetsgivare generellt och mer specifikt socialtjänsten som arbetsgivare har presenterats då det är relevant att beskriva för att få ett bredare perspektiv och en vidare utgångspunkt. För att få förståelse för studenternas attityder till socialtjänsten som framtida arbetsgivare är det även av vikt att beskriva forskning som berör det attitydobjekt dit dessa attityder är riktade. Det blir även relevant att utifrån forskningsfrågan presentera forskning om vad som är ett attraktivt arbete och hur kommunen i stort, samt socialtjänsten mer specifikt, tidigare placerat sig i dessa sammanhang. Tidigare forskning kring socionomstudenters attityder blir av relevans för att få förståelse för hur denna studie placerar sig i fältet av tidigare forskning. Den tidigare

forskningen som tas upp är vidare relevant för att kunna jämföra denna studies resultat och kommer användas i kommande analys.

Den internationella forskningen har presenterats för att beskriva forskningsläget kring valt område utifrån ett internationellt perspektiv. Denna forskning kommer inte att användas för att tolka och analysera studiens material. Detta då de internationella studierna är utförda i en kontext som skiljer sig från den svenska, där exempelvis välfärdens organisering och utbildningssystem skiljer sig åt. Av denna anledning är dessa studiers resultat svåra att applicera i de svenska förhållanden som den aktuella studien utgår ifrån.

Teoretiska utgångspunkter

I detta avsnitt ges en beskrivning av de socialpsykologiska begrepp samt den teori som ligger till grund för studien samt kommande analys. För att få förståelse för hur studenternas attityder kan förklaras presenteras i detta avsnitt först attitydbegreppets betydelse samt attityders funktion och uppkomst. Därefter följer en presentation av hur specifikt attityder till arbete kan förklaras och förstås.

Attityder

Attitydbegreppet anses vara ett av de viktigaste inom socialpsykologin. Attityder kan uttryckas som positiva, neutrala eller negativa och kan förklaras som kognitiva representationer av människans värderingar. De objekt en människa kan ha attityder till kallas för attitydobjekt. Ett attitydobjekt kan vara ens eget jag, även kallat självkänsla, men även sådant som andra människor, saker, situationer eller händelser (Ekehammar, 2005, s. 276). Begreppet har funnits länge och har visat sig användas redan av Darwin för att beskriva de olika miner och gester djur och människor använder för att uttrycka känslor (Rosén, u.å). Vi har valt att angripa attitydbegreppet generellt utifrån väletablerad kunskap på området. För att få förståelse för studenternas attityder till attitydobjektet socialtjänsten förklaras i detta avsnitt attityders beståndsdelar, dess funktion och hur de uppstår.

Attityders beståndsdelar

Inom attitydforskningen skapades tidigt en uppfattning om att attityder bygger på tre komponenter. Denna förklaring kallas även för trekomponentsmodellen och innebär att människans attityder består av en *affektiv*, en *kognitiv* och en *beteendemässig* komponent (Ekehammar, 2005, s. 276). Begreppet attityder syftar med andra ord till människors kunskap och känslor i förhållande till ett objekt samt det beteende dessa kan resultera i. Uppfattningen har blivit så etablerad att modellen över dessa tre komponenter i viss litteratur kallas för "*Attitydernas ABC*" (Myers & Twenge, 2013, s. 120).

De tre komponenterna förklaras av Angelöw och Jonsson (2000, s. 171) enligt följande:

- Den *kognitiva*, eller tanke- och kunskapsbaserade, komponenten innefattar de idéer och föreställningar någon har om en situation, individ eller ett objekt.
- Den *affektiva*, eller känslobaserade, komponenten innefattar de känslor någon har till ett attitydobjekt.
- *Beteendekomponenten*, eller den handlingsbaserade komponenten, innefattar människans benägenhet att handla på ett särskilt sätt utifrån en viss situation eller person.

Attityders funktion

Attityder har olika funktioner för människan. Dels har attityder en *kunskapsfunktion* vilken innebär att människan utvecklar attityder till olika objekt för att underlätta interaktionen med sin omgivning. Detta innebär att attityder hjälper människan att organisera sina upplevelser. Attityder har även en *instrumentell funktion* vilket innebär att attityderna styr människan *bort* från sådant som inte upplevs önskvärt och *istället* styr människan *mot* sådant som ger belöning. Slutligen kan attityder ha en *värdeuttryckande funktion* vilken även kan benämnas som den *sociala identitetsfunktionen*. Denna funktion innebär att människan med hjälp av attityder uttrycker sitt sanna jag och är en funktion som gör att en individ kan stå upp för vad den tycker, exempelvis inom ideologiska frågor. Det är denna funktion som gör att människor dras till andra människor med liknande attityder (Ekehammar, 2005, s. 277-278).

Attityders uppkomst

Attityder kan uppstå hos människor på olika sätt. Dels genom den *direkta erfarenheten* vilket innebär att en individ kommit i kontakt med ett attitydobjekt och därefter bildat sig en positiv eller negativ uppfattning av detta. Exempelvis kan en skrämmande upplevelse under barndomen ha stor betydelse för en individs fortsatta attityd till objektet. *Exponeringseffekten* är ett annat sätt som kan skapa attityder, och innebär att ju mer frekvent en individ exponeras för ett objekt, desto mindre blir de negativa känslorna till objektet. Det människor är vana vid har människan med andra ord oftast en mer positiv attityd till. En annan process som kan skapa attityder är den så kallade *klassiska betingningen*. Genom att para ihop ett exempelvis positivt stimulus med ett visst attitydobjekt kan på detta vis en positiv attityd bildas. Något som ligger nära denna process är *instrumentell betingning* som innebär att en viss uppfattning belönas och en annan bestraffas vilket också skapar olika attityder till objekt. Slutligen kan attityder skapas genom *modellinläring*, inläring genom att observera hur någon annan reagerar eller agerar inför ett objekt. Exempelvis kan ett barn skapa sig en attityd till något genom att observera föräldrarnas förhållningssätt till objektet. Människor kan med andra ord ha attityder till sådant de inte själva varit i kontakt med (Ekehammar, 2005, s. 276-278).

Attityder och arbete

I detta avsnitt följer en presentation av den specifika teori som ligger till grund för studiens utformning. Denna studie ämnar undersöka socionomstudenters attityder till socialtjänsten som framtida arbetsgivare. Utifrån detta sågs det som relevant att utgå från en teoretisk grund specifikt inriktad på attityder till arbete. Detta för att både kunna urskilja respondenternas mer generella attityder till arbete men också för att kunna applicera detta på just socialtjänsten som arbetsgivare. Först följer en presentation av forskning och teoretiska förklaringar kring specifikt attityder till arbete. Efter detta presenteras hur specifikt attityder till arbete kan uppstå i och med socialisationsprocesser.

Attityder till arbete

Goldthorpe, Bechhofer, Lockwood och Platt (1968) utförde under 1960-talet en studie med fokus på attityder till arbete. Denna resulterade i boken *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour*. Under tiden för studien menades arbetarklassen i England lägga större fokus på det egna privatlivet än de tidigare mer kollektiva och politiska intressena. Utifrån detta valde Goldthorpe et al. att undersöka arbetarnas inställning till arbete och presenterade i sitt resultat tre olika idealtyper av attityder till arbete. Det vill säga tre olika attityder genom vilka människor kan se på arbete i förhållande till sitt liv och vilka aspekter som värderas högst i arbetet. Dessa var den *instrumentella attityden*, den *solidariska attityden* samt den *byråkratiska attityden* (ibid., s. 1, 38-41).

Goldthorpe et. al. (1968, s. 38-41) definierar den instrumentella attityden som motiverad av den ekonomiska vinningen. Den avser med andra ord en attityd om att arbetet endast är ett medel för att kunna nå mål inom det privata planet. Goldthorpe et al. menar vidare att det inom den instrumentella attityden dras en tydlig gräns mellan arbete och fritid. Den solidariska attityden innebär att arbetet har en central roll i arbetarens liv och ses som en kollektiv och meningsfull aktivitet. Mer specifikt urskiljs två varianter av denna attityd där den solidariska arbetaren antingen kan uppleva en lojalitet gentemot företaget eller arbetsgivaren som sådan eller också gentemot den nära arbetsgruppen. I motsats till den instrumentella ser den solidariska inte samma tydliga gräns mellan arbete och fritid vilket innebär att arbetskamrater också kan bli en del av den privata vänskapskretsen. Den byråkratiska attityden kännetecknas istället av en lojalitet inför arbetets organisation, dess funktion och målsättningar. Detta gör att individer med en byråkratisk attityd upplever en plikt gentemot organisationen men också ett intresse för att göra karriär inom denna. Liksom den solidariska idealtypen drar den byråkratiska inte heller någon tydlig linje mellan arbete och fritid (Goldthorpe et al., 1968, s. 38-41).

Goldthorpes idealtyper har i valda delar använts av andra forskare inom området attityder till arbete. Den svenska sociologen Tomas Berglund (2001) använder exempelvis dessa attityder som teoretisk ram i sin avhandling *”Teorier till arbete i Västeuropa och USA – teoretiska perspektiv och analyser av data från sex länder”*. Berglund (2001) använder sig av Goldthorpes tre attityder men väljer att delvis benämna dem annorlunda. Den instrumentella attityden behålls till både benämning och innehåll. Goldthorpes solidariska attityd får istället benämningen *altruistisk* då attityden, i hans studie, snarare rör individens intresse för att hjälpa samt arbetets samhälleliga och sociala betydelse. Den byråkratiska attityden får också en ny benämning då Berglund anser att attityden i hans studie snarare handlar om intresset för hög lön och karriär framför plikten inför organisationen, Berglunds kallar den därför för en *materialistisk* attityd (ibid., s. 85-86). Utöver dessa förändringar lägger Berglund också till en helt ny idealtyp i form av en *individualistisk* attityd som speglar de mer individualistiska motiven i dagens samhälle (ibid., s. 81).

Berglunds idealtyper förklaras enligt följande:

- En person med högre grad av den *materialistiska attityden* är en person som strävar efter att utvecklas karriärmässigt samt uppnå en hög inkomst och social status. Personer med en högre grad av materialistisk attityd förhåller sig plikttroget till sin arbetsplats i strävan efter ökad position och inkomst. Arbetet utgör en central del av livet (Berglund, 2001, s. 81).
- En person med högre grad av den *altruistiska attityden* ser sitt arbete som viktigt om det hjälper andra och är nyttigt för samhället. Denna attityd kan visa sig på olika sätt, exempelvis i ett större perspektiv genom arbete inom vård och omsorg. Det kan även innebära ett huvudfokus på att vara en god kollega eller chef. Personer med en altruistisk attityd till arbete känner ett stort ansvar för att hjälpa andra; klienter patienter, kunder eller kollegor. Den altruistiska attityden menas vara högt förekommande bland anställda inom den offentliga sektorn, och främst bland dess kvinnliga anställda (Berglund, 2001, s. 82, 203).
- En person med högre grad av den *individualistiska attityden* ser arbete som något som ska ha betydelse i livet. Attityden innebär en god portion driftighet och strävan efter personlig utveckling. Det finns en önskan om hög autonomi, det vill säga frihet gällande sådant som exempelvis arbetstider. Personer med en individualistisk attityd till arbete gillar att ta eget ansvar och egna initiativ. Personerna arbetar gärna självständigt och flexibelt (Berglund, 2001, s. 81-82).
- En person med en högre grad av den *instrumentella attityden* till arbete har ett uteslutande fokus på den ekonomiska vinningen som krävs för att överleva. Arbetet ses endast som ett medel för att få in de pengar som krävs för att kunna betala de utgifter personen har. För personer inom denna idealtyp har arbetet en underordnad roll i livet och personerna hade slutat arbeta om de inte var tvungna att få in pengar. Personer med instrumentell attityd upplever inget större ansvar inför varken arbetsgivare eller arbetsplats. De vill inte heller identifiera sig med sitt yrke (Berglund, 2001, s. 81).

Attityder till arbete och socialisationsprocesser

Begreppen primär och sekundär socialisation används vid förklarandet av hur människan tar till sig sin omvärld. Den primära socialisationen sker under barndomen och rör relationen till de så kallade *signifikanta andra*, det vill säga de närmast anhöriga, framför allt föräldrar men även syskon. Dessa relationer innefattar ofta starka känslomässiga band för barnet (Berglund, 2001, s. 146-147). Hur föräldrarnas livsomständigheter, normer och kunskaper formar barnet är dock inte helt avgörande. Genom den sekundära socialisationen erhåller människor ytterligare normer från olika sociala

sammanhang och institutioner som exempelvis på förskolan, i grundskolan och bland vänner. I dessa relationer finns inte lika starka känslomässiga band och de identiteter som individen tillskansar sig här är också mer föränderliga. Den sociala omvärlden har med andra ord stor betydelse för individens olika värderingar. De sociala normer, språk och regler som finns i olika sociala sammanhang påverkar och bidrar till människans inläring. Genom dessa två socialisationsprocesser, i individens sociala omvärld, formas individens kunskap och normer. Mot denna bakgrund formas också individens attityder. Det vill säga sådana attityder som enligt individens sociala omvärld kan anses vara adekvata (Berglund, 2001, s. 146-147).

Socialisationsprocesser har vidare använts av attitydforskare för att specifikt förklara individers val av arbete. En av dessa forskare är Berglund, som framhäver vikten av faktorer inom den sekundära socialisationen och pekar främst på faktorerna utbildning och arbetserfarenheter som påverkande vid attitydbildandet. Vidare kan även andra yttre faktorer så som bildandet av familj etcetera spela in. För att, mer fördjupat, förklara mekanismen kring hur attityder till arbete formas nämner Berglund (2001, s. 161) vissa olika förlopp. Dels menas attityder och uppfattningar formas av vad individer tror att de kan vänta sig av arbetsplatsen gällande faktiska villkor och möjligheter. Om dessa förväntningar gällande arbetsvillkor inte överensstämmer med de faktiska arbetsvillkoren kan motsägelsefulla arbetssituationer uppstå (ibid., s. 270). Människan rationaliserar för att balansera upp oenigheter som uppstår när de befinner sig i arbetssituationer som motsäger deras värderingar och idéer. Dessa oenigheter kan framkalla en känsla av dissonans, det vill säga obalans (ibid., s. 161). Dessa motsägelsefulla situationer kan exempelvis bestå av att en individ har karriärambitioner som inte kan erbjudas inom organisationen (ibid., s. 258). I teorier kring dissonans menas att människan i dessa situationer går in i rationaliserande processer för att ändra sina uppfattningar så att de stämmer bättre överens med den faktiska situationen (ibid., s. 228). Detta görs antingen genom att ändra på attityden eller genom att ändra på miljön. På så sätt balanseras tillståndet så att det upplevs som mer harmoniskt då obalanserade tillstånd leder till oro och spänning (ibid., s. 150-151). Enligt Berglund menas vidare dessa motsägelsefulla arbetssituationer bäst kunna hanteras av individer med en större grad av altruistisk attityd (ibid., s. 266-267). Detta då den altruistiska idealtypen, enligt teorin, ser personligt lidande som motiverat om han eller hon samtidigt kan hjälpa andra (ibid., s. 259).

Val av vetenskapsteoretisk ansats

Den grundläggande teori och disciplin studien vilar på är socialpsykologin och dess mer generella förklaringar av attityders funktion och uppkomst. Attityders mer grundläggande beståndsdelar och funktion har valts att presenteras för att få en förståelse för hur attityderna, som undersöks i studien, kan förklaras. Det vill säga studenternas attityder till socialtjänsten som arbetsgivare. Detta bland annat genom att beskriva socialisationsprocesser, inom vilka attityder uppstår. Utifrån denna teoretiska grund, och studiens utformning i stort, kommer en fingervisning kunna ges kring vilka faktorer som i

störst eller lägst mån har påverkat studenterna. Denna teoretiska grund ökar således förståelsen för studenternas attityder.

Attitydbegreppet har som tidigare nämnts använts länge. Det finns också flertalet forskare på området som tolkar och förklarar attityder och dess funktioner på olika sätt. Två av de attitydforskare som tidigt uppmärksammades inom området är Fishbein och Ajzen som redan på 1960-talet utformade teorier om attityder och handling. Med anledning av denna uppsats begränsade utrymme kommer dessa idéer, samt många andra teoretiska ansatser på området, inte lyftas för denna studie. Ett mer fördjupat fokus har istället lagts på valda teori om attityder i förhållande till specifikt arbete.

Tomas Berglunds (2001) definition av attityder till arbete har valts för att kunna belysa studenternas attityder till det som studiens ämne berör, nämligen arbete. Berglunds omarbetade version av Goldthorpes attityder till arbete har valts då vi anser att Berglunds version är bättre anpassad efter dagens arbetsmarknad och samhällsbild. Många av Berglunds (2001) begrepp kring attityder till arbete behandlar hur attityder skapas och förändras i själva arbetet. Studenterna befinner sig ännu inte på arbetsmarknaden, varpå dessa aspekter inte kunnat mätas. Vissa begrepp har använts, trots att de behandlar attityders förändringar i arbetet. Detta för att göra enklare tolkning och analys av möjliga bilder över vad studenternas attityder, i sitt kommande yrkesliv, kommer att kunna innebära.

Vidare är det av vikt att belysa hur dessa attityder till arbete används. De fyra olika attityderna till arbete är ingenting man har eller inte har, och individer kan inte kategoriseras utefter en enskild attityd. Attityderna är snarare något som är förekommande hos alla individer, i större eller mindre utsträckning. I denna studie används dels teorin som ett sätt att mäta attitydernas olika förekomst, genom användningen av Berglunds mätinstrument. Vidare används teorin för att förstå det som har mätts, samt hur det kan sättas in i det sammanhang där denna studie befinner sig.

Metod

I detta avsnitt presenteras studiens övergripande metodval, studiens urval och dess begränsningar, tillvägagångssätt för datainsamling och dataanalys samt kritisk metoddiskussion.

Övergripande metodval

Bryman (2011, s. 45) menar att val av forskningsstrategi, forskningsdesign samt datainsamlingstekniker bör utformas utifrån en undersöknings specifika forskningsfråga. Utifrån denna studies syfte och forskningsfråga har vi valt en kvantitativ ansats, med en tvärsnittsdesign, samt strukturerad enkät som insamlingsteknik. För denna studie har vidare en deduktiv ansats valts. Det deduktiva förhållandet mellan teori och praktik är det som används mest inom samhällsvetenskap och innebär att forskaren empiriskt granskar något som redan finns viss empirisk kunskap och teori kring. Förenklat innebär angreppssättet att teorin används som ett medel för att förstå resultatet. Vid en induktiv relation mellan teori och praktik är relationen den omvända, det vill säga att resultatet hjälper till att ge teoretiska slutsatser (Bryman, 2008, s. 26-28). För denna studie har teori samt tidigare forskning använts för att utforma undersökningens mätverktyg. Detta då redan givna mätningar gällande attityder till arbete samt faktorer som anses viktiga i ett attraktivt arbete var rimliga att använda även för denna undersökning. På så vis gavs redan vetenskapligt provade mått. Det är med andra ord den deduktiva relationen till teori som är den adekvata.

Tvärsnittsdesign kännetecknas av att forskaren samlar in information om ett flertal variabler från flera fall vid en och samma tidpunkt. Designen menas vara bra för studier av ett större antal respondenter (Bryman, 2011, s. 64), varpå denna design är lämplig. I en tvärsnittsdesign ingår vidare ofta enkäter eller strukturerade intervjuer som datainsamlingstekniker (ibid., 65). För denna studie valdes strukturerade enkäter för att samla in empiri. Valet baserades på att det ansågs som en lämplig teknik för att besvara studiens syfte att studera attityder. Enkäter menas vara till fördel vid kartläggning av individers attityder, motiv och preferenser i form av siffervärden (Sohlberg och Sohlberg, 2013, s. 169). Vidare önskades ett stort antal svar erhållas, för att kunna uttala oss om en större grupp studenter. Genom användning av enkäter är det möjligt att få ett stort antal svar på kort tid (Bryman, 2011, s. 228), varpå denna insamlingsteknik var att föredra. Om en kvalitativ intervjustudie istället hade valts att utföras, hade mer ingående svar från respondenterna varit möjligt. Utifrån de givna tidsramarna för denna c-uppsats, hade detta dock resulterat i att färre respondenter kunnat delta då intervjuer som datainsamlingsteknik är betydligt mer tidskrävande än enkäter (ibid, s. 228). Det hade inte heller varit möjligt på grund av undersökningsekonomiska skäl.

För att uppnå en hög effektivitet gällande distributionen av enkäterna valdes vidare gruppenkäter. Denna distributionsform är effektiv då enkäterna delas ut, fylls i och samlas in under samma besökstillfälle när respondentgruppen är samlad. Genom att respondenterna är samlade ger det också en relativt hög svarsfrekvens (Ejlertsson, 2014, s. 10). Vid valet av distributionsform diskuterades

även webbaserade enkäter som alternativ. Fördelen med denna distributionsform hade varit att respondenterna kunnat fylla i enkäten när det passade dem. Dock tenderar webbenkäter att ge lägre svarsfrekvens än gruppenkäter (Ejlertsson, 2014, s. 10). Gruppenkätornas höga svarsfrekvens kontra webbenkätens lägre blev den avgörande aspekten.

Urval

Urvalsramen för denna studie består av de studenter som är inskrivna på termin 4 på en utbildning som kan leda till socionomexamen i Stockholm. Urvalsramen innefattar således de 231 studenter som är inskrivna på termin 4 på de utbildningar som kan leda till socionomexamen på Stockholm Universitet, Ersta Sköndal högskola och Södertörns högskola.

Studiens bruttourval består av de studenter som befann sig på plats vid utdelandet av den fysiska gruppenkäten. Nettourvalet består av de studenter som vid dessa tillfällen besvarade och lämnade in enkäten. Vi bedömer att alla de studenter som fick en enkät i handen valde att besvara den. Av denna anledning blir nettovalet detsamma som bruttourvalet och består således av de 147 studenterna som var närvarande då enkäten delades ut, samt vid detta tillfälle besvarade enkäten.

Avgränsning av urval

Urvalramen för denna studie består av studenter som studerar på termin 4 på en utbildning som kan leda till socionomexamen i Stockholm. Vi har inskränkt oss till att studera utbildningar i Stockholmsregionen på grund av undersökningsekonomiska skäl samt då webbenkät inte önskades användas på grund av sin lägre svarsfrekvens. Valet att avgränsa till Stockholms socionomstudenter möjliggör även att studien specifikt kan visa attityder till socialtjänsten som arbetsgivare i en storstadsregion. Detta då ett arbete inom socialtjänsten i en storstadsregion kontra en småstadsregion bör kunna skilja sig åt. Det är inte givet att studenterna kommer att söka sig till arbeten endast i Stockholm. Dock finns en möjlighet att deras referenspunkter gällande socialtjänsten som arbetsgivare grundas på erfarenheter från den stad där de studerar, genom exempelvis studiebesök.

För att inte endast kunna uttala oss om attityder på en viss högskola valde vi vidare att rikta oss till studenter på samtliga tre skolor som utbildar socionomer i Stockholm. Av denna anledning ingår studenter från Ersta Sköndal Högskola, Stockholms Universitet och Södertörns Högskola i urvalsramen. För att urvalsramen inte skulle bli för stor, baserad på den begränsade tidsram c-uppsatsen gav oss krävdes dock vidare begränsning. Därför valdes att studera studenter från en och samma termin på de olika högskolorna. Valet att inte studera ett mindre urval från alla de olika terminerna baseras även på anledningen att det är av relevans att studera hela den grupp studenter som examineras ett visst år, och således är den grupp som samtidigt möter arbetsmarknaden.

Då vi i urvalsramen önskade ha studenter från alla tre skolorna som utbildar socionomer i Stockholm, samt från samma termin, begränsades urvalet av att inte alla skolorna har intagning både höst- och vårtermin. På termin 2, 4 och 6 hade dock alla skolor möjliga respondenter. Efter att ha

studerat skolornas kursplaner beslutades att studenter på termin 4 skulle ingå i urvalsramen. Valet baserades på att studenter vid Södertörns högskola gör sin yrkespraktik under termin 6 medan studenterna på Stockholms universitet och Ersta Sköndal högskola gör den under termin 5. Detta betyder att studenternas utbildningsbakgrund under termin 4 än så länge överensstämmer sinsemellan. Att inte studenter från termin 2 valdes beror på att vi menar att studenterna på termin 4 befinner sig närmare arbetsmarknaden och troligtvis funderat mer kring kommande kliv in i det sociala arbetets praktik.

På Stockholms universitet finns, utöver det allmänna programmet, även en inriktning mot äldre och funktionshinder. Denna grupp studenter valdes att uteslutas från urvalsramen. Detta val baserades på att dessa studenter kan ha motiv för sina studier som skiljer sig från övriga studenter, vilket även hade kunnat resultera i att urvalsgruppen inte blivit homogen. Även om studenterna vid inriktningen mot äldre- och funktionshinder också studerar för att bli socionomer kommer de, menar vi, med stor sannolikhet att söka sig till en mer specifik yrkesgrupp. Då studien också specifikt undersökt vilka arbetsområden socionomstudenter vill söka sig till efter avklarade studier skulle denna grupp, som aktivt sökt sig till en specifik inriktning, kunnat orsaka en skevhet i resultatet. Homogeniteten i en urvalsgrupp är en viktig faktor att ha i åtanke, och om denna minskar måste också populationen göras större (Bryman, 2011, s. 193). För denna studie var det inte möjligt att utöka populationen, varför gruppen valdes bort.

Tillvägagångssätt datainsamling

För att skapa en första ingång inför datainsamlingen kontaktades först lärare på den egna skolan, Ersta Sköndal högskola, för eventuellt redan etablerade kontakter med övriga lärosäten. På detta vis skapades effektivt vissa kontakter med personal inom Södertörns högskola och Stockholms universitet. För att få ett så högt deltagande som möjligt efterfrågades att få komma i anslutning till studenternas lärotillfällen. Detta med ett förtydligande om att datainsamlingen inte skulle behöva utföras under deras föreläsningstid.

Datainsamlingen vid Södertörns högskola samt Stockholms universitets allmänna program skedde i vecka 13 och 14. Mer specifikt besöktes Södertörn måndagen den 23/3 på förmiddagen, Stockholms universitet på torsdagen 26/3 på för- samt eftermiddag och fredagen 27/3 på förmiddagen. Ersta Sköndal högskola besöktes den 30/3 på förmiddagen. Besöken hos Södertörns samt Ersta Sköndals studenter gjordes i samband med avslutandet av helklassföreläsningar. Besöken hos Stockholms universitets studenter gjordes i samband med avslutandet av tre olika seminarietillfällen, då studenterna är indelade i tre klasser. Datum och tider för enkätutdelningarna beslutades i samråd med ansvarig lärare för den aktuella kursen.

Vid varje besök användes samma tillvägagångssätt. Respondenterna informerades muntligt och skriftligt (se bilaga 1) frivillighet, anonymitet och konfidentialitet samt studiens syfte. Vid varje besökstillfälle gavs informationen av samma person. Efter informerandet delades enkäterna ut

gemensamt. Medan studenterna fyllde i enkäten hade de möjlighet att ställa frågor då vi fanns kvar i rummet. Samtliga besök tog cirka tio minuter varav informerandet tog cirka en minut.

Enkätens utformning

Enkäten är strukturerad med fasta svarsalternativ, förutom vid två frågor där öppna svarsalternativ används. Enkäten består i sin helhet av 13 frågor. Fråga 1-3 i enkäten är bakgrundsfrågor gällande kön, ålder och skola. Fråga 4 och 5 är utformade som matrisfrågor för att undersöka synen på ett attraktivt arbete, vad socialtjänsten tros kunna erbjuda i ett attraktivt arbete samt attityder till arbete. I fråga 4 fick respondenterna ta ställning till hur viktiga olika egenskaper är för dem i deras kommande arbete. I fråga 5 fick respondenterna ta ställning i vilken grad de tror att dessa egenskaper återfinns inom socialtjänsten. Alternativen *trevliga arbetskamrater*, *god arbetsmiljö*, *trygg anställning*, *stimulerande arbetsuppgifter* och *personlig utveckling* är egenskaper tagna från tidigare forskning (Larsen, 2000, s. 87) och är egenskaper som visat sig betydelsefulla vid mätningar av vad ett attraktivt arbete menas vara. Resterande alternativen är utformade från Berglunds (2001) avhandling för att kunna mäta attityder till arbete. Tre av de fyra attityderna, det vill säga den materialistiska, den individualistiska samt den altruistiska mäts i fråga 4 och 5. Den materialistiska attityden mäts genom egenskaperna *hög lön* och *goda karriärmöjligheter*. Den individualistiska attityden mäts genom egenskaperna *möjlighet att styra dina arbetstider* och *möjlighet att arbeta självständigt*. Den altruistiska attityden mäts genom egenskaperna *ett arbete som är nyttigt för samhället* och *möjlighet att hjälpa människor*. Dessa aspekter tagna från Berglunds avhandling är, även dessa, egenskaper som menas innefattas i ett attraktivt arbete.

Den fjärde och instrumentella attityden mäts separat i fråga 6. Detta på grund av att frågorna krävde olika svarsalternativ samt då attityden i fråga 6 inte går att jämföra på samma sätt som de övriga. Anledningen till detta är att den instrumentella attityden, enligt Berglunds (2001) tillvägagångssätt, endast kan mäta attityder till arbete generellt och kan därför inte appliceras på ett specifikt attitydobjekt. Det vill säga att denna attityd inte kan mäta studenternas instrumentella attityd i förhållande till socialtjänsten som arbetsgivare. Därför har denna fråga även analyserats annorlunda, då den endast visar deras instrumentella generellt och inte i förhållande till socialtjänsten. Den instrumentella attityden mäts genom alternativen *ett arbete är bara ett sätt att tjäna pengar – inget mer* och *jag skulle uppskatta att ha ett arbete även om jag inte behövde pengarna*.

Alternativen i fråga 4 och 5 har randomiserats och satts i slumpmässig ordning. Skalorna, som används för att mäta i vilken grad studenterna anser att egenskaperna är viktiga på fråga 4 samt om de instämmer eller inte på alternativen i fråga 6, är samma som i Berglunds avhandling. Detta för att lättare kunna jämföra studiens resultat med Berglunds. Denna skala har även, för att enkätens frågor ska vara enhetliga, varit vägledande för de skalor som använts vid fråga 5, 11 och 13. Då fråga 6 är uppbyggd på ett annorlunda sätt kan endast svar fås gällande studenternas attityd utifrån alternativen instämmer helt till tar helt avstånd.

Fråga 7 är utformad för att mäta om studenterna ser socialtjänsten som framtida arbetsgivare. Denna fråga är även en filterfråga där de som svarat "nej" ombeds gå vidare till fråga 10. De som svarat "ja" går vidare på fråga 8 och 9. Fråga 8 är utformad för att få förståelse för var inom socialtjänsten studenterna kan tänka sig arbeta efter examen. Alternativen är skapade utifrån hur socialstyrelsen (Socialstyrelsen, u.å.) definierar de arbetsområden som finns inom socialtjänsten. Fråga 9 i sin tur undersöker huruvida socialtjänsten ses som ett förstahandsval av arbetsgivare.

Fråga 10 och 12 är utformade för att få information om olika aspekter som varit inblandade i hur studenterna bildat de attityder de har till socialtjänsten som framtida arbetsgivare. Fråga 11 är utformad för att få information om studenternas självupplevda kunskapsgrund kring socialtjänsten som framtida arbetsgivare samt fråga 12, var denna kunskap kommit ifrån. Fråga 12 innefattar förutom de fasta svarsalternativen även en öppen fråga, om studenterna anser sig fått kunskap på annat vis. Fråga 13 är utformad för att mäta studenternas mer grundläggande attityd och uppfattning om socialtjänsten som arbetsgivare, från positiv till negativ.

Dataanalys och databearbetning

Det insamlade datamaterialet har i denna studie analyseras både i form av univariat och bivariat analys. Djurfeldt, Larsson och Stjärnhagen (2010, s. 39-40) beskriver att den univariata analysen ger information om variabelernas centraltendens, spridning och fördelning. Djurfeldt, Larsson och Stjärnhagen (ibid.) beskriver vidare den deskriptiva statistiken, och den univariata analysen, som explorativ då den kan fungera som en utgångspunkt till vidare bivariat analys av eventuella samvariationer. Det insamlade datamaterialet har för denna studie dels analyserats och presenteras deskriptivt, fråga per fråga. Vidare har bivariata analyser av eventuella statistiskt signifikanta samband mellan övriga frågor och bakgrundvariablerna kön och ålder utförts. Tillvägagångssätt för dessa analyser, samt hur datan generellt har bearbetats, presenteras nedan.

Till att börja med skapades ett kodningsschema för de olika enkätfrågorna med syftet att mata in datan i programmet IBM SPSS Statistics (SPSS) version 22. Skalor som används på fråga 4, 5, 6, 11 och 13 kodades med siffrorna 1-5. Mittenalternativet, som innefattar alternativet varken eller på alla frågor, fick kod 3. Denna kod innebär, utefter tidigare forskning (Berglund, 2001), att värde 3 står mitt emellan de olika extremerna i attitydskalan. Attityder kan vidare vara positiva, negativa eller neutrala (Ekehammar, 2005, s. 276). Då dessa är attitydskalor kan mittenalternativet ses som en förklaring för ett neutralt uttryck i frågan. På fråga 8 och 12, som är flervälsfrågor, konstruerades dummyvariabler där de som svarat på ja alternativet kodades som 1 och de som inte gjort det kodades som 2. De öppna svar som genererats på fråga 12 skrevs manuellt in i excel och bearbetades för sig. Då respondenter skrivit ett öppet svar som fanns bland de fasta alternativen, har svar lagts till i det alternativ det berörde istället för att presenteras separat. Då respondenterna inte besvarat en fråga, angivit fler svarsalternativ eller kryssat över en fråga har svaren behandlats som missing och således även som internt bortfall.

Vid inmatningen till SPSS gavs varje enkät ett nummer och lades sedan i tur och ordning manuellt in i SPSS utefter kodningsschemat. Ena gruppmedlemmen läste högt upp svaren samtidigt som den andre manuellt matade in datan i SPSS. Då gruppenkäter är fysiska finns risk att det uppstår felaktigheter vid den manuella hanteringen av enkätsvarens inmatning till databearbetningsprogrammet SPSS (Trost, 2012, s. 133-134). Då vi var två personer som utfört denna studie, och som hjälpts åt vid överföring och analys, har överföringen dock kunnat kontrolleras av oss båda, vilket vi anser minskat denna risk. För att kontrollera eventuella felinmatningar har stickprovskontroller av enkäterna utförts.

För att kunna urskilja studenternas attityder till arbete, och jämföra dessa med tidigare forskning samt teori, konstruerades additiva index för varje enskild attityd som ämnades mätas. De index som konstruerats har utformats utefter Berglunds (2001) avhandling och består sig av samma indikatorer, vilka även låg till grund vid konstrueringen av enkäten. När det gäller studenternas generella attityder till arbete konstruerades fyra olika index, utifrån svaren på fråga 4. Den altruistiska attityden består av indikatorerna *ett arbete som är nyttigt för samhället* och *möjlighet att hjälpa människor*, den materialistiska attityden består av indikatorerna *hög lön* och *goda karriärmöjligheter* och den individualistiska attityden består av indikatorerna *möjlighet att styra dina arbetstider* och *möjlighet att arbeta självständigt*. Den instrumentella attityden, som mäts i fråga 6, innefattar indikatorerna *ett arbete är bara ett sätt att tjäna pengar – inget mer* och *jag skulle uppskatta att ha ett arbete även om jag inte behövde pengarna*. Innan detta instrumentella index skapades vändes värdena i skalan för indikatorn *ett arbete är bara ett sätt att tjäna pengar – inget mer*, för att ett högt värde även skulle innebära hög förekomst av attityden i fråga. Alternativet *instämmer helt* fick således istället värde 5 och alternativet *instämmer inte alls* värde 1. Vidare skapades tre ytterliga index för att mäta den altruistiska, individualistiska och materialistiska attityderna fast utifrån svaren på fråga fem. Dessa attitydindex är konstruerade för att mäta hur attityderna förekommer inom socialtjänsten, utifrån vad studenterna tror att socialtjänsten kan erbjuda. Skalorna sträcker sig från 0-8, i enlighet med Berglunds (2001) index, där 0 innebär låg förekomst av attityden och 8 hög förekomst av attityden.

Vid univariat analys av viss insamlad data har medelvärden valts att användas och presenteras. Byström och Byström (2011, s. 180) menar att datanivån då medelvärdet används bör vara hög, och således på minst intervall nivå. Dock menar Byström och Byström vidare att denna regel ibland bortses ifrån där ordinaldata i vissa fall menas kunna accepteras. Denna studies insamlade data befinner sig på nominal- och ordinalnivå, vilket innebär att det inte finns någon ekvidistans i skalorna (Borg & Westerlund, 2006, s. 30). Skalorna består snarare av kategorier, och medelvärdet visar på relativa skalsteg (ibid.). Medelvärdet har valts att användas och presenteras för att kunna rangordna studiens resultat även efter mindre skillnader. Hade medianen istället använts, skulle detta inte varit möjligt då många kvaliteter i studiens resultat får samma medianvärde. Då medelvärdet har använts har skalornas betydelse presenterats tydligt, för att läsaren skall få förståelse för dess innebörd. För att

undersöka skillnader utifrån variablerna kön och ålder, gällande attityder till arbete samt attityderna i förhållande till socialtjänsten, användes medelvärden av de index som konstruerats.

Vid analys av statistiska samband har Chi²-test utförts. Chi²-testet är en hypotesprövningsmetod som ofta används för signifikanstest i samband med korstabeller. Chi² valdes då det fungerar till de datanivåer denna studies variabler befinner sig på, det vill säga nominal- och ordinalnivå (Barmark & Djurfeldt, 2015, s. 144). Sambandets styrka ska ses i förhållande till antalet respondenter. Sambandet kan visa sig vara svagt om urvalet är för litet (ibid., 144-145). De samband som i denna studie inte har visat på signifikans kan med andra ord bero på att urvalet är relativt litet. I resultatdelen har endast samband som visats signifikans presenterats. För denna studie har en signifikansnivå på $p < 0,05$ valts.

För att kunna utföra studiens bivariata analyser krävdes vidare vissa bearbetningar av den inkodade datan. Omkodning, det vill säga reducering av mängd information, görs för att kunna analysera och presentera kvantitativa och kvalitativa data på bästa sätt (Barmark & Djurfeldt, 2015, s. 103). Denna studies urval är relativt litet vilket gjorde att vissa svars kategorier, utan denna reducering, fått för få antal svar för att kunna utföra sambandsanalyser. För att minska detta problem samt för att kunna utföra analyserna reducerades skalorna från fem till tre skalsteg på de frågor som mäts genom attitydskalor. Det mittersta svarsalternativet *varken eller* fick fortsatt representera ett och samma svarsalternativ medan de två vardera vid sidan om mittenalternativet slogs ihop. På fråga fyra slogs exempelvis alternativen *inte alls viktigt* och *inte särskilt viktigt* ihop till *oviktigt* och alternativen *viktigt* och *mycket viktigt* till *viktigt*. Samma tillvägagångssätt användes vid alla attitydskalorna.

Även bakgrundsvariablerna ålder och kön fick omkodas. Då bakgrundsvariabeln ålder besvarades i enkäten som en öppen fråga, krävdes kategorisering av ålder för att kunna utföra vidare statistiska analyser. Då en snedfördelning finns gällande studenternas ålder, och en relativt jämn fördelning önskades, valdes att dra en gräns vid 25 år. Den yngre studentgruppen innefattas av individer mellan 20-25 år och den äldre studentgruppen av individer mellan 26-51 år. Förutom att en jämn fördelning önskades, baserades även valet på studenternas potentiella mängd arbetslivserfarenhet. Personer mellan 20 - 25 år kan ha cirka två till sju års arbetserfarenhet medan den äldre gruppen kan ha arbetat i mellan åtta till cirka 30 år. Utifrån denna kategorisering ansåg vi att en viss skillnad, utifrån olika omfattande arbetslivserfarenhet, skulle kunna urskiljas vid sambandsanalysen. Vid analyser av skillnader mellan könen valdes vidare kategorin annat att inte inkluderas då svars kategorin endast innefattade en person. Dels beror avgränsningen på att statistiska analyser blir svåra att utföra med så pass liten grupp. Vidare har den etiska aspekten beaktats, där individens anonymitet vid utförande av dessa analyser inte kunnat försäkras då individens svar kunnat enskilt urskiljas vid varje analys.

Svarsfrekvens och bortfallsanalys

Svarsfrekvensen för denna undersökning är på 64 procent vilken kan anses vara en acceptabel nivå av svarfrekvens. Då respondenterna i denna studie inte har valts ut slumpmässigt, kan inte den höga svarfrekvensen öka representativiteten (Bryman, 2011, s. 231-232). Dock innebär en högre svarsfrekvens i detta fall att desto mer kan sägas om den faktiska undersökningsgruppen.

Sett till fördelningen på de olika lärosätena finns en viss snedfördelning, då bortfallet per skola ser olika ut sett till inskrivna studenter och antal svar per skola.

Tabell 1. Beskrivning av svarsfrekvensen per skola i procent, baserat på antal inskrivna studenter per skola och antal besvarade enkäter per skola.

Skola	Antal inskrivna	Antal enkätsvar	Svarsfrekvens
Stockholm universitet	99	60	60 %
Ersta Sköndal Högskola	67	36	55 %
Södertörns Högskola	65	51	76 %

Av tabell 1 kan utläsas att svarfrekvensen är högst på Södertörns Högskola och lägst på Ersta Sköndal Högskola, i mitten återfinns Stockholms universitet. Ingen av de separata svarfrekvenserna befinner sig dock på vad som kan klassificeras som oacceptabla nivåer av svarfrekvens, det vill säga under 50 procent (Bryman, 2011, s. 231). Vidare avses inte att undersöka skillnader mellan de olika lärosätena, utan snarare att studera urvalsramen i sin helhet. Av denna anledning anses att snedfördelningen inte påverkar resultatet. Orsakerna till att svarfrekvensen var lägre på Ersta Sköndal Högskola är svåra att definitivt veta. Besöket skedde i samband med en kursintroduktion måndagen den 30/3, på ett icke obligatoriskt tillfälle. En möjlig förklaring till den lägre närvaron kan vara att besöket skedde under påskveckan, och att studenter möjligen valt att resa bort under denna vecka. Besöken på Stockholm universitet och Södertörns Högskola skedde veckan innan.

Av de 147 respondenter som besvarade enkäten är majoriteten kvinnor. Över 80 procent av respondentgruppen består av kvinnor, cirka 16 procent män och 1 procent hade uppgivit kön annat. Denna ojämna fördelning mellan könen kan förklaras av att socionomprogrammet är en utbildning där kvinnor tenderar att vara i tydlig majoritet (Fortunato, Dellgran & Höjer, 2007, s. 157).

Snedfördelning fanns även när det gäller respondenternas ålder då majoriteten av respondenterna var yngre. Att respondentgruppens ålder är snedfördelad, kan förklaras av att individer som studerar på högskola i större utsträckning gör det i yngre ålder. Att studenterna över exempelvis 35 år var få kan därför ses som förståeligt. Det finns dock inga uppgifter att tillgå gällande fördelning av ålder och kön inom den undersökta urvalsamen. Varpå uträkningar om huruvida respondenterna speglar urvalsramen inte har kunnat göras. En jämnare fördelning i ålder och kön, eller ett ökat antal respondenter, hade kunnat ge mer givande statistiska analyser. Hade exempelvis männen varit fler hade möjlighet även fler statistiskt signifikanta samband kunnat urskiljas i materialet.

Det interna bortfallet i studien baseras på felaktigheter som att respondenter ej besvarat en viss fråga eller uppgivit flera svar på samma fråga. Detta skedde i liten utsträckning och det interna bortfallet sträckte sig från en till tre bortfall per fråga, då bortfall fanns. Med andra ord var formuleringar av frågor och utformningen av svarsalternativ på en förståelig och oproblematiske nivå. För att undvika interna bortfall baserade på inmatningsfel gjordes den manuella inmatningen gemensamt samt kontrollerades sedan genom stickprovskontroller.

Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet

Den empiri som samlats in för denna studie och därmed studiens resultat har i hög grad påverkats av hur utformningen av den använda enkäten gjorts. Både enkätens layout i sin helhet och dess frågeformuleringar hänger samman med så väl validitet som reliabilitet för studien (Trost, 2012, s. 64). Vidare beskriver Djurfeldt, Larsen och Stjärnhagen (2010, s. 105) att hög validitet och reliabilitet i en kvantitativ undersökning uppnås främst genom förarbetet till studien. Ett exempel på detta är utförande av pilotstudie, där frågeformulär testas på en mindre grupp, för att kontrollera mätinstrumentet validitet och reliabilitet.

För att undvika brister i utformningen av enkäten som helhet samt dess innehåll lades så många timmar som möjligt på att testa olika alternativ till både disposition, frågeformuleringar och svarsalternativ. För att kontrollera enkätens kvalitet och om frågorna uppfattades korrekt av respondentgruppen hade en pilotenkät tänkts utföras. Då enkäten färdigställdes i nära anslutning till den första utlämningen av enkäten hann denna pilotenkät dock inte utföras. Istället ombads fyra personer läsa, kommentera och komma med råd kring enkätens frågor, svarsalternativ och instruktioner. Enkäten skickades även till handledare för godkännande samt vidare förslag och kommentarer. Att pilotenkäten inte utfördes kan ha påverkat studiens validitet. Då enkäten dock kontrollerats av andra individer, än oss själva, innan utdelning anses dock att validiteten inte påverkats i samma utsträckning som om detta inte hade gjorts. Eftersom pilotenkäten inte kunde genomföras valde vi även att närvara i lektionssalen medan studenterna fyllde i enkäterna, utfall studenterna hade några frågor. Detta medförde att respondenterna då hade möjlighet att få hjälp om de inte förstod frågor eller önskade annan information om studien. Vidare hade denna studie ett lågt internt bortfall, vilket tyder på att respondenterna förstod frågorna.

För att en studie ska anses reliabel måste resultatet bli detsamma om undersökningen görs på nytt (Bryman, 2011, s. 49). För att detta ska vara möjligt ska undersökningens mått vara konsekventa och logiska. De begrepp och indikatorer som används för denna studie har tagits från en attitydteori som ursprungligen utformades redan 1960. Denna teori har, som nämnts, sedan uppdaterats av sociologen Tomas Berglund som i sin avhandling från 2001 gjort den mer adekvat utifrån ett mer aktuellt tidssammanhang. Denna uppdatering och utveckling innebär att måtten kan fungera även idag och troligtvis ett antal år framåt. Måttets stabilitet, och därmed dess reliabilitet, är vidare en förutsättning för mätningens validitet (Bryman, 2011, s. 50). Mätningens validitet eller begreppsvaliditet handlar om

huruvida det begrepp som strävas efter att mätas verkligen speglar det som faktiskt mäts (ibid., s. 50). Denna undersökning utgår från en attitydteori inom vilken specifika indikatorer för olika attityder utformats. Detta innebär att operationaliseringen av attitydbegreppet, det vill säga processen för att göra attityderna mätbara (ibid., s. 151), redan var gjord. Samma egenskaper som använts för att mäta attityder i teorin användes för denna studie, likaså användes samma upplägg av svarsalternativ. Med andra ord har studenternas attityder mätts utifrån redan teoretiskt testade komponenter. Utifrån detta kan studiens mättningsvaliditet anses som hög.

Studiens replikerbarhet, det vill säga möjligheten att utföra den igen med samma resultat, baseras vidare på hur detaljerat det redogjorts för procedurer som urval, datainsamling och dataanalys (Bryman, 2011, s. 66). Att kontinuerligt, under samtliga procedurer, anteckna val, tankar och tillvägagångssätt har dels förenklat uppsatsprocessen men också möjliggjort transparens. Idag är transparensen en av de faktorer som förväntas i högst grad inom både kvalitativ som kvantitativ forskning (ibid., s. 374). Därför har tydligheten funnits i åtanke genom hela processen. Detta genom att vara detaljerade angående sådant som tankar kring urvalet och mer praktiska procedurer som vilka former av lärotillfällen som besöktes vid datainsamling. För att stärka mätinstrumentens kontinuitet ytterligare eftersträvades också en så identisk procedur som möjligt vid varje besökstillfälle.

Graden av extern validiteten är kopplad till i vilken mån studiens resultat går att generalisera till en annan grupp än den som specifikt undersökts (Bryman, 2011, s. 168-169). För denna undersökning är den externa validiteten låg. Då studiens urvalsgrupp inte är slumpmässigt utvald, och således inte är representativt för andra grupper eller kontexter (ibid., s. 169), blir studiens generaliserbarhet begränsad. Detta innebär att studiens resultat inte kommer kunna generaliseras till socionomstudenter i allmänhet, eller socionomstudenter i Stockholm i stort. Resultatet för studien kommer dock vara giltigt, och kunna ge en bild över den specifika urvalsgruppens attityder, alltså studenter i Stockholm på termin 4, under VT 2015. Resultatet kommer således inte kunna generaliseras till att innefatta studenter på termin 4 under andra kommande eller tidigare år, utan endast här och nu under VT 2015. Om ett slumpmässigt urval av en större population utförts hade det funnits möjligheter att generalisera resultatet.

Forskningsetiska överväganden

I Vetenskapsrådets (2011, s. 26) rapport om god forskningssed beskrivs att lag och moral, forskningsetisk lagstiftning och forskningsetiska codex utgör den helhet som bör uttrycka vad god forskningssed är. Här menas att ingen av delarna ersätter någon annan utan att samtliga bestämmelser är lika viktiga. Lag (2003:460) om etikprövning av forskning som avser människor har som syfte att skydda enskilda människor samt bevara respekten för människovärdet vid forskning som utförs i Sverige. Forskning som bedrivs inom högskoleutbildningen omfattas inte av denna lag enligt paragraf 2 §. Under uppsatsprocessen har dock denna lag funnits i åtanke och tagits i beaktande. Vid utförandet av svensk forskning finns vidare fyra grundläggande etiska principer som skall uppfyllas, vilka är:

informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2002, s. 6). I denna studie har samtliga av dessa etiska principer tagits i beaktande. Respondenterna har både muntligt och skriftligt fått information om studiens syfte, frivilligheten att delta samt möjlighet att när som helst kunna avbryta sin medverkan, i enlighet med informationskravet.

Vid utförande av gruppenkäter då forskaren finns kvar i rummet vid utdelning, som var fallet vid denna undersökning, finns risk att respondenterna upplever ett tvång att delta (Eijlertsson, 2014, s. 32). För att undvika att denna känsla av tvång skulle uppstå, valdes att ge tydlig skriftlig information på enkätens framsida samt muntligt vid utdelandet. Respondenterna har även informerats om hur insamlad data kommer användas och behandlas. Genom att respondenterna getts information om ovannämnda aspekter blir det möjligt för respondenterna att skapa sig en uppfattning om studien samt genom att fylla i enkäten godkännande sin medverkan, enligt samtyckeskravet (Vetenskapsrådet, 2002, s. 6). I Vetenskapsrådets (2011, s. 68-69) rapport beskrivs särskilt vikten av att följa och särskilja principerna kring anonymitet och konfidentialitet. Det material som samlas in via studiens utförda enkätundersökning kommer inte att generera svar som går att koppla till någon enskild individ, varpå respondenternas anonymitet kommer kunna försäkras. Då denna studie har en respondent som uppgivit kön ”annat” valdes denna kategori att plocka bort vid sambandsanalyser mot variabeln kön. Om detta inte gjorts hade denna respondent möjligen kunnat uppleva en viss utsatt situation då dennes svar visats enskilt. Enligt bestämmelser kring konfidentialitet kommer vidare datan inte i obearbetat format spridas till andra. Data-set samt insamlade enkäter kommer efter studiens färdigställande förstöras och således endast användas för denna studie, i enlighet med nyttjandekravet (Vetenskapsrådet 2002, s. 6). Då dessa etiska principer tagits i beaktning, samt då ämnet studien berör inte är av känslig karaktär, anses att respondenterna inte riskerar att lida men på grund av sitt deltagande.

Litteratursökning

Litteratursökning har gjorts via databaserna SocINDEX och PsycINFO som erbjuder internationella publikationer med sociologiska samt psykologiska teman. Sökningar har också gjorts via den tvärvetenskapliga databasen Academic Search Complete. För samtliga sökningar användes funktionen Peer Reviewed vilket gör att endast publikationer som är vetenskapligt granskade visas. Sökbegreppen som använts är: *social work students, attitudes, work attitudes, altruistic attitudes, values, social work, public service motivation, status, attractive work, career choice, social services, community services, public services, public sector, municipal, child care, child welfare, working conditions*. Sökningar har även gjorts på svenska utifrån orden *socionomstudenter, attityder, attityder till arbete, socialtjänsten, kommun, karriär*. För att finna relevanta källor och reducera antal träffar kombinerades vissa sökord med varandra. Valda kombinationer resulterade i sammanlagt 13 särskilt relevanta publikationer varav sex valdes att användas i studien. Samtliga sex var av dokumenttypen artikel och urvalet bland artiklarna gjordes utifrån relevans för studiens syfte. De källor som på ett tydligt sätt kunde knytas an

till den egna studien, och som var relativt aktuella granskades först genom läsning av sammanfattning. Var de tillräckligt intressanta lästes de i sin helhet och de som ansågs vara lämpliga presenterades slutligen i studien. För att finna användbar litteratur i bokform söktes också direkt i den nationella biblioteksdatan Libris som samlar de titlar Sveriges samtliga bibliotek erbjuder. Här användes sökorden *attityder*, *arbete*, *arbetsgivare*. På så sätt hittades även annan relevant litteratur för studien. Övrig kunskap har hämtats från myndigheters och fackförbunds hemsidor.

Resultat

I detta avsnitt presenteras det resultat som framkommit genom den utförda enkätundersökningen. Först presenteras studiens respondenter utifrån enkätens bakgrundsfrågor gällande ålder, kön och lärosäte. Efter detta presenteras resultatet gällande ett attraktivt arbete och attityder till arbete i relation till socialtjänsten som framtida arbetsgivare. Därefter presenteras resultat gällande studenternas attityder till socialtjänsten utifrån kunskap, uppfattning och intention. Resultatet av de utförda bivariata sambandsanalyserna gällande kön och ålder presenteras löpande i resultatet. I slutet av resultatdelen presenteras de samband som visat sig mellan resultatet relaterat till intention uppfattning och kunskap.

Respondenterna

Studiens resultat baseras på enkätsvar från 147 socionomstudenter. Majoriteten av respondenterna är kvinnor och de flesta respondenterna befinner sig i åldern mellan 20 – 25 år. Alla studenterna studerar på termin fyra under VT 2015 på någon av de utbildningar i Stockholm som kan leda till en socionomexamen. Dessa är Stockholms Universitet, Ersta Sköndal högskola och Södertörns högskola. Respondenterna är uppdelade i två åldersgrupper, under 25 och över 26. Medelåldern för hela respondentgruppen är 27 år ($n = 146$, $sd = 6,83$). I tabell nedan visas fördelningen av studiens bakgrundsvariabler kön, ålder och lärosäte.

Tabell 2. Respondenternas fördelning av kön, ålder och lärosäte. Fördelning i procent och antal svar per alternativ. Totalprocent och totalt antal svar per bakgrundsvariabel. (N = 147)

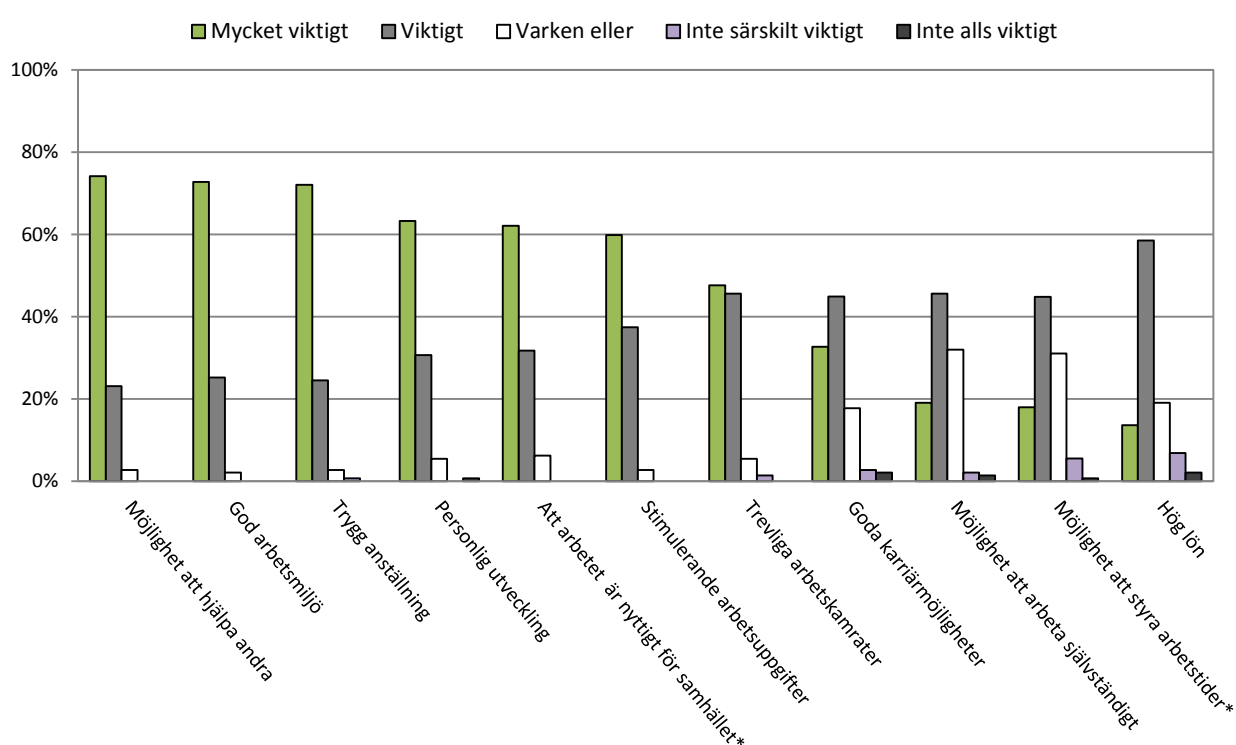
	%	Antal
Kön		
Kvinna	83	121
Män	16	24
Annat	1	1
	100 %	146
Ålder		
20-25 år	58	85
26-51 år	42	61
	100 %	146
Lärosäte		
Stockholms Universitet	42	60
Ersta Sköndal Högskola	23	36
Södertörn Högskola	35	51
	100 %	147

Attraktivt arbete

I detta avsnitt presenteras resultatet om ett attraktivt arbete. Först presenteras vad studenterna ansåg var mer respektive mindre attraktivt i ett framtida arbete. Detta följs av studenternas syn på vad socialtjänsten som framtida arbetsgivare menades kunna erbjuda. Sammanfattningsvis presenteras hur dessa två resultat överensstämmer.

Studenternas syn på ett attraktivt arbete

I enkäten fick studenterna ta ställning till hur viktiga de ansåg att olika kvaliteter var hos en framtida arbetsgivare. Studenterna tog ställning utifrån fem svarsalternativ, från mycket viktigt till inte alls viktigt. Svarsfördelningen visas i diagrammet nedan.



Figur 1. Sammanställning av studenternas svar på frågan "Hur viktigt är det för dig att en arbetsgivare kan erbjuda dig följande?". Svarsfördelning i procent. Studenterna ombads ta ställning till varje kvalitet och procent per kvalitet är således 100 procent. Resultatet har sorterats efter svarsalternativet mycket viktigt. (n 147, *n 145).

Alla de kvaliteter studenterna fick skatta viktighetsgraden av visade sig vara mer viktiga än oviktiga för studentgruppen i sin helhet. Att i ett arbete ha möjlighet att hjälpa andra människor, ha god arbetsmiljö och trygg anställning var dock egenskaper som studenterna i större utsträckning än andra kvaliteter ansåg vara mycket viktigt. Personlig utveckling, att ett arbete är nyttigt för samhället samt att ett arbete innefattar stimulerande arbetsuppgifter var kvaliteter som över 50 procent av studenterna såg som mycket viktigt.

De kvaliteter som några av studenterna uppgav som inte alls viktiga eller inte särskilt viktiga i ett arbete var hög lön, möjligheter att styra arbetstider, möjlighet att arbeta självständigt och goda karriärmöjligheter. Personlig utveckling skattades vidare som inte alls viktigt av en individ och trygg

anställning som inte särskilt viktigt av en annan. Majoriteten av studenterna skattade dock dessa kvaliteter i större utsträckning som mycket viktigt eller viktigt.

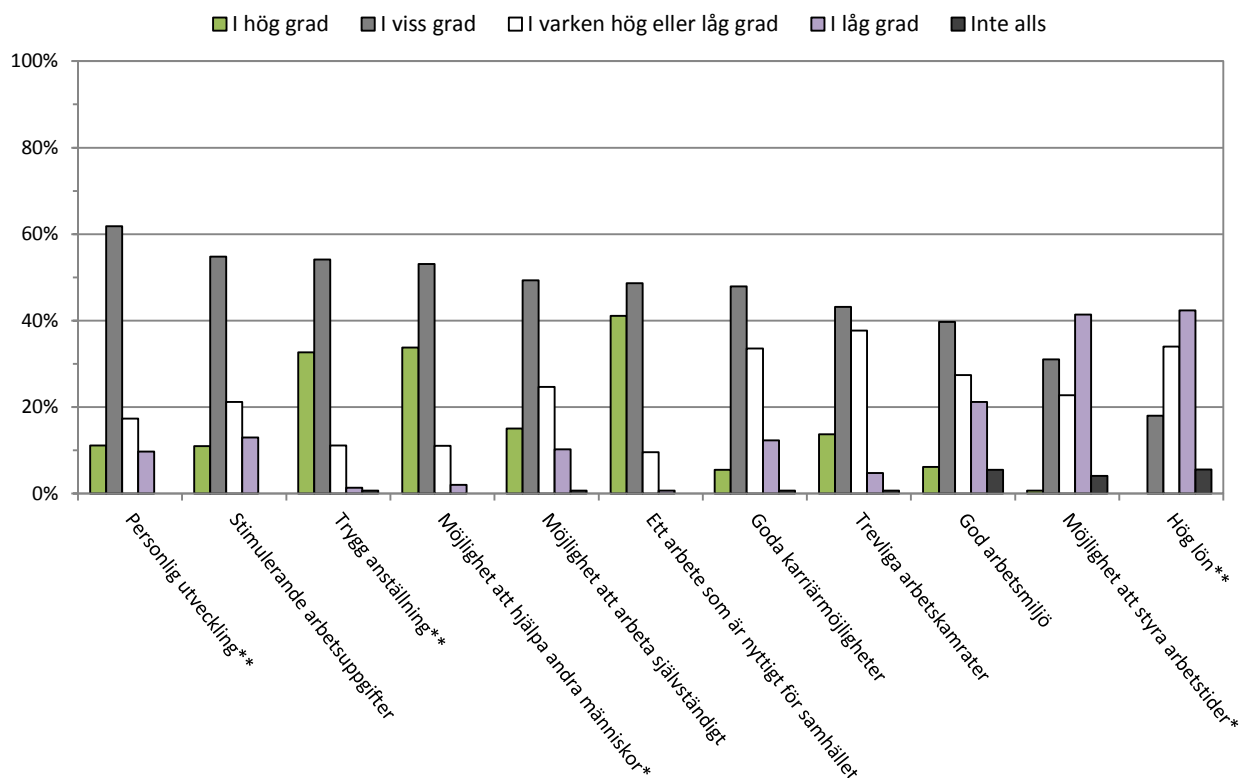
Störst spridning kring svaren gick att urskilja kring viktighetsgraden av att ha goda karriärmöjligheter, möjlighet att kunna sitta styra arbetstider, arbeta självständigt samt vikten av att ha hög lön. Hög lön sågs av de flesta studenter som viktigt i ett arbete, men var även det alternativ där flest individer svarat att kvaliteten var inte särskilt viktig eller inte alls viktig.

Ett χ^2 -test visade att det fanns ett statistiskt signifikant samband mellan kön och kvaliteten möjlighet att arbeta självständigt ($\chi^2(2) = 7,960, p < 0,019$). Kvinnorna visade sig i något större utsträckning än männen anse att denna kvalitet var viktig. Männen ansåg istället att kvaliteten var oviktig i större utsträckning än kvinnorna. Majoriteten av båda könen såg dock kvaliteten som viktig i ett kommande arbete (se bilaga 3, tabell 2). Tillförlitligheten för detta statistiskt signifikanta samband kan vara påverkat av att för få individer besvarat enkäten. Resterande kvaliteter i ett arbete och kön visade inga statistiskt signifikanta samband (se bilaga 3, tabell 1).

Ett χ^2 -test visade vidare statistiskt signifikanta samband mellan ålder och kvaliteten möjligheter att styra sina arbetstider ($\chi^2(2) = 17,986, p < 0,000$) samt ålder och kvalitet trygg anställning ($\chi^2(2) = 7,214, p < 0,027$). Tillförlitligheten för χ^2 -testet gällande trygg anställning kan vara påverkat av att för få individer har besvarat enkäten. Den äldre åldersgruppen, mellan 26 – 51 år, uppgav i större utsträckning att det var viktigt att kunna styra sina arbetstider än den yngre studentgruppen. Majoriteten av den äldre studentgruppen såg detta som viktigt medan den yngre studentgruppen ansåg att kvaliteten var viktigt samt varken viktigt eller oviktigt i liknande utsträckning (se bilaga 3, tabell 3). Alla studenter i den yngre studentgruppen, under 26 år, såg vidare kvaliteten trygg anställning som viktig medan ett fåtal studenter från den äldre studentgruppen såg kvaliteten som varken viktig eller oviktig samt oviktig. Majoriteten av de båda grupperna såg dock kvaliteten som viktig (se bilaga 3, tabell 4). För resterande kvaliteter och ålder visades inga andra statistiskt signifikanta samband (se bilaga 3, tabell 1).

Vad socialtjänsten kan erbjuda

I enkäten fick studenterna ta ställning till i vilken grad de ansåg att socialtjänsten kunde erbjuda olika kvaliteter som framtida arbetsgivare. Studenterna tog ställning utifrån fem svarsalternativ från i hög grad till inte alls. Svarsfördelningen visas i diagrammet nedan.



Figur 2. Sammanställning av studenternas svar på frågan "I vilken grad tror du att socialtjänsten som arbetsgivare kan erbjuda dig följande?". Svarsfördelning i procent. Studenterna ombads ta ställning till varje kvalitet, och procents per kvalitet är således 100 procent. (n 146, *n 145, **n 144).

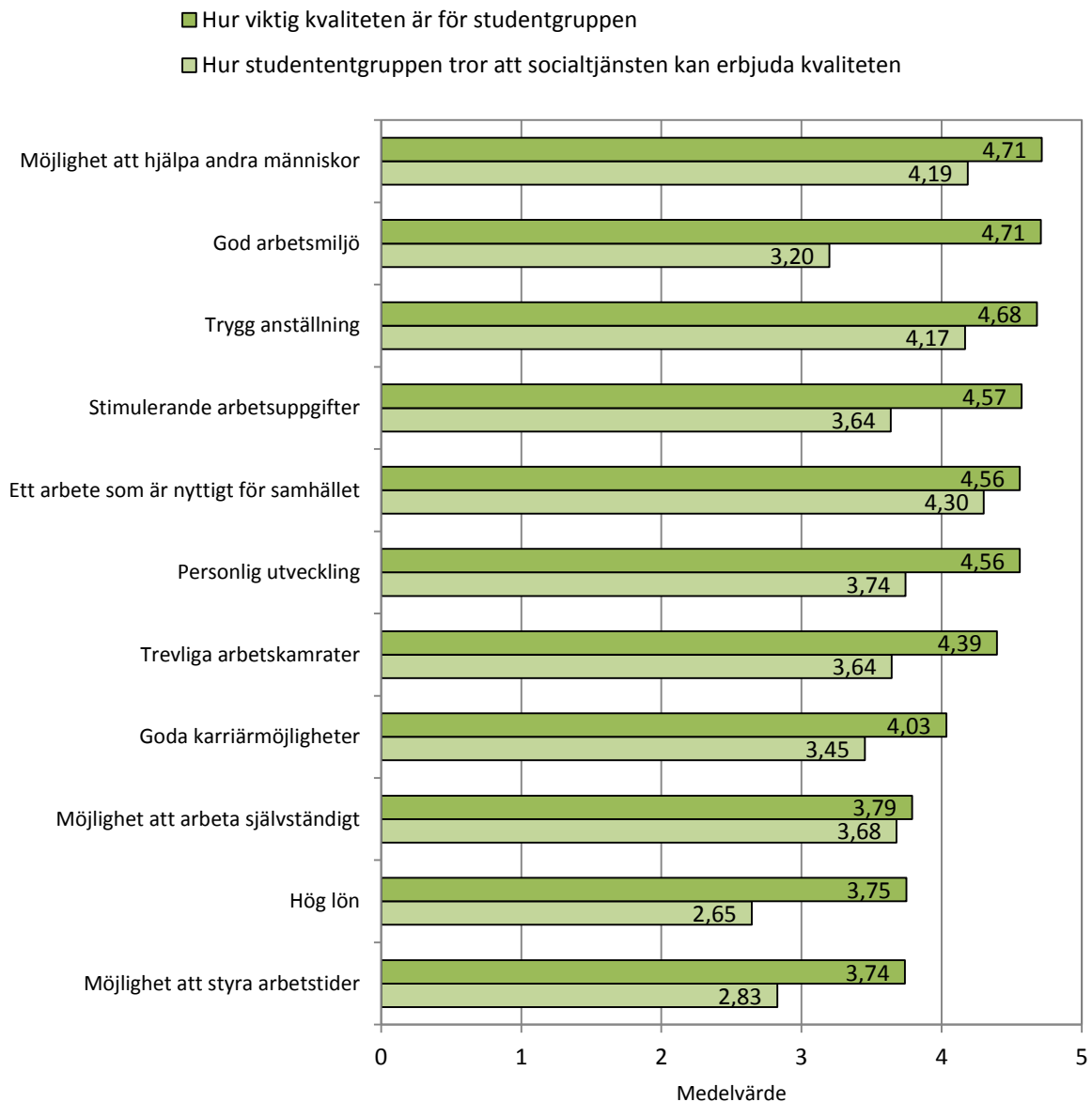
Över 50 procent av studenterna trodde att socialtjänsten i hög och viss grad kunde erbjuda de flesta kvaliteterna, med undantag från kvaliteterna god arbetsmiljö, möjlighet att styra arbetstider och hög lön. Svarsalternativet i hög grad fick dock inte majoritet på någon av kvaliteterna. De kvaliteter flest studenter trodde att socialtjänsten kunde erbjuda i hög grad var ett arbete som är nyttigt för samhället, som ger möjlighet att hjälpa andra och innefattar en trygg anställning. De som på dessa frågor trodde att socialtjänsten kunde erbjuda dessa kvaliteter i viss grad var dock fler.

De kvaliteter studenterna trodde att socialtjänsten kunde erbjuda i minst utsträckning var hög lön och möjligheten att styra sina arbetstider. På dessa frågor var andelen som svarat i låg grad, eller inte alls, större än de som svarat att de trodde att socialtjänsten kunde erbjuda detta i hög eller i viss grad. God arbetsmiljö var även det den kvalitet som studenterna trodde att socialtjänsten kunde erbjuda i låg grad eller inte alls. Dock var andelen som trodde att socialtjänsten kunde erbjuda god arbetsmiljö i viss grad och i hög grad fler. En individ trodde vidare att socialtjänsten inte alls kunde erbjuda trygg anställning.

Ett χ^2 -test visade att det fanns ett statistiskt signifikant samband mellan kön och kvaliteten hög lön ($\chi^2(2) = 10,536, p < 0,005$). Männen visade sig i större utsträckning än kvinnorna tro att socialtjänsten kunde erbjuda hög lön (se bilaga 3, tabell 6). Resterande kvaliteter i ett arbete och kön visade inga statistiskt signifikanta samband (se bilaga 3, tabell 5). Ett χ^2 -test visade vidare statistiskt signifikanta samband mellan ålder och kvaliteten personlig utveckling ($\chi^2(2) = 8,036, p < 0,018$) samt ålder och kvaliteten stimulerande arbetsuppgifter ($\chi^2(2) = 12,623, p < 0,002$). Den äldre studentgruppen, mellan 26 – 51 år, trodde att socialtjänsten kunde erbjuda personlig utveckling i både låg grad och i hög grad i större utsträckning är yngre studentgruppen. Den yngre studentgruppen svarade i större utsträckning att socialtjänsten i varken hög eller låg grad kunde erbjuda personlig utveckling (se bilaga 3, tabell 7). Den äldre studentgruppen uppgav vidare i större utsträckning att de trodde att socialtjänsten i låg grad kunde erbjuda stimulerande arbetsuppgifter medan den yngre studentgruppen i större utsträckning trodde att kvaliteten kunde erbjudas i varken hög eller låg grad. Dock uppgav de olika studentgrupperna i ungefär samma utsträckning att de trodde att kvaliteten kunde erbjudas (se bilaga 3, tabell 8). För resterande kvaliteter och ålder visades inga statistisk signifikanta samband (se bilaga 3, tabell 5).

Överensstämmelse - Attraktivt arbete

Tidigare i resultatet framkom vad studenterna ansåg vara viktigt respektive oviktigt i ett framtida arbete. Vidare har beskrivits vad studenterna trodde att socialtjänsten kunde erbjuda och inte erbjuda som framtida arbetsgivare. För att undersöka hur dessa bilder överensstämmer och således i vilken grad socialtjänsten menas kunna erbjuda det studenterna tyckte var viktigt i ett arbete har medelvärden räknats ut per kvalitet. Medelvärdena av hur viktig en viss kvalitet ansågs vara för studenterna och vilken grad studenterna trodde att socialtjänsten kunde erbjuda samma kvalitet har i sin tur ställts bredvid varandra för att urskilja huruvida, samt i vilken grad, dessa överensstämmer. Resultatet presenteras i diagrammet på nästa sida.



Figur 3. Medelvärde per kvalitet. Kvalitetens viktighetsgrad har mätts på en skala från 1-5 där 1 = inte alls viktigt, 2 = viktigt, 3 = varken viktigt eller oviktigt, 4 = viktigt och 5 = mycket viktigt. I vilken grad studenterna anser att socialtjänsten kan erbjuda kvaliteterna har mätts på en skala från 1-5 där 1 = inte alls, 2 = i låg grad, 3 = i varken hög eller låg grad, 4 = i viss grad och 5 = i hög grad. Standardavvikelser (sd) och antal svarande (n) presenteras i tabell 4 i bilaga 2.

Jämförelsen av medelvärdena visade att ingen av kvaliteterna, enligt studenterna, troddes kunna erbjudas inom socialtjänsten i samma utsträckning som kvaliteterna ansågs vara viktiga. Viss varians fanns inom de olika kvaliteterna (se bilaga 2, tabell 4.). Det angivna medelvärdet pekar dock på generella tendenser i studenternas svar.

Kvaliteterna ett arbete som är nyttigt för samhället samt möjligheten att arbeta självständigt visade sig vara de kvaliteter som mest överensstämde mellan vad studenterna ansåg var viktigt i ett arbete och vad de trodde att socialtjänsten kunde erbjuda.

Den kvalitet som visade sig skilja sig mest åt, sett till vad studenterna visade sig värdesätta kontra vad de trodde att socialtjänsten kunde erbjuda, var kvaliteten god arbetsmiljö. God arbetsmiljö var vidare en kvalitet studenterna uppgett vara en av de viktigaste hos en framtida arbetsgivare. Andra kvaliteter som visade sig vara viktiga för studenterna var stimulerande arbetsuppgifter, personlig utveckling, trevliga arbetskamrater, möjlighet att hjälpa andra, trygg anställning och goda karriärmöjligheter. De tre sistnämnda visade sig överensstämma i högre grad med det socialtjänsten anses kunna erbjuda, än de övriga undersökta kvaliteterna.

Resterande kvaliteterna hög lön och möjligheten att styra arbetstider ansågs inte av studenterna vara viktiga i lika hög utsträckning som övriga kvaliteter. Medelvärde för kvaliteterna hög lön och möjligheten att styra arbetstider hamnar bland kvaliteterna med lägst viktighetsgrad. Samtidigt tillhörde dessa kvaliteter de kvaliteter som studenterna trodde att socialtjänsten kunde erbjuda i lägst utsträckning, och dessa överensstämmer således inte sinsemellan.

Attityder till arbete

I enkäten fick studenterna, som tidigare visats, ta ställning till sammanlagt 11 olika kvaliteter i en frågematris. Sex av dessa mätte Berglunds (2001) definition av tre attityder till arbete: den altruistisk, den individualistisk samt den materialistisk. I en separat fråga fick studenterna även ta ställning till två frågor som mätte den instrumentella attityden. För att göra attityderna mätbara skapades fyra index med två indikatorer för vardera attityd. För varje attityd räknades sedan medelvärdet ut. Nedan redovisas hur studenternas svar fördelade sig över attityderna.

Tabell 3. Medelvärde för attitydindex, attityder generellt. Skalan sträcker sig från 0-8, där 0 innebär i låg grad av förekomst och 8 hög grad av förekomst. För svarsfördelning, antal svar (n) och standardavvikelse (sd) se bilaga 2, tabell 6

ATTITYD			
Altruistisk	Materialistisk	Individualistisk	Instrumentell
7,27	5,78	5,52	2,08

Resultatet visade att den altruistiska attityden var den mest förekommande hos studenterna. Vidare visades att den materialistiska samt den individualistiska attityden även dessa i viss utsträckning var förekommande bland studenterna. Den instrumentella attityden visade dock ett lägre värde och var således den attityd som i lägst utsträckning förekom bland studenterna.

Vidare skapades ytterligare tre index för att undersöka hur dessa ovanstående attitydmönster kunde urskiljas inom socialtjänsten utifrån vad studenterna trodde kunde erbjudas inom socialtjänsten. Samma indikatorer som i tidigare index användes för att mäta de altruistiska, materialistiska och instrumentella attityderna. Den instrumentella attityden mättes inte när det gäller attityder inom socialtjänsten. Detta då den instrumentella attityden inte mäter egenskaper en arbetsgivare kan erbjuda

utan är ett mått på individers värderingar gällande arbete. För varje attityd räknades sedan medelvärdet ut. Nedan redovisas hur studenternas svar fördelade sig över attityderna.

Tabell 4. Medelvärde per attitydindex, attityder socialtjänsten. Skalan sträcker sig från 0-8, där 0 innebär i låg grad av förekomst och 8 hög grad av förekomst. För svarsfördelning, antal svar (n) och standardavvikelse (sd) se bilaga 2, tabell 7

ATTITYD		
Altruistisk	Individualistisk	Materialistisk
6,49	4,50	4,09

Resultatet visade att studenterna trodde att de altruistiska kvaliteterna i större utsträckning kunde erbjudas inom socialtjänsten. Den materialistiska attityden och den individualistiska attityden ansågs även dem i viss mån kunna erbjudas, om än i lägre utsträckning

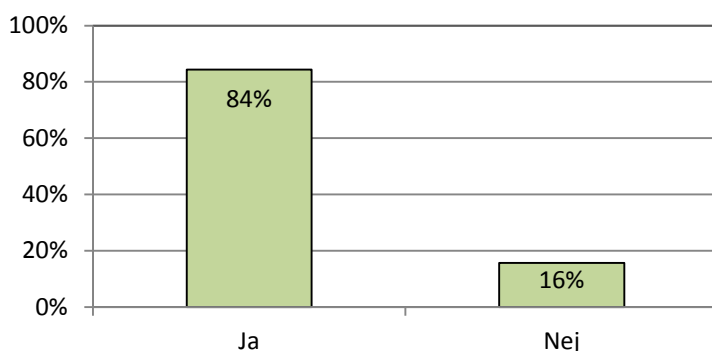
Vid jämförelse av medelvärdena i tabell 3 och tabell 4 syns en skillnad i hur attityderna förekommer generellt bland studenterna och i vilken utsträckning studenterna trodde att attityden kunde bli uppnådd inom socialtjänsten. Rangordningen för de olika attityderna visade sig vidare i viss utsträckning skilja sig åt. Den altruistiska attityden var mest förekommande bland studenterna generellt samt sett till i vilken utsträckning studenterna tror att attityden kan bli uppnådd inom socialtjänsten. Däremot förändrades ordningen för den individualistiska och den materialistiska attityden i förhållande till vad socialtjänsten ansågs kunna erbjuda. Vidare ansågs ingen av attityderna kunna erbjudas inom socialtjänsten i samma grad som de olika attityderna förekom hos studenterna.

För att undersöka om det fanns några skillnader utifrån variablerna kön och ålder, gällande attityder till arbete samt attityderna i förhållande till socialtjänsten, togs medelvärden fram per index. Jämförelsen mellan könen visade att männen i något högre grad än kvinnorna hade en instrumentell attityd ($m = 2,65$ respektive $m = 1,94$). Jämförelse mellan könen visade även att männen i större utsträckning än kvinnorna trodde att den materialistiska attityden kunde bli uppnådd inom socialtjänsten. ($m = 4,75$ respektive $m = 3,87$). I övrigt visades inga tydliga skillnader mellan männens och kvinnornas eller de olika åldergruppernas attityder (se bilaga 3, tabell 8-11). Exempelvis var medelvärdena för den altruistiska attityden näst intill lika stora bland männen som kvinnorna ($m = 7,21$ respektive $m = 7,29$).

Intention

I enkäten ställdes ett antal frågor vars syfte var att undersöka studenternas attityder till socialtjänsten utifrån deras intentioner till att söka sig till socialtjänsten efter avslutad utbildning. Resultaten av frågorna har samlats i detta avsnitt och visar i vilken utsträckning studenterna ser socialtjänsten som en framtida arbetsgivare samt inom vilka huvudområden de kan tänka sig arbeta.

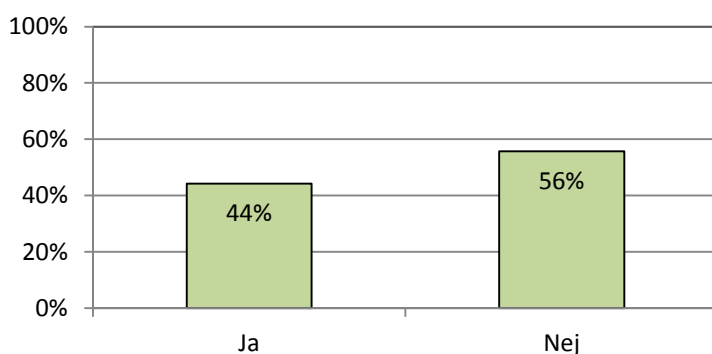
Diagrammet nedan visar fördelningen över de studenter som kunde tänka sig, respektive inte tänka sig, att arbeta inom socialtjänsten efter avslutad utbildning.



Figur 4. Studenternas svar på frågan "Kan du tänka dig att arbeta inom socialtjänsten efter avslutad utbildning?". Fördelning i procent. (n 147).

Resultatet visade att en större andel av studenterna kunde tänka sig att arbeta inom socialtjänsten efter avslutad utbildning. Ett χ^2 -test visade vidare att det fanns ett statistiskt signifikant samband mellan ålder och om studenterna kunde tänka sig att arbeta inom socialtjänsten efter avslutad utbildning ($\chi^2(1) = 8,666, p < 0,003$). Studenterna i åldern 26-51 år svarade i lägre utsträckning än studenterna mellan 20-25 år att de kunde tänka sig detta. Dock svarade majoriteten av bägge åldersgrupperna att de kunde tänka sig arbeta inom socialtjänsten (se bilaga 3, tabell 10). Ett χ^2 -test visade inga statistiskt signifikanta samband mellan könen (se bilaga 3, tabell 9).

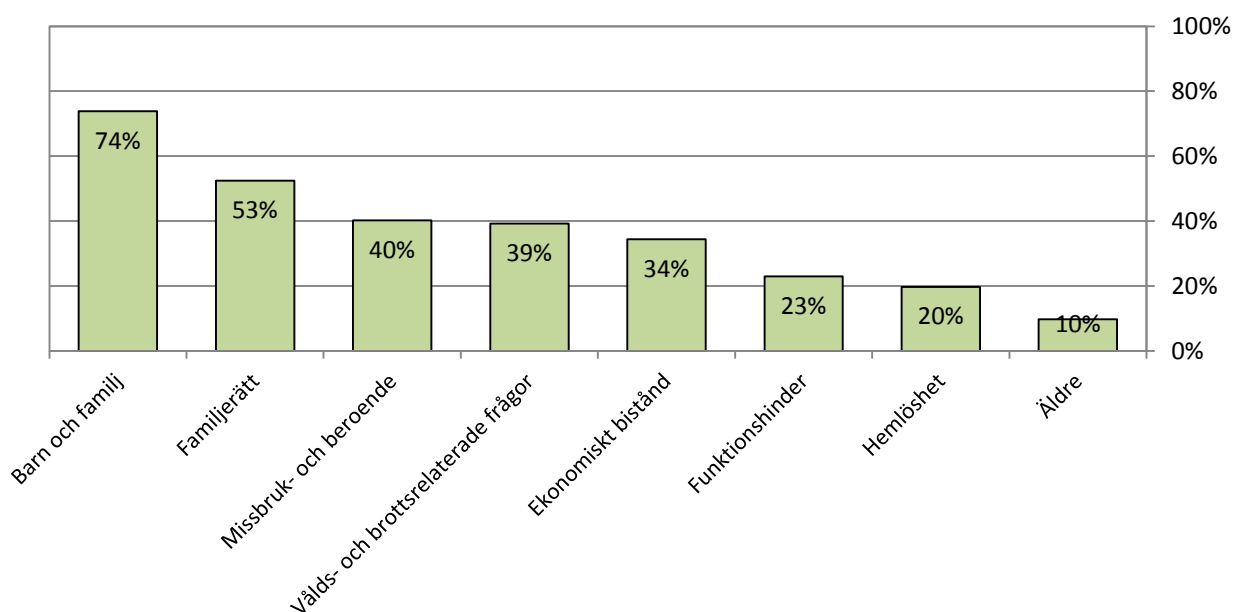
De studenter som uppgav att de kunde tänka sig att arbeta inom socialtjänsten efter avslutad utbildning ombads även besvara en fråga angående huruvida de såg socialtjänsten som ett förstahandsval av arbetsgivare. I diagrammet nedan visas svarsfördelningen.



Figur 5. Studenternas svar på frågan "Ser du socialtjänsten som förstahandsval av arbetsplats vid avslutad utbildning?". Svarsfördelning i procent. (n 122).

Resultatet visade att över hälften av de studenter som uppgett att de kunde tänka sig att jobba inom socialtjänsten inte såg socialtjänsten som ett förstahandsval medan något färre så gjorde. De studenter som såg socialtjänsten som ett förstahandsval av arbetsgivare var med andra ord färre än de som inte gjorde det. Chi²-test visade inga statistiskt signifikanta samband mellan könen eller de olika åldersgrupperna (se bilaga 3, tabell 9).

I enkäten fick de studenter som svarat att de kunde tänka sig socialtjänsten som framtida arbetsgivare vidare ta ställning till inom vilka områden de trodde sig söka sig till efter avslutad utbildning. Varje enskild student kunde välja mer än ett huvudområde. Nedan visas svarsfördelningen över de åtta huvudområden respondenterna kunde välja mellan.



Figur 6. Studenternas svar på frågan "Vilka huvudområden tänker du idag att du söker dig till efter avslutad utbildning?". Studenterna kunde välja fler än ett alternativ. Varje enskild stapel i diagrammet kan uppnå 100 procent. (n 122).

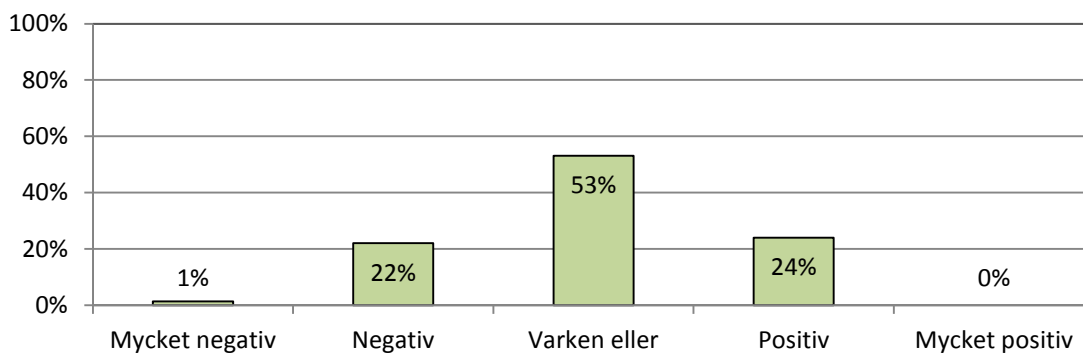
Resultatet visade att studenterna i hög utsträckning såg barn och familj som ett område de kunde tänka sig att söka sig till. Det näst mest populära arbetsområdet var familjerätten. Efter detta följde alternativen missbruk- och beroendevård, vålds- och brottsrelaterade frågor samt ekonomiskt bistånd, vilka visade sig vara snarlika gällande hur många som såg detta som ett område att söka sig till. Något lägre prioriterades huvudområdena funktionshinder och hemlöshet. Kategorin äldre var den som studenterna i lägst grad kunde tänka sig att söka sig till. Andelen som uppgav att de inte såg äldreområdet som ett alternativ inför sitt kommande yrkesval var 90 procent.

Ett chi²-test visade ett statistiskt signifikant samband mellan kön och vilket huvudområde studenterna kunde tänka sig att söka sig till efter avslutad utbildning ($\chi^2(8) = 24,593, p < 0,002$). Männen såg sig i större utsträckning kunna arbeta inom missbruk- och beroendevård samt med hemlöshet. Kvinnorna såg sig i större utsträckning kunna arbeta inom familjerätt (se bilaga 3, tabell

11). Ett χ^2 -test visade inga statistiskt signifikanta skillnader mellan de undersökta åldersgrupperna (se bilaga 3, tabell 9).

Uppfattning

För att fånga studenternas sammanfattade attityd till socialtjänsten som framtida arbetsgivare fick de ta ställning i en skala från mycket negativ till mycket positiv. Frågan ställdes för att få en bild av huruvida deras kognitiva samt affektiva komponenter, det vill säga deras kunskap och känslor kring objektet, förde dem åt en positiv eller en negativ attityd. Fördelningen av studenternas svar presenteras i diagrammet nedan.



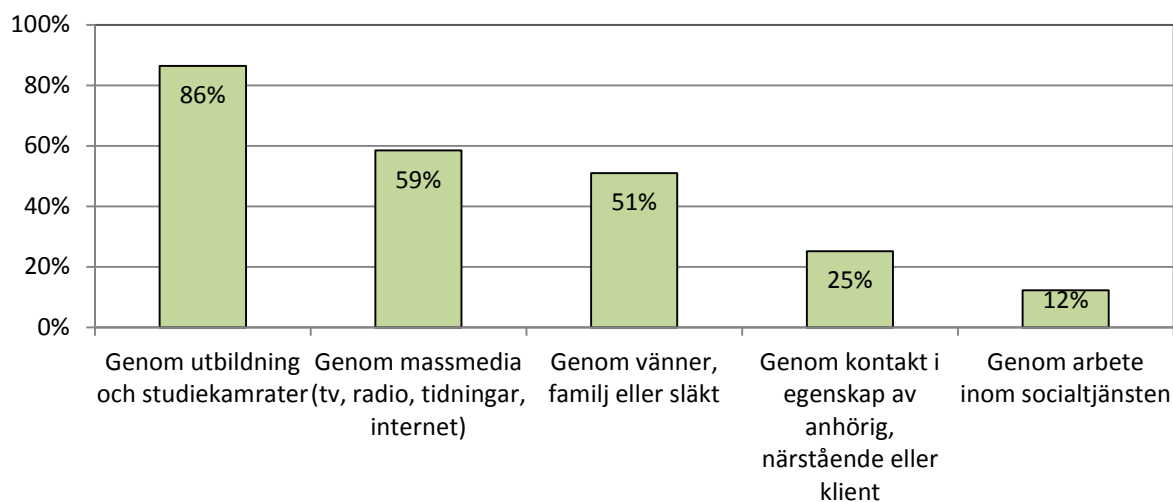
Figur 7. Studenternas svar på frågan "Hur är din uppfattning om socialtjänsten som arbetsgivare". Svarsfördelning i procent. (n 145).

Resultatet visade att störst andel av studenterna varken var positiva eller negativa till socialtjänsten som framtida arbetsgivare. Resultatet visade vidare att studenterna var positiva och negativa i ungefär samma utsträckning. Ingen av studenterna ansåg sig vara mycket positiv till socialtjänsten som framtida arbetsgivare medan en procent uppgav att de var mycket negativa. χ^2 -test visade inga statistiskt signifikanta samband mellan könen eller de olika åldersgrupperna (se bilaga 3, tabell 9).

Kunskap

För att få en bild av hur studenterna bildat de attityder och uppfattningar de hade till socialtjänsten som framtida arbetsgivare fick studenterna besvara frågor gällande deras kunskap samt hur denna kunskap fått. Frågorna rör, på olika sätt, studenternas kunskap om socialtjänsten som arbetsgivare och resultatet har samlats i detta avsnitt.

I diagrammet nedan visas fördelningen av studenternas källor till kunskap om socialtjänsten som framtida arbetsgivare. Studenterna gavs fem svarsalternativ och kunde välja fler än ett svarsalternativ.

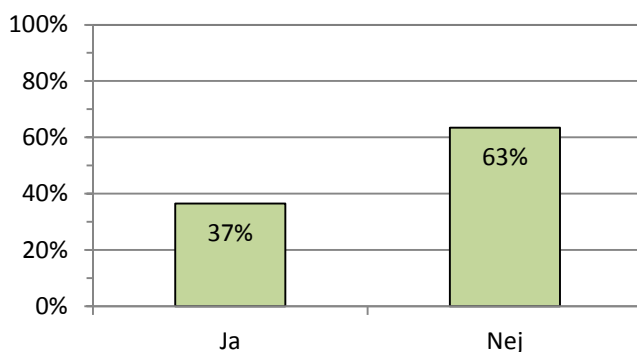


Figur 8. Studenternas svar frågan "Hur har du fått kunskap om socialtjänsten som framtida arbetsgivare?". Svarsfördelning i procent. Varje enskild stapel kan uppnå 100 procent. (n 147).

Resultatet visade att studenterna främst fått kunskap om socialtjänsten genom utbildning och studiekamrater. Vidare uppgav över hälften av studenterna att de fått kunskap genom massmedia. Över hälften av studenterna uppgav även att de fått kunskap genom vänner, familj eller släkt. Närmare förklarar det fler studenter som uppgav dessa alternativ som kunskapskällor, än de som inte uppgav dem. En fjärdedel av studenterna uppgav vidare att de fått kunskap genom kontakt i egenskap anhörig, närstående eller klient. Ett fåtal studenter uppgav att de fått kunskap genom arbete inom socialtjänsten, och detta var således det alternativ som minst andel studenter fått kunskap genom. Frågan innehöll vidare ett öppet svarsalternativ som tre respondenter fyllde i (se tabell 2, bilaga 2). Dessa studenter uppgav att de fått kunskap om socialtjänsten genom utfört socialt arbete hos andra arbetsgivare varigenom de kommit i kontakt med socialtjänsten.

Ett χ^2 -test visade att det fanns ett statistiskt signifikant samband mellan ålder och hur studenterna fått kunskap om socialtjänsten som framtida arbetsgivare ($\chi^2(5) = 20,623, p < 0,001$). Studenterna mellan 26 - 51 år hade i större utsträckning fått kunskap i egenskap av anhörig, närstående eller klient. De har även i större utsträckning uppgivit att de fått kunskap genom eget arbete inom socialtjänsten. Den yngre studentgruppen, mellan 20 – 25, uppgav i något större utsträckning än den äldre, att de fått kunskap genom utbildningen och studiekamrater (se bilaga 3, tabell 12). Ett χ^2 -test visade inga statistiskt signifikant samband mellan könen (se bilaga 3, tabell 9).

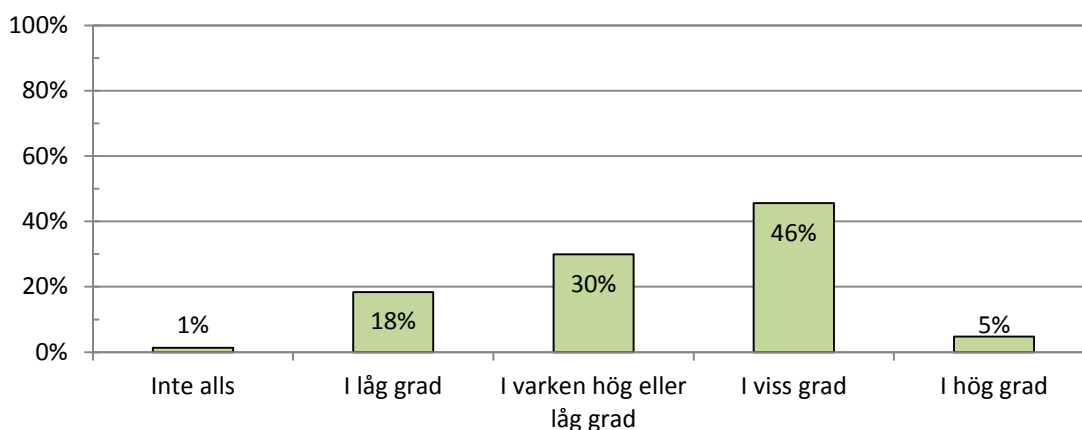
Vidare ställdes en separat fråga om huruvida studenterna hade någon i sin nära omgivning som arbetar inom socialtjänsten. Detta med syfte att undersöka om studenterna fått kunskap genom exempelvis familj eller släkt. Studenterna tog ställning genom att svara ja eller nej. Svarsfördelningen visas i diagrammet på nästa sida.



Figur 9. Studenternas svar, i procent, på frågan "arbetar någon i din nära omgivning (exempelvis familj, släkt eller vänner) inom socialtjänsten?". Svarsfördelning i procent. (n 145).

Resultatet visade att 37 procent av studenterna hade någon i sin nära omgivning som arbetade på socialtjänsten, medan 63 procent inte hade det. Majoriteten av studenterna hade således inte någon i sin nära omgivning som arbetade inom socialtjänsten. Chi²-test visade inga statistiskt signifikanta samband mellan könen eller de olika åldersgrupperna (se bilaga 3, tabell 9).

För att få en bild av hur studenterna själva värderade sin kunskap om socialtjänsten som arbetsgivare ställdes en fråga där studenterna fick skatta sin kunskap. Studenterna tog ställning utifrån fem svarsalternativ, från inte alls till i hög grad. Fördelningen visas i diagrammet nedan.



Figur 10. Studenternas svar på frågan "I vilken grad anser du dig ha kunskap om socialtjänsten som arbetsgivare?". Svarsfördelning i procent. (n 147).

Resultatet visade att nära hälften av studenterna ansåg att de hade en viss grad av kunskap om socialtjänsten som framtida arbetsgivare. Något färre ansåg att de varken hade en hög eller låg grad av kunskap. En liten andel uppgav att de hade en hög grad av kunskap medan en procent ansåg sig inte alls ha någon kunskap. Chi²-test visade inga statistiskt signifikanta samband mellan könen eller de olika åldersgrupperna (se bilaga 3, tabell 9).

Bivariata sambandsanalyser - Intention, kunskap och uppfattning

I detta avsnitt presenteras de signifikanta samband som visats utifrån studenternas intentioner om att söka sig till socialtjänsten som framtida arbetsgivare, deras grad av kunskap om socialtjänsten samt deras generella uppfattning om socialtjänsten som arbetsgivare.

Studenternas intentioner i form av om studenterna kunde tänka sig arbeta inom socialtjänsten samt om de såg det som ett förstahandsval ställdes mot studenternas uppfattningar om socialtjänsten som framtida arbetsgivare. Ett χ^2 -test visade på ett statistiskt signifikant samband mellan om studenterna kunde tänka sig att arbeta inom socialtjänsten efter avslutad utbildning och deras uppfattning om socialtjänsten som framtida arbetsgivare ($\chi^2(2) = 10,804, p < 0,005$). Tabellen nedan visar fördelningen av studenternas svar.

Tabell 5. Korstabell, om huruvida studenterna kan tänka sig att arbeta inom socialtjänsten efter avslutad utbildning och studenternas uppfattning om socialtjänsten som framtida arbetsgivare. Fördelning i procent. (n= 145)

	Uppfattning om socialtjänsten			Total
	Negativ	Varken positiv eller negativ	Positiv	
Kan tänka sig att arbeta inom socialtjänsten	19 %	55 %	26 %	100 %
Kan <u>inte</u> tänka sig att arbeta inom socialtjänsten	50 %	41 %	9 %	100 %

Tabell 5 visar att studenterna som inte kunde tänka sig att arbeta inom socialtjänsten i större utsträckning än de som kunde tänkas sig detta, hade en negativ uppfattning om socialtjänsten som framtida arbetsgivare. Inom gruppen som kunde tänka sig att arbeta inom socialtjänsten fanns istället mer spridning i uppfattning. Dessa studenter hade i högre grad en positiv uppfattning om socialtjänsten än de som inte kunde tänka sig socialtjänsten som arbetsgivare. Majoriteten av de som svarade att de kunde tänka sig arbeta inom socialtjänsten var dock varken positiva och negativa. Även bland de som inte kunde tänka sig att arbeta inom socialtjänsten var varken positiv eller negativ ett vanligt svar.

Studenterna som kunde tänka sig att arbeta inom socialtjänsten svarade, som tidigare nämnt, även på en fråga om de såg socialtjänsten som förstahandsval av arbetsgivare eller inte. Ett χ^2 -test visade på statistiskt signifikant samband mellan socialtjänsten som förstahandsval och studenternas allmänna uppfattning om socialtjänsten ($\chi^2(2) = 20,721, p < 0,000$). Tabell 6 på nästa sida visar fördelningen av studenternas svar.

Tabell 6. Korstabell, om huruvida studenterna ser socialtjänsten som ett förstahandsval efter avslutad utbildning och studenternas uppfattning om socialtjänsten som framtida arbetsgivare. Fördelning i procent. (n= 121)

	Uppfattning om socialtjänsten			Total
	Negativ	Varken positiv eller negativ	Positiv	
Ser socialtjänsten som ett förstahandsval	4 %	57 %	41 %	100 %
Ser <u>inte</u> socialtjänsten som ett förstahandsval	31 %	55 %	14 %	100 %

Av tabell 6 kan utläsas att studenterna som inte såg socialtjänsten som ett förstahandsval i större utsträckning hade en negativ uppfattning om socialtjänsten som framtida arbetsgivare. De studenter som såg socialtjänsten som ett förstahandsval uttryckte istället i större utsträckning en positiv uppfattning om socialtjänsten. Majoriteten av båda grupperna svarade dock i högst grad att de vara varken positiva eller negativa till socialtjänsten som framtida arbetsgivare.

I enkäten ställdes vidare ett antal frågor relaterade till kunskap. Ett χ^2 -test visade på statistiskt signifikant samband mellan studenternas skattade kunskapsgrad och vilka faktorer som bidragit till studenternas kunskap om socialtjänsten som framtida arbetsgivare ($\chi^2(10) = 52,393, p < 0,00$).

Fördelning mellan studenternas svar presenteras i tabellen nedan.

Tabell 7. Korstabell, studenternas grad av kunskap om socialtjänsten som framtida arbetsgivare och vilka faktorer som bidragit till deras kunskap. Varje student kunde ange fler än en kunskapskälla. Den angivna procenten baseras på total antalet studenter som besvarat frågan (se total n), och procent per kunskapskälla kan uppgå till 100 procent. Procent per rad kan uppgå till över 100 procent då studenterna kunnat uppgå fler än ett svar.

Grad av kunskap	Kunskapskälla					Total n
	Vänner, familj eller släkt	Massmedia	Arbete inom socialtjänsten	Kontakt i egenskap av anhörig, närstående eller klient	Utbildning och studiekamrater	
Låg	17 %	48 %	0 %	3 %	86 %	29
Varken låg eller hög	46 %	57 %	5 %	18 %	91 %	44
Hög	67 %	64 %	22 %	38 %	84 %	74

I tabell 7 går att utläsa att den främsta källan till kunskap om socialtjänsten som framtida arbetsgivare, oberoende grad av kunskap, var utbildning och studiekamrater. Inom alla kunskapsgrader var utbildning en kunskapskälla för 80 procent av den enskilda gruppen. Studenterna som med skattad hög kunskap hade i större utsträckning tagit del av fler kunskapskällor, samt i de flesta fall uppgivit dem som bidragande till kunskap i högre grad. Undantaget var utbildning där studenterna med varken låg eller hög kunskap uppgivit denna som kunskapskälla i något större utsträckning. Studenterna med låg

kunskap hade främst fått kunskap genom utbildning samt massmedia. Studenterna som uppgav att de fått kunskap genom arbete inom socialtjänsten, i egenskap av anhörig, närstående eller klient samt genom vänner, familj eller släkt var markant fler ju högre kunskapsgrad studenterna uppgav.

Ett χ^2 -test visade ett statistiskt signifikant samband mellan om studenterna kunde tänka sig att arbeta inom socialtjänsten och deras grad av kunskap om socialtjänsten som framtida arbetsgivare ($\chi^2(2) = 8,924, p < 0,012$). Fördelningen av studenternas svar visas i tabellen nedan.

Tabell 8. Korstabell, om huruvida studenterna kan tänka sig att arbeta inom socialtjänsten efter avslutad utbildning och studenternas grad av kunskap. Fördelning i procent. (n= 147)

	Grad av kunskap			Total
	Låg	Varken hög eller låg	Hög	
Kan tänka sig att arbeta inom socialtjänsten	23 %	32 %	45 %	100 %
Kan <u>inte</u> tänka sig att arbeta inom socialtjänsten	4 %	18 %	78 %	100 %

I tabell 8 går att utläsa att studenterna som inte kunde tänka sig arbeta inom socialtjänsten skattade sin kunskap högre än de som kunde tänka sig att arbeta där. Inom gruppen som kunde tänka sig detta var de som skattade sin kunskap som hög flest, dock var det inom denna grupp även mer förekommande att studenterna hade låg eller varken hög eller låg kunskap.

Ett χ^2 -test visade på statistiskt signifikant samband mellan om studenterna såg socialtjänsten som förstahandsval eller inte samt var studenterna hade insamlat kunskap om socialtjänsten som framtida arbetsgivare ($\chi^2(5) = 30,399, p < 0,00$). Fördelning presenteras i tabellen nedan.

Tabell 9. Korstabell, om huruvida socialtjänsten ses som förstahandsval och vilka faktorer som bidragit till deras kunskap. Studenterna kunde ange fler än en kunskapskälla. Procenten baseras på det totala antalet studenter som besvarat frågan (se total n), och procent per kunskapskälla kan uppgå till 100 procent. Procent per rad kan uppgå till över 100 procent då studenterna kunde uppge fler svar. (n = 122)

	Kunskapskälla					Total n
	Vänner, familj eller släkt	Massmedia	Arbete inom socialtjänsten	Kontakt i egenskap av anhörig, närstående eller klient	Utbildning och studiekamrater	
Ser socialtjänsten som förstahandsval	33 %	37 %	19 %	13 %	78 %	54
Ser <u>inte</u> socialtjänsten som förstahandsval	54 %	72 %	7 %	24 %	91 %	68

122

I tabell 9 går att urskilja att studenterna som såg socialtjänsten som ett förstahandsval i större utsträckning fått kunskap genom arbete inom socialtjänsten samt genom kontakt i egenskap av anhörig, närstående eller klient. Sett till alla de studenter som uppgett att de fått kunskap genom arbete

inom socialtjänsten såg majoriteten socialtjänsten som förstahandsval. På samma sätt såg majoriteten av de studenter som fått kunskap i kontakt i egenskap av anhörig, närstående eller klient inte socialtjänsten som ett förstahandsval.

Tolkning och analys

I detta avsnitt tolkas och analyseras det resultat som tidigare presenterats i studiens resultatdel. Analysen görs utifrån både tidigare forskning och studiens teoretiska utgångspunkter. Först tolkas och analyseras resultatet gällande attraktivt arbete följt av tolkning och analys av studenternas attityder till arbete samt deras attityder i förhållande till socialtjänsten. Efter detta följer tolkning och analys av resultatet om studenternas intention, uppfattning och kunskap vilket presenteras i avsnitten intention och kunskap. Viss tolkning och analys har även gjorts utifrån de statistiska samband som presenterats i resultatdelen. De samband som rör attraktivt arbete och attityder till arbete i förhållande till studiens bakgrundsvariabler kommer att analyseras och tolkas efter varje enskilt avsnitt. Samband relaterade till intention och kunskap kommer att tolkas och analyseras löpande i dessa avsnitt. Alla de samband som tolkas och analyseras i har visat på statistisk signifikans.

Attraktivt arbete

Resultatet för denna studie visade att de tre kvaliteter studentgruppen, i sin helhet, värderade högst i ett arbete var möjligheten att hjälpa andra, god arbetsmiljö samt trygg anställning. De kvaliteter som ansågs minst viktiga var möjligheten att arbeta självständigt, styra sina arbetstider samt hög lön. Resultatet visade vidare, vilket bör ses som positivt, att majoriteten av studenterna ansåg att socialtjänsten kunde erbjuda de flesta av kvaliteterna som studenterna i viss eller hög grad menade var viktiga i ett arbete. Detta med undantagen från kvaliteterna god arbetsmiljö, möjlighet att styra arbetstider och hög lön. De två sistnämnda var i sin tur också de kvaliteter som var minst viktiga för studenterna, om än dock inte helt oviktiga.

Resultatet visade vidare att studenterna trodde att socialtjänsten kunde erbjuda de flesta av de kvaliteter som studenterna ansåg var viktiga i ett arbete. De kvaliteter studenterna ansåg var mindre viktiga var heller inte kvaliteter de trodde erbjuds i samma utsträckning. I takt med att viktighetsgraden för kvaliteterna sjunker, kan en tolkning göras kring att konsekvenserna av att socialtjänsten inte kan erbjuda kvaliteterna i samma grad även minskar. Skillnad hade varit om studenterna istället ansåg att kvaliteterna hade varit mycket viktiga och en uppfattning funnits om att socialtjänsten inte alls ansetts kunna erbjuda kvaliteten. Detta är fallet när det kommer till kvaliteten god arbetsmiljö. Studenterna uppgav att god arbetsmiljö var en av de viktigaste faktorerna i ett kommande arbete. Resultatet visade dock att gruppen i betydligt mindre utsträckning trodde att detta kunde erbjudas inom socialtjänsten. Vid en närmare granskning av resultatet visades å andra sidan att ingen av de 11 kvaliteterna ansågs kunna erbjudas i enlighet med vad studenterna värderade som viktigt hos en arbetsgivare. Det vill säga att socialtjänsten, generellt, inte menades kunna erbjuda kvaliteterna i samma utsträckning som studenterna ansåg dem vara viktiga.

För att analysera detta resultat mot tidigare presenterad forskning blir Larsens rapport lämplig att återgå till. Larsen (2000, s. 87) menar att offentliga verksamheters möjligheter att attrahera, rekrytera

och behålla personal är beroende av i vilken mån de kommunala verksamheterna uppfattas som attraktiva arbetsgivare i relation till andra aktörer på arbetsmarknaden. Huruvida kommunen uppfattas som attraktiv menas vidare baseras på hur väl kommunerna uppfyller det en arbetstagare uppfattar vara attraktivt i ett arbete, och således i vilken mån arbetsgivaren kan erbjuda detta till arbetstagaren. Att resultatet visade att ingen av kvaliteterna ansågs kunna erbjudas i den utsträckning de värderas, skulle därför kunna tolkas som att socialtjänsten inte uppfyller de krav studenterna har på en attraktiv arbetsgivare. Dock bör poängteras att de kvaliteter studenterna värderade högst, över lag, också var de kvaliteter studenterna trodde kunde erbjudas inom socialtjänsten. Något som bör ses som ett positivt resultat för socialtjänsten som arbetsgivare.

För att återgå specifikt till kvaliteten god arbetsmiljö, och den differens som visade sig gällande studenternas värderingar och vad de trodde kunde erbjudas, kan en analys göras utifrån vald teori. Berglund (2001, s. 161) menar att en av socialisationsprocesserna, inom vilka människan får och ändrar attityder till arbete, sker vid motsägelsefulla situationer. Det vill säga när människor befinner sig i situationer som motsäger deras idéer om hur ett arbete ska vara. Människor tenderar att hantera upplevelser av dissonans genom olika former av rationaliseringar. För att undvika denna kognitiv dissonans kan människor därför agera åt ett eller annat håll, det vill säga genom att ändra sin attityd eller att byta miljö (Berglund, 2001, s. 151). Studenternas uppfattning om arbetsmiljön inom socialtjänsten kan till viss del bekräftas i forskning av bland andra Tham (2007). I sin studie visar Tham att det rådande klimatet inom Stockholms socialtjänst innebär psykisk ohälsa för allt fler socialsekreterare. Studenternas bild av arbetsmiljön inom socialtjänsten kan med andra ord till viss del bekräftas. För att problematisera kring den högt värderade arbetsmiljön och studenternas potentiellt kommande arbete kan därför två möjliga vägar urskiljas. Antingen väljer många att bortse från hur de egentligen värderar god arbetsmiljö och väljer att ändra sin attityd gällande detta, eller så väljer de att byta arbetsplats. Som tidigare nämnt kan inget definitivt sägas om hur denna respondentgrupp kommer att göra sina yrkesval efter utbildningen. Än mindre kan sägas om huruvida de kommer att vara lång- eller kortvariga på sina eventuella arbeten inom socialtjänsten. Utifrån statistik gällande hur yrkesverksamma gjort och gör under de senaste åren ses en tendens till att många idag väljer alternativet att lämna, detta främst inom området barn- och ungdom (Tham, 2014: Astvik & Melin 2013). Det andra möjliga alternativet är att studenterna när de börjar sitt första arbete, liksom Berglund (2001, s. 161) menar, också påbörjar en socialiseringsprocess. Utifrån vad studenternas kommande arbetsplatser erbjuder är det med andra ord möjligt att flera av studenternas höga värderande av god arbetsmiljö sänks. På så sätt minskar upplevelsen av dissonans vilket kan göra så att situationen blir lättare att hantera.

Skillnader inom studentgruppen

Vid sambandsanalyser visades vissa statistiskt signifikanta samband utifrån bakgrundsvariabler kön och ålder relaterat till synen på attraktivt arbete samt vad socialtjänsten menades kunna erbjuda.

Kvinnorna ansåg att självständigt arbete var viktigare i ett arbete, generellt, än vad männen tyckte. Männen visade sig vidare i större utsträckning än kvinnorna tro att socialtjänsten som arbetsgivare kunde erbjuda hög lön. Den äldre studentgruppen, över 25 år, tyckte det vara viktigare att kunna styra sina arbetstider än den yngre studentgruppen under 26 år. Den yngre studentgruppen såg istället trygg anställning som viktigare, då några inom den äldre studentgruppen såg det som mindre viktigt.

Då denna studie inte haft som syfte att undersöka skillnader utifrån kön och ålder finns inte heller adekvata teorier och analysverktyg att tillgå för detta. Därför blir dessa tolkningar och analyser inte vetenskapligt grundade samt svårare att göra. Vissa icke vetenskapligt grundade tolkningar har dock gjorts utifrån rådande normer på den svenska arbetsmarknaden. Det vill säga utifrån mer etablerade idéer gällande både mäns och kvinnors, samt olika generationers, olika förutsättningar på arbetsmarknaden. Ett exempel på detta är att männen trodde att socialtjänsten kunde erbjuda hög lön i större utsträckning än kvinnorna. Att män och kvinnor svarat olika på denna fråga kan, enligt oss, tolkas som en spegling av den lönebild som tenderar att skilja sig mellan män och kvinnor generellt, oavsett sektor. Mer förenklat den bild av att män, idag och historiskt, tenderar att tjäna mer än kvinnor. En annan möjlig tolkning kan vara att män, som utifrån att de befinner sig i tydlig minoritet inom det sociala arbetes yrkeskår, upplever större möjligheter att avancera vilket i sin tur genererar högre lön. Män har också historiskt sett, i större utsträckning än kvinnor, haft chefspositioner. Utifrån sambandet mellan kön och hög lön borde dock, utifrån detta resonemang, även statistiskt signifikanta skillnader gällande kön och karriärmöjligheter ha visats. Detta har dock inte kunnat urskiljas i materialet. Huruvida detta beror på att sambandet inte existerar eller att denna undersökning har för få manliga respondenter är svårt att svara på.

Vidare visades att den äldre gruppen ansåg att det var viktigare med flexibla arbetstider än den yngre gruppen tyckte. En möjlig tolkning av detta skulle kunna vara att dessa individer befinner sig i en del av livet där flexibla arbetstider är att föredra i vardagen, exempelvis på grund familjebildning och föräldraskap. Att vara förälder eller att vara på väg att bilda familj skulle kunna ses som vanligare över 25 år än under. Att den yngre studentgruppen vidare ansåg att en trygg anställning var något viktigare än vad den äldre studentgruppen gjorde skulle kunna förklaras utifrån att dagens arbetsmarknad beskrivs som svår för yngre individer med mindre erfarenheter. På många håll i Sverige råder också idag ungdomsarbetslöshet och arbetsgivare kräver på många håll arbetserfarenheter som yngre inte har i samma utsträckning som äldre. Övriga statistiskt signifikanta samband har i detta avsnitt valts att inte analyseras, då det kan resultera i allt för filosofiska spekulationer och antaganden.

Attityder till arbete

Resultatet visade att den altruistiska attityden var den mest betonade attityden hos studenterna. Detta följt av den materialistiska och den individualistiska. Den instrumentella attityden förekom i låg grad. Med andra ord ansågs det vara viktigast för studenterna att ett arbete kan erbjuda möjligheten att

hjälpa andra och bidra till samhället. Liksom nämnts i studiens teoriavsnitt är det dock av vikt att attityderna inte ses som fasta kategorier som innebär att en individ endast kan inneha en attityd. De olika attityderna bör snarare ses som förekommande hos alla människor, i olika grad. Att studenterna i denna studie i stor utsträckning hade en altruistisk attityd innebär således att de altruistiska egenskaperna värderats högst, men att även övriga attityder fortfarande förekom inom gruppen.

Att resultatet visade på en betoning av de altruistiska värderingarna stämmer överens med Berglunds (2001, s. 82) förklaring av inom vilka grupper attityden i störst utsträckning förekommer. Berglund menar att den altruistiska attityden ofta förekommer bland personal inom vård och omsorg där arbetet även innefattar ett ansvar inför klienter, patienter och kollegor. Den individualistiska och den materialistiska attityden betonades hos studentgruppen i något lägre grad än den altruistiska attityden. Dock hade båda dessa attityder medelvärden strax under 6, vilket kan anses relativt högt då maxvärdet 8 stod för en hög grad av förekomst. Utifrån Berglunds (ibid., s. 81-82) beskrivning av den individualistiska attityden har med andra ord studenterna i relativt hög utsträckning en strävan efter personlig utveckling, autonomi och flexibilitet. Utifrån beskrivningen av den materialistiska attityden har studenterna vidare också i relativt hög utsträckning ett intresse för att satsa på karriär och få hög lön.

Den altruistiska attityden blev även den mest betonade när studenterna skulle besvara vad de trodde kunde erbjudas inom socialtjänsten, vilket bör ses som ett positivt resultat. Med andra ord sågs socialtjänsten främst som ett arbete som möjliggör för altruistiska värderingar. Däremot trodde studenterna att de individualistiska kvaliteterna kunde erbjudas i något större utsträckning än de materialistiska. Med andra ord förändrades ordningen på de individualistiska och materialistiska attityderna något i förhållande till vad socialtjänsten ansågs kunna erbjuda. Attityderna som mätts visade sig inte uppnås i lika hög grad inom socialtjänsten som attityderna var förekommande hos studentgruppen.

Då den altruistiska attityden var den mest betonade inom studiens respondentgrupp har den fått ett större fokus än de övriga attityderna för tolkning och analys. Den altruistiska attityden har därför valts att specifikt analyseras i förhållande till vald teori och tidigare forskning.

I denna studies teoriavsnitt förklaras att den altruistiska attityden bygger på en välgörande anda där det är av vikt att hjälpa andra samt där en strävan finns att bidra med nytta för samhället. De privata och personliga målen i sin tur, menas spela en mindre roll. Berglund (2001, s. 259, 266-267) beskriver vidare att de altruistiska värderingarna gör att individen i högre utsträckning kan bortse från sådant som motstridiga arbetsvillkor. Detta eftersom huvudmotiven är att arbetet snarare ska vara till nytta för andra. Utifrån denna teoretiska grund kan det därför analyseras kring huruvida denna studies respondentgrupp i sitt kommande yrke skulle kunna bortse från eventuella motstridiga arbetsvillkor.

I tidigare forskning beskrivs situationen inom socialtjänsten som påfrestande, där socialsekreterare väljer att lämna sina arbeten på grund av dålig arbetsmiljö och andra påfrestande arbetsförhållanden (Tham, 2014; Astvik & Melin, 2013). Utifrån Berglunds (2001) förklaring om hur individer med

altruistisk attityd hanterar motstridiga arbetsvillkor, skulle dessa individer som väljer att lämna på grund av dålig arbetsmiljö, kunna ses ha en mer individualistisk eller materialistisk attityd till arbete. Där andra aspekter än de altruistiska värdena anses vara viktiga. Utöver detta kan också refereras till ytterligare tidigare forskning utförd av Dellgran och Höjer (2005) som påvisade att socionomer som valt att lämna socialtjänsten, gjort det för att få ökad autonomi och flexibilitet i sitt arbete. Med andra ord utifrån individualistiska motiv.

Med detta sagt, behöver dock inte den enda förklaringen vara att socionomer frångått den altruistiska attityden. Snarare påvisar denna studies resultat motsatsen där höga altruistiska värden har visats. Dellgran och Höjers (2005) undersökning, där det visades att en av de faktorer socionomer som arbetade i privat och offentliga verksamheter hade gemensamt var de vänsterorienterade partisympatierna (ibid, s. 262). Detta implicerar likheter i den ideologiska grund arbetet vilar på oberoende om det sociala arbetet sker i privat eller offentlig regi. Vidare menar Dellgran och Höjer (ibid., s. 264) att det skett en attitydförändring inom det sociala arbetet och att dagens unga socionomer och socionomstudenter i mindre utsträckning baserar sina yrkes- och karriärmotiv på ideologi och i större utsträckning på självförverkligande. Detta kan tolkas som att den altruistiska attityden i och med detta skulle kunna ses som en självklarhet i det sociala arbetet, där motiv som att hjälpa andra och att bidra till samhället är mest förekommande bland dess arbetskraft. Det vill säga även värderingar som troligtvis även kommer att finnas inom det sociala arbetets framtida arbetskraft. Om betydelsen av ideologi minskar inom det sociala arbetets yrkeskår, som Dellgran och Höjer indikerar, kan det således tänkas att de materialistiska och individualistiska attityderna får större betydelse. Den altruistiska attityden kan i sådant fall snarare beskrivas som inbyggt i det sociala arbetets ryggrad och fyller en mer grundläggande funktion, men att andra motiv, som snarare rör självförverkligande och karriär, istället tar större plats i arbetet och vid karriärmässiga vägskäl. Att denna studies resultat visade att det var den altruistiska attityden som var den mest betonade, behöver med andra ord inte betyda att det inte fanns individualistiska attityder och mer självförverkligande motiv inom gruppen. Att en arbetsplats inom det sociala arbetet kan erbjuda aspekter som de materialistiska och individualistiska attityderna innefattar blir därför allt viktigare för att kunna attrahera, rekrytera och behålla personal.

Utifrån dessa forskningsrön skulle därför studenternas altruistiska attityd, kunna tolkas som en inneboende ideologi. Respondenterna tillhör en yrkesgrupp vars motiv handlar om att hjälpa andra. Dock var också den individualistiska och den materialistiska attityden även förekommande i relativt hög grad. Ett resultat som skulle kunna sägas överensstämma med tidigare forskning om att dagens socionomstudenter i större utsträckning motiveras av mer självförverkligande faktorer. Huruvida det är de altruistiska, de individualistiska eller de materialistiska värderingarna som i huvudsak kommer att styra studenterna i sina kommande yrkesval kan dock inte sägas.

Skillnader inom studentgruppen

Vid jämförelse av männens och kvinnornas medelvärden i förhållande till den altruistiska attityden visades inga nämnvärda skillnader. I Berglunds (2001, s. 203) undersökning av offentligt anställda i Sverige visades andra resultat. I Berglunds studie visade sig kvinnor i större utsträckning ha en altruistisk attityd än männen. Varför männen i vår studie i samma utsträckning som kvinnorna uppgivit den altruistiska attityden är svårt att veta. En möjlig tolkning är att män som söker sig specifikt till socionomutbildningen har något större altruistiska motiv än män inom offentlig sektor generellt. En annan tolkning skulle, som tidigare nämnt, kunna vara att altruistiska värderingar finns i det sociala arbetet ryggrad samt dess yrkeskår, oberoende av kön.

Intention

Syftet med denna studie var att undersöka socionomstudenters attityder till socialtjänsten som framtida arbetsgivare. Detta bland annat genom att undersöka studenternas intentioner om att söka sig till socialtjänsten efter avslutad utbildning. I detta avsnitt tolkas och analyseras det resultat som berör studenternas intentioner att söka sig till socialtjänsten. Studenternas intentioner presenteras även utifrån deras uppfattning om socialtjänsten som arbetsgivare samt utifrån vilka av socialtjänstens huvudområden studenterna kan tänka sig att arbeta inom.

Studenternas intentioner om att söka sig till socialtjänsten

Studiens resultat visade att en majoritet av de tillfrågade socionomstudenterna kunde tänka sig att arbeta inom socialtjänsten efter avslutad utbildning. Mer specifikt uppgick andelen som svarat ja på frågan till över 80 procent. För att få en tydligare bild av i vilken utsträckning studenterna hade som intention att söka sig till socialtjänsten som sin framtida arbetsgivare, undersöktes vidare i vilken grad de såg socialtjänsten som sitt förstahandsval. Resultatet visade att de som inte såg socialtjänsten som sitt förstahandsval av arbetsgivare var färre än de som gjorde det. De individer som inte kunde tänka sig att arbeta inom socialtjänsten efter avslutad utbildning, besvarade inte frågan om huruvida de såg socialtjänsten som ett förstahandsval eller inte. Därför kan det resoneras som så att de individer som inte kunde tänka sig ett arbete inom socialtjänsten inte heller såg det som sitt förstahandsval, vilket skulle innebära att procentfördelningen i sådant fall hade blivit annorlunda. Med andra ord kan spekuleras i, men ej fastställas, att dessa 22 individer även hade tillhört gruppen som svarade nej på frågan gällande förstahandsval. Andelen studenter som i detta fall svarat nej på frågan gällande förstahandsval skulle på detta vis sträcka sig upp till 63 procent. Detta skulle innebära att 37 procent, det vill säga cirka var tredje socionomstudent, såg socialtjänsten som en målarbetsgivare.

Denna tolkning av materialet skulle vidare kunna stärkas av sambandsanalyserna som visade att de studenter som inte kunde tänka sig att arbeta inom socialtjänsten tenderade att ha en negativ uppfattning om socialtjänsten som arbetsgivare. Då detta endast är spekulationer kommer resultatet att tolkas och förstås utifrån de som faktiskt besvarat frågan. Det ansågs dock relevant att lyfta detta sätt

att analysera resultatet på. Detta dels för att betona att inte hela studentgruppen tagit ställning i frågan om huruvida socialtjänsten är deras förstahandsval av arbetsgivare. Det ansågs också relevant för att visa på att resultatet hade kunnat se annorlunda ut om även övriga studenter besvarat frågan.

Skillnader som visat sig i resultatet, mellan andelen som kan tänka sig att arbeta inom socialtjänsten samt om socialtjänsten ses som ett förstahandsval, kan jämföras med tidigare forskning. Dellgran och Höjer (2005, s. 257) menar att det är vanligt att nyexaminerade socionomer börjar sina karriärer genom att ta arbete på ett socialkontor. Ett arbete som av studenter uppfattas som lärorikt och där värdefulla kunskaper anses kunna skaffas. Samtidigt beskrivs ett arbete inom socialtjänsten även vara något som många i sin tur lämnar (Dellgran & Höjer, 2005, s. 257; Dellgran, 2011, s. 35). Att studenterna kunde tänka sig ett arbete inom socialtjänsten kan därför tolkas som ett tecken på att socialtjänsten, liksom Dellgran och Höjer beskriver, ses som en lärorik "inkörsport" med nytta för karriären, ett tag. Detta medan de som aktivt söker sig till socialtjänsten som ett förstahandsval snarare kan tänkas se detta som en målarbetsgivare där de ser sig arbeta under en längre tid. De studenter som inte såg socialtjänsten som ett förstahandsval, kan istället tänkas ha en annan arbetsgivare de hellre önskar ta anställning hos. Utifrån denna tolkning skulle det därför, för dessa individer, finnas andra arbetsgivare som ses som mer attraktiva än socialtjänsten.

Vid sambandsanalys av variablerna ålder och om studenterna kunde tänka sig att arbeta inom socialtjänsten efter avslutad utbildning visades ett statistiskt signifikant samband. Här uppgav den äldre gruppen att de i mindre utsträckning, än de yngre, kunde tänka sig detta. En möjlig tolkning av detta är att personer som är något äldre, och således har större arbetserfarenhet, ser socionomutbildningen som ett medel för att avancera inom den tidigare eller aktuella arbetsplatsen. Detta medan den yngre gruppen, liksom i Dellgran och Höjers (2005) studie, ser socialtjänsten som sin mer givna "inkörsport" och därmed i större utsträckning svarat ja på frågan.

Studenternas intentioner i relation till deras uppfattning om socialtjänsten

Som tidigare nämnt visades ett samband mellan om studenterna kunde tänka sig att söka sig till socialtjänsten som framtida arbetsgivare och deras uppfattning om densamme. Studenterna som uppgav att de inte kunde tänka sig att arbeta inom socialtjänsten tenderade att ha en mer negativ uppfattning. Detta medan det fanns en större spridning av uppfattningar bland de som svarat att de kunde tänka sig detta. Somliga studenter kunde med andra ord, trots en negativ uppfattning, tänka sig att arbeta inom socialtjänsten. En möjlig tolkning av detta är att vissa studenter, likt Dellgran och Höjers (2005) resonemang, oavsett uppfattning ser arbetet som en viktig möjlighet till relevant erfarenhet och lärande.

Sambandsanalyserna visade vidare ett samband mellan studenternas uppfattning och huruvida de såg socialtjänsten som ett förstahandsval eller inte. Studenterna som inte såg socialtjänsten som ett förstahandsval tenderade att ha en negativ uppfattning medan de som inte gjorde det tenderade att ha positiv uppfattning. Det kan med andra ord urskiljas ett mönster av att de som hade en positiv

uppfattning också såg socialtjänsten som en målarbetsgivare. Dock hade de flesta studenterna uppgett att de varken hade en positiv eller negativ uppfattning om socialtjänsten. Detta oavsett om de svarat ja eller nej på frågorna ifall de kunde tänka sig att arbeta där samt om de såg det som ett förstahandsval.

Resultatet visade att 53 procent av studentgruppen, i sin helhet, uppgav att de varken var positiva eller negativa till socialtjänsten som framtida arbetsgivare. Detta kan tolkas på olika sätt. Dels kan det ses som anmärkningsvärt utifrån att de flesta av studenterna varken förhöll sig positiva eller negativa till en av sina största potentiella arbetsgivare. Ur detta perspektiv kan det också anses vara intressant att det var 23 procent som uppgav att de var positiva. Det var således en relativt liten andel som var positiva till sin största potentiella arbetsgivare. Detta särskilt sett till Dellgran och Höjers (2005) studie som visade på att cirka 70 procent av de socionomstudenter som nyligen examinerats arbetade inom socialtjänsten. Resultatet kan med andra ord tolkas som att det var en betydligt mindre andel som i denna studie förhöll sig positiva till socialtjänsten som arbetsgivare sett i relation till den andel som enligt tidigare forskning börjar sina karriärer där.

Resultatet gällande studenternas höga grad av varken positiv eller negativ uppfattning till socialtjänsten som framtida arbetsgivare kan dock även ses ur ett annat perspektiv. En stor andel av studenterna som såg socialtjänsten som ett förstahandsval grundade detta på en neutral uppfattning. De studenter som inte såg socialtjänsten som ett förstahandsval hade, även de, i stor mån grundat detta på en neutral uppfattning. En möjlig tolkning utifrån detta är att studenterna eventuellt ställer sig mer positiva till en annan arbetsgivare men att de för den sakens skull inte nödvändigtvis är negativa till socialtjänsten. Resultatet kan också ses utifrån det faktum att studenterna, som befinner sig på termin fyra, inte har bestämt vad deras utbildning de facto ska leda till. På samma sätt är det inte heller en självklarhet att de har bildat sig en uppfattning om hur de ställer sig till socialtjänsten som framtida arbetsgivare. Ur denna synvinkel behöver det inte heller vara anmärkningsvärt att andelen som uppgivit att de var positiva var i minoritet.

Studenternas intentioner i relation till socialtjänstens huvudområden

Vidare önskades en bild fås av vilka områden socionomstudenterna i störst utsträckning ser sig själva arbeta inom efter avslutad utbildning. Detta ger en bild över vilka områden studenterna anser vara mer respektive mindre attraktiva samt en viss uppfattning om vilka områden studenterna kan komma att söka sig till efter utbildningen.

Resultatet visade att studenterna såg ett arbete inom området barn och familj som det mest attraktiva. Detta medan området äldre ansågs vara det minst attraktiva. Denna rangordning bekräftas i tidigare forskning där det sociala arbetets hierarkiska ordningar undersökts. Dellgran och Höjer (2005, s. 252) menar exempelvis att socionomstudenter idag redan under första utbildningsåret har vetskap om vad som anses vara populärt eller ej samt att dess intressen för yrken i viss mån även följer denna etablerade statusordning. Att arbeta med sådant som familjerätt, terapi, barnpsykiatri och kurativt arbete inom skola sågs i deras undersökning som attraktivt. Intresset för missbruksvård,

försörjningsstöd och arbete med äldre sågs istället som mindre attraktivt. Utförda sambandsanalyser visade vidare skillnader mellan hur kvinnor och män såg på de olika arbetsområdenas attraktivitet. Männen hade större intentioner att söka sig till missbruks- och beroendevården samt arbete inom hemlöshet än kvinnorna. Kvinnorna visade sig i större utsträckning än männen se familjerätten som attraktivt. Inom de övriga huvudområdena var män och kvinnor representerade i liknande utsträckning. Det kan av detta sägas att männens och kvinnornas intentioner kring vilka områden de ville söka sig till efter avslutad utbildning i viss mån skiljde sig åt. Då denna studies syfte inte är att studera specifikt könsskillnader saknas som nämnt adekvata tolkningsverktyg. Av denna anledning kommer dessa könsskillnader inte analyseras vidare.

Att socionomstudenterna i denna studie såg barn och familj som det mest attraktiva arbetsområdet stämmer inte överens med vad studenterna i Tham och Lynch (2014) studie ansåg. Respondenterna i deras studie uppgav att de snarare planerade att undvika området på grund av den rådande arbetsmiljösituationen. Att studenterna i denna studie i störst utsträckning uppgav barn- och familj som det primära arbetsområdet kan ses som intressant utifrån de rapporteringar som under de senaste åren skildrat socialsekreterares arbetssituation inom barn- och ungdomsområdet. I tidigare forskning skildrar bland andra Tham (2007) arbetsmiljön och arbetsvillkoren inom barn- och ungdomsområdet som i högsta grad påfrestande.

Att området barn- och familj, trots flertalet rapporteringar gällande svåra arbetsvillkor, i störst utsträckning visade sig vara ett framtida arbetsområde för studenterna kan tolkas på flera sätt. En möjlig tolkning av varför dagens socionomstudenter intresserar sig för att arbeta med barn och unga kan vara att det under de senare åren skapats en viss tradition inom yrkeskåren om att området, jämte försörjningsstöd, är en inkörsport för nyexaminerade. Dellgran och Höjer (2005, s. 258) menar exempelvis att barn och ungdom sedan 1990 är det arbetsområde dit majoriteten av nyexaminerade börjar sina socionomkarriärer. Vidare pekar Tham (2014) på att Sveriges barn- och ungdomsförvaltningar, på grund av svårigheter att rekrytera erfaren personal, anställer nyexaminerade socionomer för arbete med barn och ungdomsärenden. Det kan med andra ord snarare handla om en närmast given väg att gå än ett aktivt val. En annan, och mindre komplex, tolkning är att ett arbete med barn och unga anses attraktivt utifrån att det helt enkelt anses vara ett intressant arbetsområde med intressanta arbetsuppgifter. Det ena tolkningen behöver dock inte utesluta den andra.

Denna studies resultat visade, som tidigare nämnts, att det område som studenterna i minst utsträckning uppgav för ett framtida arbete var äldreområdet. Detta är en rangordning som överensstämmer med tidigare forskning (Dellgran & Höjer, 2005) och som där förklaras utifrån områdets låga status. En egen reflektion i detta är att äldreområdet, även i samhället i stort, idag är något som tenderar att hamna lägre på statuslistan och gruppen äldres intressen tar sällan den största platsen inom samhällets dagordning. Att huvudområdet äldre i minst utsträckning uppgivits av studenterna i denna studie kan därför möjligen sägas spegla ett större, mer samhälleligt fenomen.

Kunskap

I detta avsnitt tolkas och analyseras det resultat som berör studenternas kunskap. Detta i syfte att få en bild av vilka faktorer som varit bidragande till studenternas intentioner och attityder. Först presenteras tolkningar och analyser gällande vilka kunskapskällor som varit bidragande. Efter detta presenteras tolkningar och analyser av studenternas självupplevda grad av kunskap i relation till de olika kunskapskällorna. Detta i syfte att undersöka vilka faktorer som varit bidragande till studenternas självupplevda kunskap om socialtjänsten som arbetsgivare.

Faktorer som bidragit till studenternas kunskap

Resultatet visade att studenterna uppgivit utbildning och studiekamrater som primär källa till deras kunskap om socialtjänsten som arbetsgivare. Detta resultat kan knytas an till studiens teoriavsnitt, och förklaringen om socialisationsprocesser. Att utbildning för studenterna upplevts som en stor kunskapskälla stämmer överens med Berglunds (2001, s. 148) förklaring om att aspekter inom den sekundära socialisationsprocessen, och framförallt utbildning, har en central roll i utvecklandet av attityder till arbete.

Efter utbildning visade sig massmedia vara den faktor studenterna uppgav som näst största källan till kunskap, även detta en ingrediens i den sekundära socialisationen. En egen reflektion kring detta är att resultatet i sig kan ses som väntat då massmedia idag upplevs ta en väsentlig plats i samhället. Vilka former av medierapporteringar studenterna tagit del av är svårt att veta. Med andra ord kan vi inte säga huruvida bilden studenterna fått av socialtjänsten genom massmedia är positiv eller negativ. I Larsens (2000, s. 66-68) studie visades dock på att medias rapporteringar om kommunala verksamheter som socialtjänsten, återkommande handlar om brister i arbetsmiljö, stress och sjukskrivningar, mobbning, rekryteringssvårigheter samt hot och våld. Larsen (ibid, s. 85) menar sammanfattande att medias bild av kommunerna är övervägande dystert och negativt. Med denna information som grund, kan resultatet vidare knytas an till studiens teoriavsnitt och attityders funktioner.

Attityder har för människan en instrumentell funktion, innebärande att attityder styr människan mot sådant som ger belöning och bort från sådant som inte upplevs önskvärt. Utifrån detta är det intressant att fråga sig huruvida massmedia haft en negativ inverkan på studenternas attityder och intentioner att söka sig till socialtjänsten som framtida arbetsgivare. Utförda sambandsanalyser visade att studenterna som såg socialtjänsten som ett förstahandsval i mindre utsträckning, än de som inte såg det som ett förstahandsval, hade tagit del av medias rapporteringar. De som inte såg socialtjänsten som ett förstahandsval hade i sin tur i högre grad fått kunskap från media och tenderade att ha en mer negativ uppfattning om socialtjänsten generellt. Utifrån detta resultat kan en tolkning göras om att medias rapporteringar, som enligt Larsen (2000) är negativa, även är bidragande till studenternas negativa uppfattning.

Resultatet gällande hur studenterna fått sin kunskap visade vidare att en liten andel studenter uppgivit att de fått kunskap genom arbete inom socialtjänsten. Som tidigare nämnt i studiens teoriavsnitt skapas attityder delvis genom direkt erfarenhet (Ekehammar, 2005, s. 276-278). Utifrån denna direkta erfarenhet bildas således positiva eller negativa attityder. Givet resultatet är det därför endast en liten andel av studenterna som byggt sina attityder på direkt erfarenhet. De studenter som såg socialtjänsten som ett förstahandsval hade i större utsträckning, än de som inte såg det som ett förstahandsval, fått kunskap genom arbete inom socialtjänsten. De individer som såg socialtjänsten som ett förstahandsval tenderade även att ha en mer positiv uppfattning av socialtjänsten. Ur detta synsätt skulle den direkta erfarenheten kunna tolkas ha haft en viss positiv inverkan på studenternas attityder till socialtjänsten samt deras vilja att arbeta där.

Resultatet visade vidare att en fjärdedel av studenterna svarat att de fått kunskap om socialtjänsten i egenskap av anhörig, närstående eller klient. Detta kopplat till nämnda teoretiska utgångspunkt som innebär att vissa av studenterna, i egenskap av klient, kan ha fått kunskap genom direkt erfarenhet. Samma grupp kan också, i egenskap av anhörig eller närstående fått kunskap genom den så kallade modellinläringen. Det vill säga det som i teoriavsnittet förklaras som kunskap genom observation av hur någon annan agerar mot ett specifikt objekt (Ekehammar, 2005, s. 276-278). I detta fall skulle det kunna vara att studenterna skapat sina attityder utifrån hur anhöriga eller närstående till studenterna blivit bemötta och/eller fått stöd från socialtjänsten. Vid sambandsanalys visades vidare att de studenter som uppgivit att de inte såg socialtjänsten som ett förstahandsval av arbetsgivare i större utsträckning uppgivit att de fått kunskap i egenskap av klient, anhörig eller närstående. Detta kan tolkas som att majoriteten av de som själva, eller vars närstående, fått stöd av socialtjänsten i lägre grad såg socialtjänsten som en målarbetsgivare.

Resultatet av sambandsanalyserna visade vidare att det, utifrån ålder, fanns vissa skillnader i vilka faktorer som varit bidragande till studenternas kunskap. Studenter i den äldre åldersgruppen, mellan 26 – 51 år, hade i större utsträckning fått kunskap i egenskap av anhörig, närstående eller klient. Studenterna i den äldre åldersgruppen hade även i större utsträckning uppgivit att de fått kunskap genom eget arbete inom socialtjänsten. Den äldre gruppen kan således tolkas ha mer direkt erfarenhet av socialtjänsten än den yngre. Båda dessa resultat anser vi vara relativt logiska då en person som levtt längre också haft längre tid på sig att bli en anhörig eller en klient som på olika sätt får kontakt med socialtjänsten. Gruppen med fler levnadsår bakom sig har också kunnat arbeta under fler år, så som inom socialtjänsten.

Studenternas egenskattade kunskap

För att få en ytterligare bild av vad studenterna byggde sina attityder på undersöktes i vilken grad de själva ansåg sig ha kunskap om socialtjänsten som arbetsgivare. Vår reflektion kring detta är att egenskattad kunskap är komplex att undersöka, då det ger en subjektiv och relativ bild över graden kunskap. Det vill säga att vad som definieras som kunskap för en person kan vara något annat för en

annan. Dock valdes detta ändå att undersökas då det ansågs vara relevant för att få en uppfattning om i vilken utsträckning studenterna såg sina attityder som byggda på reell kunskap eller mer lösa idéer.

Resultatet visade att majoriteten av studenterna ansåg sig ha en viss grad av kunskap om socialtjänsten som framtida arbetsgivare. Utifrån vår tolkning tyder detta på att studenterna också ansåg sig ha en viss grund för de svar de uppgivit om socialtjänsten som arbetsgivare. Resultatet visade dock även att cirka 20 procent av studenterna ansåg sig ha låg kunskap eller ingen kunskap. Det var med andra ord en andel av studenterna som inte såg sig ha någon direkt kunskap om vad som skulle kunna ses som en stor potentiell arbetsgivare för dem. Att cirka 20 procent uppgivit att de inte alls eller i låg grad har kunskap om socialtjänsten som arbetsgivare kan vidare tolkas som att cirka en femtedel av studenterna själva upplevde att de saknade grunder för hur de svarat gällande socialtjänsten som framtida arbetsgivare. Resultatet av sambandsanalyserna visade exempelvis att studenterna som inte kunde tänka sig att arbeta inom socialtjänsten tenderade att skatta sin kunskap som hög. Av studenterna som kunde tänka sig att arbeta inom socialtjänsten fanns snarare större spridning. Utifrån detta kan resultatet tolkas som studenterna, som inte kunde tänka sig socialtjänsten som framtida arbetsgivare, även ansåg sig bygga detta ställningstagande på goda kunskapsgrunder.

Den främsta kunskapskällan för alla studenter, oavsett kunskapsgrad, var utbildning och studiekamrater. Utbildningen kan således tolkas ha varit en faktor som bidragit till studenternas kunskap, men i olika grad, samt att utbildningen haft en stor inverkan på studentgruppen i sin helhet. De studenter som skattade sin kunskap som hög hade i allmänhet tagit del av samtliga kunskapskällor i större utsträckning. De som uppgivit att de hade en låg grad av kunskap hade istället tagit del av framförallt två kunskapskällor, vilka var utbildningen samt massmedia. Detta kan tolkas som att ju mer kunskap studenterna ansåg sig ha desto fler olika kunskapskällor hade de också tagit del av.

Den direkta erfarenheten genom vilken en individ skapar attityder genom egen erfarenhet visade sig, sett till gruppen i sin helhet, vara låg. Det var med andra ord få studenter som byggde sina attityder, kunskap och intentioner, på egna faktiska erfarenheter av attitydobjektet socialtjänsten. Studenterna med hög grad av kunskap hade dock i större utsträckning fått kunskap än övriga genom arbete inom socialtjänsten och i egenskap av närstående, anhörig eller klient. Studenterna med varken hög eller låg kunskap, samt låg kunskap hade i ingen eller låg grad tagit del av dessa kunskapskällor. Detta kan tolkas som att direkt erfarenhet av socialtjänsten även bidragit till en högre självupplevd grad av kunskap.

Slutsatser

Syftet med denna studie var att undersöka socionomstudenters attityder till socialtjänsten som framtida arbetsgivare. Studiens frågeställningar besvaras kortfattat i tur och ordning nedan.

- **Vad anser studenterna är viktigt att en arbetsgivare kan erbjuda samt vilka attityder har de till arbete?**

De kvaliteter studenterna ansåg vara viktigast att en arbetsgivare kan erbjuda var *möjlighet att hjälpa andra, god arbetsmiljö* samt *trygg anställning*. Vidare visade sig den altruistiska attityden vara den mest betonade inom gruppen, följt av den materialistiska och den individualistiska. Den altruistiska attityden visade sig vara lika betonad bland männen som bland kvinnorna.

- **Hur väl överensstämmer studenternas attityder till arbete och uppfattning om ett attraktivt arbete med hur de uppfattar socialtjänsten som framtida arbetsgivare?**

Resultatet visade att socialtjänsten, enligt studenterna, inte kan erbjuda någon av kvaliteterna i den utsträckning som de ansågs vara viktiga. Kvaliteterna *ett arbete som är nyttigt för samhället* samt *möjligheten att arbeta självständigt* var de som bäst överensstämde gällande vad studenternas värderade högst och i vilken grad de ansåg att socialtjänsten kan erbjuda det. Den kvalitet som skiljde sig mest gällande viktighetsgrad respektive vad som ansågs kan erbjudas var *god arbetsmiljö*. Detta ansågs vara en av de viktigaste kvaliteterna som dock endast ansågs kunna erbjudas av socialtjänsten i mindre utsträckning. Studenternas attityder till arbete överensstämde med hur de rangordnat dem i förhållande till socialtjänsten. Den altruistiska var den mest betonade. Efter detta följde den materialistiska och den individualistiska. Attityderna ansågs dock inte i samma grad kunna mötas upp inom socialtjänsten i samma utsträckning som de förekom hos studentgruppen.

- **I vilken utsträckning ser studenterna socialtjänsten som framtida arbetsgivare?**

En större andel av studenterna uppgav att de kunde tänka sig att arbeta inom socialtjänsten efter avslutad utbildning. Dock uppgav över hälften av studenterna att de inte såg socialtjänsten som sitt förstahandsval av arbetsgivare. Vid sambandsanalys visades att studenterna som inte såg socialtjänsten som ett förstahandsval av arbetsgivare också hade en mer negativ uppfattning om densamme, medan de som så gjorde förhöll sig mer positiva. Gällande val av arbetsområde ansågs barn- och familj som det mest intressanta. Områden som ansågs vara minst intressanta var funktionshinder, hemlöshet och äldre. Intresset för äldreområdet visade sig vara lågt. Vidare visades att män i större utsträckning uppgav att de ville arbeta inom missbruks- och beroendevård samt hemlöshet. Kvinnor ville i sin tur i större utsträckning arbeta inom familjerätt.

- **Vilka faktorer har varit bidragande till studenternas uppfattningar om socialtjänsten som arbetsgivare?**

Den faktor som enligt studenterna varit mest bidragande till deras uppfattning om socialtjänsten som arbetsgivare var *utbildning och studiekamrater*. Efter denna var det *massmedia* som bidragit mest till deras uppfattning, följt av faktorn *vänner, familj eller släkt*. Båda sistnämnda svarsalternativen hade uppgivits av över hälften av studenterna. Vidare visades att de studenter som uppgivit att de fått kunskap i egenskap av anhörig, närstående eller klient i mindre utsträckning såg socialtjänsten som ett förstahandsval av arbetsgivare. Detta medan studenterna som uppgivit att de fått kunskap genom eget arbete inom socialtjänsten i större utsträckning såg det som ett förstahandsval.

Slutdiskussion

Syftet med denna studie var att undersöka socionomstudenters attityder till socialtjänsten som framtida arbetsgivare. I studiens inledande kapitel kan läsas om en socialtjänst som idag står inför utmaningar med att attrahera, rekrytera erfaren personal samt behålla den befintliga. Många socialsekreterare väljer idag att lämna socialtjänsten på grund av den rådande situationen. Att de som idag utbildar sig till socionomer i viss utsträckning väljer en karriär som socialsekreterare efter utbildningen, och även väljer att stanna, är därför av vikt. Detta då det är dessa studenter som i framtiden kan bli de erfarna socialsekreterarna. För att detta ska ske behöver socialtjänsten med andra ord först attrahera arbetskraft, sedan få dem att stanna kvar.

Resultatet visade till stor del på en hoppfull bild, då många studenter kunde tänka sig ett arbete inom socialtjänsten efter avslutad utbildning. Det verkar således som att det även i fortsättningen kommer att finnas nyexaminerad personal att tillgå, inom många av socialtjänstens arbetsområden. Dock såg studenterna, i mindre utsträckning, socialtjänsten som ett förstahandsval. Att studenterna kunde tänka sig att arbeta inom socialtjänsten, men i mindre utsträckning såg det som ett förstahandsval, behöver inte vara ett problem. Dock skulle det kunna ses som problematiskt om det påverkar socialtjänstens möjligheter att rekrytera och behålla studenterna. Att en större andel uppgav att de inte såg socialtjänsten som sitt förstahandsval skulle, ur den synvinkeln, kunna tolkas som att andra arbetsgivare är att föredra före socialtjänsten.

Utifrån att de flesta av de olika kvaliteterna i ett arbete i relativt hög grad ansågs kunna erbjudas inom socialtjänsten bör kunna sägas att studien visar ett positivt resultat. Studenterna ansåg det vara av vikt att få hjälpa andra och göra nytta för samhället, detta var också kvaliteter de trodde möjliggörs i ett arbete inom socialtjänsten. På så sätt kan resultatet sägas visa en ”perfect match”. Dock visar resultatet, mer övergripande, att socialtjänsten inte riktigt lever upp till studenternas tankar om ett attraktivt arbete. Att vara en attraktiv arbetsgivare för potentiell och anställd personal är, som tidigare nämnts, av vikt för att behålla den. Om studenterna börjar på socialtjänsten för att det ses som en lärorik inkörsport, snarare än en attraktiv arbetsgivare, kan det tänkas att studenterna, liksom forskningen beskriver, även väljer att lämna. Då studenterna anser sig fått en tillräcklig grogrund skapas möjligen andra motiv för arbetet, som socialtjänsten eventuellt inte kan erbjuda. Grunden i det sociala arbetet, att hjälpa andra och utföra ett arbete som är nyttigt för samhället, kan idag erbjudas även av privata aktörer. Därför är det av vikt att de kommunala arbetsgivarna visar att de kan erbjuda sådant som framtidens socionomer anser är viktigt i ett arbete.

Under uppsatsskrivandet har ett antal frågor väckts gällande dagens organisation inom det sociala arbetet samt vilka konsekvenser det får för dess arbetskraft. Forskningsrapporter om socialsekreterares arbetsvillkor är inte svåra att finna och den största andelen skildrar en verklighet av höga ärendemängder, stress och hög personalomsättning. Den yrkeskår som ska bistå utsatta individer i samhällets är idag på sina håll själva en utsatt grupp och upplever i vissa fall även psykiska besvär. I

detta väcktes också den naturliga följdfrågan: Men brukarna då? Vad får situationen inom dagens socialtjänst för konsekvenser för dess brukare?

Denna studies resultat visade att områden som hemlöshet och äldre rangordnas lägst av studiens socionomstudenter. En rangordning som följer en statusordning som även återfinns inom yrkeskåren. Detta är vidare en bild som kan urskiljas inom samhället i stort då äldre, generellt sett, kan ses bland de lägst prioriterade grupperna. I olika mediala sammanhang beskrivs hur samhället står inför en utmaning då landets allt äldre befolkning är betydligt fler än andelen yngre som kan stå för deras omsorg. Dock visar både denna studie samt tidigare forskning att intresset för att arbeta med de äldre är svalt. Enligt denna studie var utbildningen den största kunskapskällan gällande socialtjänsten som arbetsgivare. Med andra ord bör utbildningen ha stora möjligheter att inverka på socionomstudenternas attityder gällande intresseområden i sitt kommande arbete. Således skulle utbildningen kunna ta en viktig roll i att försöka bryta dessa väletablerade statushierarkier för att på så sätt inspirera kommande socionomer till områden där de behövs mest. Studien visade vidare att den direkta erfarenheten gällande socialtjänsten var låg. Få studenter hade själva arbetat inom socialtjänsten vilket innebär att deras uppfattningar byggde på sådant de läst eller hört. Även här kan utbildningen tänkas göra en ytterligare skillnad genom att öka socionomstudenters direkta erfarenhet av vad som kan ses som en av yrkeskårens primära arbetsgivare. Idag har socionomutbildningarna en praktikperiod inom vilken studenterna erhåller erfarenhet från, som oftast, en och samma verksamhet. En ytterligare praktikperiod skulle inte bara vara en relevant förberedelse inför studenternas arbetsliv. Den skulle också kunna fylla funktionen genom att ge möjlighet till inblick i områden som prioriteras lägre för att kunna ge en bild, som inte bygger på lösa uppfattningar utifrån låg status.

Självfallet kan studenternas upplevelser av socialtjänsten förändras då de möter socialtjänsten vid en eventuell anställning. Studiens resultat visade, som tidigare nämnts, att studenterna i låg utsträckning hade fått kunskap genom egen arbetserfarenhet inom socialtjänsten. Bilden är således i viss grad baserad på fördomar och bilder som inte är testade mot verkligheten. I vilken grad socialtjänsten, i realiteten, kan erbjuda studenterna det de söker blir dock viktigt den dag de tar steget ut i yrket.

Genom denna studie kan socialtjänsten i Stockholm få en bild av vilka tankar deras kommande arbetskraft har. Det är dock av vikt att se socialtjänsten som den politiskt styrda organisation den är. På grund av budgetrestriktioner är olika socialkontors egna möjligheter till att styra sådant som lönesättningar, bemanning och antalet ärendemängder således begränsade. Därför måste förändring även göras på politisk nivå. Kan socialtjänsten, när studenterna möter verkligheten, erbjuda det som studenterna tycker är viktigt ökar chanserna att de stannar kvar. Och således i framtiden blir de erfarna socialsekreterarna.

Förslag på fortsatt forskning

För fortsatt forskning efter denna studie har en nyfikenhet väckts kring var samma respondentgrupp befinner sig om tre år, då de avslutat sin utbildning och tagit klivet ut i arbetslivet. I vilken utsträckning blev socialtjänsten studenternas första arbetsgivare? Söker de sig till de områden som de nu, i mitten av sin utbildning, ansåg vara mest intressanta? Eventuellt skulle uppföljningen också kunna göras kvalitativt, bland en mindre grupp av respondenterna, för att få en närmare inblick i hur de upplevt sitt första år som socionomer. Hur upplever respondenterna arbetsmiljön som de enligt denna studie värderat högst? Hur hanterar de eventuella motstridigheter? Har de fått en mer positiv eller negativ uppfattning av socialtjänsten som arbetsgivare?

Referenslista

- Andersson, L., & Nilsson, J. (2005). *Attityder till arbete. En studie om studenters attityder till arbete om Luleå kommun som arbetsgivare*. (Examensarbete, Luleå tekniska universitet, Institutionen för arbetsvetenskap). Från <http://epubl.ltu.se/1402-1781/2005/11/LTU-CDUPP-0511-SE.pdf>
- Angelöw, B., & Jonsson, T. (2000). *Introduktion till socialpsykologi*. (2. rev. uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Astvik, W., & Melin, M. (2013). Överlevnadsstrategier i socialt arbete: Hur påverkar copingstrategier kvalitet och hälsa?. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 19(4), 61-73. Från <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:732846/FULLTEXT01.pdf>
- Berglund, T. (2001). *Attityder till arbete i Västeuropa och USA: teoretiska perspektiv och analyser av data från sex länder*. (Doktorsavhandling, Göteborgs universitet, Sociologiska institutionen.)
- Dellgran, P. (2011). Vad händer med professionen, klienterna och socialtjänsten? Sker det en flykt från fattigdomsarbete? I *Far väl välfärden? Socialtjänsten i framtiden*. Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS). s. 30-38. Från http://www.forte.se/upload/dokument/konferenser/2011/FAS-Far_val_till_valfarden.pdf
- Dellgran, P., & Höjer, S. (2005). Rörelser i tiden. Professionalisering och privatisering i socialt arbete. *Socialvetenskaplig Tidskrift*, (2-3), 246-267. Från <http://svt.forsa.nu/Documents/Forsa/Documents/Socialvetenskaplig%20tidskrift/Artiklar/2005/>
- Borg, E. & Westerlund, J. (2006). *Statistik för beteendevetare*. (1. uppl.). Stockholm: Liber.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2. rev. uppl.). Malmö: Liber.
- Byström, J. & Byström, J. (2011). *Grundkurs i statistik*. (7. rev. uppl.). Stockholm: Natur & kultur.
- Djurfeldt, G., Larsson, R., & Stjärnhagen, O. (2010). *Statistisk verktygslåda 1: samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. (2. uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Ejlertsson, G. (2014). *Enkäten i praktiken: en handbok i enkätmetodik*. (3. rev. uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Ekehammar, B. (2005). *Socialpsykologi*. I P. Hwang, I. Lundberg, J. Rönnerberg, & A-C. Smedler (Red.), *Vår tids psykologi*. (s. 275-317). Stockholm: Natur och Kultur.
- Fortunato, V., Dellgran, P., & Höjer, S. (2007). Exploring the future of social work. Motives and attitudes among Italian and Swedish social work students. In Frost, E. & Freitas, M.J. *Social Work Education in Europe* (pp. 149-166). Rom: Carocci.
- Goldthorpe, J.H. (red.) (1968). *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kjeldsen, M. A. (2013). Dynamics of public service motivation: Attraction–selection and socialization in the production and regulation of social services. *Public Administration Review*, 74(1), 101-112. Hämtad från databasen PsycINFO with Full Text.
- Larsen, T. (2000). *Kommunerna som arbetsgivare*. (1. uppl.). Göteborg: Förvaltningshögsk., Univ.
- Lewenhaupt, A. (u.å.). Socialsekreterare. I *Nationalencyklopedin*. Hämtad 12 februari, 2015, från <http://www.ne.se/>

- Myers, D.G., & Twenge, J.M. (2013). *Social psychology*. (11th ed.). New York: McGraw-Hill Higher Education.
- Ng, E. S. W., & Gossett, C. W. (2013). Career choice in Canadian public service: An exploration of fit with the millennial generation. *Public Personnel Management*, 42(3), 337-358. doi:10.1177/0091026013495767
- Novus, Akademikerförbundet SSR. (2012). *Bilaga. Kartläggning socialsekreterare Stockholm*. Stockholm: Novus, Akademikerförbundet SSR. Från https://www.akademssr.se/getfile/1398/120102_Novus+kartl%C3%A4ggning+av+socialsekreterare_Sweden.pdf
- Novus, Akademikerförbundet SSR. (2015). *Bilaga. Kartläggning socialsekreterare 2014*. Stockholm: Novus, Akademikerförbundet SSR. Från <https://www.akademssr.se/getfile/2225/Novus%20pdf%20SocSek%202014.pdf>
- Papadaki, V. (2001). Studying social work: choice or compromise? Students' views in a social work school in Greece. *Social Work Education*, 20(1), 137-147. doi:10.1080/02615470020028436
- Persson, I. (u.å). Förvärvsarbete. I *Nationalencyklopedin*. Hämtad 28 maj, 2015, från <http://www.ne.se/>
- Rosén, A.-S. (u.å.). Attityd. I *Nationalencyklopedin*. Hämtad 3 juni, 2015, från <http://www.ne.se/>
- Sohlberg, P., & Sohlberg, B. (2013). *Kunskapens former: vetenskapsteori och forskningsmetod*. (3. komp. och utök. uppl.). Stockholm: Liber.
- Statistiska centralbyrån (SCB). (2014a). *Trender och Prognoser 2014: befolkningen, utbildningen, arbetsmarknaden med sikte på år 2035*. Stockholm: Statistiska centralbyrån (SCB). Från http://www.scb.se/sv/_Hitta-statistik/Publiceringskalender/Visa-detaljerad-information/?publobjid=21666+
- Statistiska centralbyrån (SCB). (2014b). *Arbetskraftsbarometern 2014: Utsikterna på arbetsmarknaden för 71 utbildningar*. Stockholm: Statistiska centralbyrån (SCB). Från http://www.scb.se/sv/_Hitta-statistik/Publiceringskalender/Visa-detaljerad-information/?publobjid=22779
- SFS 2003:460. *Lag om etikprövning av forskning som avser människor*. Hämtad 2 mars, 2015, från Riksdagen, <http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=3911&bet=2003:460>
- Socialstyrelsen. (u.å.). *Socialtjänst*. Hämtad 9 mars, 2015, från Socialstyrelsen, <http://www.socialstyrelsen.se/socialtjanst>
- Sveriges Kommuner och Landsting. (2013). *Jobb som gör skillnad: vad tycker unga om välfärdens yrken?*. Stockholm: Sveriges Kommuner och Landsting. Från <http://webbutik.skl.se/bilder/artiklar/pdf/7164-900-3.pdf>
- Tham, P. (2007). Why are they leaving? Factors affecting intention to leave among social workers in child welfare. *British Journal of Social Work*, 37(7), 1225-1246. doi:10.1093/bjsw/bcl054
- Tham, P. (2014). *Prövning och profession – en kunskapsöversikt om arbetsbelastning i socialtjänsten*. Stockholm: Vision. Från <http://mb.cision.com/Public/1167/9576420/b475311a7b514c43.pdf>

- Tham, P., & Lynch, D. (2014). Prepared for Practice? Graduating Social Work Students' Reflections on Their Education, Competence and Skills. *Social Work Education: The International Journal*, 33(6), 704-717. doi:10.1080/02615479.2014.881468
- Trost, J. (2012). *Enkätboken*. (4. rev. och utök. uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet. Från <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>
- Vetenskapsrådet. (2011). God forskningssed. Vetenskapsrådets rapportserie 1:2011. Från <https://publikationer.vr.se/produkt/god-forskningssed/>

Bilaga 1 – Enkät



Enkät om socionomstudenters attityder till socialtjänsten som framtida arbetsgivare.

Enkäten Du har framför dig utgör en del av en c-uppsats. Vi som utför studien går termin 6 på socionomprogrammet vid Ersta Sköndal högskola. Studiens syfte är att undersöka socionomstudenters attityder till socialtjänsten som framtida arbetsgivare.

Studien riktar sig till socionomstudenter på termin 4 vid Stockholms universitet, Södertörn högskola samt Ersta Sköndal högskola. Av denna anledning skulle vi vara tacksamma om Du vill fylla i denna enkät.

Det är frivilligt att delta i studien och Du kan när som helst avbryta din medverkan. Dina svar kommer hanteras konfidentiellt och kommer endast användas för denna studie. Efter att studien genomförts kommer enkäter, kodfiler och dataset förstöras. Du som svarar är även anonym då de uppgifter Du lämnar ej kan kopplas till dig.

Enkäten tar mellan 3 och 5 minuter att besvara.

Om Du önskar att ta del av studiens resultat, hör gärna av dig till oss via våra kontaktuppgifter nedan.

Riv gärna av och behåll denna framsida.

Tack för din medverkan!

Anna Segerberg och Susanne Holmström

Kontaktuppgifter:

anna.segerberg@student.esh.se

susanne.holmstrom@student.esh.se

1. Kön

- ☐ Kvinna
☐ Man
☐ Annat

2. Hur gammal är Du? _____**3. På vilken skola studerar Du?**

- ☐ Stockholms universitet
☐ Ersta Sköndal högskola
☐ Södertörn högskola

4. Hur viktigt är det för dig att en framtida arbetsgivare kan erbjuda dig följande?

Sätt kryss för det alternativ som stämmer bäst överens med din uppfattning.

	Mycket viktigt	Viktigt	Varken eller	Inte särskilt viktigt	Inte alls viktigt
Personlig utveckling	☐	☐	☐	☐	☐
Hög lön	☐	☐	☐	☐	☐
Möjlighet att styra dina arbetstider	☐	☐	☐	☐	☐
Goda karriärmöjligheter	☐	☐	☐	☐	☐
Trygg anställning	☐	☐	☐	☐	☐
Ett arbete som är nyttigt för samhället	☐	☐	☐	☐	☐
God arbetsmiljö	☐	☐	☐	☐	☐
Möjlighet att hjälpa människor	☐	☐	☐	☐	☐
Trevliga arbetskamrater	☐	☐	☐	☐	☐
Stimulerande arbetsuppgifter	☐	☐	☐	☐	☐
Möjlighet att arbeta självständigt	☐	☐	☐	☐	☐

Observera att enkätfrågorna fortsätter på baksidan av denna sida!

5. I vilken grad tror Du att socialtjänsten som arbetsgivare kan erbjuda dig följande?

Sätt kryss för det alternativ som stämmer bäst överens med din uppfattning.

	I hög grad	I viss grad	I varken hög eller låg grad	I låg grad	Inte alls
Personlig utveckling	☐	☐	☐	☐	☐
Hög lön	☐	☐	☐	☐	☐
Möjlighet att styra dina arbetstider	☐	☐	☐	☐	☐
Goda karriärmöjligheter	☐	☐	☐	☐	☐
Trygg anställning	☐	☐	☐	☐	☐
Ett arbete som är nyttigt för samhället	☐	☐	☐	☐	☐
God arbetsmiljö	☐	☐	☐	☐	☐
Möjlighet att hjälpa människor	☐	☐	☐	☐	☐
Trevliga arbetskamrater	☐	☐	☐	☐	☐
Stimulerande arbetsuppgifter	☐	☐	☐	☐	☐
Möjlighet att arbeta självständigt	☐	☐	☐	☐	☐

6. Ta ställning till följande påståenden:

Sätt kryss för det svarsalternativ som stämmer bäst överens med din uppfattning.

	Instämmer helt	Instämmer delvis	Varken eller	Tar avstånd	Tar starkt avstånd
Ett arbete är bara ett sätt att tjäna pengar – inget mer	☐	☐	☐	☐	☐
Jag skulle uppskatta att ha ett arbete även om jag inte behövde pengarna.	☐	☐	☐	☐	☐

7. Kan Du tänka dig att arbeta inom socialtjänsten efter avslutad utbildning?

☐ Ja

☐ Nej —————> Om du svarat **nej**, vänligen fortsätt till fråga 10.

8. Vilka huvudområden tänker Du idag att Du söker dig till efter färdig utbildning?

(Flera svarsalternativ är möjliga)

☐ Barn och familj

☐ Ekonomiskt bistånd

☐ Funktionshinder

☐ Hemlöshet

☐ Missbruk- och beroende

☐ Vålds- och brottsrelaterade frågor

☐ Äldre

☐ Familjerätt

9. Ser Du socialtjänsten som ditt förstahandsval av arbetsplats vid avslutad utbildning?

☐ Ja

☐ Nej

10. Arbetar någon i din nära omgivning (exempelvis familj, släkt eller vänner) inom socialtjänsten?

☐ Ja

☐ Nej

11. I vilken grad anser Du att Du har kunskap om socialtjänsten som arbetsgivare?

Sätt kryss för det svarsalternativ som stämmer bäst överens med din uppfattning.

I hög grad

☐

I viss grad

☐

I varken hög
eller låg grad

☐

I låg grad

☐

Inte alls

☐

Observera att enkätfrågorna fortsätter på baksidan av denna sida!

12. Hur har Du fått kunskap om socialtjänsten som arbetsgivare?

(Flera svarsalternativ är möjliga)

- ☐ Genom vänner, familj eller släkt
- ☐ Genom massmedia (TV, radio, tidningar, internet)
- ☐ Genom arbete inom socialtjänsten
- ☐ Genom kontakt i egenskap av anhörig, närstående eller klient
- ☐ Genom utbildningen och studiekamrater

Om Du fått kunskap på annat sätt, vilket är i sådant fall detta?

13. Hur är din uppfattning om socialtjänsten som arbetsgivare?

Sätt ett kryss för det svarsalternativ som stämmer bäst överens med din uppfattning.

Mycket positiv

Positiv

Varken eller

Negativ

Mycket negativ

☐☐☐☐☐

Stort tack för din medverkan!

Bilaga 2 - Statistiska beräkningar

Tabell 4. Medelvärde för kvaliteterna inklusive standardavvikelse (sd) och antalet svar (n), uppdelat per fråga.

	FRÅGA	
	Vad är viktigt för dig i ett kommande arbete?	Vilken grad tror du att socialtjänsten erbjuda dig följande?
KVALITET		
Personlig utveckling	4,56	3,74
n	147	144
sd	0,66	0,78
Hög lön	3,75	2,65
n	147	144
sd	0,85	0,84
Möjlighet att styra arbetstider	3,74	2,83
n	145	145
sd	0,84	0,95
Goda karriärmöjligheter	4,03	3,45
n	147	146
sd	0,89	0,81
Trygg anställning	4,68	4,17
n	147	144
sd	0,56	0,73
Ett arbete som är nyttigt för samhället	4,56	4,30
n	145	146
sd	0,61	0,67
God arbetsmiljö	4,71	3,20
n	147	146
sd	0,50	1,02
Möjlighet att hjälpa andra människor	4,71	4,19
n	147	145
sd	0,51	0,71
Trevliga arbetskamrater	4,39	3,64
n	147	146
sd	0,66	0,80
Stimulerande arbetsuppgifter	4,57	3,64
n	147	146
sd	0,55	0,85
Möjlighet att arbeta självständigt	3,79	3,68
n	147	146
sd	0,82	0,88

Tabell 5. Ordagrann presentation av öppna svar

Fråga 12. Om Du fått kunskap på annat sätt, vilket är i sådant fall detta?	n
Genom mitt arbete som samordnare för ett LSS-korttidsborende har jag mkt kontakt med socialtjänsten.	1
Genom arbete inom stadsmissionen, Unga Station	1
Genom mitt arbete på ett stödboende där vi tar emot placeringar från socialtjänsten	1
	3

Tabell 6. Fördelning skalor för attitydindex allmän attityd till arbete, i procent, samt medelvärde (m), standardavvikelse (sd) per attityd och antal respondenter (n)

	ATTITYD			
	Altruistisk	Materialistisk	Individualistisk	Instrumentell
0	0	,7	,7	17,2
1	0	2,0	0	24,1
2	0	,7	1,4	24,8
3	0	5,4	2,8	15,9
4	1,4	7,5	15,2	7,6
5	4,1	17,0	29,0	6,2
6	17,2	33,3	29,7	4,1
7	20,7	23,1	13,1	0,0
8	56,6	10,2	8,3	0,0
m	7,27	5,78	5,52	2,08
sd	0,98	1,56	1,36	1,62
n	145	147	145	145
N	147	147	147	147

Tabell 7. Fördelning skalor för attitydindex socialtjänsten, i procent, samt medelvärde (m), standardavvikelse (sd) per attityd och antal respondenter (n)

	ATTITYD		
	Altruistisk	Materialistisk	Individualistisk
0	0	,0	,0
1	0	,7	1,4
2	,7	13,2	9,0
3	,7	16,7	15,2
4	5,5	34,0	25,5
5	6,2	18,8	20,7
6	40,7	14,6	18,6
7	21,4	2,1	9,0
8	24,8	0,0	,7
m	6,49	4,09	4,50
sd	1,20	1,31	1,51
n	145	144	145
N	147	147	147

Tabell 8. Medelvärde per kön och attitydindex allmän attityd till arbete, samt standardavvikelse (sd) per attityd och antal respondenter (n)

		ATTITYD			
Kön		Altruistisk	Materialistisk	Individualistisk	Instrumentell
Kvinna		7,29	5,94	5,60	1,94
	sd	0,97	1,47	1,35	1,59
	n	119	121	119	120
Man		7,21	5,21	5,13	2,65
	sd	1,06	1,64	1,42	1,53
	n	24	24	24	23

Tabell 9. Medelvärde per åldergrupp och attitydindex allmän attityd till arbete, samt standardavvikelse (sd) per attityd och antal respondenter (n)

		ATTITYD			
Ålderskategori		Altruistisk	Materialistisk	Individualistisk	Instrumentell
Yngre - 20-25 år	m	7,37	5,81	5,27	2,13
	sd	0,97	1,54	1,37	1,56
	n	84	85	84	84
Äldre - 26-51 år		7,12	5,74	5,90	1,98
	s	0,99	1,61	1,27	1,72
	n	60	61	60	60

Tabell 10. Medelvärde per kön och attitydindex socialtjänsten, samt standardavvikelse (sd) per attityd och antal respondenter (n)

		ATTITYD		
Kön		Altruistisk	Materialistisk	Individualistisk
Kvinna		6,49	3,97	4,49
	sd	1,21	1,28	1,47
	n	119	118	119
Man		6,63	4,75	4,75
	sd	1,06	1,29	1,65
	n	24	24	24

Tabell 11. Medelvärde per åldergrupp och attitydindex socialtjänsten, samt standardavvikelse (sd) per attityd och antal respondenter (n)

		ATTITYD		
Ålderskategori		Altruistisk	Materialistisk	Individualistisk
Yngre - 20-25 år		6,41	4,12	4,61
	sd	1,36	1,39	1,59
	n	83	83	83
Äldre - 26-51 år		6,54	4,08	4,45
	sd	1,07	1,26	1,44
	n	61	60	61

Bilaga 3 – Bivariat analys

I denna bilaga presenteras resultatet av de bivariata analyser som i löptext presenterats i studiens resultatdel, gällande studiens bakgrundsvariabler ålder och kön. Tabell 1, 5 och 9 visar på resultaten av χ^2 -testens resultat i relation till de olika bakgrundsvariablerna. I de fall χ^2 -test visat på statistisk signifikans har även svarsfördelningen presenterats separata i form av korstabeller.

Tabell 3. Resultat χ^2 -test för hur viktig kvaliteterna i ett arbete är för studenterna mot kön och ålder.

Pearson Chi-Square Tests			
		Kön	Ålder
Personlig utveckling	Chi-square	5,922	2,176
	df	2	2
	Sig.	,052 ^{a,b}	,337 ^{a,b}
Hög lön	Chi-square	1,691	2,540
	df	2	2
	Sig.	,429 ^a	,281
Möjlighet att styra arbetstider	Chi-square	,293	17,986
	df	2	2
	Sig.	,864	,000 [*]
Goda karriärmöjligheter	Chi-square	2,493	,708
	df	2	2
	Sig.	,287 ^{a,b}	,702 ^a
Tygg anställning	Chi-square	5,319	7,214
	df	2	2
	Sig.	,070 ^{a,b}	,027 ^{a,b,*}
Ett arbete som är nyttigt för samhället	Chi-square	,203	,274
	df	1	1
	Sig.	,652 ^a	,600 ^a
God arbetsmiljö	Chi-square	,625	,090
	df	1	1
	Sig.	,429 ^{a,b}	,764 ^a
Möjlighet att hjälpa andra människor	Chi-square	,213	,114
	df	1	1
	Sig.	,645 ^{a,b}	,735 ^a
Trevliga arbetskamrater	Chi-square	2,130	1,568
	df	2	2
	Sig.	,345 ^{a,b}	,457 ^{a,b}
Stimulerande arbetsuppgifter	Chi-square	,213	,476
	df	1	1
	Sig.	,645 ^{a,b}	,490 ^a
Möjlighet att arbeta självständigt	Chi-square	7,960	,819
	df	2	2
	Sig.	,019 ^{a,b,*}	,664 ^a

*. The Chi-square statistic is significant at the ,05 level.

a. More than 20% of cells in this subtable have expected cell counts less than 5. Chi-square results may be invalid.

b. The minimum expected cell count in this subtable is less than one. Chi-square results may be invalid.

Tabell 4. Korstabell, kön och möjlighet att arbeta självständigt. Fördelning i procent. (n = 145)

		Möjlighet att arbeta självständigt			Total
		Oviktigt	Varken eller	Viktigt	
Kön	Kvinna	1,7 %	31,4 %	66,9 %	100 %
	Man	12,5 %	37,5 %	50 %	100 %
Total		3,4 %	32,4 %	64,1 %	100 %

Tabell 5. Korstabell, ålder och kvaliteten möjlighet att styra arbetstider. Fördelning i procent. (n = 144)

		Möjlighet att styra arbetstider			Total
		Oviktigt	Varken eller	Viktigt	
Ålder	20 - 25 år	8,3 %	42,9 %	48,8 %	100 %
	26 - 51 år	3,3 %	13,3 %	83,3 %	100 %
Total		6,3 %	30,6 %	63,2 %	100 %

Tabell 6. Korstabell ålder och kvaliteten trygg anställning. Fördelning i procent. (n = 146)

		Trygg anställning			Total
		Oviktigt	Varken eller	Viktigt	
Ålder	20 - 25 år			100 %	100,0%
	26 - 51 år	1,6 %	6,6 %	91,8 %	100,0%
Total		,7 %	2,7 %	96,6 %	100,0%

Tabell 7. Resultat av χ^2 -test för i vilken grad socialtjänsten kan erbjuda studenterna kvaliteten mot kön och ålder.

Pearson Chi-Square Tests			
		Kön	Ålder
Personlig utveckling	Chi-square	,043	8,036
	df	2	2
	Sig.	,979 ^a	,018 [*]
Hög lön	Chi-square	10,536	,035
	df	2	2
	Sig.	,005 [*]	,983
Möjlighet att styra arbetstider	Chi-square	4,398	4,820
	df	2	2
	Sig.	,111	,090
Goda karriärmöjligheter	Chi-square	5,570	1,342
	df	2	2
	Sig.	,062	,511
Tygg anställning	Chi-square	,732	2,892
	df	2	2
	Sig.	,694 ^{a,c}	,235 ^a
Ett arbete som är nyttigt för samhället	Chi-square	,222	1,828
	df	2	2
	Sig.	,895 ^{a,c}	,401 ^{a,c}
God arbetsmiljö	Chi-square	1,391	1,018
	df	2	2
	Sig.	,499	,601
Möjlighet att hjälpa andra människor	Chi-square	,793	2,275
	df	2	2
	Sig.	,673 ^{a,c}	,321 ^a
Trevliga arbetskamrater	Chi-square	,964	4,227
	df	2	2
	Sig.	,618	,121 ^a
Stimulerande arbetsuppgifter	Chi-square	,303	12,623
	df	2	2
	Sig.	,859 ^a	,002 [*]
Möjlighet att arbeta självständigt	Chi-square	1,298	1,375
	df	2	2
	Sig.	,522	,503

*. The Chi-square statistic is significant at the ,05 level.

a. More than 20% of cells in this subtable have expected cell counts less than 5. Chi-square results may be invalid.

b. The minimum expected cell count in this subtable is less than one. Chi-square results may be invalid.

Tabell 8. Korstabell, kön och i vilken grad socialtjänsten tros kunna erbjuda kvaliteten erbjuda hög lön. Fördelning i procent. (n = 142)

		Hög lön			Total
		I låg grad	Varken eller	I hög grad	
Kön	Kvinna	50 %	36,4 %	13,6 %	100 %
	Man	33,3 %	25 %	41,7 %	100 %
Total		47,2 %	34,5 %	18,3 %	100 %

Tabell 9. Korstabell, kön och i vilken grad socialtjänsten tros kunna erbjuda kvaliteten personlig utveckling. Fördelning i procent. (n = 143)

		Personlig utveckling			Total
		I låg grad	Varken eller	I hög grad	
Ålder	20 - 25 år	6 %	24,1 %	69,9 %	100 %
	26 - 51 år	15 %	8,3 %	76,7 %	100 %
Total		9,8 %	17,5 %	72,7 %	100 %

Tabell 10. Korstabell, ålder och i vilken grad socialtjänsten tros kunna erbjuda kvaliteten stimulerande arbetsuppgifter. Fördelning i procent. (n = 145)

		Stimulerande arbetsuppgifter			Total
		I låg grad	Varken eller	I hög grad	
Ålder	20 - 25 år	6 %	28,6 %	65,5 %	100 %
	26 - 51 år	23 %	11,5 %	65,6 %	100 %
Total		13,1 %	21,4 %	65,5 %	100 %

Tabell 11. Resultat av Perason Chi²-test per i vilken grad socialtjänsten kan erbjuda studenterna de undersöka kvaliteterna mot kön och ålder.

Pearson Chi-Square Tests			
		Kön	Ålder
Hur har du fått kunskap om socialtjänsten som framtida arbetsgivare?	Chi-square df Sig.	5,722 5 ,334	20,623 5 ,001*
Arbetar någon i din nära omgivning inom socialtjänsten?	Chi-square df Sig.	,172 1 ,678	1,884 1 ,170
I vilken grad anser du dig ha kunskap om socialtjänsten som arbetsgivare?	Chi-square df Sig.	1,024 2 ,599	1,001 2 ,606
Hur är din uppfattning om socialtjänsten som arbetsgivare.	Chi-square df Sig.	1,615 2 ,446	,210 2 ,900
Kan du tänka dig att arbeta inom socialtjänsten efter avslutad utbildning?	Chi-square df Sig.	,160 1 ,690 ^a	8,664 1 ,003 ^{a,*}
Ser Du socialtjänsten som ditt förstahandsval av arbetsplats vid avslutad utbildning?	Chi-square df Sig.	1,312 1 ,252 ^a	,011 1 ,917 ^a
Vilka huvudområden tänker du idag att du söker dig till efter avslutad utbildning?	Chi-square df Sig.	24,593 8 ,002*	6,411 8 ,601

Results are based on nonempty rows and columns in each innermost subtable.

*. The Chi-square statistic is significant at the ,05 level.

a. More than 20% of cells in this subtable have expected cell counts less than 5. Chi-square results may be invalid.

Tabell 10. Korstabell, ålder och om studenterna kan tänka sig arbeta inom socialtjänsten eller inte. Fördelning i procent. (n = 146)

		Kan du tänka dig att arbeta inom socialtjänsten efter avslutad utbildning?		Total
		Ja	Nej	
Ålder	20 - 25 år	91,8%	8,2%	100 %
	26 - 51 år	73,8%	26,2%	100 %
Total		84,2%	15,8%	100,0%

Tabell 11. Korstabell, kön och var studenterna kan tänka sig att arbeta. Varje student har kunnat ange mer än ett huvudområde, och således fler svar på frågan. Den angivna procenten baserat på det totala antalet individer, av det specifika könet som har besvarat frågan (se total n). Varje procentsats per huvudområde kan uppgå till 100 procent. Procenten per rad kan uppgå till över 100 procent då studenterna kunnat uppge fler svar.

		Vilka huvudområden tänker du idag att du söker dig till efter avslutad utbildning?								Totalt n
		Barn och familj	Eko- nomiskt- bistånd	Funktions- hinder	Hemlös- het	Missbruk och beroende vård	Vålds och brotts- relaterade frågor	Äldre	Familje- rätt	
Kön	%	77 %	36 %	21 %	15 %	36 %	35 %	9 %	57 %	100
Kvinna	Antal svar per område	77	36	21	15	36	35	9	57	
	%	61,9%	23,8%	28,6%	42,9%	61,9%	57,1%	9,5%	33,3%	21
Man	Antal svar per område	13	5	6	9	13	12	2	7	

Tabell 12. Korstabell, ålder och var studenterna har fått kunskap om socialtjänsten som framtida arbetsgivare. Varje student har kunnat ange mer än en kunskapskälla, och således mer än ett svar på frågan. Den uppgivna procenten är baserat på det totala antalet individer, i den specifika åldergruppen, som har besvarat frågan (se total n). och varje enskild procentsats kan uppgå till 100 procent. Varje procentsats per kunskapskälla kan uppgå till 100 procent. Procenten per rad kan uppgå till över 100 procent då studenterna kunnat uppge fler svar.

			Hur har du fått kunskap om socialtjänsten som framtida arbetsgivare?					Total n
			Genom vänner, familj eller släkt	Genom massmedia (tv, radio, tidningar, internet)	Genom arbete inom socialtjänsten	Genom kontakt i egenskap av anhörig, närstående eller klient	Genom utbildning och studiekamrater	
Ålder	%		45,90%	55,30%	9,40 %	12,90%	89,40%	
20 - 25 år	Antal svar inom åldersgruppen	%	39	47	8	11	76	85
	%		59 %	63,90%	14,80%	41,00%	83,60%	
26 - 51 år	Antal svar inom åldersgruppen	%	36	39	9	25	51	61