

Socionomkarriärer

Om vägar genom yrkeslivet i en av välfärdsstatens nya professioner

Karin Kullberg



GÖTEBORGS UNIVERSITET
Institutionen för socialt arbete

Skriftserien 2011:3

Institutionen för socialt arbete

Göteborgs universitet

© Karin Kullberg

Tryck: Intellecta Docusys, Västra Frölunda 2011

ISBN 978-91-86796-80-8

ISSN 1401-5781

Innehåll

1	Introduktion	5
1.1	Valet av avhandlingsområde	5
1.2	Syfte och frågeställningar	10
1.3	Avhandlingens disposition	11
2	Karriär	12
2.1	Karriär – ett mångtydigt begrepp	12
2.2	Den traditionella karriären – en karriär under upplösning	13
2.3	Den gränslösa karriären	15
2.4	Proteansk karriär	16
2.5	Spiralkarriären – en av flera karriärvägar	17
2.6	Att studera karriär	18
3	Socionomyrket – en av välfärdsstatens nya professioner	19
3.1	Profession, professionalisering och professionalism	19
3.2	Socialt arbete, socionomyrket eller socionomyrkena	21
3.3	Socionomyrket och de klassiska attributen för en profession	23
3.4	Semiprofessioner eller välfärdsstatens nya professioner	25
3.5	Välfärdsstatens nya professioner – kvinnornas domän	27
4	Organisering, NPM och ledarskap	28
4.1	Organisatoriska villkor för socionomyrket	28
4.2	New Public Management och ledarskap	30
4.3	Socialchefernas arbetssituation	31
4.4	Den förändrade chefsrollen i offentlig sektor – maskulinisering eller ömma böddlar	33
5	Karriär, profession, organisation och kön	35
5.1	Professionella karriärer i organisationer	35
5.2	Livspussel, jämställdhet och karriär	38
6	Metod	40
6.1	Inledning	40
6.2	Genomförande och metod – delstudie 1	41
6.3	Genomförande och metod – delstudie 2	43
6.4	Genomförande och metod – delstudie 3	45
6.5	Några metodproblem	45
7	Sammanfattningar av delstudierna	47
7.1	Delstudie 1. Man hittar sin nisch. Om män i socionomyrket – karriär, minoritet och maskulinitet	47
7.2	Delstudie 2. Spiraler, proteaner och experter – om kvinnliga socionomers horisontella karriärvägar	48
7.3	Delstudie 3. From glass escalator to glass travelator. On the proportion of men in managerial positions in social services and other areas of the municipality sector in Sweden	49
8	Socionomkarriärer – en slutdiskussion	51
8.1	Inledning	51
8.2	Från vertikal klättring till professionell utveckling	51
8.3	Gränslösa proteaner, proteanska spiraler och experter utan gränser	54
8.4	De informella karriärvägarna – behöver de förändras?	57

8.5 Individuell och kollektiv professionalisering – hand i hand och varandras motsatser	59
8.6 Kvinnor i majoritet från botten till toppen – vad betyder det?.....	62
8.7 Slutord	63
9 Summary	64
9.1 Introduction	64
9.2 Method	65
9.3 Social workers careers – three studies.....	66
9.4 Conclusions	68
Referenser.....	69

1 Introduktion

1.1 Valet av avhandlingsområde

Avhandlingen handlar om karriär i arbetslivet men inte karriär enbart i betydelsen klättring uppåt genom organisationshierarkin till chefskap utan karriär som den rörelse individer eller grupper gör genom arbetslivet över tid. I fokus står socionomer och deras yrkesfält. Men varför behövs en studie av socionomers karriärer? Ett svar är att de flesta socionomer arbetar i det som benämns människobehandlande organisationer. I dessa är personalen och dess kompetens, enligt Bergmark & Lundström (2008 b), den mest grundläggande resursen vilket gör att det är väsentligt att veta vilka som arbetar inom olika områden och vilken kompetens dessa har.

Socionomer har traditionellt arbetat med socialt arbete främst i socialtjänsten men också inom exempelvis skola, hälso- och sjukvård och kriminalvård. Arbetsfältet har emellertid utvidgats. Ett stigande antal socionomer anställs i frivilligsektorn (Lundström & Sunesson 2006). Vidare har socionomer sedan slutet av 1970-talet möjlighet till forskarkarriär inom det egna ämnet socialt arbete (Sunesson 2003) och privatisering och egenföretagande i det sociala arbetet ökar (Dellgran & Höjer 2005 a och b). Till detta kommer nya arbetsmöjligheter i socialtjänsten genom en långtgående specialisering inom den s.k. individ- och familjeomsorgen (IFO), det vill säga det område där man arbetar med försörjningsstöd, missbruk samt barn, unga och deras familjer (Bergmark & Lundström 2005, 2008 b). Dessutom anställs fler socionomer inom enheter som arbetar med äldre och funktionshindrade då det inte längre finns utbildningar som enbart är inriktade mot dessa typer av arbeten.

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

arbeten i många olika verksamheter kan också ge upphov till en hög personalomsättning. Detta försvårar den professionella sammanhållningen och kan dessutom vara till nackdel för såväl brukare som organisationer. När man studerar karriärmönstren kan man upptäcka nämnda typer av problem och om man har kunskap om motiven bakom karriären kan man hitta vägar till förändring.

En annan orsak till att det är aktuellt att studera socionomkarriärer är att socionomutbildningarna förändrats. Som ovan nämnts har utbildningar inriktade mot arbete med äldre och funktionshindrade omvandlats till eller blivit en del av redan befintliga socionomutbildningar vilket ger nya karriärvägar för socionomer. Men även antalet socionomutbildningar och examinerade från dessa har ökat kraftigt under de senaste åren. Detta har lett till att Salonen (2010) i en debattartikel uttryckt farhågor för att det utbildas för många socionomer i förhållande till framtida behov. SACO (2010) å andra sidan hävdar att det kommer att bli brist på nyutbildade socionomer 2015. Prognoserna är alltså motsägelsefulla, vilket ytterligare talar för att det behövs kunskap om vad socionomer arbetar med efter socionomexamen. En viktig fråga i detta sammanhang är om socionomer stannar kvar inom det sociala arbetet under karriären eller om de, liksom sina engelska kollegor, hoppar av (Harlow 2004). Om avhoppsfrekvensen är stor kan det, trots att man utbildar många, ändå bli brist på socialarbetare. Men var ska man då arbeta för att anses vara kvar inom det arbetsfält som man genom socionomutbildningen utbildats för? Byten av arbeten under karriärens gång väcker frågan om professionens gränser och karriärförändringar kan medföra att man identifierar sig med en annan grupp och anser sig ha lämnat yrket (Hughes 1984). Genom karriärstudier kan man få en uppfattning om hur socionomer själva ser på sin yrkesidentitet och sitt arbetsfälts gränser.

Förändringarna inom ett arbetsfält kan påverka och påverkas av karriärvägarna (Evetts 1992; Arthur et al. 2005). Den kommunala sektorn, där majoriteten av socionomerna är anställda (SCB 2008 a), kännetecknas av ständiga omorganiseringar, bl.a. beroende på att det skett förändringar i relationen mellan stat och kommuner. Genom att kommunallagen ändrades i början av 1990-talet fick kommunerna större frihet och möjlighet att själva bestämma hur verksamheten skall organiseras. Detta har exempelvis lett till att socialtjänstens organisation, enligt Bergmark & Lundström (2005, 2008 b), idag mer än tidigare ser olika ut i kommunerna. Samtidigt som den ändrade kommunallagen gett kommunerna större frihet har emellertid statens styrning av kommunerna ökat genom andra åtgärder (Montin 2004). Arbetsorganisering kännetecknas därmed av mångfald.

Organisatoriska förändringar inom kommunerna har också skett genom införande av marknadslika lösningar, exempelvis konkurrensutsättning och privatisering av verksamheter (ibid.). En bidragande orsak till dessa reformer var att kommunernas ekonomiska läge under 1980-talet blev ansträngt och att man, för komma till rätta med dessa problem, lånade modeller från det privata näringslivet. Det som benämns New Public Management (NPM) är exempel på en sådan modell som har haft stort genomslag inom offentlig sektor i Sverige (Hood 1995). Inom NPM:s ram har konstgjorda marknader skapats genom att arbetet organiseras så att vissa enheter arbetar som beställare medan andra är utförare. Denna organisationsform är vanlig inom äldreomsorgen (Blomberg 2004; Trydegård 2001) men har enligt Bergmark & Lundström (2008 b) inte haft något större genomslag inom socialtjänstens individ- och familjeomsorg. Även inom sistnämnda område märks dock förändringen, exempelvis genom att man ofta köper tjänster från aktörer utanför offentlig sektor (ibid.). De organisationsförändringar som genomförts i kommunerna har också lett till att chefsrollen förändrats (Hagström 2003; Hedlund et al. 2003; Persson et al. 2003; Wolmesjö 2005; Hedlund 2006; Larsson 2008) liksom, som nämnts, till att nya arbetsområden genom exempelvis specialisering (Bergmark & Lundström 2005, 2008 b) och privatisering (Dellgran & Höjer 2005 a och b) har tillkommit. Dessutom menar Danemark & Kullberg (1999) att samverkan kännetecknar arbetsformerna i välfärdsstaten idag eller som Bergmark & Lundström (2008 b, s. 86) skriver ”samverkan har blivit en naturlig del av det sociala arbetets vardag”.

Det är inte bara organisatoriska förändringar som inträffat inom socionomernas arbetsfält. Idag är dessutom en lång rad insatser för att stärka professionen och öka professionaliseringen aktuella. Evidensbaserad, eller som det också benämns kunskapsbaserad av arbetet och de därmed sammanhängande kraven på ökad utvärdering och kvalitetssäkring av det sociala arbetet, är en åtgärd med bland annat detta syfte (Tengvald 2001). I debattartiklar i exempelvis tidskriften *Socionomen* under slutet av 1990-talet hävdade företrädare för Socialstyrelsen att arbetet inom socialtjänstens individ- och familjeomsorg (IFO) inte grundades på kunskap om vad olika interventioner leder till (Wigzell & Pettersson 1999). En process vars mål var att det sociala arbetet, med modeller lånade från medicinen, skulle grundas på vetenskap och beprövad erfarenhet, inleddes därmed. Evidensbaseringen av det sociala arbetet befinner sig fortfarande i sin linda och en studie av karriärvägar ger därför inget direkt svar på om denna har förändrat karriären. Genom att undersöka de motiv som ligger bakom socionomernas karriärer kan man emellertid få uppfattningen om hur ett evidensbaserat arbete

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

Under nästan 50 år har legitimation för hela eller delar av socionomernas arbetsfält diskuterats (Wingfors 2004). Genom den s.k. Behörighetsutredningen (SOU 2010:65) har legitimationsfrågan åter utretts, men från utredningens sida ställer man sig liksom i tidigare utredningar, t.ex. SOU 1996:138, negativ till att socionomer ska få legitimation. Ett beslut i legitimationsfrågan har dock inte fattats. En legitimation för socionomer eller socionomexamen som behörighetsgrund inom hela eller delar av yrkesfältet skulle innebära att personer med annan utbildningsbakgrund exkluderades, vilket kan ses som en professionsstärkande åtgärd. Konkurrensen om arbetstillfällena skulle därmed minska, vilket kan vara önskvärt och positivt för socionomer. Speciellt viktigt är detta om studier av socionomkarriären visar att socionomer har svårt att få arbete eller är arbetslösa. Om bara vissa socionomer, t.ex. kuratorer inom hälso- och sjukvården, legitimerades skulle följden bli att stratifieringen av socionomernas arbetsfält ökade genom att en legitimation skulle ge dessa en högre grad av professionaliserings. Kunskap om karriärvägar och karriärmotiv kan ge en fingervisning om socionomer kan förväntas söka sig till områden med den högre status som en legitimation skulle ge.

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

möjlighet till karriär, utbildning och specialisering finns risken att den, inom ramen för kompetenstrapporna erbjudna påbyggnadsbildningen, leder till en kompetenshöjning som i sin tur ökar möjligheten att få arbete inom ett annat område (jfr. Dellgran 2008). Följden kan då bli den rakt motsatta mot vad som var målet med projektet, det vill säga i stället för att få fler att stanna inom socialtjänstens barnavård kommer ännu fler att lämna området. Nyanställda tvingas då, liksom tidigare, att handlägga alla typer av ärenden, även sådana som anses vara utanför deras kompetens och samtidigt finns det få med yrkeserfarenhet som kan vara mentor och handledare.

Även med utgångspunkt i könsfördelningen inom arbetsfältet är en studie av karriärer betydelsefull. Socionomer arbetar företrädesvis inom det som kan benämnas välfärdsstatens professioner, ett fält som antalsmässigt domineras av kvinnor (Evertsson 2000). Att det behövs fler män inom dessa professioner hävdas ständigt men vad en ökad andel män i kvinnoyrken skulle betyda för mäns och kvinnors karriärer inom dessa yrken diskuteras mer sällan. Tidigare forskning visar att medan kvinnor i mansdominerade yrken stöter i ett s.k. glastak som blir en barriär i karriären (Kanter 1977) hamnar män i kvinnoyrken enligt Williams (1995) tvärtom på den s.k. glasulltrappan som raskt tar dem till toppen. Frågan är om denna beskrivning stämmer på mäns karriär i socionomyrket eller om exempelvis de organisationsförändringar och professionsstärkande åtgärder som ovan beskrivits gjort att denna är annorlunda. Här infinner sig också ett spørsmål om hur jämställdhetsdiskursen påverkar karriärmönster. Har mäns karriärer förändrats genom att man anammat jämställdhetsdiskursen och i större utsträckning tar hänsyn till barn och familjeliv i karriären? Och hur ser kvinnliga socionomer på karriär i förhållande till möjlighet till deltidsarbete och möjlighet att kombinera yrkeskarriär och familjeliv?

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

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

Detta kan jämföras med min avhandling där jag menar att jag genom att studera socionomkarriärer inte bara kan kasta ljus på arbetsförhållanden inom en profession utan också på

förhållanden inom hela det organisatoriska fält där den verkar.¹ Att studera karriärmönster och varför de ser ut på ett visst sätt kan således vara viktigt för utbildningens dimensionering och innehåll liksom för professionen och dess utveckling men också för att kunna förstå, och i viss mån förutsäga, utfallet av såväl inomorganisatoriska som kontextuella förändringar.

Abrahamsen (2008) menar att både individorienterade och strukturella förklaringsmodeller kan användas i karriärstudier. I de förra läggs tyngdpunkten på individens egenskaper som motivation, förhållningssätt, kompetens, engagemang och tidigare erfarenheter medan strukturella modeller handlar om ramarna för den enskilde yrkesutövarens handlingar. Det är dock i samspelet mellan yrkesutövarens egenskaper och professionens möjligheter och begränsningar som den professionelles karriärutveckling kan förstås (ibid., s. 336). I avhandlingen studeras socionomkarriären i skärningspunkten mellan den individuella socionomen, socionomernas arbetsfält och kön, jämställdhet, professionalisering och de nya organisationsformerna i kommunal sektor.

1.2 Syfte och frågeställningar

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

Manglende kunskap om hvordan profesjonskarrierer utformes, viser behov for flere studier. Det er vanskelig å peke på områder hvor det er størst behov for mer kunskap, men studier som kan øke forståelsen av samspillet mellom profesjon (kontekstuelle faktorer) og utøveres preferenser/motivasjon, peker seg ut. Videre er det svært begrenset med empiriske studier av utøvers horisontale mobilitet. (Abrahamsen 2008, s. 346)

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

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

² Några studier av socionomers karriär finns dock, t.ex. Björkdahl Ordell (1990); Larsson & Swärd (1993); Dellgran & Höjer (2005 a). Se vidare delstudie 1 och 2.

individuella karriärerna och karriärmotiven samspelar med kön, professionaliseringssträvanden på individuell och kollektiv nivå och organisatoriska förutsättningar. De huvudsakliga frågeställningarna är följande:

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

1.3 Avhandlingens disposition

Avhandlingen är en sammanläggningsavhandling med fyra delar: den så kallade kappan som både är en introduktion till avhandlingen och en sammanfattning av de övergripande resultaten och dessas implikationer; delstudie 1 som är min licentiatavhandling (Kullberg 2006) ”Man hittar sin nisch”; delstudie 2 som är en artikel med titeln ” Spiraler, proteaner och experter – om kvinnliga socionomers horisontella karriärvägar” insänd till Socionomens forskningssupplement och delstudie 3 som är en artikel på engelska med titeln ”From glass escalator to glass travelator” insänd till British Journal of Social Work. Frågeställningarna i den första delstudien handlar om den manliga karriären i socionomyrket främst utifrån männens minoritetsställning, maskulinitetsdiskursen, jämställdhetsdiskursen och socionomyrkets utveckling. I den andra delstudien är kvinnors karriärer i socionomyrket i förhållande till olika karriärmodeller och professionaliseringssträvanden på individuell och kollektiv nivå i fokus. Den tredje delstudien belyser förändringar i andelen manliga chefer i den svenska kommunala sektorn, speciellt socialtjänsten. I artikeln diskuteras vilken betydelse den svenska jämställdhetsdiskursen, organisationsförändringar inom offentlig sektor och professionaliseringssträvanden kan ha för denna förändring. Jämförelse görs med internationella studier, företrädesvis från Storbritannien.

Kappan inleds med att jag, på ett mer djupgående sätt än som varit möjligt i artiklarna, utvecklar de begrepp och teoretiska analysverktyg som använts i de olika delstudierna och anknyter till tidigare forskning. Fyra begrepp är centrala: karriär, kön, professionalisering och organisering. Eftersom karriär står i fokus i avhandlingen inleder jag med att i nästa kapitel ta upp några olika sätt att se på vad karriär är. Därefter följer två kapitel som behandlar karriärens strukturella ramar på professions- och organisationsnivå. I kapitlet som behandlar organisationsnivå är fokus främst på den förändring som inträffat inom offentlig sektor med införandet av New Public Management och vad den betytt för ledarskapet. Begreppet kön diskuteras på ett utförligt sätt i delstudie 1 och har därför inte fått ett separat kapitel i kappan, men könsfördelningen inom välfärdsstatens professioner och dess betydelse för karriären tas upp på olika ställen i de övriga kapitlen. Teoridelen avslutas med att säcken knyts ihop genom att jag i kapitel 5 avhandlar några förutsättningar och begränsningar för karriären inom professioner i organisationer och hur karriärvägar i professioner kan skapas. I samma kapitel presenteras studier kring karriär i förhållande till kön och jämställdhet. Därefter följer ett kapitel i vilket jag, efter en kort inledning, beskriver hur de olika delstudierna genomförts. Kapitlet 6 avslutas med att jag tar upp några metodproblem. Avhandlingens tre delstudier sammanfattas sedan i kapitel 7. I kappans åttonde kapitel följer så en diskussion kring de övergripande resultaten i delstudierna och vilken betydelse dessa kan ha, främst för socionomer och deras arbetsfält. Dessutom pekar jag ut frågor för fortsatt forskning. Kappan avslutas med en kort engelsk sammanfattning.

2 Karriär

2.1 Karriär – ett mångtydigt begrepp

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

adjustments made by an individual to the network of institutions, formal organizations and informal relationships in which the work of the occupation is performed” (ibid., s. 406).

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

Arthur et al. (2005) skiljer också mellan objektiv och subjektiv karriär. Den objektiva karriären är den utåt synliga, mer allmänna uppfattningen, om status och position. Den subjektiva karriären är individens egen syn på sin karriär där det som ser ut som framgång utifrån inte behöver upplevas så av individen och vice versa. Schein (1996) talar på liknande sätt om yttre respektive inre karriär. Den yttre karriären är den formella och stegvisa karriären som organisationen och samhället förväntar att individen ska följa. Den inre karriären är en subjektiv känsla där individen själv värderar sina karriärframgångar och ständigt tolkar och omtolkar dessa. I avhandlingen är jag intresserad av både den objektiva karriären – hur karriären ser ut och den subjektiva karriären – hur man som individ tänker om sin karriär.

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

2.2 Den traditionella karriären – en karriär under upplösning

Den traditionella synen på karriär utgår från organisationsnivån och innebär att man på ett förutsägbart och ordnat sätt rör sig genom en rad på varandra följande relaterade och hierarkiskt ordnade stadier (Whyte 1956; Wilensky 1960). Enligt Levinson (1979) knyts rörelsen till individens ålder. Evetts (1992) beskriver denna karriär som en obruten och successiv förflyttning, i regelbundna, förutbestämda och på varandra följande faser mot tjänster med ökat ansvar och högre lön inom *en* organisation. Den mest framgångsrika karriären gör den som når en chefsposition medan de som vill fortsätta att utöva sin profession utan arbetsledande uppgifter inte kan räkna med befordran och löneökning. I det traditionella karriärkonceptet dras vidare en klar skiljelinje mellan arbetsmarknaden och andra sfärer (Hughes

1984). Framgång i karriären fokuserar på framgång i betalt arbete. Omsorgsplikter får inte inkräkta på förvärvsarbetet och bidrar inte positivt till karriären utan kan enbart användas för att förklara varför man inte avancerar enligt Evetts (1992). Detta menar hon är ett manligt sätt att se på karriär. Bland många kvinnor och ett fåtal män är emellertid förvärvsarbete och regelbunden befördran enligt henne inte det som har högst prioritet i livet, vilket gör att de betraktas som avvikande. I motsats till Hughes (1984) hävdar Evetts (1994) att den privata och offentliga sfären inte kan separeras. Hon menar att både kvinnor och män skulle gynnas om man i karriärförloppet belönas för sina olika identiteter och en framgångsrik karriär inte enbart kräver att man koncentrerar sig på förvärvsarbete. De nyare karriärkoncepten är exempel på sådana karriärer.

Att den traditionella karriären inte är det enda sättet att se på karriär har olika, men sammanhängande, förklaringar. En är att organisatoriska och andra samhällseliga förändringar har gjort att den säkra stabila karriärstegen blivit kortare, instabilare och ibland helt ryckts undan. Den förändring som har inträffat beskriver Schein (1996, s. 80) enligt följande: "Organizations are undergoing metamorphosis today. Whether one speaks of 'downsizing', 'rightsizing', 'flattening', becoming a 'learning organization' or simply of a 'transformation' into something as yet unknown, no one would deny that profound changes are occurring worldwide." Som exempel kan nämnas att gränser mellan olika företag och organisationer har börjat luckras upp (Arthur & Rousseau 1996) och det traditionella sättet att organisera arbetet har fått ge vika för nätverksorganisationer (Allerd et al. 1996). En karriär, som enligt det traditionella karriärkonceptet byggde på livslångt arbete inom en organisation, är således inte längre möjlig. Den refererade litteraturen beskriver främst privata företag i en amerikansk kontext men den här typen av organisationsförändringar är, som framkom i inledningen, vanlig också inom den offentliga sektorn i Sverige.

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

³ Detta kan också enligt vad som framkom i förgående avsnitt benämnas inre karriär (Schein 1996) eller subjektiv karriär (Arthur et al. 2005).

som är en värld som skapar nya former av fragmentering och splittring, måste skapas reflexivt: ”Självetts reflexiva projekt, som består i att upprätthålla sammanhängande men ständigt reviderade biografiska berättelser, äger rum i en kontext av många valmöjligheter, som filtreras genom abstrakta system” (ibid., s. 13). När traditionen mister sitt grepp spelar livsstil och livsplanering en central roll i skapandet av självidentitet (ibid.). Här menar jag att karriären är ett sätt att skapa självidentitet samtidigt som självidentiteten påverkar karriärinriktningen. Karriären kan således ses som ett reflexivt projekt, vilket överensstämmer med de nya karriärkoncepten.

2.3 Den gränslösa karriären

Den gränslösa karriären är enligt Arthur (1994) motsatsen till den typ av organisatoriskt begränsad karriär som tidigare dominerade. En skillnad är att det är kunskap och inte ålder som för den gränslösa karriären framåt (jfr. Levinson 1979). En annan skillnad är att där den traditionella karriären handlade om en klättring uppför karriärstegen hos *en* bestämd arbetsgivare eller organisation innebär den gränslösa karriären byten mellan olika arbetsgivare. Att arbetsgivaren vet att den anställde har möjlighet att byta organisation kan räcka för att påverka karriären (Arthur et al. 2005).

Även motiven bakom den gränslösa karriären är annorlunda. I det traditionella karriärkonceptet följer individen en av organisationen utstakad bana som ger makt, prestige och inkomst medan den gränslösa karriären styrs av individen och dennes subjektiva värderingar (Arthur & Rousseau 1996). En gränslös karriär kan exempelvis innebära att man bryter den traditionella gången i karriären genom att tacka nej till befordran av familjeskäl (Arthur 1994, s. 296). Sullivan (1999) gör en jämförelse mellan traditionell karriär och gränslös karriär och finner bland annat att där framgång tidigare mättes i lön, befordran och status har detta i den gränslösa karriären ersatts av att arbetet ska upplevas som meningsfullt. Organisationen har emellertid inte helt tappat inflytandet över karriären. Exempelvis påverkar en organisatorisk framgång den subjektiva synen på karriärframgång samtidigt som subjektivt upplevda framgångar kan påverka organisatoriska framgångar (Arthur et al. 2005).

Sullivan (1999) har vissa invändningar mot gränslös karriär som begrepp. Han menar att alla system behöver gränser för att kunna definieras och separeras från omgivningen och att man därmed inte borde tala om gränslöshet utan om genomträngliga gränser. Vidare anser han att begreppet gränslös karriär är knutet till ett organisationsperspektiv eftersom det är organisationer och inte individer som har gränser. Det gränslösa konceptet bör enligt Sullivan därför endast användas när man diskuterar karriär på organisationsnivå medan man på

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

2.4 Proteansk karriär

Det proteanska karriärkonceptet introducerades av Hall (1976) och har lånat sitt namn från guden Proteus som enligt den grekiska mytologin var den gud som av egen kraft kunde anta olika skepnader. I detta karriärkoncept är det enligt Hall (1996) individen och dennes värderingar som styr karriärens utformning, inte organisationen genom exempelvis yttre belöningar. Hall (2004, s. 2) skriver: "that is a career that is self-determined, driven by personal values rather than organizational rewards and serving the whole person's family and life-purpose". Enligt det proteanska synsättet består en karriär således inte, som i det traditionella karriärkonceptet, av en serie på varandra följande utvecklingsstadier som löper under livsförloppet (jfr. Levinson 1979) utan av korta, cykliska lärostadier. Beroende på både organisatoriska faktorer och andra omständigheter i livet kan individens karriärinriktning och syn på den egna karriären förändras. I karriären tar man även hänsyn till andra roller än den på arbetsmarknaden och skillnaden, som enligt det traditionella karriärkonceptet görs mellan förvärvsarbete och andra åtagande som exempelvis hem och familj, försvinner därmed (jfr. Hughes 1984; Evetts 1994). En lyckad karriär handlar om självförverkligande och att individen själv är nöjd, det Hall talar om som psykologisk framgång, vilket betyder:

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

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

man lär (Hall 1996). Hall har studerat vilka faktorer som avgör om man har en proteansk karriärorientering och har funnit att individens kön inte spelar någon roll. De två huvudfaktorer som visar att man har en sådan orientering är för det första i hur hög grad personliga värderingar – inte utifrån kommande faktorer som lön, möjligheter till befordran och jobb-erbjudande – styr karriären. För det andra handlar det om i vilken utsträckning personen känner att han är oberoende och har kontroll över sin karriär. Liknande karriärmotiv finns bakom några av de typer av karriär som beskrivs i nästa avsnitt.

2.5 Spiralkarriären – en av flera karriärvägar

Liksom andra forskare talar Brosseau et al. (1996) om att omorganiseringar och neddragningar har lett till att förhållandet mellan individ och organisation inte längre är stabilt, vilket i sin tur har gjort att karriären blivit mer osäker. Det finns med andra ord inte längre lika stort utrymme vare sig för dem som vill stanna inom organisationen och bli experter eller för dem som vill bli chefer. Att individen inte längre kan förbereda sig på en livslång karriär inom en viss organisation gör att han måste ta karriären i egna händer och räkna med att byta både arbetsgivare och typ av arbete. Den ideala medarbetare är den som har många strängar på sin lyra och som klarar att arbeta utan direkt handledning. Detta hävdar Brosseau et al. (1996) passar den yngre generationen eftersom undersökningar har visat att omväxling, möjlighet till självkännedom, möjlighet att kunna ge uttryck för egna värderingar och meningsfulla arbetsuppgifter är viktigare för dem än titlar, karriärstegar och specialisering. Men eftersom dagens samhälle kräver pluralism behövs även anställda som följer de gamla karriärkoncepten (ibid.).

Brosseau et al. (1996) beskriver fyra karriärvägar som skiljer sig åt både i karriärinriktning och i individens bakomliggande motiv. Den som följer en *linjär karriärväg* rör sig uppåt genom hierarkin och får ökad auktoritet och mer ansvar.⁴ Strävan efter prestation och makt ligger bakom karriären och de som väljer denna väg önskar möjligheter att få saker att hända. *Expertkarriären* innebär ett livslångt engagemang i ett yrkesfält eller en specialitet. Här strävar man efter att utveckla och förfina sina kunskaper och färdigheter. En jämförelse med det gamla skråväsendet kan göras. De som följer denna karriärväg vill uppnå säkerhet, stabilitet och expertis. Arbetets natur blir en del av identiteten och en linjär karriär med chefsuppgifter kan kännas främmande eftersom den kräver andra kompetenser än de som krävs i professionen (jfr. Freidson 2001). *Spiralkarriären* innebär periodiska rörelser över arbetsområden, specialiteter och discipliner. Genom att arbeta en period inom ett område utvecklar de som gör denna karriär en fördjupad kompetens. De flyttar sedan vidare till ett annat

⁴ Denna karriär överensstämmer i stort med den traditionella karriären.

område där den kompetens som fordras bygger på den man fått genom det tidigare arbetet men där det även krävs att individen utvecklar helt nya kunskaper och färdigheter för att kunna fullgöra sin nya anställning. Huvudsakliga karriärmotiv är personlig utveckling och kreativitet. *Transitkarriären*, som är den fjärde typen av karriär, är den minst traditionella och innebär att man byter mellan vitt skilda arbeten upprepade gånger under sitt arbetsliv. De som gör denna karriär söker variation och oberoende och väljer bland en mångfald av arbeten. Brosseau et al. menar att de ofta inte anser att de gör någon karriär.

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

2.6 Att studera karriär

Synen på karriär har, som framkommit ovan, förskjutits från att vara enbart något av organisationen skapat till att också vara ett individuellt projekt. Detta har även medfört en förändrad syn på hur karriär bör studeras. I den tidiga karriärforskningen koncentrerade man sig på organisationsnivån, vilket innebar att man undersökte karriärstrukturer i organisationer och hur de anställda rörde sig genom dessa under sitt arbetsliv (Evetts 1992). En karriär blir emellertid enligt Evetts sällan så regelbunden, systematisk eller ordnad som en analys på organisationsnivå visar eftersom individer, enligt henne, inte är helt rationella. Exempelvis kan chanser, tur och tillfälligheter ha stor del i karriären. Även individnivån måste därför uppmärksammas i karriärstudier, menar Evetts. Om denna nivå skriver hon: "According to this interpretation a career is an individual experience and this involves mapping out individuals work history asking about aims, ambitions and intentions and enquiring about what happened and why" (ibid., s. 10). Hur karriären utformas på individnivån är emellertid samtidigt beroende av förhållanden på den strukturella nivån (Evetts 1992; Abrahamsen 2008). Men det är inte bara makronivån som påverkar mikronivån. Evetts (1992) beskriver hur den anställde själv genom sitt agerande, sina erfarenheter och sin förståelse skapar och återskapar karriärstrukturer.

Det är således bara genom att undersöka karriärens båda sidor som man kan förstå de bakomliggande sociala processerna (Abrahamsen 2008). I karriärstudier måste man därför, som jag inledningsvis skrev, ta hänsyn både till aktör och struktur. Den strukturella nivån handlar om förhållanden på arbetsmarknaden, i arbetsorganisationen och inom andra delar av samhället (Abrahamsen 2008). När man studerar och analyserar socionomkarriären är det därför viktigt att veta hur socionomernas arbetsfält ser ut och vilka organisatoriska förutsättningar som finns inom detta, vilket jag kommer att diskutera i de följande kapitlen. Jag tar min utgångspunkt i en strävan efter professionalisering, organisatoriska förändringar samt att kvinnor är i majoritet. Detta menar jag karakteriserar socionomernas arbetsfält samtidigt som det är gemensam nämnare för det jag benämner välfärdens nya professioner.

I nästa kapitel uppehåller jag mig vid professionsnivån. För att förstå vad en strävan mot professionalisering innebär presenterar jag inledningsvis några olika sätt att se på vad en profession är. Jag utgår här från begreppen kunskap, diskretion, jurisdiktion och autonomi, eftersom jag anser att de är viktiga i professionaliseringssträvanden på såväl kollektiv som individuell nivå. De nämnda begreppen relateras sedan till socionomernas arbetsfält. I kapitlet diskuterar jag dessutom om socionomutbildningen leder till olika yrken eller ett gemensamt yrke. Detta gör jag eftersom yrkesidentiteten och ett yrkes gränser har betydelse för karriären (Hughes 1984). Efter ett avsnitt där begreppen semiprofession kontra välfärdsstatens professioner diskuterats behandlas könsfördelningen inom denna typ av professioner.

3 Socionomyrket – en av välfärdsstatens nya professioner

3.1 Profession, professionalisering och professionalism

Det klassiska sättet att beskriva en profession är utifrån olika grunddrag eller egenskaper (Flexner 1915; Carr-Saunders & Wilson 1933; Marshall 1950; Durkheim 1984; Parsons 1968; Abbot 1988; Freidson 2001). Exempelvis talar Freidson (2001) om att den idealtypiska professionen grundas på kunskap, färdigheter och kompetens som ska tillämpas på olika komplexa situationer. Den unika kunskapsbasen spelar således en viktig roll för professioner. Denna ska de professionella tillägna sig vid speciella utbildningsinstitutioner som den egna professionen har inflytande över. Det är t.ex. viktigt att professionen kan styra över antalet utbildade så att detta överensstämmer med efterfrågan eftersom en inomprofessionell konkurrens annars kan uppstå (ibid. 2001). Genom sina kunskaper kan professionella bättre än andra avgöra vad som bör göras i de situationer som de möter inom det specifika fält där just dessa kunskaper krävs, och komma fram till uppfattningar om åtgärder som avviker från

gemene mans (Abbot 1988; Hughes 1984). Kunskapsbasen ska enligt Larson (1977) vara så formaliserad att den tillåter standardisering men på samma gång måste det finnas utrymme för det som benämns diskretion eller med ett annat begrepp handlingsutrymme. Detta innebär emellertid inte bara utrymme att handla utan också kompetensen att utifrån de professionella kunskaperna bedöma vilken handling som är lämplig (Svensson et al. 2008).⁵ Eftersom de professionella har exklusiv rätt till kunskaperna kan bara kollegor avgöra om fel begås i professionsutövandet (Hughes 1984). Idealtypiskt har de professionella således autonomi eller som Freidson (2001, s. 123) skriver "the right to serve independently".

Att som ovan definiera professioner utifrån vissa attribut och se dem som en positiv kraft med samhällets och klientens bästa i förgrunden började under 1970-talet att ifrågasättas av forskare, t.ex. Larsson (1977) som i stället menade att professioner var påverkansgrupper som handlade i egen sak. Enligt detta så kallade processuella synsätt studeras professionaliseringsprocessen. Larsson talar om det professionella projektet som innebär en tävlan mellan professioner om status och inkomster. Målet är att utöva påverkan, erövra makt, stänga ute andra och inhägnat ett specifikt område. Witz (1990, s. 675) skriver: "Professional projects are labour market strategies which aim for an occupational monopoly over the provision of certain skills and competencies in market services". Det viktiga är enligt detta synsätt inte att professioner inger förtroende, vilket exempelvis Hughes (1984) hävdade, utan att de får monopol på trovärdighet (Abbot 1988). Den egna gruppens intressen sätts i förgrunden och man kämpar för att karva ut nischer där professionen har såväl statens som allmänhetens förtroende att ensam utföra arbetsuppgifterna, eller med andra ord jurisdiktion (ibid.). Valutan i konkurrensen och grunden för domänanspråken är den unika kunskapsbasen. Det är därför viktigt att professioner inte utvidgar sina domäner alltför mycket eftersom kunskapsbasen då måste täcka ett så stort område att den blir urvattnad. Därmed försvagas professionen (ibid.).

De hittills beskrivna sätten att se på professioner och professionalisering handlar om hela yrkesgrupper eller med andra ord om en professionalisering på kollektiv nivå. Molander & Terum (2008) hävdar emellertid att en beskrivning och analys av professioner som kollektivt fenomen inte är möjlig utan att referera till individen, eftersom det är denne som är aktör. Samtidigt menar de emellertid att man inte får glömma makronivån när man gör analyser på mikronivån. Enligt Hughes (1984) kan professionalisering förstås både som en förändring av ett yrkes status och som den förändring den enskilde individen genomgår, t.ex. genom utbildning. Dellgran & Höjer (2005 b) ser professionalisering på individnivå som en kontinuerlig

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

process som handlar om ackumulerad yrkeserfarenhet, specialisering, handledning av erfarna och välutbildade kollegor samt återkommande vidareutbildningar. Svensson (1998) har liknande synpunkter. Han talar om professionalism som innebär att den enskilde utvecklar speciella förmågor och kompetenser där specialisering kan spela en viktig roll. En horisontell karriär inom en profession kan således vara ett individuellt professionaliseringsprojekt. Expertkarriärens drivkrafter är önskan om specialisering och fördjupning inom professionen medan ett av såväl spiralkarriärens som den proteanska karriärens karriärmotiv är önskan om personlig utveckling. Ökad diskretion och autonomi är andra drivkrafter bakom individers professionaliseringssträvanden (Dellgran & Höjer 2005 b; Dellgran 2008) men kan också vara drivkrafter bakom individers karriärer, speciellt enligt de moderna karriärkoncepten där yttre belöningar spelar mindre roll, t.ex. i den proteanska karriären.

3.2 Socialt arbete, socionomyrket eller socionomyrkerna

Socionomexamen är en av många yrkesexamina på högskolenivå (Högskoleförordningen 1993). Enligt Högskoleförordningen kräver den en utbildning av viss omfattning och med det övergripande målet att: ”visa sådan kunskap och förmåga som krävs för självständigt socialt arbete på individ-, grupp- och samhälls nivå” (ibid.). I motsats till t.ex. läkare, psykolog och arbetsterapeut är socionom enbart en skyddad examenstitel men inte samtidigt en yrkestitel (jfr Svensson & Ulfsdotter Eriksson 2009).⁶ Man kan därför fråga sig om socionomutbildningen leder till *ett* yrke som finns inom olika organisationer, vilket kan jämföras med psykolog och arbetsterapeut, eller om den leder till *flera* olika yrken.⁷

Genom att studera socionomutbildningars, fackförbunds och arbetsförmedlingens hemsidor har jag undersökt hur man ser på frågan om socionomutbildningen leder till ett eller flera yrken. Jag menar att den information som ges via hemsidorna är central för hur de som tänker sig söka till eller antagits till socionomutbildningen uppfattar sin framtida arbetsmarknad och sina karriärmöjligheter. Bilden som framträder är att socionomutbildningen leder till arbeten inom många olika områden och typer av verksamheter. Här betonas med andra ord att socionomer har många karriärmöjligheter. Huruvida det är olika möjligheter inom samma yrke eller om det handlar om olika yrken är dock både oklart och motsägelsefullt på de aktuella hemsidorna. I Behörighetsutredningen (SOU 2010:65) råder emellertid inte samma otydlighet. Här fastslås att socionomer utbildas till flera olika yrken, t.ex.

⁶ I vissa länder, t.ex. Island, Finland och England, har socialarbetare skyddade yrkestitlar där viss utbildning föreskrivs för att få använda dessa i yrkeslivet (Behörighetsutredningen SOU 2010:65).

⁷ För en diskussion om begreppet yrke hänvisas till Svensson & Ulfsdotter Eriksson (2009).

socialsekreterare, familjerådgivare, socialpedagog och kurator inom hälso- och sjukvården och skolan. Detta kan jämföras Bergmark & Lundström (2008 b) som ser den ökade specialiseringen inom socialtjänsten som en utmaning mot tanken om socialt arbete som en sammanhållen profession. Även om andra professioner, exempelvis läkare, arbetar inom många olika specialiteter anser de vidare att variationen i problembild, arbetssätt och arbetsuppgifter är större i socialt arbete än inom det medicinska fältet. Dessutom är de tveksamma till att det finns en gemensam kärna som kan hålla det samman det sociala arbetets fält (ibid.). Inte heller Svensson, K (2008) väljer att betrakta socionom eller socialt arbete som *en* profession utan talar istället om ett professionellt fält.

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

När man studerar texter om socialt arbete slås man av en rad oklarheter men också konsekvenser i hur begrepp som socionomyrket, socionom, socialarbetare och socialt arbete används. Frågan är då vilket begrepp man ska använda när man talar om socionom som grupp i yrkeslivet. Socionom är inte adekvat eftersom detta är en examenstitel och inte en yrkestitel. Socialarbetare kan innefatta personer med olika utbildningsbakgrund vilket gör att det enligt min uppfattning är ett för vitt begrepp. Trots att det som framkommit inte är självklart har jag ändå valt att i min avhandling tala om socionomyrket.⁸ Detta gör jag eftersom, som jag skrev ovan, det annars lätt kan uppstå oklarheter om vilken grupp man talar om. Är det socialarbetare med många olika utbildningsbakgrunder som då inte kan ses som en profession eller är det, som i mitt fall, socionomer med en i stort sett gemensam utbildning och en gemensam examen. Här vill jag dessutom hänvisa till Wingfors (2004) som i sin avhandling "Socionomyrkets professionalisering" skriver: "Jag kommer att tala om socionomyrket som en profession eftersom socionomkollektivet har professionella anspråk" (ibid., s. 18).

⁸ I den engelska artikeln används dock begreppet "social worker" för socionom och begreppet socialarbetare används i avhandlingen då jag refererar till andra forskare som använt detta eller diskuterar internationella förhållanden.

3.3 Socionomyrket och de klassiska attributen för en profession

Inom socialt arbete har det alltid funnits en strävan efter att stärka den egna identiteten och vinna professionellt erkännande (Pettersson 2001)⁹. Socialarbetares professionella status i Sverige liksom i andra länder har dock alltid varit ifrågasatt. I USA hävdade t.ex. Flexner (1915) i ett tal som fortfarande ofta åberopas, att socialt arbete inte kunde anses som en profession bland annat eftersom det inte hade ett eget fält utan var en delmängd av många fält, t.ex. medicin och juridik. Nästan hundra år senare menar Payne (2006) att socialt arbete har ett så brett yrkesfält att det inte går att avgränsa därför att det både handlar om att se människan som individ och som en del i olika system.

Socialtjänsten, främst den del som benämns individ- och familjeomsorgen (IFO), har socialt arbete som sin kunskapsbas och skulle därför kunna betraktas som det sociala arbetets egna fält. Bergmark & Lundström (2008 b, s. 19) skriver om socialtjänstens IFO: ”Här formas arbetets kärna och kvaliteten i det arbete som bedrivs bestämmer ytterst det sociala arbetets samhällseliga relevans”. Socialtjänsten är dessutom socionomernas största arbetsområde. Att området kan ses som det sociala arbetets kärnområde och egna fält betyder emellertid inte att det är socionomernas egna fält eftersom det saknas ett formellt, lagstadgat krav på socionomexamen för att få anställning inom området. Som framkommit arbetar socionomer emellertid inte bara i socialtjänsten utan även inom många andra verksamheter, men även inom dessa saknas det lagstadgat krav på att de som utför det sociala arbetet ska ha speciell behörighet (SOU 2010:65). Dessutom verkar socionomer utanför socialtjänsten, oftast på arenor där en annan kunskapsbas än socialt arbete är dominerande, och där de måste kämpa med andra professioner om revir, resurser och förklaringsmodeller (Lundström & Sunesson 2006). Socionomer har således inte något eget fält och inte full jurisdiktion vare sig över arbete inom socialtjänsten eller inom något annat område. Som nämndes inledningsvis har frågan om behörighet i socialtjänsten och legitimation för socionomer åter varit under utredning (SOU 2009:68; SOU 2010:65). I den s.k. Barnskyddsutredningen (SOU 2009:68) anser man att socionomexamen plus ett års yrkeserfarenhet ska vara lagstadgat krav för vissa arbetsuppgifter inom barnavårdsarbetet i socialtjänsten. Behörighetsutredningen (SOU 2010:65) går inte lika långt. De menar att kravet på socionomutbildning som behörighetsgrund skulle skapa inlåsningseffekter. Därför föreslår de att även andra relevanta högskoleutbildningar ska ge behörighet till den typ av arbetsuppgifter inom socialtjänsten som man i utredningen haft att ta ställning till, trots att de anser att socionomutbildningen är den utbildning som bäst passar

⁹ Åtgärder för att uppnå professionalisering inom socionomernas arbetsfält presenteras också i kapitel 4, i delstudie 1.

för dessa. Behörighetsutredningen föreslår inte heller legitimation vare sig för socionomer som grupp eller för dem som arbetar med viss typ av arbete inom det sociala fältet, t.ex. handläggare inom socialtjänsten eller kuratorer inom hälso- och sjukvården (ibid.).

Grunden till professioners domänanspråk och till deras jurisdiktion är enligt den klassiska definitionen en unik kunskapsbas som den professionelle ska tillägna sig vid speciella utbildningsinstitutioner (Abbott 1988). Vid 1900-talets början ansågs socialt arbete som ett kall som inte gick att lära sig (Kollind 2003). Det fanns därför ett motstånd mot utbildning, men trots detta startade den första sammanhållna socialarbetarutbildningen i Sverige i början av 1920-talet (Meeuwisse & Swärd 2006). Socionomutbildningen blev en universitetsutbildning 1977 och samtidigt blev socialt arbete ett eget forskningsämne. Socionomer har därmed en utbildning som uppfyller de krav som enligt Flexner (1915) bör ställas på en professionsutbildning – att den ska vara av viss längd, kräva vissa förkunskapskrav och ha ett innehåll som hämtas från vetenskap. Dessutom är delmål och mål för socionomexamen fastställda i Högskoleförordningen (1993) varför socionomer borde kunna hävda att de har en i huvudsak gemensam kunskapsbas som grund för en professionell status, men detta är omdiskuterat.

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

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

nen stärks.¹⁰ Som exempel kan nämnas att Gambrill (1999) menar att evidensbaserad ger en ny syn på professionellt arbete. Andra hävdar emellertid att evidensbaserad ger ökad kontroll och mindre diskretion och således istället leder till deprofessionalisering. Lundström (2011) beskriver exempelvis hur andra än socialarbetare inom vissa distrikt i Australien kunnat överta utredningsarbetet inom barnavård eftersom detta, som en del av evidensbaseringen av arbetet, utförs med olika bedömningsinstrument. I motsats till en evidensbaserad praktik av nämnda typ ställer Lundström Barnskyddsutredningens förslag om starkare professionell styrning genom större krav på akademisk kompetens bland personalen.

Evetts (2006) skiljer mellan organisatorisk professionalism och yrkesprofessionalism. Den organisatoriska professionalismerna ser hon som en från organisationen kommande kontroldiskurs som används av ledning och maktinnehavare. Denna typ av professionalism kännetecknas av rationellt och lagbundet beslutsfattande, hierarkisk auktoritet, standardisering, ansvarighet, måluppfyllelse och granskning av prestationer. Enligt Evetts riskerar detta att leda till ökad byråkratisering och sämre kvalitet i arbetet. Den andra typen är den traditionella formen av professionalism som konstrueras inom den egna gruppen och som innebär den professionelles rätt att fatta egna beslut i svåra och komplexa fall, kollegial auktoritet, inomprofessionell kontroll, förtroende från klienter och arbetsledning samt att professionen har kontroll över sitt arbete (ibid.). Evetts menar att dessa båda former av professionalism konkurrerar idag och att det därför är viktigt för den professionelle att hela tiden fråga sig hur professionsbegreppet används. Är det som instrument för förändring av professionen och i så fall i positiv eller negativ riktning? Är det för att vinna kontroll över professionen? Är det för att motarbeta utökad kontroll över professionen? Dessa frågor menar jag är aktuella i det sociala arbetet i Sverige idag. Hur evidensbaseringen och andra förändringar, som syftar till att stärka professionen, kan påverka socionomers karriärer återkommer jag till i slutdiskussionen.

3.4 Semiprofessioner eller välfärdsstatens nya professioner

Som framkommit kännetecknas socionomyrket av en strävan efter professionalisering (Wingfors 2004) men det uppfyller inte de kriterier som tillhör en klassisk profession. Socionomyrket kan därför föras till den typ av professioner som ofta benämns semiprofessioner men som jag föredrar att kalla välfärdsstatens nya professioner. Med framväxten av

¹⁰ Bergmark & Lundström (2006) menar att kunskapsbaserad praktik i socialt arbete i Sverige kommit att användas synonymt med begreppet evidensbaserad praktik. För en diskussion om skillnaden mellan kunskapsstyrning och evidensbaserad praktik, se Tegnell (2010). För diskussion om evidensbaserad praktik i socialt arbete, se också Bergmark & Lundström (2006).

välfärdsstaten öppnades ett nytt yrkesfält (Evertsson 2000). Inom välfärdsstaten ryms emellertid enligt Brante (2010) två skikt, där det övre består av professioner som läkare, universitetslärare och ledande administratörer. Det undre skiktet utgörs enligt honom av det han kallar hjälpande semiprofessioner, t.ex. sjuksköterskor och socialarbetare. Även Etzioni (1970) betecknar en rad professioner, t.ex. socialt arbete, som semiprofessioner. Han menar att dessa inte uppnått full professionell status bl.a. eftersom de tillämpar kunskaper från andra fält, har kort utbildningstid, mycket administrativt arbete och inte är tillräckligt självständiga. En för semiprofessionerna gemensam och för statusen avgörande faktor är enligt Etzioni att de är kvinnoyrken, och att kvinnor enligt honom är mer undergivna och mindre medvetna om sin status och därmed lättare finner sig i administrativ kontroll (ibid., s. 140). Begreppet semiprofession är omdiskuterat. Witz (1990) hävdar exempelvis att grunden till att vissa professioner ges denna beteckning är att det professionella projektet är könat. Hon skriver:

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

Brante (2009) menar liksom Witz att bedömningen av en professions status utgår från det som benämns de klassiska professionerna, t.ex. läkare och advokat. Om man i stället värderade professioners status utifrån t.ex. sjuksköterskor, menar han, att det skulle vara de klassiska professionerna som blev marginaliserade. Begreppet semiprofession ska således enligt Brante ses som ett värderingsfritt, analytiskt begrepp som kan ersättas med välfärdsstatens professioner även om detta begrepp, enligt honom, är behäftat med vissa svårigheter. Han går inte närmare in på vilka dessa är, men jag menar att ett problem kan vara att även klassiska professioner, t.ex. läkare vars status aldrig ifrågasätts, enligt vad som ovan framkommit, kan räknas till välfärdsstatens professioner. För att undvika detta problem har jag valt att använda begreppet välfärdsstatens *nya* professioner när jag talar om de professioner som växte fram med välfärdsstaten.

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

tid, enligt Evertsson, samtidigt begränsat professionernas autonomi och handlingsfrihet vilket i sin tur har haft konsekvenser för utbildning, möjlighet till specialisering och legitimation. Att staten begränsar professionernas handlingsfrihet och autonomi ger enligt min uppfattning speciella förutsättningar för karriären inom välfärdsstatens nya professioner. Exempelvis är det viktigt för karriären att antalet utbildade överensstämmer med efterfrågan (Freidson 2001). Vidare är möjligheten till specialisering en förutsättning för skapande av formella karriärvägar (jfr. Hughes 1984) på samma gång som legitimation kan ha betydelse för karriärens utformning.

3.5 Välfärdsstatens nya professioner – kvinnornas domän

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

Liksom övriga nya välfärdsstatsprofessioner har socialt arbete alltid varit kvinnornas domän. De första svenska socialarbetarna kan sägas vara överklassens kvinnor som i industrialismens barndom, främst för att få sysselsättning och komma utanför hemmet, på ideell bas hjälpte till med barnavård och fattigvård men också verkade som fabriksysstrar som gav stöd till arbetarna inom industrin (Kollind 2003). Centralförbundet för Socialt Arbete (CSA) som bildades i Stockholm 1903 (Bäck-Wiklund 2003) drev tidigt kurser för dem som skulle ägna sig åt exempelvis bostads- och heminspektion, barnavårdsinspektion, arbetsförmedling, socialt arbete vid fabriker och vice värdskap i hus för mindre bemedlade (Kollind 2003). Även om kvinnor var i majoritet bland dem som gick kurserna var dessa från början öppna även för män. Efterhand utestängdes dock män eftersom man menade att de saknade de egenskaper som krävdes för att vara verksamma i socialt arbete (ibid.). Detta kan jämföras med att man idag istället anser att det behövs fler män i socialt arbete. Grunden till båda ståndpunkterna är en särartssyn på kön som innebär att det finns essentiella skillnader mellan män och kvinnor. Att man i socialt arbete uppfattar och behandlar män och kvinnor som olika diskuteras i en rad studier (Kolfjord 1997; Sandström 1997; Hilte 2000; Eriksson 2002;

¹¹ Se vidare delstudie 1, kapitel 3.

Eriksson & Eriksson 2002; Bangura Arvidsson 2003; Mattsson 2002, 2005; Kullberg 2004; Johansson 2006; Kullberg & Fäldt 2008).¹² Trots att det sedan länge funnits en önskan om fler män inom välfärdsstatens nyare professioner har andelen snarare minskat. Som exempel kan nämnas att 43 procent av socialsekreterarna var män 1969 (Kommunal Personal 1969) mot 14 procent 2009 (Kommunal Personal 2009). Ett annat exempel är att männen utgjorde i genomsnitt 17 procent av dem som utexaminerats från socionomutbildningarna i Sverige 1993–2001 mot 11 procent 2002–2009 (HSV 2010).¹³

4 Organisering, NPM och ledarskap

I kapitel 2 framkom att grunden till de nyare karriärkoncepten är de organisationsförändringar som är vanligt förekommande i dagens samhälle. Jag kommer därför, efter en kort inledning om det sociala arbetets organisering, att beskriva en av de stora förändringarna som inträffat inom den offentliga sektorn, nämligen införandet av New Public Management (NPM). Trots att NPM berör såväl arbetsledare som de utan sådana uppgifter har jag valt att främst diskutera hur NPM påverkat chefsnivån och den vertikala karriären. En orsak till detta är att den i NPM ingående beställar-/utförarmodellen, som tidigare nämnts, inte haft något större genomslag inom socionomernas största arbetsområde, socialtjänstens IFO (Bergmark & Lundström 2008 b). Det beror även på att privatiseringen inte haft någon avgörande betydelse för socionomernas karriärer. Trots en ökad privatisering (Dellgran & Höjer 2005 b) arbetar socionomer fortfarande främst inom den offentliga sektorn – 73 procent i primärkommuner och landsting och 10 procent i statliga organisationer år 2006 (SCB 2008 a).

4.1 Organisatoriska villkor för socionomyrket

De flesta professionella arbetar idag i organisationer vilket gör att arbetet enligt Svensson, L (2008) är styrt av både professionella och organisatoriska resurser och regler i en oöverskådlig blandning. Ahrne (1993) menar att tillhörighet till en organisation gör att man får tillgång till de samlade resurser som denna har till sitt förfogande. Att vara del av en organisation innebär emellertid, enligt Ahrne, också att man mer eller mindre ger avkall på sitt självbestämmande. Som organisationsmedlem handlar man på organisationens vägnar varför man måste förstå de organisatoriska sammanhangen för att förstå mänskligt handlande (ibid., s. 76). Enligt Ahrne, är det emellertid viktigt att komma ihåg att det inte är organisationen utan individen som är

¹² Se vidare delstudie 1, kapitel 3.

¹³ Andelen män bland förstahandssökande och nyantagna vid socionomutbildningarna har dock inte visat en sjunkande tendens (HSV 2010). Den skillnad som finns mellan männens andel bland de examinerade och deras andel bland de nyantagna kan tyda på att män hoppar av under utbildningen.

aktör, vilket kan jämföras med det tidigare resonemanget om att karriären både styrs av organisationen och samtidigt är ett individuellt projekt.

”Att vara socialarbetare innebär att verka i en organisation” skriver Svensson et al. (2008, s. 32). Eftersom de flesta socionomer arbetar inom den politiskt styrda kommunala sektorn är arbetet bestämt av de regler och lagar som gäller för denna sektor och av politiska beslut. Den politiska styrningen är dessutom mer påtagligt närvarande inom socionomernas största arbetsområde socialtjänsten än i andra delar av offentlig sektor genom att politiker har beslutanderätt i individärenden. Detta ger särskilda förutsättningar för socionomers och socionomyrkets autonomi och handlingsutrymme. Exempelvis menar Bergmark & Lundström (2008 b) att det ofta är omgivningen, lokala politiker eller staten som bestämmer ramar, resurser och vilka problem socialarbetare ska arbeta med. Dessutom har staten som tidigare nämnts varit både broms och pådrivare i professionaliseringen av välfärdsstatens professioner (Evertsson 2000).

De organisationer som socionomer främst verkar inom benämns av Hasenfeld (1983) som människobehandlande organisationer. Inledningsvis nämndes att personalen och dess kompetens är den viktigaste resursen inom denna typ av organisationer (Bergmark & Lundström 2008 b). Människobehandlande organisationer karakteriseras emellertid också av att de arbetar i direkt kontakt med människor, eller, som Hasenfeld uttrycker det, med människor som råvara. Detta skapar speciella villkor. Exempelvis möter den professionelle en människa och inte en maskin vilket gör att interaktionen blir viktig. Samtidigt leder detta till att man som professionell inte kan vara säker på att den man möter agerar i enlighet med vad som överenskommit. Eftersom olika intressegrupper har olika förväntningar och krav på verksamheten blir målen oklara och resultaten svåråtkomliga. Mötet med människor, där varje situation i viss mån är unik och möjligheten till tolkning av många gånger oklara direktiv och lagar i kombination med ett behov av direkt handling ger upphov till ett handlingsutrymme (ibid.). Den professionelle blir det Lipsky (1980) benämner gatubyråkrat, det vill säga en anställd som måste handla samtidigt som detta måste ske efter regler och principer som är oklara och därför måste tolkas i kombination med att den handlande sitter långt ifrån ledningen. Det handlingsutrymme som gatubyråkrater har utgör enligt Rothstein (2002) ett problem i implementeringen av välfärdspolitiken och skapar det han kallar demokratins svarta hål. För strävan efter professionalisering på såväl kollektiv som individuell nivå är emellertid önskan om handlingsutrymme en drivkraft (Hellberg 1991; Dellgran & Höjer 2005 b).

4.2 New Public Management och ledarskap

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

NPM har inneburit en rad förändringar för cheferna i offentlig sektor. Inom äldreomsorgen har ledarskap, det vill säga arbete med de anställda i fokus, enligt Wolmesjö (2005) ersatts av chefskap med fokusering på verksamhets- och budgetansvar. Hagström (2003) menar liksom Wolmesjö att arbetsledarna i offentlig sektor har tilldelats en mer uttalad chefsroll. Detta gör att de, enligt honom, hamnar i etiska dilemman och i lojalitetskonflikter mellan personalen och organisationen speciellt om de rekryterats från den profession som de ska leda. Vidare anser han att avståndet mellan chef och medarbetare har ökat och att första linjens chefer har fått fler arbetsuppgifter. I en annan undersökning har Persson et al. (2003), funnit att skolledarna möter motstridiga krav. Bland annat förväntas de följa de utbildningspolitiska målen samtidigt som de ska vara en arbetsgivarrepresentant som tvingas implementera beslut om resursminskningar bland de anställda. Enligt Hedlund & Lennqvist-Lindén (2003) har förändringar inom kommunerna inneburit att en rad olika samrådsgrupper, nätverk och liknande inrättats vilket lett till oklarheter rörande legitimitet, auktoritet och ansvars-

fördelning. Cheferna i deras studie upplevde därför att de inte hade kontroll över sin egen tid och inte kunde prioritera som de ville, exempelvis hann de inte arbeta med att ge stöd till personalen på det sätt som de önskade (jfr. Hagström 2003; Wolmesjö 2004). Även Alm och Nikolaydis (2001) beskriver rollöverlastning och rollkonflikter bland chefer i offentlig verksamhet. Från att ha varit den främste bland likar har första linjens chef blivit den siste bland överordnade (Persson et al. 2003; Petersson 2006; Thylefors 2007). Att chefernas arbetsuppgifter och villkor förändrats genom NPM framkommer även i en rad internationella studier (Lawler & Hearn 1995; Hearn 2000; Healy 2002; Harlow 2004; Lawler 2007).

Det finns forskningsrapporter enligt vilka man funnit en mer positiv inställning till vad organisationsförändringarna har inneburit för chefskapet i offentlig sektor. Som exempel kan nämnas att Berg et al. (2008) hävdar att deras informanter – tre mellanchefer från Sverige och tre från England – var positivt inställda till det nya chefskapet med budgetansvar som ledstjärna. De tyckte om att arbeta med sådana frågor och ansåg att de hade stor autonomi. Cheferna menade vidare att deras roll var tydlig och att de dessutom, i motsats till vad som framkommit i andra undersökningar, kunde arbeta som ledare i stället för chefer. Berg et al. ser dock en fara i att nya kunskapskrav för arbetsledare, där generell chefskompetens betonas framför förtroghetskunskap, kan komma att leda till att män med ledarskapsutbildning tar över chefskapet i de kvinnodominerade organisationerna. Flera forskare talar om den förändrade kompetens som krävs för att bli chef i offentlig sektor. Exempelvis menar Blomberg (2004) att det har blivit mindre viktigt att mellancheferna inom äldreomsorgen har kunskap om just det område som de ska vara arbetsledare över. Även Hagström (2003) talar om att det krävs annorlunda kompetens, bl.a. administrativ förmåga, för att vara första linjens chef idag. Många professionsutbildningar förmedlar emellertid inte kunskaper i administration, organisationsteori och organisationsledning, menar han.

4.3 Socialchefernas arbetssituation

Den ovan presenterade forskningen handlar i första hand om lägre chefer men frågan är vad som har hänt med förvaltningschefernas roll. I detta avsnitt riktar jag fokus mot socialchefernas arbetssituation. En inledande fråga är om socialchef verkligen är en vertikal karriär för socionomer eftersom det som framkommit idag inte krävs förtroghetskunskap för att bli chef (Hagström 2003; Blomberg 2004; Berg et al. 2008). I ett examensarbete från Förvaltningshögskolan vid Göteborgs universitet har socialchefens yrkesroll granskats (Danielsson & Olofsson 2007). En enkät sändes till socialchefer eller motsvarande i 290 kommuner. Svarefrekvensen var 69 procent. Av de svarande var 93 procent högskoleut-

bildade, varav 70 procent hade socionomexamen. Hälften hade börjat sin karriär inom socialtjänsten och få hade helt annan bakgrund. Även i SKTF:s chefsundersökning (SKTF 2010) konstateras att majoriteten av de svarande cheferna var socionomer.

Enligt det ovan nämnda examensarbetet anser socialcheferna att de har tid för familjeliv och privatliv, goda relationer till sina överordnade, möjlighet att utöva inflytande och att det finns variation och spänning i yrkesrollen (Danielsson & Olofsson 2007). Det framkommer emellertid också att socialcheferna menar att deras arbete innebär ”fokus på budget, ett hektiskt arbetstempo och långa dagar” (ibid., s. 69) samt att de ser sin yrkesroll som komplex och utsatt, med ”mångtydiga och ibland motsägelsefulla förväntningar från såväl politiker som allmänhet” (ibid., s. 68). Sin mesta tid tillbringar socialcheferna på möten. De anser också att de har dålig lön i förhållande till sitt ansvar och att organisationsförändringar sker för ofta. Av bland annat dessa skäl är arbetet enligt socialchefernas uppfattning mindre attraktivt idag än tidigare. Även Föreningen Sveriges Socialchefer (FSS 2000) talar i en rapport om att det, då den skrevs, fanns tecken på att socialchefernas arbetsmiljö försämrats och att man inte hade möjlighet att utöva ett som man säger kompetent och målmedvetet ledarskap (ibid.). Några anledningar som nämns i rapporten är ”det samhällsekonomiska klimatet under 1990-talet; organisationstyper som beställare/utförare; alternativa driftsformer; förändringar i livskvalitet för den enskilde och det politiska systemet” (ibid., s. 2). I rapporten talar man också om att socialchefens mellanställning blivit påtagligare, såväl mellan lagen, kommunalpolitiker och omsorgstagaren som mellan krav, förväntningar, regelverk och resurser. Även i SKTF:s socialchefsundersökning (SKTF 2009), konstateras att socialcheferna upplever intressekonflikter mellan budgeten och verksamhetens krav. Trots detta anser socialcheferna i denna undersökning att de kan stå upp för verksamheten och ifrågasätta politikerns beslut och utöva ett professionellt arbete. I motsvarande undersökning ett år senare framkommer att det finns problem med att rekrytera och behålla såväl chefer som kompetent personal i socialtjänsten. Föreningen Sveriges Socialchefer (FSS 2000) hävdar också att det är svårt att rekrytera både chefer och personal till socialtjänsten och uppger samtidigt att många socialchefer mot sin vilja tvingades lämna sina arbeten under 1990-talet. Att det är stor omsättning på socialchefer framkommer i en artikel i SKTF-tidningen som grundas på en enkät som tidningen låtit utföra (Warne 2009). Enligt denna hade 49 procent av de 243 kommuner som svarat bytt socialchef minst en gång under tiden mellan 2006 och fram till det att artikeln publicerades i början av 2009. Anledningarna till detta är enligt artikeln oklara.

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

på chefsnivå att socialchefsrollen blivit mindre attraktiv (FSS 2000; Danielsson & Olofsson 2007). Att män tidigare var i ledningen för socialt arbete i socialtjänsten framkommer av den statistik över könsfördelningen bland socialchefer som sträcker sig från 1969 och framåt (Kommunal Personal 1969-2009). Men denna statistik visar även att en förändring inträffat. Sålunda har andelen kvinnliga socialchefer ökat från 3 procent 1969 till 63 procent 2007. Men även i andra delar av kommunal sektor har andelen kvinnor på högre chefsposter ökat (SKL 2009). Ett exempel på denna förändring beskrivs i en svensk kunskapsöversikt där olika undersökningar kring kvinnor och skolledarskap granskats. Här framkommer att andelen kvinnliga skolledare var 14 procent 1990 mot 66 procent år 2000 (Söderberg Forslund 2000). Från att under perioden 1970–1990 ha diskuterat varför det finns så få kvinnliga skolledare har frågan under 2000-talets inledning ändrats till varför det finns så många kvinnliga skolledare (ibid.).

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

Det som krävdes för en karriär enligt den traditionella karriärmodellen var enligt Evetts (1994) aggressivitet, oberoende konkurrensinriktning, ambition, okänslighet och självsäkerhet, det vill säga egenskaper som brukar räknas som manliga. Hon menade därför att karriärbegreppet måste avkänas och omdefinieras, det vill säga avskiljas från associationer till det som brukar benämnas manliga värden och till hur mäns arbetsliv utformas, för att inte kvinnor skulle missgynnas i karriären. Enligt Evetts behövs med andra ord ett karriärkoncept där även känslor och empati inryms. Billing (2004) är inte helt enig med detta. Visserligen hävdar hon att män dominerar bland chefer och att chefskap, åtminstone tidigare, var konstruerat i maskulina termer. Enligt Billing har manliga och kvinnliga ledare dock liknande ambitioner, värderingar och personlighetsdrag. Ett speciellt kvinnligt ledarskap finns således inte (ibid., s. 49). Hon menar vidare att om man hävdar att kvinnor har annorlunda egenskaper och värderingar, som då oftast utgår från kvinnans roll som ansvarig för hem och barn, skulle det leda till att hennes roll som primär omsorgsgivare konserveras. Om så kallade kvinnliga värden skulle betonas mer i chefskarriären gör det dessutom att kvinnor endast blir lämpliga för vissa chefspositioner och vissa karriärer, exempelvis sådana som har att göra med relationer, känslor och konfliktlösning (ibid.). Billing skriver emellertid samtidigt att forskare hävdar att det blir allt vanligare att man anser att så kallade mjukare värden behövs på alla typer av chefspositioner i det privata näringslivet. Detta står i kontrast till den offentliga sektorn där införandet av nya

styrformer i kommunerna enligt vissa forskare gjort att det kommunala ledarskapet fått en maskulin könskodning:

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

NPM kan således uppfattas som en manlig diskurs, ett sätt att vara chef på som passar bättre för män eftersom t.ex. konkurrens, struktur, förutsägbarhet och ekonomi som betonas inom NPM är värden som också brukar ses som manliga ur en särartssyn på kön. Även om de grundläggande dragen inom NPM stämmer med det hegemoniskt ”manliga” återstår dock frågan vad som i praktiken har hänt med chefskapet i offentlig sektor. Ett svar ges i artikeln ”Den ömma bödeln” där Holmquist (1997) diskuterar den problematiska kombinationen av ledarskap och kontraktion, det vill säga ekonomiska nedskärningar och besparingar, något som enligt henne kännetecknade den offentliga sektorn i Sverige under de sista decennierna av 1900-talet. Holmquist menar att detta lett till att chefer i offentlig sektor förväntas krympa verksamheten utan att det märks på kvaliteten på samma gång som de inte har kontroll över resurserna eftersom dessa har beslutats på den politiska nivån. Det nya chefskapet stämmer därmed inte med ett traditionellt, maskulint kodat ledarskap med bl.a. initiativ, styrka och expansion som ledstjärnor. Enligt Holmquist är det lättare att anpassa kvinnorna till ett ledarskap under kontraktion. Den roll som den offentligt anställda kvinnliga ledaren förväntas anta liknar den ömma bödelns eftersom hon ska ”agera ut kvinnliga värden som förståelse, empati och omsorg” samtidigt som hon ska vara den som håller i yxan när nedskärningar måste göras (ibid., s. 168). De kvinnliga ledarna blir stötdämpare i omvandlingen av den offentliga sektorn och det kvinnliga ledarskapet är ”ett uttryck för kvinnlig vanmakt och manlig makt” hävdar Holmquist (ibid., s. 175). Även Hedlund (2006) diskuterar vilken makt kvinnliga chefer i kommunen har och citerar sig själv från en undersökning från 1997. Där fann hon att manliga kommunalråd ansåg att kvinnliga chefer var ”lättare att komma överens med i besparingstider” (ibid., s. 45). Detta motsägs dock av Utbult (2004) som menar att kvinnliga chefer i kommunerna har inflytande på kommunens verksamhet.

5 Karriär, profession, organisation och kön

I avhandlingens syfte ingår att beskriva och analysera hur de individuella karriärerna och karriärmotiven samspelar med kön, professionaliseringssträvanden på individuell och kollektiv nivå och professionens organisatoriska förutsättningar. I kapitel 5 kommer jag att belysa detta från ett teoretiskt perspektiv. Främst riktas fokus mot förutsättningar och begränsningar för karriärer inom professioner som verkar i organisationer. En annan fråga som diskuteras är hur karriärvägar kan förhålla sig till kollektiva professionaliseringssträvanden. I kapitlet presenteras även studier kring skillnaden mellan den tid som män och kvinnor lägger ned på förvärvsarbete kontra obetalt arbete och vad detta betyder för karriären.

5.1 Professionella karriärer i organisationer

En karriär inom en profession innebär enligt Hughes (1984) en förflyttning inom den institutionella inramning där professionen finns. Som framkommit tidigare arbetar de flesta professionella idag i organisationer och inte som fria yrkesutövare (Svensson, L 2008). Detta kan enligt Hughes (1984) skapa problem. Exempelvis kan det vara svårt att i en komplex organisation veta vem som är ens kollega. Detsamma gäller vad som ska styra det professionella arbetet – är det organisationens ramar, regler och resurser eller är det brukarens behov. Det tredje dilemmat handlar enligt Hughes om att ledas av en chef som kan komma från en annan profession. Detta strider mot att det enligt professionsteorin bara är kollegor med samma utbildningsbakgrund som kan avgöra vad som bör göras och om en handling är rätt eller fel (Freidson 2001). Med andra ord påverkar de organisatoriska förutsättningarna handlingsutrymmet och autonomi såväl för professionen som för den enskilde anställda och kan samtidigt, som framkom tidigare, begränsa karriären. Att arbeta i en organisation kan emellertid också vara positivt för karriären eftersom det kan finnas ett bredare spann av arbetsuppgifter att välja mellan (Hughes 1984). Detta gör att den professionelle kan göra arbetsbyten inom organisationen men arbetsbyten kan också ske mellan organisationer. Den professionelle kan göra både det Brown (1982) kallar ”organizational careers” där man flyttar inom en organisation och det han kallar ”occupational careers” där man flyttar från arbetsgivare till arbetsgivare. Dessa karriärvägar finns inte i samma utsträckning för egenföretagare. Att lämna en anställning i en organisation och starta ett eget företag kan dock ses som en karriär i sig i vissa professioner, t.ex. sacionomyrket och tandläkaryrket (Dellgran & Höjer 2005 a; Franzen 2009).

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

förutsägbara karriärvägar som dock kan förändras i ett föränderligt samhälle. Andra professioner är heterogena och har olika karriärvägar med olika status såväl inom som utanför professionerna. Hughes identifierar tre olika typer av karriärer inom professioner: institutionaliserade, inte formellt institutionaliserade och benämnda men ändå välkända, samt slutligen regelmässiga förflyttningar mellan inte klart fastställda faser som är obemärkta eller förnekade men som ändå finns. Även Abbot (1988) talar om att professioner antingen kan ha flexibla eller mer formellt fastlagda karriärvägar.

Men karriären i professioner påverkas också av att olika typer av differentiering är vanligt förekommande inom dessa (Abbot 1988). En inomprofessionell differentiering kan enligt Abbot göras genom att dela upp arbetet i rutinbetonade och icke-rutinbetonade uppgifter. Denna typ av differentiering har betydelse för karriären. Som exempel nämner Abbot hur socialarbetare i USA lämnat över det han kallar välfärdsarbete till icke-professionella för att i stället syssla med administration eller individualterapi. Följden i Abbots exempel har blivit att en annan yrkesgrupp tagit över rutinarbetet, men han menar att man också kan strukturera karriären så att dessa arbetsuppgifter ges till dem som är under utbildning eller till nyutexaminerade. Genom att göra det mer rutinbetonade arbetet till ett första steg i karriären behåller professionen kontrollen även över detta arbete (ibid.). Differentieringen inom professioner kan också göras utifrån klientgrupper. Enligt Abbot kan följden bli att klientens status spiller över på den professionelle – högstatusklienters rang avspeglar sig i dem som arbetar med denna grupp medan de som arbetar med lågstatusklienter präglas av sina klienters tillkortakommanden (ibid., s. 122). Stratifieringen kan leda till att man lämnar områden med lägre status under karriären. I allmänhetens ögon är praktikern, enligt Abbot, den som har högst status inom en profession. Han menar emellertid att de professionella främst hämtar sin självkänsla från andra professionella samtidigt som statusen hos professionerna i omgivningen, liksom klientens status, smittar av sig. Följden blir att de professionella som får högst inomprofessionell status är de som arbetar i de mest professionaliserade omgivningarna, t.ex. inom akademin, medan arbetet i frontlinjen är det som får lägst intern status (jfr. Dellgran & Höjer 2005 b). Arbetet i nära kontakt med klienter är emellertid, enligt Abbott (1988), professionernas kärna. Att överlämna det till personer med annan utbildningsbakgrund skulle därför leda till att professionen försvagas. Ett sätt att behålla kontrollen över dessa områden är, enligt Abbot, att skapa en karriärstruktur där arbete inom kärnområden med låg status, i nära kontakt med klienter, blir ingångsområden och ett första steg i karriären. Dessa områden lämnar de professionella sedan under karriären för att söka sig till arbeten inom andra delar av professionen. En jämförelse kan göras med socionomernas arbets-

marknad som enligt Dellgran & Höjer (2005 b) är stratifierad. Lägst i rang står socialbidrags- och arbetslöshetsområdet samt arbete med missbrukare och äldre. Högst status har psykoterapi/familjerådgivning och utbildning/forskning. Arbete i hälso- och sjukvården har högre intern status än de flesta övriga arbetsområdena inom socialt arbete (Fortunato et al. 2007).

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

Läkare söker således inte i första hand den karriär inom en organisation som innebär en rörelse till arbetsledning (Whyte 1956; Wilensky 1960; Hughes 1984; Evetts 1992, 1994) utan en annan typ av karriär. Att det idag finns olika karriärvägar har tidigare presenterats i kapitel 2. Jag har där talat om att karriären kan gå i horisontell eller vertikal riktning. Dessa båda karriärvägar överensstämmer med två olika typer av karriärer som Freidson (2001) hävdar att professionella i organisationer kan välja mellan. Han skriver:

... one entails continuing to practice one's craft and over time gaining increments in titles and sometimes the right to supervise the work of less senior workers, but never gaining more than minor degrees of bureaucratic authority in the firm; the other entails essentially forsaking the practice of one's occupation and moving across the firm's lattice to a staff positions in which one gains authority, then up that hierarchy, sometimes to become chief executive of the firm but no longer able to practice one's craft. This is a choice that often troubles those who identify strongly with their craft, who enjoy its practice, and who wish to advance in it.
(Freidson 2001, s. 76)

Även Hughes (1984) menar att man kan välja en karriär där man stannar på basplanet och ökar sina kunskaper även om man enligt honom vanligen betraktar karriär som en rörelse i vertikal riktning. Belöningen i den förstnämnda typen av karriär var i läkaryrket – det yrke som Hughes studerade – säkerhet och högre prestige bland kollegor liksom fler eller mer attraktiva patienter (ibid.). Vilken karriärväg den professionelle väljer beror således på vilka

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

5.2 Livspussel, jämställdhet och karriär

I arbetslivet finns enligt Acker (1992) två typer av anställda – de som kan leva upp till organisationens krav, regler och förväntningar och de som inte antas kunna göra det eftersom de måste ta hänsyn till familjen. De flesta i den sistnämnda gruppen är kvinnor, vilket leder till att de har mindre chans än män att göra karriär inom ramen för det traditionella karriärkonceptet (jfr. Evetts 1994). Att kvinnor dessutom ser befordran enbart som en del av sin karriär och avstår från en karriär som inte går att kombinera med omsorg om barn hävdade Wahl (1992). Enligt henne var den mest framgångsrika karriären för majoriteten av kvinnor en där förvärvsarbetet och andra delar av livet kunde förenas. Billing (2006) menar emellertid att en förändring har inträffat. Hon har studerat kvinnors identitet i chefsjobb och hävdar att föreställningen om kvinnor som primärt orienterade mot den privata sfären är under upplösning. För hennes kvinnliga informanternas identitet hade arbetet mycket stor betydelse och ingen av dem satte familjen i första rummet. Billing hävdar dock att kvinnor ändå är de som har huvudansvaret för familj och hushållsarbete och att föreställningar om ”att familjen lider skada när modern gör karriär” fortfarande är stark (ibid., s. 178). Dessutom har män, enligt Hearn & Collinson (2006), fortfarande den formella makten på de flesta arbetsplatser i de flesta länder. De skriver: ”Gender domination *within* organizations is paralleled by the dominant gender valuing of the public sphere *over* the domestic sphere; there is thus a double gendered domination in dominant constructions of organizations” (ibid., s. 4). Detta ger en bakgrund till att det är viktigt att även ta hänsyn till det arbete som görs i hemmet, och männens ringa del i detta, när man studerar organisation, karriär och arbetsliv.

Becker (1985) hävdade en liknande ståndpunkt när han talade om att kvinnors större ansvar för barnomsorg och hushållsarbete hade mycket stor betydelse för de skillnader som fanns mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden. För det första menade han att kvinnornas möjlighet till deltagande på arbetsmarknaden reducerades av deras ansvar för hem och familj. För det andra investerade kvinnorna en del av sitt humankapital i hushållsarbete och kunde

därför inte lägga lika mycket av detta på arbetsmarknaden som männen gjorde. Becker fann emellertid att kvinnor och män hade börjat dela mer på hushållsarbete. Om denna utveckling skulle fortsätta, menade han, att följderna så småningom skulle bli att kvinnors inkomster och motivation att investera i förvärvsarbete skulle öka. Detta skulle emellertid inte nödvändigtvis leda till att båda föräldrarna förvärvsarbetade lika mycket, men det skulle inte längre vara självklart att det var kvinnorna som tog hand om hem och barn. I hälften av familjerna skulle mannen vara den som främst ägnade sig åt hemarbete och kvinnorna åt förvärvsarbete medan det i den andra hälften skulle bli tvärtom (ibid., s. 55).

I dagens Sverige har detta dock inte uppnåtts. Kvinnor är fortfarande de som gör det mesta av hushållsarbetet även om de minskat sin tid i obetalt arbete mellan 1990/1991 och 2000/2001 (SCB 2008 b)¹⁴. Ändå är skillnaden stor – år 2000/2001 lade kvinnor i gruppen 20–64 år drygt 28 timmars på obetalt arbete per vecka och person mot männens knappt 20 timmar. Jämför man familjer med barn 0–6 år är skillnaden betydligt större – kvinnor lade då 42 timmar på obetalt arbete per vecka och person mot männens 26 timmar (ibid.). Vidare arbetade 34 procent av alla sysselsatta kvinnor deltid 2009 medan motsvarande siffra bland män var 11 procent (SCB 2010).

Russel et al. (2000) sammanfattar resultaten av studier kring jämställdhet både i förvärvsarbete och i den privata sfären från fyra olika länder: USA, Storbritannien, Australien och Sverige. De finner liknande trender i dessa länder trots olikheter i politisk orientering och andra förhållanden såsom efterfrågan på arbetskraft. I samtliga länder ökade kvinnornas deltagande i arbetskraften under de sista 20 åren av 1900-talet. Trots detta arbetade männen längre dagar och mer övertid än kvinnorna och deras deltagande i arbetslivet berodde inte på om de hade småbarn. Undersökningarna som Russel et al. sammanfattar visar också att kvinnors andel i högstatus- och chefsjobb ökat. Detta gäller främst i den offentliga sektorn och inte i samma utsträckning på högre positioner inom den privata sektorn. Ett annat gemensamt drag i de fyra länderna var att fäder tillbringade något mer och mödrar något mindre tid med sina barn än tidigare men att det trots detta fortfarande fanns en skillnad i hur mycket tid män och kvinnor lade ned på hem och familj. Att män idag lägger större vikt vid den privata sfären och kvinnor vid förvärvsarbete i den offentliga sfären bekräftas av andra forskningsrapporter, exempelvis från USA (Gordon & Whelan-Berry 2005; Peronne et al. 2009). I Bergstens & Bäck-Wiklunds (1997) undersökning om det moderna föräldraskapet hävdas emellertid att det finns en skillnad mellan vad män säger och vad de gör. Denna skillnad fram-

¹⁴ Detta är den senaste tidsanvändningsundersökningen. En ny sådan kommer att publiceras under 2011 (SCB 2010).

kommer även i andra undersökningar. Som exempel kan nämnas att både män och kvinnor svarade att föräldrarollen var den viktigaste när Peronne et al. (2005) frågade sina informanter hur de idealt såg på sina olika roller. I praktiken var det emellertid så att män lade ned det mesta av sin tid på förvärvsarbete och fritidsaktiviteter medan kvinnorna lade ned det mesta av sin tid på barn och hushållsarbete.

I en svensk studie fann Johansson & Klinth (2007) att männen i deras fokusgrupper var positiva till det nya, aktiva faderskapet men att deras egna och andras förväntningar på dem som yrkesarbetare i praktiken försvårade ett mer aktivt deltagande i familjen. Plantin (2003) hävdar samma sak. Enligt honom gör männens högre löner, fler förmåner och att de i mindre grad arbetar deltid att de har en starkare förankring på arbetsmarknaden och därmed ses som de som främst ska försörja familjen. I Sverige finns dock, enligt Plantin, ett mer jämställt och omsorgsinriktat faderskapsideal samtidigt som välfärdsstaten skapat bättre förutsättningar för att kunna balansera arbetsliv och familjeliv. Män har därför större möjligheter att forma sitt föräldraskap (ibid.). Enligt Johansson (2009) engagerar sig allt fler fäder i sina barn och familjer och tar ut större del av föräldraledigheten än tidigare. Detta gäller speciellt fäder inom vissa, som han säger, välavlönade yrken med flexibla arbetstider. Som exempel nämner han ingenjörer, kulturarbetare, socionomer, ekonomer och forskare. Att en del av dessa medelklassmän har lyckats kombinera jämställdhet med yrkesliv, menar Johansson, gör att innebörden av karriärbegreppet omformulerats för dem så att de istället för karriärmän blivit omsorgsmän (Holter & Aarseth 1993). Ett annat resultat har emellertid blivit att jämställdheten kommit olika långt i olika familjer beroende på skillnaden i arbetsvillkor och inkomster bland männen (Johansson 2009). Även Björnberg (2000) har funnit att det främst är gruppen högutbildade fäder i arbeten med högre status och större flexibilitet som försöker ändra sin roll som fäder. Fortfarande förväntar sig arbetsgivare att män och kvinnor ska ta ut olika mycket föräldraledighet (Klinth 2005). Kvinnor hänvisas därför till en arbetsmarknad där man i högre utsträckning accepterar sådan frånvaro, vilket bidrar till att reproducera könssegregeringen på arbetsmarknaden. Enligt Klinth är kvinnoarbetsmarknad samtidigt en arbetsmarknad där karriärmöjligheter och löner är sämre. Socionomernas arbetsfält utgör enligt min uppfattning en del av denna arbetsmarknad.

6 Metod

6.1 Inledning

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

talet och de första åren av 2000-talet. Enkäterna till manliga socionomer utsändes 2004 och till kvinnliga socionomer 2009. Förutom enkäterna gjordes kvalitativa intervjuer under hösten 2004 och våren 2005 med 18 av de män som besvarade enkäten och som examinerats under 1990-talet. Även officiell statistik ingår i avhandlingens empiriska underlag.

Skälet till att det enbart är de som har socionomexamen som ingår i min undersökningspopulation är att jag ville kunna följa karriären inom det jag ser som en profession, nämligen socionomyrket, och inte karriären i socialt arbete i stort som jag ser som socionomernas professionella fält. Jag valde därför bort att hämta min undersökningspopulation från t.ex. Akademikerförbundet SSR:s register eftersom även andra socialarbetare än de med socionomexamen finns i dessa (jfr. Dellgran & Höjer 2005 b; Svensson, K 2008). Dessutom kan socionomer vara medlemmar i olika fackförbund samtidigt som alla socionomer inte är fackligt organiserade. Genom att hämta adresser från LADOK, Lunds universitets studiedokumentationsregister, har det blivit möjligt att sända enkäterna enbart till dem som har avlagt socionomexamen. Jag har dessutom kunnat nå alla de examinerade från de i studien ingående examenskullarna oavsett vad de gjort efter socionomexamen.¹⁵ Enkäterna har således nått den grupp som jag haft till syfte att undersöka.

6.2 Genomförande och metod – delstudie 1

Delstudie 1 handlar om manliga socionomer. En postenkät sändes våren 2004 till alla män som examinerats från socionomutbildningen i Lund under perioden 1993–2003, sammanlagt 258 män. Efter två påminnelser hade svar inkommit från 191 män, vilket innebär en svarsfrekvens på 74 procent. En första analys visade att de manliga socionomerna varken hade blivit chefer eller lämnat socionomyrket i någon större omfattning vilket jag, både utifrån min förförståelse och tidigare forskning om män i minoritet i yrkeslivet (Williams 1995), hade förväntat mig. För att undersöka om en förändring i socionomkarriären bland manliga socionomer inträffat sändes en likadan postenkät som den som sänts till den första gruppen till de 91 män som avlagt socionomexamen med social inriktning i Lund 1980–1985.¹⁶ Svarsfrekvens bland dessa var 67 procent, vilket innebär att 61 män besvarade enkäten. Enkäten har således sänts till två grupper manliga socionomer med det gemensamt att de har utbildats efter 1977, det vill säga efter det att socionomutbildningen blev en universitetsutbildning. För vidare resonemang kring varför jag valde just de aktuella examenskullarna hänvisas till metodkapitlet i delstudie 1. Där diskuteras även studiens reliabilitet och validitet.

¹⁵ Ett undantag gäller de som inte längre är folkbokförda i Sverige eller de som har skyddad identitet.

¹⁶ De som avlagt examen på förvaltningslinjen, som under delar av denna period fanns vid socionomutbildningen, ingick inte i undersökningspopulationen.

I enkäterna har karriärvägar undersökts genom att respondenterna utifrån olika variabler fått beskriva vad de arbetat med efter socionomexamen. Utformningen av enkäten motiverades av att jag ville få detaljerad information om individuella karriärer över tid. Detta kan jämföras med att Abrahamsen (2008, s. 338) senare har framfört en liknande tankegång. Hon skriver: ”Det er først når vi har opplysninger om utøvernes arbeidsforhold gjennom en lengre periode, samtidig som vi kjenner den enkeltes bevegelser i arbeidsmarkedet, at samspillet mellom struktur og aktør kan avdekkes.”

Enkätsvaren har jag först bearbetat med hjälp av dataprogrammet Excel. I ett senare skede har jämförelse mellan grupperna skett med dataprogrammet SPSS. Vid sidan av detta har jag följt de svarandes individuella karriärer genom att ett upprepat antal gånger gå igenom de totalt 252 enkätsvaren. Härigenom har jag kunnat följa männens karriärbyten. Vid jämförelse mellan resultaten i de båda enkätstudierna framkom att männen i de examenskullar som examinerats på 1980-talet hade följt den karriär som jag förväntade att män i minoritet skulle följa medan männen i de senare examenskullarna, som ovan nämnts, hade följt annorlunda karriärmönster. I syfte att fördjupa dessa resultat och få en inblick i vilka motiv som låg bakom de yngre examenskullarnas karriärval genomfördes intervjuer med 18 män examinerade på 1990-talet – elva som examinerades ca tio år före intervjutillfället och sju som examinerades ca fem år före detsamma. Hur urvalet av dessa män gjordes beskrivs i delstudie 1. Intervjuerna var halvstrukturerade med utgångspunkt i en tematiserad intervjuguide men intervjupersonerna uppmuntrades att använda berättelsen som form för att presentera sina karriärer och karriärmotiv (Hydén 1997).

I tolkningen och analysen av intervjuerna inspirerades jag av en reflexivt tolkande metodologi såsom den beskrivs av Alvesson & Sköldberg (1994). Denna metod presenteras i kapitel 2 i delstudie 1. Vidare har en abduktiv förklaringsmodell använts vilket innebär att: ”ett (ofta överraskande) enskilt fall tolkats med ett hypotetiskt övergripande mönster, som om det vore riktigt, förklarar fallet i fråga. Tolkningen bör sedan bestyrkas med nya iakttagelser (nya fall)” (Alvesson & Sköldberg 1994, s. 42). Detta kan överföras på min studie av manliga socionomer. I analysen av den inledande enkäten framkom, som nämnts, överraskande resultat. Jag fann exempelvis inte att de manliga socionomerna blivit chefer i den utsträckning som jag förväntade mig utifrån min förförståelse grundad på teoretiska studier om män i minoritet. Utifrån en hypotes om förändring gjordes nya undersökningar som tillsammans med ytterligare studier av teori, tidigare forskning och offentlig statistik bekräftade hypotesen om en förändring i manliga socionomers karriärmönster.

6.3 Genomförande och metod – delstudie 2

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

Det empiriska materialet i delstudie 2 bygger på en postenkät som våren 2009 sändes till alla kvinnor som examinerats från socionomutbildningen i Lund åren 1983, 1988, 1993, 1998 och 2003. Dessa examenskullar valdes eftersom jag ville kunna jämföra med de manliga socionomernas karriärer. I männens fall gjorde jag en totalundersökning där alla examinerade 1980–1985 och 1993–2003 fick enkäten men de examinerade kvinnorna är ungefär 5–6 gånger fler i varje examenskull varför jag tvingades göra ett urval av några examenskullar. Jag utgick här från den senast examinerade årskullen i den förra studien det vill säga de examinerade 2003. Därefter valdes de examenskullar som examinerats med fem års intervaller, det vill säga 1998, 1993, 1988 och 1983. I LADOK fann jag genom detta förfarande 537 kvinnor. Sexton av dessa hade emellertid avlagt socionomexamen på förvaltningslinjen. Dessa uteslöts eftersom förvaltningslinjen inte längre finns kvar inom socionomutbildningen. Av de 521 kvarvarande saknades adress till 10, vilket antingen tyder på att de lämnat Sverige eller att de har skyddad identitet. Fem kvinnor hade avlidit. De kvarvarande 506 kvinnorna fick enkäten tillsänd via post. Efter två påminnelser hade 356 svar inkommit men 4 av dessa var blanka. Enkäten har besvarats av 352 kvinnor eller 70 procent av de tillfrågade. Svarsfrekvens varierade mellan examenskullarna men då de mest framträdande karriärmönstren och karriärmotiven som iakttagits i de olika examenskullarna är desamma får detta inte anses påverka studiens resultat.

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

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

på deras eget svar på denna fråga. Genom univariat och bivariat analys har karriären granskats både i populationen som helhet och i respektive examenskull. Samtidigt har varje individs karriärväg granskats genom att den individuella karriärlinjen följts över tid. Härigenom har jag kunnat få fram hur ofta kvinnorna bytt arbete och till vilka arbetsområden och nivåer byten skett. Den geografiska rörligheten har inte undersökts.

Empirin i delstudie 2 bygger enbart på enkäter och inte kvalitativa intervjuer som i delstudie 1. Kvinnornas karriärmotiv har i stället undersökts genom en mer utvidgad enkät. Från min metodologiska utgångspunkt, som den presenteras i delstudie 1, kan detta synas märkligt. Där skriver jag med hänvisning till Alvesson & Due Billing (1999) att enkäter bara kan användas till kartläggningar och dylikt och att de inte kan blottlägga komplexa menings-sammanhang. Detta innebär att enkäter skulle ha föga värde när det gäller att undersöka karriärmotiv. Men som Holme & Krohn Solvang (1996, s. 157) skriver: "Metodisk pragmatism är en viktig egenskap hos en forskare". Skälet till att jag valde enkäter i stället för kvalitativa intervjuer var att jag på kort tid önskade en kartläggning av karriärmotiven hos ett stort antal kvinnor för att kunna jämföra dessa med hur manliga socionomer såg på sina karriärer och därmed få en helhetsbild av socionomers karriärmotiv. De kvinnliga socionomerna är, som framkom tidigare, så många fler än de manliga och ett urval motsvarande de 18 män som intervjuades skulle därför omfatta cirka 90 kvinnor. Med den tid jag haft till mitt förfogande har det inte varit möjligt att intervjua en så stor grupp. Ett alternativ hade varit att undersöka karriären genom s.k. fokusgrupper men jag ansåg att jag, med utgångspunkt från vad som hade framkommit i delstudie 1 och från andra studier och forskning om karriär och karriärmotiv, kunde göra en enkät där kvinnornas motiv bakom karriären skulle kunna komma fram. Genom detta förfarande fick jag kunskap om karriärmotiven hos en betydligt större grupp än som på kort tid varit möjligt genom intervjuer eller fokusgrupper.

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

6.4 Genomförande och metod – delstudie 3

Det empiriska underlaget i delstudie 3 bygger främst på de ovan presenterade studierna om manliga socionomers karriärer. I underlaget ingår emellertid också offentlig statistik om chefer i kommunal sektor. En sammanställning över könsfördelningen bland administrativa chefer inom kommunerna från 1990 och framåt som SKL gjort och som jag fått mig tillhanda efter speciell förfrågan kan nämnas (SKL 2009). Även annan forskning kring chefer inom kommunal sektor ingår i underlaget liksom en jämförelse med internationella studier främst från Storbritannien.

Den offentliga personalstatistik som t.ex. SKL publicerar kan vara behäftad med vissa problem. Detta beror på de ständiga omorganiseringar inom offentlig sektor som tidigare beskrivits och är ett förhållande som påpekats i en offentlig utredning. Där skriver man: ”Det finns ingen nationell statistik som på ett enhetligt sätt redovisar antalet anställda inom olika verksamhetsområden, vare sig samlat eller fördelat efter driftform” (SOU 2001:79, s. 178). Jag har erfarit detta. Eftersom både ansvarsområde och titlar förändrats är det exempelvis inte möjligt att få fram någon mer sammanhållen statistik om den exakta andelen män och kvinnor bland mellanchefer och första linjens chefer över tid (SKL 2009). I SKL:s statistikpublikation Kommunal Personal kan dock statistik över det som benämns socialchefer följas från slutet av 1960-talet och framåt. Om innehållet i denna titel är detsamma idag som tidigare är oklart, men detta är en fråga som i viss mån diskuteras i avhandlingen. Då den statistik som SKL publicerar är den enda som finns att tillgå, har jag använt den även om den enligt ovan är behäftad med problem. Här vill jag hänvisa till att alla källor: den nämnda statistiken, tidigare forskningsrapport, utredningar och undersökningar och mina egna såväl kvantitativa som kvalitativa studier pekar i samma riktning när det gäller förändringar i andelen män bland chefer i kommunal sektor.

6.5 Några metodproblem

Min undersökningspopulation består av socionomer vilket gör att det kan uppstå problem när jag jämför med andra studier där man inte urskiljer socionomer bland de anställda. Ofta används begrepp som socialsekreterare eller socialarbetare vilka, som tidigare framkommit, inte behöver vara socionomer. Det är exempelvis 65 procent som har socionomexamen eller den äldre sociala omsorgsexamen av dem som arbetar inom socialtjänsten som socialsekreterare, biståndshandläggare och LSS-handläggare i dag (SOU 2010:65). Resultaten i mina empiriska studier överensstämmer dock både med statistik och tidigare studier där man talar om t.ex. socialarbetare eller socialsekreterare. Ett exempel är den förändrade köns-

fördelningen som är den jämförelse som främst intresserat mig i det statistiska materialet. En annan jämförelse som gjorts handlar om avhopp från socialtjänst/myndighet. Här kan konstateras att resultaten i mina studier, som bara handlar om socionomer, är desamma som i andra studier där man inte gjort denna avgränsning, vilket innebär att både socionomer och de med annan utbildningsbakgrund lämnar området.

I delstudie 2 skriver jag att en viss försiktighet bör iaktas när man analyserar karriär-motiven eftersom risken finns att man svarar som man tror det förväntas (jfr. Rombach 1998). Det exempel jag nämner handlar om status som drivkraft i karriären i förhållande till att man som socionom bör vara osjälvisk och inte tänka på lön eller status. Ett annat exempel är att slump och tillfälligheter enligt Evetts (1992) ofta har betydelse i karriären, vilket inte framkommer i mina studier. Här vill jag hänvisa till Linde (1993) som anser att människor i sina livshistorier söker skapa koherens. Det primära målet när en person beskriver sin historia är att klargöra att hon är en bra människa. Vad detta sedan är, varierar mellan kulturer, grupper osv. Linde menar att vår livshistoria är en konstruktion som uttrycker vår uppfattning om vilka vi är och varför vi är just sådana, och alltså inte behöver referera till en sanning. Retrospektiva studier kan därför vara belagda med felaktigheter i förhållande till "hur det verkligen var". Jag menar emellertid att den form som enkäten har gör att kvinnliga och manliga socionomer kunnat beskriva sin yrkeshistoria på ett så "objektivt" sätt som möjligt. Jag vill dessutom referera till mina metodologiska överväganden i delstudie 1 där jag diskuterar svårigheter att skapa en sann version av "verkligheten". Att svara som man förväntas är dessutom inget som är unikt för enkätstudier utan samma fenomen finns vid intervjuer vilket även det diskuteras i delstudie 1.

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

7 Sammanfattningar av delstudierna

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

Syftet med delstudien är att genomlys relationen mellan arbete och kön i socionomyrket utifrån teorier om karriär, minoritet och maskulinitet. Delstudien har följande frågeställningar: Hur ser de manliga socionomernas yrkeskarriärer ut efter socionomexamen? Hur kan den manliga socionomkarriären förstås med utgångspunkt i förändringar i socionomyrket; teorier om minoritetsställning; teorier om maskulinitet; teorier om karriär i arbetslivet och jämställdhetsdiskursen? Har det skett en förändring i den manliga socionomkarriären under det sena 1900-talet? Hur kan eventuella förändringar i den manliga socionomkarriären förstås?

Genom enkäter ställda till samtliga män examinerade vid socionomutbildningen i Lund 1980–1985 och 1993–2003 har deras karriärer kartlagts. Enkäterna har besvarats av 67 procent av dem som examinerades under 1980-talet, fortsättningsvis kallade åttiotalister, och av 74 procent av dem som examinerades under 1990- och tidiga 2000-talet, fortsättningsvis kallade nittiotalister. Genom intervjuer med arton av de nittiotalister som besvarat enkäten har förståelsen av den manliga socionomkarriären och hur det är att vara man i socionomyrket fördjupats. Resultaten i enkätstudien visar att de manliga socionomerna i såväl gruppen examinerade på 1980-talet som i den senare examinerade gruppen i stor utsträckning inleder – men i liten utsträckning fortsätter – sin karriär i socialtjänsten. I intervjuerna med de utbildade på 1990-talet framkommer att det främst är de myndighetsutövande delarna av socialtjänsten som männen inte vill arbeta inom. Detta motiverar de med att sådant arbete är byråkratiskt, slitsamt, osjälvständigt, styrt, dåligt betalt samt att socialtjänsten har bristande resurser. Männen nämner också att denna typ av arbete är påfrestande eftersom man måste fatta svåra, ofta inte självklara, beslut om t.ex. barn som far illa.

Hur ser då de manliga socionomernas karriärer i övrigt ut? Enligt studierna har männen möjlighet att välja sin karriärväg inom socionomyrket och har stora möjligheter att när som helst byta karriäriinriktning. De som examinerades under 1980-talet har gjort en karriär som i stort sett motsvarar de bilder som är förhärskande vad gäller män i minoritet i yrkeslivet medan de som examinerades på 1990-talet hade en annan karriärutveckling. Exempelvis var en mindre andel bland nittiotalisterna än bland åttiotalisterna arbetsledare åtta år efter socionomexamen. Att andelen manliga socialchefer minskat bekräftas av att statistik från Kommunförbundet visar att kvinnorna – från att 1969 ha varit i minoritet på alla chefsnivåer i socialtjänsten – 2003 är i majoritet på alla nivåer inom detta område, det vill säga även på

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

De manliga socionomerna känner inte sin maskulinitet hotad för att de valt ett kvinnoyrke. Detta, menar jag, beror på att de skapar, vad jag benämner, en nisch där arbetet är eller skapas som exklusivt, fritt och självständigt. Där den traditionella manliga socionomkarriären går i vertikal riktning och handlar om formell makt och överordning går den moderna karriären i horisontell riktning och handlar om att man skapar en autonom nisch. Nischen är inte bara ett uttryck för ett nytt karriärmönster utan genom nischen bevaras också en traditionell maskulinitet. Samtidigt presenterar de intervjuade männen en alternativ maskulinitet genom sitt yrkesval och sitt sätt att resonera om förvävarsarbete. De talar t.ex. om att de vill arbeta med människor och ser arbetets innehåll som viktigare än formell makt och hög lön. I relationen mellan arbete och familj är familjen viktigast. När de talar om maskulinitet och könsskillnader framträder emellertid en dubbelhet där de inte blir chefer men ändå betonar att de arbetar inom prestigefyllda och attraktiva områden av socialt arbete. De manliga socionomerna kan därmed ses som representanter för en maskulinitet i brytningstid.

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

I delstudien beskrivs och analyseras kvinnliga socionomers karriärmönster och individuella karriärer och bakomliggande motiv. En fråga är hur karriärmönstren ser ut. En annan fråga är vilka huvudsakliga drivkrafter som finns bakom kvinnliga socionomers karriärval och en tredje vilka typer av karriärmönster dessa motiv leder till. Det empiriska materialet bygger på enkäter till alla de 506 kvinnor som examinerats från socionomutbildningen i Lund åren 1983, 1988, 1993, 1998 och 2003¹⁷. Svarsfrekvensen var 70 procent. I första delen av enkäten har kvinnorna utifrån olika variabler i kronologisk ordning beskrivit vad de arbetat med efter socionomexamen. Både kvinnornas individuella karriärer och karriären på gruppnivå har härigenom kunnat följas och analyseras. I en andra del av enkäten finns frågor om motiv bakom karriären.

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

¹⁷ Några har inte gått att nå – se vidare under metodavsnittet.

på arbetsledarnivå direkt efter socionomexamen och att de har stora möjligheter till arbeten inom olika typer av verksamheter och till att byta mellan dessa. Formella karriärvägar saknas således.

Trots att formella karriärvägar saknas finns enligt studien en informell sådan, nämligen socialtjänst/myndighet som ingångs- och genomgångsområde. Vid granskning av kvinnornas karriärer på individnivå framkommer att det endast är en liten andel kvinnor som började arbeta inom socialtjänst/myndighet efter de första åren i karriären. Det framkommer vidare att 71 procent av dem som examinerades på 1980- och 1990-talen och som arbetat med socialtjänst/myndighet mot 40 procent av de examinerade 2003 har lämnat detta område. Samtidigt har de som är kvar inom området från examenskullarna som examinerades på 1980- och 1990-talet ofta arbete i specialiserade nischer, i första hand med familjerätt/familjehem och i andra hand med flyktingar. Respondenterna från examenskull 2003 som är kvar i socialtjänst/myndighet arbetar främst med myndighetsutövning inriktad mot barnavård utöver familjehem/familjerätt, missbruk eller socialbidrag. De motiv till att lämna socialtjänst/myndighet som flest kvinnor helt eller delvis angivit handlar om att det finns annat arbete som lockar. Utöver detta är skälen till att kvinnorna inte är kvar inom socialtjänst/myndighet många och komplexa och överensstämmer med det missnöje med t.ex. resurser och arbetssituation som framkommit i en rad andra undersökningar.

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

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

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

möjlighet att bli chef? Vad betyder organisationsförändringar inom offentlig sektor för mäns strävan mot chefskarriär? Hur påverkar professionaliseringssträvanden på såväl kollektiv som individuell nivå valet av karriär? Artikeln bygger på enkätstudier där män examinerade från socionomutbildningen i Lund 1980–1985 och 1993–2003 ingår; kvalitativa intervjuer med 18 män som besvarat denna enkät från gruppen examinerade på 1990-talet; offentlig statistik och tidigare forskning om chefskap i kommunal sektor i Sverige.

I en artikel hävdade Dominelli (1996) att kvinnor i högre utsträckning skulle komma att bli chefer i socialt arbete i Storbritannien. Endast en marginell minskning i andelen män på ledande poster i socialt arbete har dock skett där under senare år (Harlow 2004). I Sverige har däremot andelen manliga chefer inom hela kommunala sektorn minskat de senaste 20 åren. Främst gäller detta inom de ”mjuka” sektorerna, det vill säga där man arbetar med hälsa, utbildning, kultur och sociala frågor. Som exempel kan nämnas att andelen manliga socialchefer i socialtjänsten minskat från 92 procent till 37 procent under de senaste 30 åren och att andelen kvinnliga skolledare var 14 procent år 1990 mot 66 procent år 2000. I intervjuer med manliga socionomer framkommer att denna förändring kan förstås på olika sätt. Ett skäl till att de manliga socionomerna avstår från chefskap, och att de intervjuade som är chefer inte anser det självklart att fortsätta en sådan karriär, handlar om chefernas villkor. De *nya organisationsmodeller* som införts i offentlig sektor idag har förändrat och ofta försämrat chefernas arbetsvillkor. Exempelvis handlar arbetet i stor utsträckning om ekonomi, budgetnedskärningar och bristande resurser. Detta gör att männen i stället väljer *den nya karriären* som i motsats till den traditionella, vertikala chefskarriären går i horisontell riktning. Genom att följa denna karriärväg kan de manliga socionomerna arbeta utifrån sin kunskapsbas och de etiska riktlinjer som gäller i socialt arbete och slipper konflikter i förhållande till professionens värdegrund och kunskapsbas som en vertikal chefskarriär kan leda till. De intervjuade männen kan samtidigt ses som representanter för *den nye mannen* eftersom de säger att de betonar familjen före karriären. Genom att inte välja en chefskarriär som kräver mycket övertid får de ett större utrymme för aktivt familjeliv.

Anledningarna till att de intervjuade manliga socionomerna inte sökt sig till en chefskarriär eller att de män som är chefer inte ser det som något självklart att fortsätta en vertikal karriär är flera och sammansatta och stämmer väl med de skäl som Dominelli (1996) angav. Detta ger vid handen att det i jämställdhetstermer inte är självklart att förändringen i andelen manliga chefer innebär en kvinnlig frammarsch utan att det snarare, åtminstone ur mäns perspektiv, handlar om en manlig reträtt från chefspositioner, men att männen ändå finns inom de mest attraktiva delarna av arbetsfältet. Glasrulltrappan (Williams 1995), som snabbt

för män i kvinnoyrken till chefsposter, har kompletterats med ett glasrullband som leder till horisontella karriärer. Frågan är om samma förklaringsmodeller som jag har funnit i socialt arbete även gäller för andra områden inom de ”mjuka” delarna av kommunal sektor? Jag saknar empiriskt stöd för detta men hävdar ändå, med hänvisning till nyinstitutionell teori, att så skulle kunna vara fallet då de tre förklaringsmodellerna på samhälls-, organisations- och professionsnivå som jag funnit kan jämföras med tvingande, mimetisk respektive normativ isomorfism (DiMaggio & Powell 1983).

8 Socionomkarriärer – en slutdiskussion

8.1 Inledning

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

8.2 Från vertikal klättring till professionell utveckling

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

Att det inte längre krävs förtrogenhetskunskap på chefsnivå har emellertid också vidgat socionomers möjlighet till en vertikal karriär inom andra områden, t.ex. hälso- och sjukvården. Detta har dock varken lett till att kvinnliga (Kullberg kommande) eller manliga socionomer i högre utsträckning gör en chefskarriär. Tvärtom är det färre män bland dem som utbildades under 1990-talet än dem under 1980-talet som gör en sådan karriär enligt mina studier. Samtidigt visar statistiska undersökningar att andelen manliga socialchefer sjunkit från 92 procent 1978 till 37 procent 2007 (Kommunal personal 1979-2008). I min intervjustudie med manliga socionomer examinerade under 1990-talet framkom att det förändrade karriärmönstret kan förstås på tre sätt.

Ett sätt att förstå förändringen är att manliga socionomer önskar ha möjlighet till att vara aktiva fäder och delta i familjelivet. Socialcheferna anser visserligen enligt Danielssons & Olofssons (2007) undersökning att de har möjlighet till detta, men samma undersökning visar att socialcheferna arbetar mycket övertid. Att manliga socionomer betonar sin roll som fäder i förhållande till förvärvsarbete kan jämföras med att möjlighet att kombinera arbetet med barn och familj och möjlighet till deltidsarbete inte tillhör de motiv som är mest framträdande bakom kvinnliga socionomers karriärer. Frågan som väcks är hur jämställdhetsdiskursen påverkar karriärmotiv eller åtminstone talet om dessa. Ett svar är att forskning och offentlig statistik visar att en förändring inträffat. Denna innebär att män, speciellt de med vissa typer av yrken, idag tar mer aktiv del i föräldraskapet samtidigt som kvinnor ökat sitt deltagande och engagemang i förvärvsarbete. Ett annat svar kan vara att jämställdhetsdiskursen gör att det för kvinnorna är viktigt att framträda som en som inte låter barn och familj vara ett hinder i karriären medan det för män är viktigare att framträda som den nye mannen som inte sätter förvärvsarbete i första rummet.

En annan anledning till att manliga socionomer examinerade under 1990-talet inte i första hand siktar på en chefskarriär är villkoren för chefer i kommunal sektor och innehållet i denna chefsroll. Att chefsrollen förändrats med införandet av NPM beskrivs i en rad undersökningar. Exempelvis har ledarskap ersatts med chefskap och arbetet med ekonomi kommit i förgrunden. Socialchefernas främsta arbetsuppgifter handlar idag om ekonomiska angelägenheter, redovisning och resursfördelning och de upplever att budgeten ibland får styra mer än verksamheten. På samma gång uppger socialcheferna att socialchefsrollen av en lång rad skäl blivit mindre attraktiv. För manliga socionomer examinerade på 1990-talet är arbetets innehåll viktigare än lön och befordran. Männerna säger att de vill arbeta med människor vilket inte överensstämmer med en chefskarriär där budgeten sätts i förgrunden. Enligt devisen att det är först när män inte vill ha ett arbete längre som kvinnor ges tillträde

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

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

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

speciella nischer som, åtminstone enligt deras egen utsago, utgjorde en attraktiv del av socionomernas arbetsmarknad. Att det minst framträdande karriärmotivet för kvinnliga socionomer är att det inte funnits annat arbete att välja på pekar mot att även de har goda möjligheter att välja den karriär de önskar. Liksom männen examinerade på 1990-talet gör kvinnorna i hög utsträckning horisontella karriärer. Denna karriärinriktning överensstämmer med deras karriärmotiv. Som ovan nämnts har önskan att bli chef och lönen inte varit styrande för majoriteten av de kvinnliga respondenternas karriärer. Samma gäller arbetets status. Kvinnornas mest framträdande karriärmotiv är arbetets innehåll; autonomi, självständighet, handlingsutrymme; möjlighet till personlig utveckling samt möjlighet att påverka och förändra. De intervjuade manliga socionomernas karriärmotiv liknar kvinnornas. De vill ha ett fritt, självständigt och utvecklande arbete där de själv kan styra utan alltför mycket påverkan från chefer och politiker och där de på samma gång får utrymme till att både förvärvsarbeta och ta hand om sina barn. Drivkrafterna i socionomers karriärer är således inte den traditionella karriärens, med utåt synliga attribut, utan liknar de motiv som styr karriären enligt de nyare karriärkoncepten exempelvis den gränslösa karriären, den proteanska karriären och spiralkarriären.

8.3 Gränslösa proteaner, proteanska spiraler och experter utan gränser

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

Professioner kan ha både formella och informella karriärvägar. Att såväl manliga som kvinnliga socionomer, enligt mina resultat, finns inom i stort sett hela fältet liksom på chefsnivå direkt efter socionomexamen visar att formella karriärvägar saknas i socionomyrket. Detta gör det lättare för socionomer att göra en gränslös karriär. En utredning har dock föreslagit att en reglering ska införas så att det för vissa arbetsuppgifter, inom t.ex. socialtjänsten, ska krävas viss fortbildning och visst antal år i yrket, vilket kan ge minskade möjligheter till en gränslös karriär. Under senare år har man dessutom genom s.k. kompetenstrappor försökt skapa formella karriärvägar inom socialt arbete men detta har enligt min studie inte haft något genomslag. Däremot bekräftas den traditionella karriärväg, som Byberg & Lindquist (2003, s. 78) talar om och som innebär att socionomer, i stället för att fördjupa sig inom det fält där man etablerat sig, gör karriär genom att byta till andra verksamhetsfält inom det sociala arbetet. Socionomerna utnyttjar således att de genom det breda socionomfältet med oklara gränser – i kombination med de flexibla karriärvägarna – kan byta arbetsområde, organisation, målgrupp och/eller position upprepade gånger under karriären. Med andra ord ger det gränslösa socionomyrket en möjlighet till en gränslös karriär. Visserligen hittar många män sina nischer, men det är inte nischer där man behöver vara inlåst hela karriären utan nischer med olika öppningar som gör att man efter längre eller kortare tid kan byta verksamhet eller nivå.

Att socionomers karriärer i stor utsträckning kännetecknas av rörlighet överensstämmer inte bara med den gränslösa karriären utan också med spiralkarriären och transitkarriären. En skillnad mellan de båda sistnämnda karriärerna är att stegen i spiralkarriären, i motsats till dem i transitkarriären, bygger på varandra. Trots att detta, åtminstone inte formellt, är fallet i socionomkarriären menar jag ändå att socionomernas karriärer mer liknar spiralkarriärer än en transitkarriär. Min motivering är att de flesta i min studie under karriärens gång stannar inom socionomernas arbetsfält. Men socionomernas karriärer liknar också den proteanska karriären. Liksom guden Proteus av egen kraft kunde förändras och inta många olika skepnader är socionomernas karriärer olika, kan förändras och inta olika skepnader. Några av den proteanska karriärens kännetecken är hög rörlighet och att det inte är yttre belöningar som styr. Andra är att avancemang sätts i bakgrunden medan personlig utveckling och självförverkligande är i förgrunden, vilket kräver självmedvetenhet. I den proteanska karriären är det också viktigt för individerna att känna att de är oberoende och har kontroll över sina karriärer. Vidare följer den proteanska karriären inte speciella utvecklingsstadier. Allt detta stämmer väl med socionomernas karriärer och karriärmotiv. De intervjuade männen uppgav dessutom att de valt en karriär som går att kombinera med familjeliv. Att man tar hänsyn till andra roller än

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

En mindre grupp socionomer gör en horisontell karriär med proteanska karriärmotiv men utan de frekventa byten som ovan beskrivits. I stället gör de en karriär som liknar expertkarriären. När man följer individernas karriärvägar finns det emellertid upprepade exempel på att socionomer, som under en lång följd av år arbetat inom samma organisation eller med samma typ av arbete, avbryter denna karriär och byter till en helt annan organisation och/eller en helt annan inriktning, vilket kan jämföras med ovanstående resonemang om den öppningsbara nischen. Denna oförutsägbarhet gör att det är svårt att ange exakt hur stor gruppen som gör en expertkarriär är, men klart är att den är mindre än den grupp som gör en spiralkarriär. En bidragande orsak till att det är svårt att bedöma hur många som gör en expertkarriär är också att denna karriärväg i formell mening saknas i socionomyrket. Exempelvis finns få specialistutbildningar och utöver de tidigare nämnda försöken med kompetenstrappor finns inte heller stegvisa, formella, horisontella karriärvägar som leder till specialisttjänster.¹⁸ Frågan är då om rörligheten skulle minska om möjligheter till en expertkarriär fanns. Eftersom en önskan om specialisering inte är ett av de mest framträdande karriärmotiven för kvinnliga socionomer är det, åtminstone för deras vidkommande, osäkert.

Den vanligaste karriärvägen för kvinnliga experter är kurator inom hälso- och sjukvården, som är ett område där kvinnor stannar länge och där fler än inom andra områden har vidareutbildning.¹⁹ Färre manliga socionomer arbetar i hälso- och sjukvården, speciellt gäller detta inom somatisk vård. Detta överensstämmer med att män i minoritet i yrkeslivet, liksom manliga socionomer enligt mina enkäter, tenderar att välja områden där det finns fler män. Att män inte väljer hälso- och sjukvården handlar emellertid också enligt intervjuerna om att de skulle få arbeta på en främmande arena, och att de som kurator får en lägre rang på professionsskalan än läkare. En av de intervjuade männen, som lämnat kuratorsområdet, uttrycker det som att man blir en katt bland hermelinerna. När männen talar om vilken karriär de skulle önska i framtiden talar de om forskning eller personalarbete, gärna i privat regi. De kan också tänka sig att starta privata behandlingshem eller egna företag med inriktning mot

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

¹⁹ I enkäterna har frågan om vilken vidareutbildning och dess betydelse för karriären ställts. Denna del av enkäten är under bearbetning.

konsultation, utbildning och/eller handledning. I mina enkäter och intervjuer finns en tendens som pekar mot att män som experter blir forskare och egenföretagare i högre utsträckning än kvinnor medan kvinnor blir kuratorer i hälso- och sjukvården eller arbetar i socialtjänst/icke-myndighet i högre utsträckning än män. Strävan mot de mest statustyngda områdena privat socialt arbete, utbildning/forskning och psykoterapi/familjerådgivning (Dellgran & Höjer 2005 b) skymtar, men åt vilket håll karriären går verkar följa de traditionella köns mönstren i arbetslivet. Det behövs emellertid ytterligare studier för att kunna göra några säkra uttalanden kring detta.

8.4 De informella karriärvägarna – behöver de förändras?

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

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

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

Det kan finnas flera skäl till att förändra dessa karriärmönster. Ett är att den stora rörligheten kan innebära att brukarna ständigt måste byta handläggare. Ett annat är att en spridning över ett alltför brett fält innebär en försvagning av professionen genom att kunskapsbasen blir alltför bred och därmed urvattnad. För den professionelle kan det breda fältet, där man arbetar inom många olika verksamheter, vara till nackdel för den professionella sammanhållningen och den professionella identiteten. Jag menar också att det kan vara problematiskt för socionomyrkets professionaliseringssträvanden att det största arbetsområdet för socionomer – socialtjänsten, speciellt de myndighetsutövande delarna – är ingångs- och genomgångsområde.²¹ Tillika är det ett område där socialt arbete är kunskapsbas vilket gör att det enligt Hallidays (1987) resonemang borde vara det område där professionens legitimitet och auktoritet är högst.

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

²¹ Detta gör jag trots att Abbot (1988) enligt vad som ovan framkommit ser denna typ av karriär som ett sätt att behålla kontrollen över professionens kärnområden.

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

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

Att socionomer har ett brett och svåravgränsat arbetsfält diskuterades i förra avsnittet utifrån att det gav möjlighet till en gränslös, proteansk spiralkarriär. Jag framförde också att det breda fältet kan vara till nackdel för professionaliseringssträvanden på kollektiv nivå. I mina studier framkommer exempelvis att socionomer är spridda över ett stort antal arbetsområden och att socionomyrkets gränser är oklara. Det breda socionomfältet ger emellertid möjlighet till en individuell professionalisering genom att socionomer kan göra en horisontell karriär och därmed skaffa sig en ackumulerad yrkeserfarenhet, antingen genom att specialisera sig eller välja att göra en proteansk spiralkarriär. Ett brett och oklart fält kan således gynna en individuell professionalisering på samma gång som det kan vara negativt för en kollektiv professionalisering.

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

enligt enkäterna, ett av de minst framträdande karriärmotiven men samtidigt sker rörelser från lågstatusområden till sådana med högre status. Jag menar därför att om bara vissa områden fick legitimation skulle följden bli att fler sökte sig till dessa områden, och att man under karriärens gång lämnar de områden som inte har legitimation. Den individuella professionaliseringen skulle öka men samtidigt skulle den interna stratifieringen ge upphov till inomprofessionell konkurrens som skulle hota den professionella sammanhållningen. Därmed försvagas professionen till nackdel för en professionalisering på kollektiv nivå. En legitimation för alla socionomer, oavsett var man arbetar, skulle inte skapa denna stratifiering men däremot öka socionomyrkets professionalisering på kollektiv nivå och vara ett led i det professionella projektet som syftar till att inhägna speciella områden och stänga ute andra professioner från dessa. Detta minskar konkurrensen från dem med annan utbildning, vilket ger socionomer fler arbetstillfällen. Då man följer de individuella karriärerna framkommer dock att endast ett fåtal socionomer är eller har varit arbetslösa under sina karriärer. Antalet examinerade från socionomutbildningarna ökar emellertid, vilket kan leda till att det blir större konkurrens om arbetstillfällena.

En annan fråga är hur den sedan 1990-talet diskuterade kunskapsbaseringen eller evidensbaseringen av socialt arbete påverkar strävan efter kollektiv och individuell professionalisering och karriären. En evidensbaserad praktik kan innebära att man låter manualer och instrument styra arbetet och glömmer den professionella kunskapen som är grundad på vetenskap och beprövad erfarenhet. För socionomers karriärer, som bland annat styrs av önskan om handlingsutrymme, autonomi och möjlighet att påverka, skulle evidensbaserad tolkning på detta sätt medverka till att man under karriären söker sig från de evidensbaserade områdena. En kunskapsbaserad eller evidensbaserad tolkning som tolkas bredare där man ser manualer etc. som ett verktyg men där man använder både kunskaper och praktiska färdigheter tillsammans med brukarens erfarenheter, den professionelles expertis samt bästa tillgängliga vetenskapliga kunskap skulle enligt min uppfattning bidra till att stärka socionomernas kunskapsbas och därmed stärka såväl professionen som den enskildes professionalism. Det skulle dessutom bidra till en personlig utveckling, vilket pekar mot att socionomer skulle söka sig till områden som arbetar på detta sätt under karriären. De båda olika sätten att se på evidens- eller kunskapsbaserad tolkning kan jämföras med Evetts (2006) tal om att organisatorisk och yrkesmässig professionalism konkurrerar idag. Hon menar att den organisatoriska professionalismerna kan leda till utökad kontroll och deprofessionalisering medan den yrkesmässiga professionalismerna kan leda till en positiv förändring inom professionerna och en högre grad av professionalisering. Det är därför enligt henne viktigt att

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

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

Ett annat skäl till att man upplever ett bristande handlingsutrymme kan vara att arbetsuppgifterna i högre utsträckning är fastlagda i lagar och regler i socialtjänst/myndighet än inom många andra socionomområden. Detta kan jämföras med att ett vanligt förekommande motiv till att lämna socialtjänst-myndighet – både bland kvinnor och bland de intervjuade männen – som nämnts är att det finns andra arbetsområden och arbeten som lockar mer. Dessa finns företrädesvis inom socionomernas arbetsfält men ofta på arenor där socionomer måste kämpa om t.ex. revir, resurser och arbetsuppgifter, vilket kan leda till svårigheter att hävda sig som profession. Samtidigt är arbetsuppgifterna inom dessa områden mer oklara. Därmed kan socionomer uppleva handlingsutrymme och autonomi som de inte tycker sig ha inom socialtjänst/myndighet. Detta beskriver män i intervjuerna. En man talar om att han, inom det område utanför socialtjänsten där han arbetar, verkligen kan vara socialarbetare mer än regeltolkare och säger att han exempelvis slipper ta hänsyn till om brukarna bor inom rätt område eller tillhör rätt personkrets. En annan manlig socionom, som även han arbetar utanför socialtjänsten, uttrycker det som att det är som att arbeta som egen företagare eftersom han själv får ta initiativet till vilka arbetsuppgifter han ska ta sig an och kan bestämma vilka interventioner som skall göras. Oklara arbetsuppgifter kan således öka handlingsutrymmet och därmed stärks den individuella professionaliseringen samtidigt som den kollektiva professionaliseringen försvåras om professionen inte har klart fastlagda gränser och arbetsuppgifter.

Ett motiv som är framträdande bakom både kvinnors och mäns socionomkarriärer är arbetsuppgifternas innehåll. En indikation på att åtminstone kvinnliga socionomer är mer intresserade av behandlande arbete är att preliminära data från mina enkäter visar att den mest förekommande vidareutbildningen bland dem är grundläggande psykoterapiutbildning. Det är också en vidareutbildning som enligt den preliminära analysen av enkätdata betyder mycket för karriären medan magisterutbildningen i socialt arbete har ringa betydelse för denna.²² Eftersom vidareutbildning är ett sätt att öka kunskaperna och stärka den individuella professionaliseringen väcks frågan om en individuell professionalisering med bas i grundläggande psykoterapiutbildning kan underminera socionomernas kunskapsbas i socialt arbete och därmed vara negativt för socionomyrkets professionalisering på samma gång som det stärker den enskilde socionomens professionalism. Detta är en fråga för ytterligare analys och vidare forskning. I nästa avsnitt tar jag upp några andra frågor för framtida forskning.

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

Officiell statistik visar att den tendens som finns inom socialtjänsten, nämligen att andelen manliga chefer på högre chefsnivå minskat, finns inom hela den kommunala sektorn. Speciellt gäller detta inom ”mjuka områden”, det vill säga områden där man arbetar med sociala frågor, kultur, utbildning och hälsa. En fråga som behöver belysas ytterligare är vad det innebär för brukarna, professionerna, de professionella och det svenska välfärdssamhället i stort att vissa delar av den kommunala sektorn under det tidiga 2000-talet håller på att bli en total kvinno- domän från botten till toppen. En annan fråga är vad det betyder för jämställdheten att andelen kvinnliga chefer i kommunal sektor ökar. I min studie fann jag att manliga socionomer väljer det horisontella glasrullbandet i stället för glasrulltrappan och att de finns inom attraktiva delar av det sociala arbetet trots att de inte blir chefer. Det är därför inte självklart att den ökade andelen kvinnliga chefer ur ett jämställdhetsperspektiv handlar om en kvinnlig fram- marsch utan att det snarare kan röra sig om en manlig reträtt från arbeten som inte är attrak- tiva och ger lika mycket makt längre. En ytterligare fråga är varför det är så tyst om den ökande andelen kvinnliga chefer i offentlig sektor. Thylefors (2007) menar att rapporter och debattörer många gånger glömmer dessa chefer. Att inte se de kvinnliga cheferna inom offent- lig sektor som riktiga chefer ser hon som ett underkännande såväl av välfärdssektorn och som av kvinnor.

²² I enkäterna till kvinnliga socionomer har frågan om vidareutbildning och dess betydelse för karriären ställts. Denna del av enkäten är under bearbetning.

8.7 Slutord

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

9 Summary

9.1 Introduction

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

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

The concept of career can be defined as an individual's path through life in order to satisfy physical, mental, and social needs and wishes (Goldschmidt 1990). In a narrower sense, career refers to movement in working life, often in a vertical direction in a predictable way. Higher salary and increased responsibility are both motive forces and signs of success (Hughes 1984). Freidson (2001), however, argues that people who pursue this type of career cannot exercise their profession since managerial positions require a kind of knowledge different from that of the profession. For those who want to continue working which what they have been trained to do, he says that there is another career path which does not give much formal authority but which does give more profound knowledge and increased skill in the profession. In today's society, where organizations are constantly changing, however, it cannot be taken for granted, according to Brosseau et al. (1996), that one can climb up a predetermined career ladder. Yet what they call an expert career, where a person stays within one field and acquires a deeper knowledge, is not always a sure path, since the competence one possesses can become unnecessary or antiquated when the sphere of work changes or disappears. Brosseau et al. therefore distinguish a further two career paths, namely, the spiral career and the transit career. With motives such as personal development and creativity, those

who follow a spiral career sometimes advance vertically and sometimes horizontally. The steps in the spiral career build on each other, while the transit career, with its aspiration for variation and independence as driving forces, is characterized by frequent shifts to completely different fields of work, organizations, or jobs. Career in working life is thus not merely a matter of the individual's movement upwards within a particular organization or profession, but also of horizontal movements both within organizations or professions and between them (Arthur et al. 2005). Another distinction that can be made is between objective and subjective career (ibid.). The former proceeds from factors such as status and position and is the outwardly visible, more general perception of career, while the subjective career concerns the individual's personal view of his or her career. A concept of career based on the subjective career is what Hall (1996) calls "the protean career". In this, success equals self-fulfilment and self-satisfaction. This is a career for those who value the freedom to grow and the possibility to choose one's career direction one or more times in life.

9.2 Method

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

9.3 Social workers careers – three studies

The first study, entitled “One finds one’s niche: On men in the social worker profession – career, minority and masculinity” deals with male social workers’ careers based on theories of minorities in professional life, of career, and of masculinity.²³ It was found that many male social workers begin their career in the social services but few continue there. Moreover, they have good opportunities, at any time in their career, to change direction within the social work profession. Those who qualified in the 1990s choose a managerial career to a lesser extent than those who qualified in the 1980s. Whereas the traditional male social worker career goes in a vertical direction and concerns formal power and superiority, the modern career goes in a horizontal direction and concerns creating an autonomous niche in which work is (or is made) exclusive, free, and independent. The niche is not just an expression of a new career pattern but also helps to preserve a traditional masculinity. At the same time, the men interviewed in the study represent an alternative masculinity through their choice of profession and the way they reasoned about gainful employment. The male social workers can thus be seen as representatives of a masculinity in a time of change.

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

²³ A wider English summary of the study can be found at the end of it.

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

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

that they should continue in a vertical career, are thus multiple and composite. In terms of equality, however, the reduced proportion of male managers does not automatically mean advancement for women; rather, from the men's perspective, it is a question of a male retreat from managerial positions, but men are still found in the most attractive parts of the working field. The glass escalator which, according to previous studies, quickly brought men working in mainly female professions to managerial positions, has been supplemented with a glass travelator that leads to horizontal careers.

9.4 Conclusions

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

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

Referenser

- Abbott, Andrew (1988) *The system of professions*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Abrahamsen, Bente (2008) Profesjoner og karrierer. I Molander, Anders & Terum, Lars Inge (red) *Profesjonsstudier* Oslo: Universitetsforlaget.
- Acker, Joan (1992) Gendering Organizational Theory. I Mills, Albert & Tancred, Peta (eds) *Gendering Organizational Analysis*. London: Sage.
- Ahrne, Göran (1993) Delvis människa, delvis organisation. *Sociologisk forskning*, 1, s. 59–78.
- Allerd, Brent B, Snow Charles C & Miles Raymond E (1996) Characteristics of Managerial Careers in 21st Century. *Academy of Management Executive*, 10:4. pp. 19–27.
- Alm, Christina & Nikolaydis, Alkisti (2001) *Mellanchefens roll i offentlig och privat sektor*. Stockholm: Psykologiska institutionen, Stockholms universitet.
- Alvesson, Mats & Billing, Yvonne Due (1999) *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur.
- Alvesson, Mats & Sköldberg, Kaj (1994) *Tolkning och reflektion*. Lund: Studentlitteratur.
- Arthur, Michael B & Rousseau, Denise M (1996) A career lexicon for the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10:4.
- Arthur, Michael B (1994) The Boundaryless Career: A New Perspective for Organizational Inquiry. *Journal of Organizational Behaviour*, 15:4, pp. 295–306.
- Arthur, Michael B, Hall, Douglas & Lawrence, Babara S (1989) *Handbook of career theory*. New York: Cambridge University Press.
- Arthur, Michael B, Khapova, Svetlana M & Wilderom, Celeste P M (2005) Career success in a boundaryless world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, pp. 177–202.
- Bangura Arvidsson, Maria (2003) *Ifrågasatta fäder: olika bilder av fäder till socialt utsatta barn*. Lund: Dissertations in Social Work.
- Becker, Gary S (1985) Human Capital, Effort and the Sexual Division of Labour. *Journal of Labour Economics*, 3:1 pp. 33–58.
- Berg, Elisabeth, Barry, Jim & Chandler, John P (2008) New public management in Sweden and England. *International Journal of Sociology*, 28(3/4), pp. 114–128.
- Bergmark, Åke & Lundström, Tommy (2005). En sak i taget? Om specialisering inom socialtjänstens individ- och familjeomsorg. *Socialvetenskaplig tidskrift*, 12, 2-3, s. 125–148.
- Bergmark, Åke & Lundström, Tommy (2006) Mot en evidensbaserad praktik? Om färdriktningen i socialt arbete. *Socialvetenskaplig tidskrift*, 13, 99–113.
- Bergmark, Åke & Lundström, Tommy (2008 a) Evidensfrågan och socialtjänsten – om socialarbetares inställning till en vetenskapligt grundad praktik. *Socionomens forskningssupplement*, nr 23, s. 5–14.
- Bergmark, Åke & Lundström, Tommy (2008 b) Resurser, personal och samverkan i socialt arbete. I Bergmark, Åke, Lundström, Tommy, Minas Renate & Wiklund Stefan (eds) *Socialtjänsten i blickfånget*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Bergsten, Birgitta & Bäck-Wiklund, Margareta (1997) *Det moderna föräldraskapet: en studie av familj och kön i förändring*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Billing, Yvonne Due (2004), Feminin ledelse – hvorfor er det et problematisk koncept. *Kvinde, Kön og Forskning*, 4, s. 46–57.
- Billing, Yvonne Due (2006) *Viljan till makt. Om kvinnors identitet i chefsjobb*. Lund: Studentlitteratur.
- Björkdahl Ordell, Susanne (1990) *Socialarbetare, bakgrund, utbildning och yrkesliv*. Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis.

- Björnberg, Ulla (2000) Equality and Backlash: Family Gender and Social Policy in Sweden. I Haas Linda, Hwang Philip & Russell Graeme (eds) *Organizational Change and Gender Equity*. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage.
- Blom, Björn (2006) Marknadsorientering av socialtjänsten – orsaker, motiv och effekter. I Grape, Ove, Blom, Björn & Johansson, Roine (red) *Organisation och omvärld: nyinstitutionell analys av människobehandlande organisationer*. Lund: Studentlitteratur.
- Blomberg, Staffan (2004) *Specialiserad biståndshandläggning inom den kommunala äldreomsorgen*. Lund: Dissertations in Social Work.
- Brante, Thomas (2009) Vad är en profession? Teoretiska ansatser och definitioner. I *Vetenskap för professioner: rapport*. Borås: Högskolan i Borås.
- Brante, Thomas (2010) State Formations and the Historical Take-off of Continental Professionals Types: the Case of Sweden. I Svensson, Lennart & Evetts, Julia (eds) *Sociology of professions Continental and Anglo-Saxon Traditions*. Göteborg: Daidalos.
- Brosseau, Kenneth R, Driver, Michael J, Eneroth, Kristina & Larsson, Rickard (1996) Career pandemonium: Realigning organizations and individuals. *The Academy of Management Executive*, 10:4, pp. 52–66.
- Brown, R (1982) Work histories, career structures and class structure. I Giddens, Anthony & Mackenzie Gavin (eds) *Social class and the Division of Labour*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Byberg, Ingrid & Lindquist, Anna-Lena (2003) *Kompetensutveckling inom socialtjänstens Individ- och familjeomsorg – exempel och erfarenheter*. Stockholm: Socialhögskolan.
- Bäck-Wiklund, Margareta (2003) Förord. *Socialvetenskaplig tidskrift*, 2-3, s. 115.
- Carr-Saunders, Alexander & Wilson, Paul A (1933) *The professions*. Oxford: Oxford University Press.
- Danemark, Berth & Kullberg, Christian (1999) *Samverkan. Välfärdsstatens nya arbetsform*. Lund: Studentlitteratur.
- Danielsson, Sara & Olofsson, Jeannette (2007) *Socialchefens yrkesroll – ett arbete med höga förväntningar och begränsade möjligheter*. Göteborg: Förvaltningshögskolan, Göteborgs universitet.
- Dellgran, Peter & Höjer, Staffan (2005 a) Privatisation as professionalisation? Attitudes and motives among Swedish social worker. *European Journal of Social Work*, 8(1), pp. 39–62.
- Dellgran, Peter & Höjer, Staffan (2005 b) Rörelser i tiden. *Socialvetenskaplig tidskrift*, 12:2–3, s. 246–267.
- Dellgran, Peter (2008) Fattigdomens professionalisering och flykten från myndighetsutövning. I Swärd, Hans & Egerö, Marie-Anne (red) *Villkorandets politik. Fattigdomens premisser och samhället samhällets åtgärder – då och nu*. Malmö: Égalité.
- DiMaggio, Paul & Powell, Walter (1983) The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48, pp. 147–160.
- Dominelli, Lena (1996) De-professionalizing Social Work: Anti-oppressive Practice Competencies and Postmodernism. *British Journal of Social Work*, 26, pp. 153–175.
- Durkheim, Emile (1984) *The division of labour in society*. London: Macmillan Education Ltd.
- Eriksson, Henrik (2002) *Den diplomatiska punkten. Maskulinitet som kroppsligt identitetsskapande projekt i svensk sjuksköterskeutbildning*. Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis.
- Eriksson, Kristina & Eriksson, Maria (2002) Kön har ingen betydelse men könsblandning är bra: 'könsgörande' i två professionella sammanhang. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 1, s. 53–73.
- Etzioni, Amitai (1970) *Moderna Organisationer*. Stockholm: Aldus/Bonniers.

- Evertsson, Lars (2000) The Swedish welfare state and the emergence of female welfare state occupations. *Gender Work and Organization*, 7:4, pp. 230–241.
- Evetts, Julia (1992) Dimensions of Career: Avoiding Reification in the Analysis of Change. *Sociology*, 26:1, pp. 1–21.
- Evetts, Julia (1994) Career and gender: the conceptual challenge. I Evetts, Julia (ed) *Women & Career*. London and New York: Longman.
- Evetts, Julia (2006) Organizational and Occupational Professionalism: the challenge of new public management. Paper vid XVI ISA World Congress of Sociology. Durban, Sydafrika.
- Flexner, Abraham (1915) Is social work a profession? I *Proceedings of the national conference for charities and correction*. Chicago: Hildemans.
- Fortunato, Vincenzo, Dellgran, Peter & Höjer, Staffan (2007) Exploring the future of social work. Motives and attitudes among Italian and Swedish social work students. I Frost, Elisabeth, Fritas, José Maris & Campanini, Annamaria (eds) *Social Work Education in Europe*. Rom: Carocci Editore.
- Franzén, Cecilia (2009) *Att vara en tandläkare i folkvandvården*. Malmö: Malmö Högskola, Odontologiska fakulteten.
- Freidson, Eliot (2001) *Professionalism: the third logic*. Chicago: University of Chicago Press.
- FSS (2000) Föreningen Sveriges socialchefer. *Arbetsmiljön för chefer i den kommunala förvaltningen*. Rapport via mail från kontaktpersonen för FSS, Lars-Göran Jansson, 2011-02-19.
- Gambrill, Eileen (1999) Evidence-based practice: an alternative to authority-based Practice. *Family in Society*, 80:4 pp. 341–350.
- Giddens, Anthony (1991) *Modernitet och självidentitet*. Göteborg: Daidalos.
- Goldschmidt, Walter (1990) *The Human Career: The Self in the Symbolic World*. Cambridge: Blackwell Publishers.
- Gordon, Judith R & Whelan-Berry, Karen S (2005) Contributions to Family and Household Activities by Husbands of Midlife Professional Women. *Journal of Family Issues*, 26, pp. 899-923.
- Grimen, Harald & Molander, Anders (2008) Profesjon og skjønn. I Molander, Anders & Terum, Lars Inge (red) *Profesjonsstudier*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Haas, Linda L & Hwang, Philip (2000) Programs and Policies Promoting Women's Economic Equality and Men's Sharing of Child Care in Sweden. I Haas, Linda, Hwang, Philip & Russell, Graeme (eds) *Organizational change and Gender Equity*. Thousand Oaks, London and New Delhi: Sage.
- Hagström, Bo (2003) Ett ledarskap för hela organisationen – mellanchefernas återkomst. I von Otter Casten (ed) *Ute och inne i svenska arbetsliv*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Hall, Douglas (1976) *Careers in organization*. Glenview IL: Scott & Foresman.
- Hall, Douglas (1996) Protean Careers of the 21st Century. *The Academy of Management Executive*, 10:4, pp. 8–16.
- Hall, Douglas (2004) The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behaviour*, 65, pp. 1–13.
- Halliday, Terence C (1987) *Beyond monopoly. Lawyer, state crisis and professional empowerment*. Chicago: University of Chicago.
- Hammare, Ulf (2004) *Kompetens i de sociala professionerna*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Harlow, Elisabeth (2004) Why don't women want to be social workers anymore? New managerialism, post feminism and the shortage of social workers in Social Services Departments in England and Wales. *European Journal of Social Work*, 7:2 pp. 167–179.
- Hasenfeld, Yeheskel (1983) *Human Service Organizations*. Upper Saddle River: Prentice Hall Inc.

- Healy, Karen (2002) Managing Human Services in a Market Environment: What Role for Social Workers. *British Journal of Social Work*, 32, pp. 527–540.
- Hearn, Jeff & Collinson, David (2006) Men, Masculinities and Workplace Diversity/Diversion: Power, Intersections and Contradictions. I Konrad, Alison M, Prasad, Pushkala & Pringle, Judith K (eds) *Handbook of Workplace Diversity*. London: Sage.
- Hearn, Jeff (2000) Preface: Management and Social work: do they mix? I Harlow, Elisabeth & Lawler, John (eds) *Management, Social Work and Change*. Aldershot: Ashgate.
- Hedlund, Gun, Lennqvist-Lindén, Ann-Sofie & Perman, Karin (2003) *Önskad och oönskad förändring. Könsmakt och organisationsförändring i svenska kommuner*. Örebro: Örebro universitet.
- Hedlund, Gun (2006) Genus och det nya kommunala ledarskapet. *Kommunal ekonomi och politik*, 10(3), s. 41–62.
- Hellberg, Inga (1991) *Professionalisering och modernisering*. Stockholm: Arbetslivscentrum.
- Hilte, Mats (2000) *Förändring och kön i socialt arbete*. Lund: Socialhögskolans meddelandeserie 2000:4.
- Holme, Idar Magne & Krohn Solvang, Bernt (1996) *Forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur.
- Holmquist, Carin (1997) Den ömma bödeln. I *SOU 1997:83, Om makt och kön*. Stockholm: Integrations- och jämställdhetsdepartementet.
- Holter, Øystein Gullvåg & Aarseth, Helene (1993) *Menns livssammenheng*. Oslo: Gyldendal.
- Hood, Christopher (1995) The new public management in the 1980s, variation on a theme. *Accounting, organizations and society*, 20(2/3), pp. 93–109.
- HSV (2010) *Högskoleverkets statistik om högskolan*. <http://www.hsv.se>
- Hughes, Everett C (1984) *The sociological eye. Selected papers*. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Hydén, Lars-Christer (1997) De otaliga berättelserna. I Hydén, Lars-Christer & Hydén, Margareta (red) *Att studera berättelser*. Stockholm: Liber.
- Högskoleförordning (1993) *SFS 1993:100*, bilaga 2.
<http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/19930100.HTM>
- IFSW (2010) *Definition of Social Work*
<http://www.ifsw.org/en/p38000208.html>
- Johansson, Thomas & Klinth, Roger (2007) De nya fäderna. *Tidskrift för genusvetenskap*, 1-2, s.143–166.
- Johansson, Helena (2006) *Brist på manliga förebilder*. Göteborgs universitet: Institutionen för socialt arbete.
- Johansson, Thomas (2009) *Familjeliv*. Malmö: Liber.
- Kanter Moss, Rosabeth (1977) *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Klinth, Roger (2005) Pappaledighet som jämställdhetsprojekt. I *SOU 2005:66*.
- Kolfjord, Ingela (1997) Feministiskt socialt arbete. I Lundqvist, Åsa & Mulinari, Diana (red) *Sociologisk kvinnoforskning*. Lund: Studentlitteratur.
- Kollind, Anna-Karin (2003) Kvinnor och socialt arbete – vid övergången från filantropi till profession. *Socialvetenskaplig tidskrift*, 2-3, s. 172–192.
- Kommunal personal (1969-1986) *Statistik för kommuner*. Stockholm: Kommunförbundet.
- Kommunal personal (1987-1993) *Statistik för kommuner*. Örebro: SCB:s förlag.
- Kommunal personal (1994-2002) *Statistik för kommuner*. Stockholm: Kommunförbundet.
- Kommunal personal (2003-2009) *Statistik för kommuner*. Sveriges kommuner och landsting, <http://www.skl.se>

- Kullberg, Christian & Fäldt, Johannes (2008) Gender differences in social workers' assessments and help-giving strategies toward single parents. *European Journal of Social Work*, 11:4, pp. 445–458.
- Kullberg, Christian (2004) Work and Social Support: Social Workers' Assessments of Male and Female Clients' Problems and Needs. *Affilia*, 19, pp. 199–210.
- Kullberg, Karin (2006) *Man hittar sin nisch. Om män i socionomyrket – karriär, minoritet och maskulinitet*. Växjö universitet: Institutionen för vårdvetenskap och socialt arbete.
- Kullberg, Karin (kommande) *Socionom, kvinna och chef. Om kvinnliga socionomer och arbetsledarskap*.
- Larsson, Kjerstin (2008) *Mellanchefer som utvecklare*. Linköping: Linköpings universitet.
- Larsson, Margali Sarfatti (1977) *The Rise of Professionalism*. Berkley and LA: University of California Press.
- Larsson, Stig & Swärd, Hans (1993) *Att bli välfärdens tjänare*. Floda: Zenon.
- Lawler, John & Hearn, Jeff (1995) UK public sector organisations. The rise of managerialism and the impact of change on social services departments. *International Journal of Public Sector*, 8(4), pp. 7–16.
- Lawler, John (2007) Leadership in Social Work: A Case of Caveat Emptor. *British Journal of Social Work*, 37, pp. 123–141.
- Levinson, Daniel (1979) *Mannens åldrar*. Malmö: Liber.
- Linde, Charlotte (1993) *Life Stories: The Creation of Coherence*. New York, Oxford: Oxford University Press.
- Lindquist, Anna-Lena & Hedquist, Marie (2010) Slutsatser och förslag till kompetensprogram. I Lindquist, Anna-Lena (red) *Att bygga kompetens för kvalificerade utredningar av barn och unga*. Stockholm: Stiftelsen Allmänna barnhuset.
- Lindquist, Anna-Lena (2010) Prövade insatser och strategier. I Lindquist, Anna-Lena (red) *Att bygga kompetens för kvalificerade utredningar av barn och unga*. Stockholm: Stiftelsen Allmänna barnhuset.
- Lipsky, Michael (1980) *Street Level bureaucracy – dilemmas of the individual in the public service*. New York: Russell Sage.
- Lundström, Tommy & Sunesson, Sune (2006) Socialt arbete utföres i organisationer. I Meeuwisse, Anna, Sunesson, Sune & Swärd, Hans (red) *Socialt arbete – en grundbok*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Lundström, Tommy (2011) Om senmodernitet, riskbedömningar och social barnavård. I Höjer, Ingrid & Höjer, Staffan (red) *Familj, vardagsliv och modernitet*. Göteborgs universitet: Institutionen för socialt arbete.
- Marshall, Thomas H (1950) *Citizenship and Social Class and Other Essays*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mattsson, Tina (2002) *Kön och genus i samhället och i det sociala arbetet*. Lund: Lunds Universitet, Samhällsvetenskapliga fakulteten.
- Mattsson, Tina (2005) *I viljan att göra det normala – en kritisk studie av genusperspektivet i missbruksvården*. Malmö: Egalité.
- Meeuwisse, Anna & Swärd, Hans (2006) Vad är socialt arbete. I Meeuwisse, Anna, Sunesson, Sune & Swärd, Hans (red) *Socialt arbete – en grundbok*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Molander, Anders & Terum, Lars Inge (2008), Profesjonsstudier – en introduksjon. I Molander, Anders & Terum, Lars Inge (red) *Profesjonsstudier*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Montin, Stig (2004) *Moderna kommuner*. Malmö: Liber.
- NASW (2010) National Association of Social Workers. <http://www.naswdc.org/>
- Närilid, Marie (2010) Majoriteten av läkare ser chefskapet som tillfälligt. *Läkartidningen*, 107:40, s. 2378–2379.

- Parsons, Talcott (1968) Professions. I *International Encyclopaedia of the Social Sciences*, vol. 12. New York: the Macmillan Company and The Free Press.
- Payne, Malcolm (2006) *What is professional social work*. Bristol: The Policy Press.
- Peronne, Kristin M, Webb, Kay L & Blalock, Rachel (2005) The effects of Role Congruence and Role Conflict on Work, Marital, and Life Satisfaction. *Journal of Career Development*, 31:4, pp. 225–238.
- Peronne, Kristin M, Wright, Stephen L & Jackson, Vance Z (2009) Traditional and Nontraditional Gender Roles and Work-Family Interface for Men and Women. *Journal of Career Development*, 36:1, pp. 8–24.
- Persson, Anders, Andersson G, Lindström & Nilsson M (2003) Framgångsrika skolledare i spänningsfält och allianser. I Persson, Anders (red) *Skolkulturer*. Lund: Studentlitteratur.
- Petersson, Harry (2006) Första linjens chefer och arbetsmiljön i tjänstearbete. I Petersson, Harry, Leppänen, Vesa, Jönsson, Sandra & Tranquist, Joakim (red) *Villkor i arbetet med människor*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Pettersson, Ulla (2001) *Socialt arbete, politik och professionalisering*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Plantin, Lars (2003) Fadernskap i retorik och praktik Om ”nya” fäder i gamla strukturer. I Bäck-Wiklund, Margareta & Johansson, Thomas (red) *Nätverksfamiljen*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Reskin, Barbara, Donato, Katharine & Roos, Patricia (1990) *Job queues, gender queues: explaining women's inroads into male occupations*. Philadelphia: Temple Univ. Press.
- Rombach, Björn (1998) *Nöjdhetsmätningar – en kritisk granskning av attitydundersökningar i sjukvården*. Göteborg: Förvaltningshögskolan, Göteborgs universitet.
- Rothstein, Bo (2002) *Vad bör staten göra? Om välfärdsstatens moraliska och politiska logik*. Stockholm: Studieförbundet Näringsliv och Samhälle.
- Russel, Graeme, Hwang, Philip & Haas, Linda (2000) Conclusion. I Haas, Linda, Hwang, Philip & Russell, Graeme (eds) *Organizational change and Gender Equity*. Thousand Oaks, London and New Delhi: Sage.
- SACO (2010) *Välja yrke och högskoleutbildning*.
<http://www.saco.se/templates/OcupationSearchResult.aspx?id=4676&epslanguage=SV>
- Salonen, Tapio (2010) Det sociala arbetets fortsatta professionssträvanden – dimensionering, kvalitet och kompetens. *Socialvetenskaplig Tidskrift*, 1, s. 92–103.
- Sandström, Gunbritt (1997) Tydliga men inte synliggjorda: om könspositioner i socialt behandlingsarbete. I Nordborg, Gudrun (red) *Makt & kön: tretton bidrag till feministisk kunskap*. Eslöv: B. Östlings bokförlag.
- SCB (2008 a) *Arbetskraftsbarometern*. Örebro: Statistiska Centralbyrån.
- SCB (2008 b) *På tal om kvinnor och män – lathund om jämställdhet*. Örebro: Statistiska Centralbyrån.
- SCB (2010) *På tal om kvinnor och män – lathund om jämställdhet*. Örebro: Statistiska Centralbyrån.
- Schein, Edgar H (1996) Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10:4, pp. 80–88.
- SKL (2009) *Statistik från Kommun- och landstingsförbundet om förvaltningschefer*. Via e-mail 2009-02-18.
- SKTF (2009) *Det behövs en politisk kompass för socialtjänsten – socialchefer efterlyser klarare prioriteringar*. Stockholm: SKTF.
- SKTF (2010), ”... att trolla med knäna” – ett uppdrag där ambitionerna överstiger resurserna? Stockholm: SKTF.
- Sommestad, Lena (1995) *Privat eller offentlig välfärd: ett genusperspektiv på välfärdsstaternas historiska formering*. Stockholm: Svenska historiska föreningen.

- SOU (1996:138) *Ny behörighetslag på hälso- och sjukvårdens område m.m.* Stockholm: Socialdepartementet.
- SOU (2001:79) *Slutbetänkande från Kommittén Valfärdsbokslut.* Stockholm: Socialdepartementet.
- SOU (2009:68) *Lag om stöd och skydd för barn och unga.* Stockholm: Socialdepartementet.
- SOU (2010:65) *Kompetens och ansvar. Betänkande av 2009 års Behörighetsutredning.* Stockholm: Socialdepartementet.
- Sullivan, Sherry E (1999) The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda. *Journal of Management*, 25:3, pp. 457–484.
- Sunesson, Sune (2003) Socialt arbete – en bakgrund till ett forskningsämne. I *Socialt arbete en nationell genomlysning av ämnet*. Stockholm: Högskoleverket 2003, 16 R.
- Svensson, Kerstin, Johnsson, Eva & Laanemets, Leili (2008) *Handlingsutrymme*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Svensson, Kerstin (2008) *Socionomer och socialt arbete, en enkätstudie av ett professionellt fält*. Lund: Meddelande från Socialhögskolan 2008:3.
- Svensson, Lennart G (1998) *Professionalism och politisk decentralisering*. Göteborg: Department of Sociology.
- Svensson, Lennart (2008) Profesjon og organisasjon. I Molander, Anders & Terum, Lars Inge (red) *Profesjonsstudier*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Svensson, Lennart & Ulfsdotter Eriksson, Ylva (2009) *Uppfattningar om yrkesstatus. Projekt rapport*. Göteborg: Forskningsrapport. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet
- Söderberg Forslund, Monica (2000) *Kvinnor och skolledarskap*. Stockholm: Skolverket.
- Tegnell, Anders (2010) Kunskapsstyrning och EBP både likt och olik. *Evidensbaserad praktik*, 2, s. 3.
- Tengvald, Karin (2001) Kunskapsutveckling i socialt arbete för klienters bästa. *Socionomen*, 1, s. 22–27.
- Thylefors, Ingela (2007) *Ledarskap i human service-organisation*. Stockholm: Natur & Kultur
- Trydegård, Gun-Britt (2001) Valfärdstjänster till salu. Privatisering och alternativa driftsformer under 1990-talet. I Szebehely, Martha (red) *Valfärdstjänster i omvandling*. Stockholm: Fritzes.
- Utbult, Mats (2004) *Ledarskap i kommuner. Forskningsfrukter och tankeföda från chefsberättelser*. Stockholm: Svenska Kommunförbundet.
- Wahl, Anna (1992) *Könsstrukturer i organisationer*. Stockholm: Ekonomiska forskningsinstitutet, Handelshögskolan.
- Warne Karin (2009) Socialchefer stannar sällan på sin post. *SKTF-tidningen*, 24 februari 2009.
- Whyte, William H (1956) *The Organization Man*. Hammondsworth: Penguins Books.
- Wigzell, Kerstin & Pettersson, Lars (1999) Socialtjänsten ska baseras på vetenskap och beprövad erfarenhet. *Socionomen*, 7, s. 18–20.
- Wilensky, Harold L (1960) Work, careers, and social integration. *International Social Science Journal*, 12, pp. 543–560.
- Williams, Christine (1995) *Still a Man's World*. Berkley and LA: University of California Press.
- Wingfors, Stina (2004) *Socionomyrkets professionalisering*. Göteborg: Sociologiska institutionen.
- Witz, Anne (1990) Patriarchy and Professions: the Gendered Politics of Occupational Closure. *Sociology*, 24:4, pp. 675–690.
- Wolmesjö, Maria (2005) *Ledningsfunktion i omvandling*. Lund: Dissertations in Social Work.

