



**LUNDS**  
UNIVERSITET

Socialhögskolan

SOL614 Barn och Unga

C- uppsats VT 2007

# **Teoretisk kunskap i en praktisk verklighet**

En intervjustudie om socionomers och arbetsledares kunskapssyn  
i socialtjänstens arbete med barn och unga

Handledare:  
Maria Bangura Arvidsson

Författare:  
Josefine Blixt, Karin Johansson

## **Abstract**

The purpose of this thesis is to examine how social workers perceive the concept of knowledge within social services, particularly within children and youth services. Our goal is also to study the employer's expectations and demands on graduate social workers. The main questions we address in this thesis are; What knowledge is seen as useful by employers and graduate social workers working in social welfare offices? To what extent does university education bring useful knowledge to the work being done by social workers? What practical knowledge is there in the workplace for social workers to learn? When recruiting, what expectations does the employer have of graduate social workers? What challenges are there with recruiting a graduate social worker?

We have interviewed six social workers and four employers in the social childcare division in different municipalities in Skåne region, Sweden. We have used epistemology in our analysis. Our results show that social workers value practical knowledge highly. The employers emphasise learning by doing in social work. To be curious, inventive, confident and to show great interest in children is of importance in social work to both workers and employers. A good working environment with helpful colleagues is of great importance for the social workers development of knowledge. According to the employers one challenge regarding recruiting graduate social workers is a higher workload for other staff members.

Keywords: epistemology, knowledge, social workers, profession

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>FÖRORD .....</b>	<b>1</b>
<b>Kap 1. INLEDNING.....</b>	<b>2</b>
<b>1.1. PROBLEMFÖRMULERING .....</b>	<b>2</b>
Det komplexa sociala arbetet.....	2
Socialt arbete med barn och unga.....	2
Kunskap inom social barnavård .....	3
<b>1.2. SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR.....</b>	<b>4</b>
Syfte .....	4
Frågeställningar .....	4
<b>1.3. AVGRÄNSNINGAR.....</b>	<b>5</b>
<b>Kap 2. METOD.....</b>	<b>5</b>
<b>2.1. URVAL OCH BEGRÄNSNINGAR .....</b>	<b>6</b>
<b>2.2. TILLVÄGAGÅNGSSÄTT .....</b>	<b>7</b>
<b>2.3. BEARBETNING OCH ANALYS.....</b>	<b>8</b>
<b>2.4. ETISKA FRÅGESTÄLLNINGAR .....</b>	<b>8</b>
<b>2.5. RESULTATENS TILLFÖRLITLIGHET.....</b>	<b>8</b>
<b>2.6. KÄLLKRITIK.....</b>	<b>10</b>
<b>2.7. DISPOSITION.....</b>	<b>10</b>
<b>Kap 3. TIDIGARE FORSKNING .....</b>	<b>11</b>
<b>3.1. Socialt arbete som profession – en bakgrund .....</b>	<b>11</b>
<b>3.2. Socialt arbete som utbildningsområde.....</b>	<b>12</b>
<b>3.3. Kunskap och kunskapssyn inom socialtjänsten .....</b>	<b>14</b>
<b>Kap 4. TEORI.....</b>	<b>17</b>
<b>4.1. Kunskapsteori .....</b>	<b>17</b>
<b>4.2. Den tysta kunskapen .....</b>	<b>18</b>
<b>4.3. Kunskap -i- handling .....</b>	<b>20</b>
<b>4.4. Praktisk och professionell kunskap.....</b>	<b>21</b>
<b>Kap 5. EMPIRI.....</b>	<b>22</b>
<b>5.1. SOCIONOMEN SOM PERSON.....</b>	<b>22</b>
Arbetsledarna om socionomen .....	24
Ålder och föräldraskap som kunskap .....	25
<b>5.2. TEORETISK OCH PRAKTISKT KUNSKAP.....</b>	<b>26</b>
Arbetsledarna om utbildningen .....	27
<b>5.3. KUNSKAPER PÅ ARBETSPLATSEN.....</b>	<b>28</b>
Arbetsledarna om arbetsplatsen.....	30
<b>5.4. KUNSKAPSUTVECKLING.....</b>	<b>32</b>
Kunskapsutveckling ur ett arbetsledarperspektiv .....	33
<b>5.5. REKRYTERING .....</b>	<b>34</b>
<b>Kap 6. ANALYS .....</b>	<b>35</b>
<b>6.1. TYST KUNSKAP INOM SOCIALTJÄNSTEN .....</b>	<b>35</b>
<b>6.2. UTBILDNING.....</b>	<b>37</b>
<b>6.3. KUNSKAP - I – HANDLING.....</b>	<b>38</b>
<b>6.4. KUNSKAP PÅ ARBETSPLATSEN.....</b>	<b>39</b>
<b>6.5. REKRYTERING .....</b>	<b>41</b>
<b>Kap 7. SAMMANFATTNING .....</b>	<b>43</b>
<b>Kap 8. SLUTDISKUSSION.....</b>	<b>44</b>
<b>REFERENSER .....</b>	<b>47</b>

## Förord

Det som förde oss till uppsatsämnet var i stor del våra frågor och vår förväntan över det stundande yrkeslivet. När det bara återstår en termin av socionomutbildningen är det inte utan att vi frågar oss vilka kunskaper vi har fått med oss från utbildningen. Steget från utbildningen till arbetslivet kan ibland upplevas som stort och en aning skrämmande. Frågor som hur det är att komma ut som ny socionom, hur man skall vara och om kunskaperna är tillräckliga för att arbeta med barn och unga, var det som gjorde att vi beslutade att välja det här ämnet.

Det har varit intressant att skriva om socionomers respektive arbetsledares kunskapssyn inom socialtjänsten. Trots att det inte alltid har varit lätt har vi inte ångrat vårt val av ämne en enda gång. Vi upplevde ett stort intresse för vårt uppsatsval hos både intervjupersoner som hos kurskamrater som är i samma situation som vi, vilket alltid är tacksamt.

Uppsatsen har i stora delar producerats gemensamt. Litteratursökning samt läsning har skett individuellt, medan vi gjort analys och sammanställning tillsammans.

Vi vill tacka alla er som har ställt upp på intervju trots ert pressade schema. Intervjuerna var både givande och trevliga. Vi är tacksamma för det ni har gjort för vår uppsats, utan er hjälp hade uppsatsen aldrig blivit en verklighet. Vi vill även tacka vår handledare Maria som har givit oss ett stort stöd samt resonerat och diskuterat med oss för att få tankarna på rätt plats. Vi uppskattar din goda förmåga till att lyssna samt din kunnighet.

Avslutningsvis vill vi även tacka varandra för givande diskussioner och ett gediget samarbete!

Josefine Blixt och Karin Johansson, vårterminen 2007

# 1. Inledning

## 1.1. Problemformulering

### Det komplexa sociala arbetet

Socialt arbete bygger på en grundsyn att sociala sammanhang är komplexa och att det sociala arbetets utövare behöver få träning i att förstå det sociala arbetets komplexitet. I skenet av det senaste århundradets forskning och utveckling av en social yrkeskår finns en debatt om vikten av teoretisk kunskap kontra erfarenhetsbaserad kunskap och den personliga driften att hjälpa människor i utsatta situationer (Meeuwisse & Sunesson & Swärd 2006). Socialt arbete utgör ett stort område där många yrkesgrupper representeras. Sverige är ett land med många yrkesverksamma socionomer. Enligt SCB finns det över 25 000 yrkesverksamma socionomer i Sverige, varav cirka 40 % arbetar som socialsekreterare inom individ- och familjeomsorgen (SOU 2005:81). Socialt arbete som fält är ett område som hela tiden förändras i takt med att nya teorier och metoder kommer på tapeten. Det ställer därför stora krav på yrkesutövarna (ibid.).

I socialtjänstlagen står det att verksamheten inom socialtjänsten så långt som möjligt skall byggas på vetenskap och beprövad erfarenhet (Norström & Thunved 2006). Det har konstaterats i olika rapporter att kompetensen inom social barnavård inte är tillräcklig och att socialtjänsten har svårt att behålla kompetent personal. För att kunna uppfylla målsättningen om en social barnavård som grundar sig i vetenskap och beprövad erfarenhet är en av förutsättningarna att socialarbetaren har en god utbildning och att kraven på kompetens är tydliga (SOU 2005:81). I en utredning som Rädda Barnen har gjort konstateras att det finns brister i socionomutbildningen ([www.raddabarnen.se](http://www.raddabarnen.se)). Tre av fyra studenter anser att de inte fått tillräckliga kunskaper för att arbeta med barn i utsatta situationer. Endast ett fåtal av studenterna anser sig ha tillräcklig kunskap för att kunna prata med barn på rätt sätt (ibid.).

### Socialt arbete med barn och unga

I barnavårdsarbete ligger svårigheten i att bedöma hur ett barn kan fara illa då det inte finns några mallar eller precisa kriterier för att avgöra detta (Lundström 1996). Författaren menar att det är svårt att beskriva socialt arbete med barn och unga då det finns tydliga brister på systematiska och nedskrivna kunskaper om arbetets innehåll och resultat i behandlings- och utredningsarbetet. Socialarbetare hänvisas till sin utbildning samt eget sunt förnuft för att

bedöma om ett barn far illa. Sundell och Egelund (2001) skriver att det finns ett stort behov att bedöma vad blivande socialarbetare lär sig under socionomutbildningen gällande social barnavård samt att detta forskningsområde är eftersatt i de nordiska länderna.

Socionomutbildningen är en generell utbildning som är yrkesförberedande. På svenska socialhögskolor betonas att studenterna skall tillägna sig teoretiska kunskaper och förmåga till kritisk tänkande. Den praktiska förankringen till arbetslivet är förutom praktikterminen väldigt liten. Egelund et al (2001) har jämfört innehållet i svenska och danska socionomutbildningar gällande social barnavård. Deras undersökning visar att danska socionomutbildningar har en bättre anknytning till färdighetsträning med en klar förankring till det sociala fältet. Danska socialhögskolor har även utredningsarbete som ett eget ämne i utbildningen av socialarbetare. För att kunna arbeta som nyutexaminerad inom social barnavård krävs handledning och vidareutbildning på arbetsplatserna (ibid.).

### **Kunskap i social barnavård**

Frågan om vad i en socialarbetares kompetens som värdesätts är ett omdiskuterat ämne inom socialt arbete. Sundell och Egelund (2001) skriver att för att socialt arbete skall vara uppdaterat och kunskapsbaserat skall socialt arbete kännetecknas av forskningsbaserade metoder. Författarna menar att det dock inte går att förneka att socialarbetare även använder annan kunskap för att fånga komplexiteten i barnavårdsarbetet. Även kunskapsformer som värderingar, intuition och socialarbetarens egen moral ingår i socialt arbete med barn (ibid.). Är det verkligen så att de teoretiska kunskaperna har företräde eller har andra kunskaper som praktiska erfarenheter, tyst kunskap och intuition ett lika stort värde i socialt arbete med barn och ungdomar?

Vi har valt detta uppsatsämne för att tydliggöra den övergång som sker från att som socionomstudent betrakta socialt arbete ur ett teoretiskt perspektiv till att praktiskt utföra det sociala arbetet på fältet. Det är viktigt för socionomstudenter att vara medvetna om denna övergång för att kunna förbereda sig för sitt arbetsliv. Det är även viktigt att socialtjänsten ställer krav så att personalen har den kunskap och kompetens som krävs för att arbeta med barn och unga. På så sätt garanteras att det arbete som utförs på landets socialtjänster är av god kvalitet oavsett vem, erfaren eller oerfaren, som utför arbetet.

Vi ser det som viktigt att undersöka hur nyanställda socionomer ser på den kunskap som behövs för att arbeta med barn och unga inom socialförvaltningen. Varifrån hämtar socialarbetaren denna nödvändiga kunskap, från sin utbildning eller någon annan stans ifrån? Hur kan socionomutbildningen förbereda socialarbetaren för ett arbete inom social barnvård? Därtill vill vi även undersöka hur arbetsledaren ser på nyutexaminerades kunskap. Vilka teoretiska kunskaper uppmuntras, och vilka praktiska? Vilka kunskaper finns egentligen på socialförvaltningarnas kontor för de nyanställda och mer oerfarna att ta del av? Och om praktiska egenskaper har stor betydelse i socialt arbete med barn och unga, var finner den nyutexaminerade utan erfarenhet en liknande kunskap? Vi undrar hur personliga egenskaper bedöms inom socialt arbete med barn och unga, finns det individuella förmågor som kan gå före teoretiska kunskaper? Värderas praktiken högt i rekryteringssammanhang av nyutexaminerade socionomer? Dessa frågeställningar vill vi belysa utifrån de nyutexaminerade socionomernas och arbetsledarnas perspektiv.

## **1.2. Syfte och Frågeställningar**

### **Syfte**

Vårt syfte är att undersöka den nyutexaminerade socionomens kunskapssyn i arbetet med barn och unga på socialförvaltningen, samt att undersöka arbetsledarens kunskapskrav och förväntningar på den nyutexaminerade socionomen.

### **Frågeställningar**

Vilka kunskaper ser den nyutexaminerade socionomen som värdefulla i socialt arbete med barn och unga?

Är de kunskaper som de nyutexaminerade socionomerna förvärvat på utbildningen värdefulla i arbetet med barn och unga på socialförvaltningen, och i så fall vilka?

Hur ser den praktiska kunskap ut som den nyutexaminerade socionomen kan få på arbetsplatsen?

Vilka förväntningar har arbetsledaren på den nyutexaminerade socionomen? Vilka egenskaper och kunskaper meriteras vid rekryteringar?

Vilka utmaningar kan en arbetsledare möta i samband med en rekrytering av en nyutexaminerad socionom inom arbetet med barn och unga?

### 1.3. Avgränsningar

Kunskap är ett omfattande begrepp med många innebörder. Det finns mycket litteratur kring kunskapsbegreppet men vi var tvungna att begränsa oss till litteratur som vi ansåg vara relevant för ämnesområdet kunskap inom socialtjänsten. Det finns även mycket intressant litteratur inom utbildningsområdet. Denna uppsats hade kunnat studeras ur en annan synvinkel, genom att intervjua representanter från socionomutbildningen. Vi valde att inte fokusera på utbildningen utan att istället studera den kunskap som socionomerna anser vara viktig inom socialtjänsten. Utbildningen finns dock med i tidigare forskning och i vår empiri då en av våra frågeställningar handlar om vilka kunskaper från utbildningen som socionomerna anser vara värdefulla i sitt arbete. I detta avsnitt beskriver vi några huvudbegrepp som vi använder oss av i vår uppsats, detta för att underlätta läsningen. Övriga begrepp som vi tar upp kommer att förklaras i tidigare forskning och i teoridelen.

Med *socialtjänst* menar vi den kommunala verksamhet som stöds av socialtjänstlagen. Det finns många avdelningar inom socialtjänsten. I denna uppsats hänvisar vi i användning av begreppet socialtjänst till avdelningarna för barn och unga.

Inom kunskapsvärlden finns det många olika begrepp. Med teori menar vi då människan undersöker något med hjälp av förnuft och intellekt (Kalman 2006). *Teoretisk kunskap* hänvisar vi till den kunskap socionomen förvärvar under utbildningen. *Praktisk kunskap* handlar om att en person vet hur något skall göras och kan göra det (ibid.).

## 2. Metod

För att uppfylla vårt syfte valde vi att göra vår undersökning med kvalitativa metoder. Detta för att lättare få ett djupare material kring de föreställningar om kunskap och kunskapsbehov som finns inom socialtjänstens arbete med barn och unga. Martyn Denscombe (2000) skriver att om en forskare vill undersöka emotioner, erfarenheter och känslor är det att föredra intervjuer framför andra metoder som frågeformulär, samt att dessa ämnen kan vara svåra att fånga med kvantitativa data. Vi valde att göra kvalitativa intervjuer då vi anser att socialarbetarna besitter många praktiska aspekter av kunskap som vi inte hade kunnat läsa oss till. Vi valde att arbeta efter en semistrukturerad intervjuform för att nå de personliga synsätt



våra olika respondenter hade. Vid semistrukturerade intervjuer har intervjuaren i förväg förberett frågor som skall fungera som en mall i intervjusituationen, men intervjuaren måste vara flexibel för eventuell ändrad ordningsföljd och skall låta intervjupersonen utveckla sina tankar om ämnet (Denscombe 2000).

## **2.1. Urval och begränsningar**

Vår empiri består av intervjuer med sex relativt nytexaminerade socionomer på socialförvaltningen, avdelningen barn och unga, och fyra arbetsledare ansvariga för rekrytering. Vi valde att intervjua anställda på socialtjänsten därför att det är ett arbetsområde som vi tror att många socionomer någon gång under sitt yrkesliv hamnar i. Att vi valde avdelningen barn och unga beror främst på att vi själva läser kursen barn och unga samt för att vi var tvungna att begränsa vårt material. Vi valde att intervjua relativt nytexaminerade och nyanställda socionomer på socialtjänstens avdelning för barn och unga, för att de dels skulle ha lätt att minnas den första tiden på arbetsplatsen samt att även utbildningen skulle ligga någorlunda nära tillbaka i tiden. Då vi ringde och sökte intervjupersoner på arbetsplatserna begränsade vi oss till att fråga efter socionomerna som längst skulle ha arbetat på arbetsplatsen i två år. Det verkliga utfallet blev en spännvidd på två till tio månaders fullbordad arbetstid på arbetsplatsen inom socialtjänstens avdelning för barn och unga. En av våra respondenter har ännu inte avslutat sin utbildning, de övriga hade tagit socionomexamen ca tio månader till två år innan intervjutillfällena ägde rum.

Vi valde även att intervjua avdelningschefer som rekryterar socionomer till socialtjänstens avdelning barn och unga. Detta gjorde vi dels för att se om det fanns skillnader och likheter i hur arbetsledare respektive socionomer ser på vilken kunskap som finns och behövs inom socialt arbete med barn och unga samt för att ta reda på hur det ser ut för en nyrekryterad under den första tiden på arbetet. Vårt urval föll sig naturligt eftersom denna grupp var bäst lämpade att besvara våra frågor. Denscombe (2000) benämner detta som ett subjektivt urval då forskaren redan har en viss kännedom om det område som skall undersökas.

Vi valde respondenter från fyra kommuner i Sydsåne dels på grund av geografiska skäl, tidsbrist samt också av ekonomiska skäl. I vårt arbete med att få tag på intervjupersoner ringde vi även andra kommuner i Skåne. Att det kom att bli de slutgiltiga fyra kommunerna beror helt enkelt på att det var just de arbetsledare och socionomer som var anträffbara då vi

ringde dem och hade möjlighet att avsätta tid för en intervju i deras annars så fullbokade schema. Det var inte så svårt att få tag på intervjupersoner, vilket vi tror beror på vårt val av uppsatsämne, som är av intresse både för den nyutexaminerade socionomen som för arbetsledaren.

## **2.2. Tillvägagångssätt**

En av förberedelserna inför intervjuerna var att skaffa oss kunskaper inom ämnet. Det gjorde vi genom att ta del av aktuell litteratur. En god förkunskap i ämnet underlättar ofta arbetet med att formulera frågor och förberedelserna inför den kommande intervjun (Denscombe 2000). Vi hade olika intervjuformulär till arbetsledaren och socionomen (se Bilaga 1 och 2). Innan intervjutillfällena informerades vi om att intervjuerna skulle vara 30-40 minuter långa. Vid intervjutillfällena lämnade vi ett informationsblad (Bilaga 3) med vårt syfte och frågeställningar. Där stod även att vi i uppsatsen kommer behandla alla intervjupersoner anonymt. Vi valde att dela ut informationsbladen vid intervjun då många av intervjuerna planerades med kort varsel. Samtliga intervjuer bandades för att underlätta insamlingen av information samt för att inte missa viktiga synpunkter hos respondenterna. Alla intervjupersonerna informerades om att vi skulle spela in intervjun och alla godtog detta. Vi valde att båda två medverka vid åtta av tio intervjuer. Detta var inget medvetet val utan berodde på en försening. Vi ville till en början vara två vid intervjuerna för att kunna få ett gemensamt förhållningssätt till intervjusituationen. En person agerade då som intervjuare och den andra som observatör. Observatören hade som uppgift att uppmärksamma att inget viktigt tema missades. Vi såg det som positivt att arbeta enligt detta sätt och valde därför att fortsätta i samma spår. Vi är medvetna om att då vi kände oss säkrare i att vara två kan respondenten till viss del ha känt sig i underläge. Detta försökte vi motverka genom att tydligt berätta för intervjupersonen innan varje intervjutillfälle vem som skulle göra vad samt försökte hålla intervjuerna på en informell nivå. Intervjuerna genomfördes på socialförvaltningen på respondenternas respektive arbetsrum. Vid något enstaka tillfälle hade respondenten bokat ett samtalsrum som vi kunde sitta i. Vi blev alltid väl mottagna, och våra intervjupersoner var förberedda på att vi skulle komma.

Våra intervjufrågor har varit desamma från början till slut. Vid några intervjutillfällen anpassade vi ordningen på frågorna då respondenterna redan varit inne på en angränsande

fråga. Just denna flexibilitet är en fördel vid kvalitativa intervjuer. Vi tror inte att detta har påverkat vårt resultat, dock har detta eventuellt försvårat transkriberingen av intervjuerna.

### **2.3. Bearbetning och analys**

Efter insamling av empiri transkriberade vi intervjuerna och skrev ut dem. Denscombe (2000) skriver att fördelen med att skriva ut intervjuerna är att forskaren lär känna materialet väl och att det är lättare att analysera. För att kunna se de skillnader och likheter som fanns i respondenternas svar gjorde vi en kodning av vår empiri. Utifrån våra frågeställningar och våra intervjufrågor skapade vi fem olika teman som vi sedan fördjupade oss i. Dessa teman samt våra frågeställningar hade vi som grund för vår analys. För att garantera intervjupersonerna anonymitet avkodade vi materialet och tog bort uppgifter som kunde härledas till en specifik person. Vi valde att presentera vår analys och empiri separat för att underlätta läsning och för att det inte skulle bli rörigt.

### **2.4. Etiska frågeställningar**

Även om vi bedömde våra frågor som neutrala och som något alla skulle kunna svara på så anser vi att det ändå blev en viss känslighet i materialet. Ibland blev svaren på frågorna väldigt personliga och svårigheten blev att kunna bedöma om informationen var relevant för uppsatsen. En känslighet låg i att några av de nyanställda socionomerna var oroliga för vad deras chef skulle få reda på ur vår uppsats. I slutändan var problemet inte lika stort eftersom vi bedömde att vi inte behövde använda oss av något som uppfattades som personligt eller känsligt hos respondenterna.

Under intervjuerna stötte vi på begrepp som ”högt i tak”, ”öppna dörrar” mm. I vår analys har vi använt oss av vår egen förförståelse av begreppen, vilket kan innebära att den exakta tolkningen av innebörden ”högt i tak” utelämnas. Detta var något vi inte var medvetna under intervjusituationerna, därav orsaken till att vi aldrig frågade intervjupersonerna själva, hur de definierade och såg på begreppen.

### **2.5. Resultatens tillförlitlighet**

Vårt uppsatsval upplever vi direkt ha påverkats av att vi befinner oss i slutskedet av socionomutbildningen och att vi snart skall ge oss ut i arbetslivet. Vi ställer oss frågande till om våra kunskaper är tillräckliga för ett arbete med barn och unga. Vi anser att man under

utbildningens gång får för lite praktisk erfarenhet att ha med sig i yrkeslivet och är därmed tveksamma till delar av socionomutbildningens innehåll. Vi är medvetna om att våra förutfattade meningar hade en viss påverkan på vårt intervju-material eftersom vi vid enstaka intervjutillfällen ställde ledande följdfrågor. Vi hade en föreställning om att personliga kunskaper skulle värderas högt vid rekryteringar av nytexaminerade socionomer. Våra förutfattade meningar sa oss också att det praktiska sociala arbetet skiljer sig från det socionomen lär sig på utbildningen. Vi kan även se att våra förutfattade meningar påverkat utformningen av våra intervjufrågor. Denscombe (2000) skriver att det är viktigt att vara medveten om forskarens roll i intervjuprocessen i analysen av intervjudata. Detta anser vi ändå inte utgjort något hinder då vi har fått positiv feedback av intervjupersonerna att frågorna var relevanta. Vi förstår ändå att vi som forskare har haft en påverkan för analysprocessen.

Endast en av våra intervjupersoner var en man. Det var inte ett medvetet val av oss att ha en sådan snedfördelning i vårt material, men då socialt arbete som arbetsområde till största del består av kvinnor tror vi att vårt material ändå är ganska representativt. Om det hade någon påverkans-effekt för analysen av vårt material är svårt att säga, men då vi inte hade någon strävan att anlägga något genusperspektiv anser vi inte att det har någon avsevärd betydelse i den här uppsatsen. En annan sak värt att ta upp till diskussion är huruvida vår ålder respektive respondenternas ålder påverkade våra resultat. I intervjun ställde vi som en inledning lite bakgrundsfrågor om varje person. Till socionomerna ställde vi frågan om hur gamla de var. Socionomernas ålder var mellan 25 och 45 år med tyngdpunkt mellan 25 och 30 år. Vi ställde oss frågan om respondenternas ålder gjorde någon skillnad i hur utfallet blev. Denscombe (2000) skriver att den betydelse som intervjuarens identitet har för respondenten kan påverka intervjun. Vi är medvetna om att åldersskillnaden mellan intervjupersonen och intervjuaren kan ha en viss påverkans-effekt för vårt resultat, men vi tror inte att det har någon större betydelse för vår uppsats.

Det var svårt att besvara frågan om våra resultat skulle bli detsamma om någon annan skulle genomföra samma undersökning eftersom forskaren i en kvalitativ forskning är en del av forskningsinstrumentet och därmed har en påverkans-effekt (Denscombe 2000). Det var också svårt att besvara frågan om våra slutsatser gör rättvisa åt komplexiteten i ämnesområdet eftersom kunskap är ett begrepp med många innebörder. Då vår undersökning endast grundar sig på tio kvalitativa intervjuer är det svårt att säga om de är generaliserbara. Under

intervjuprocessen upplevde vi dock en viss mättnad i vårt material redan efter åtta intervjuer. Vi tror ändå att våra resultat speglar hur socionomer och arbetsledare kan tänka kring begreppet kunskap.

## **2.6. Källkritik**

Till vår intervjustudie fann vi lämplig litteratur främst genom Lunds Universitets sökmotorer Lovisa och Elin och genom tips från vår handledare. De rapporter och utvärderingar vi använde oss av kommer från statliga myndigheter som Högskoleverket och Socialstyrelsen. Vi är medvetna om att dessa statliga verk inte är politiskt neutrala men vi anser ändå att dessa kunskaper har varit ett relevant bidrag till vår tidigare forskning. Vi använde oss av en metodbok som vägledning i uppsatsarbetet. Två teoriböcker med filosofisk inriktning var grunden till vårt teoriavsnitt. För att få en övergripande förståelse om begreppet kunskap använde vi oss av antologin, *Kunskap i socialt arbete*. Vi var försiktiga i vår användning av internetkällor, detta för tillförlitlighetens skull. De internetkällor vi använde oss av var rapporter från rädda barnen och nationalencyklopedins nätupplaga. Vi använde oss även av sociologiskt lexikon för att definiera professionalitet.

## **2.7. Disposition**

I vår uppsats börjar vi med att presentera en kort historik om social barnavård och socialt arbete som profession. Därefter presenteras en översikt av existerande forskning inom utbildningsområdet samt kunskap och metoder inom socialt arbete. I vår teoridel behandlar vi bland annat kunskapsbegreppen tyst kunskap och kunskap -i- handling där Donald Schön och Molander (i Molander 2000) står för de viktigaste teoretiska förklaringarna. Dessa begrepp applicerar vi sedan på vårt material i vår analys som är uppdelad i olika teman, skapade utifrån frågeställningar och från de teman vi fann i vårt intervjumaterial. Dessa är; tyst kunskap inom socialtjänsten, utbildning, kunskap -i- handling, kunskap på arbetsplatsen samt rekrytering. Efter detta kommer den avslutande delen där vi sammanfattar och diskuterar vår analys och våra resultat.

## 3. Tidigare Forskning

### 3.1. Socialt arbete som profession – en bakgrund

För att kunna betrakta social barnavård vill vi till en början kortfattat presentera det sociala arbetets historia och framväxt. Den sociala barnavården är det äldsta arbetsområdet i socialt arbete. Centralförbundet för socialt arbete (CSA) var den första frivilligorganisation som bildades som en centralorganisation för socialt arbete (Meeuwisse et al 2006). Redan på tidigt 1800-tal bildades filantropiska föreningar som svar på de stora samhällsförändringar som skedde under industrialismens tid och framåt. Dessa filantropiska föreningar bestod ofta av de övre klassernas kvinnor som ville göra något gott för samhället. Under denna tid ansåg man att fattigvård bäst bedrevs på ideell basis och grundades på ”egenskaper som altruism, kärlek idealitet och kristlig barmhärtighet” (Meeuwisse et al 2006 s 31). Under slutet av 1800 och början av 1900- talet kom krav från arbetarklassen på att det offentliga skulle ta ett större ansvar för barnavård och fattigvård. De filantropiska föreningarna hade vid det laget utvecklat metoder och fått många erfarenheter från det sociala arbetet och bildade samordnande organisationer. Det var personer inom CSA som först uttryckte att det frivilliga barnavårdsarbetet borde utföras mer professionellt och kallas socialt arbete. Med professionalitet menade de att socialt arbete skulle byggas på teoretiska kunskaper såväl som praktiska kunskaper och kärlek. Nu sades det att socialt arbetande människor behövde vissa kunskaper för att utföra ett gott socialt arbete, alltså en yrkeskunnig utbildad yrkeskår (Meeuwisse et al 2006).

År 2007 fyller socialt arbete som profession 30 år. Socialt arbete tillkom som huvudämne i socionomutbildningen 1977. I och med detta skulle forskningsanknytningen bli tydligare. Att ämnet uppstod berodde förutom en strävan efter professionalisering även på myndigheternas önskan om fördjupade kunskaper om sociala problem (HSV 2003). Begreppet profession är i allmänt språkbruk detsamma som en yrkesgrupp som bygger på en hög universitetsbaserad utbildning (www.ne.se). Begreppet professionalisering är en process då en yrkesgrupp tillägnar sig en kompetens som är utmärkande för en profession. Professionalisering innebär ofta att yrkesgruppen erhåller en legitimation, som ger yrkesgruppen ett visst monopol inom yrkets arbetsformer (ibid.). Enligt sociologiskt lexikon (Brante & Andersson & Korsnes 1998) definieras profession på ett liknande sätt där industrialismen, som medförde ett antal nya professioner, bidrog till en ökad strävan mot professionalisering i samhället. Socialarbetare

räknas till en semiprofession som innebär en universitetsbaserad profession med kortare utbildningslängd. Enligt Brante et al (1998) baseras de professionellas praktik på teoretisk kunskap, kompetensen garanteras genom examina, det finns en strävan att arbeta för det allmännas bästa, det finns en speciell organisation utövarna arbetar i och det finns en handlingsetik (ibid.). Det som kännetecknar en yrkesprofession är enligt Sundell & Egelund (2001) forskningsbaserade teorier, unika för just den professionen. Socionomutbildningen har inneburit mycket för det sociala arbetets kunskapsutveckling. Att bara använda sig av vetenskaplig kunskap för att definiera ett problem är dock svårt för socialarbetaren eftersom det i människobehandlande yrken inte finns någon helhetsteori som kan fånga komplexiteten. Andra kunskapsformer såsom erfarenhet, moral, värderingar och intuition behövs också för att socialarbetaren skall kunna göra en adekvat bedömning av situationen. För en fortsatt kunskapsutveckling inom socialt arbete är det viktigt att socialarbetarna tar del av aktuell forskning och information, det berikar alla kunskapsformer inom socialt arbete. Utbildning av socialarbetare blir därmed ett viktigt steg för att utveckla socialt arbete som kunskapsfält. Det skapar ett behov att undersöka vad studenterna lär sig på socionomutbildningen eftersom utbildningen förmedlar vilken kunskap som är viktig (ibid.). Detta leder oss in på ett av de ämnen som skall behandlas i detta avsnitt. Nedanför presenteras en översikt av existerande forskning inom utbildningsområdet samt den forskning som gjorts om socionomers kunskapssyn inom socialtjänsten. Eftersom vårt syfte är att undersöka hur nyutexaminerade socionomer ser på vilken kunskap som behövs för att arbeta med barn och unga inom socialtjänsten ligger det i vårt intresse att främst presentera forskning med inriktning mot barn och unga.

### **3.2. Socialt arbete som utbildningsområde**

Det har inte forskats mycket om socionomutbildningen och om den kunskap som finns/inte finns att förvärva på socialhögskolorna i Sverige. En av de få undersökningar som har gjorts inom ämnet är Socialstyrelsens komparativa studie *Social barnavård, kunskap och professionalisering* (Egelund et al 2001). Studiens syfte är undersöka vilken kunskap som förmedlas om social barnavård på socionomutbildningarna i Sverige och i Danmark samt att kartlägga vilken kunskapssyn som ligger till grund för utbildningen och i vilken grad utbildningen baseras på vetenskaplig kunskap och beprövad erfarenhet. Deras resultat visar att skillnaderna i undervisningen om social barnavård på socialhögskolorna i Sverige är stora, både gällande omfattning, krav på litteratur och huruvida undervisningen är obligatorisk eller ej. Det finns inget gemensamt minimikrav för vad studenterna skall lära sig om social

barnavård på socialhögskolorna. I studieplanerna framgår att det främst är de valfria kurserna som innehåller undervisning av fördjupad kunskap i social barnavård. Det innebär att den som inte väljer den kursen får ytterst begränsade kunskaper om barn och unga. Det är ett problem anser författarna eftersom en stor andel av studenterna någon gång under sitt arbetsliv kommer att arbeta med barn- och familjeproblematik. Utbildningen borde också stärka grundförutsättningarna för barnets inflytande enligt författarna. Forskning har visat att involvering av familjer och framförallt av barnet i familjen inte förverkligas i den utsträckning som lagen förutsätter. Samtalsmetodik på utbildningarna om hur man samtalar med barn skulle skapa bättre förutsättningar att involvera barnet och därmed stärka barnets rättigheter (ibid.).

Rädda barnens undersökning ([www.raddabarnen.se](http://www.raddabarnen.se)) *Inga barn på schemat – blivande socionomer om beredskapen att möta barn som far illa* visar att det råder stora kunskapsbrister bland studenterna på socialhögskolorna. Tre av fyra studenter som läste sista året på socionomutbildningen anser sig inte ha tillräckliga kunskaper för att kunna arbeta med barn i utsatta situationer. Endast en av tio studenter tycker att de fått tillräcklig kunskap för att samtala med barn och två tredjedelar av studenterna är inte nöjda med den undervisning som getts om barnets rättigheter (ibid.).

Högskoleverket som bland annat har som uppdrag att utvärdera och följa upp högskoleutbildningar i Sverige har genomfört flera utvärderingar av socionomutbildningen. En av dessa utvärderingar som baseras på 114 intervjuer har som syfte att kartlägga socionomers arbetssituation samt att undersöka chefers, politikers, klienters och studenters förväntningar och krav på en socionom (HSV 1999). Mer än hälften av de intervjuade socionomerna anser inte att de var förberedda på den verklighet som mötte dem i arbetslivet efter examen. De var oförberedda på att utsättas för så mycket känslor och beskriver arbetet som krångligt och komplicerat. Många intervjupersoner ser sin praktiktermin som värdefull, utan den skulle man vara hjälplös anser några. Det var först då utbildningen fick någon verklighetsförankring. De intervjuade cheferna anser att man som socionom måste ha kunskap om hur samhället fungerar. Som socionom är det även viktigt att ha fantasi, att kunna se möjligheterna och inte begränsningarna samt våga ta initiativ. Det måste finnas en grundläggande vilja hos socionomen att försöka hitta lösningarna på problemen och att kunna improvisera. Enligt cheferna får man inte vara konflikträdd, man måste vara en bra lyssnare, ha bra inlevelseförmåga men samtidigt kunna hålla en viss distans. Det är viktigt att lämna



problemen på jobbet när man går hem för dagen. De intervjuade studenterna anser att det som socionom är viktigt att ha empati och en respekt för människor oavsett deras handlingar. Man måste även vara självständig, ha individuellt ansvar och vara självmedveten. De anser att utbildningen har gett dem kunskaper för att möta verkligheten (HSV 1999).

En liknande studie som Högskoleverket (2003) genomförde på uppdrag av Socialstyrelsen handlar om hur socionomer och socialt omsorgsutbildade uppfattar att utbildningen förberett dem inför arbetsmarknadens krav. Studien genomfördes genom telefonintervjuer där 800 personer med avlagd socionomexamen deltog. Den vanligaste yrkestiteln hos de intervjuade var socialsekreterare. Ur studien framkom att mindre än en tredjedel av intervjupersonerna fick en introduktionsutbildning när de började sitt arbete. Majoriteten av respondenterna har varken fått introduktions- eller vidareutbildning på sin arbetsplats. Dokumentation och uppföljning utgör en stor del av arbetsuppgifterna hos de flesta socionomerna, dock anser en betydligt mindre del att utbildningen förberett dem för dessa arbetsuppgifter. Även socionomerna i denna undersökning är mycket nöjda med praktiken. Det som socionomerna saknade mest i utbildningen var verklighetsanknytningen. De hade också gärna sett att utbildningen innehöll mer samtalsmetodik och dokumentation (ibid.).

### **3.3. Kunskap och kunskapssyn inom socialtjänsten**

Metoder anses idag av många som det sociala arbetets kärna och en viktigt gemensam nämnare. Socialt arbete har utvecklats till att innehålla allt fler metoder med målet att standardisera, effektivisera och möjliggöra utvärdering och statistiska jämförelser i det sociala arbetets område. I andra sammanhang finns det kritik mot en strikt metodinriktning och man hänvisar till att man måste se till den tysta kunskap och de gemensamma värderingar som finns på fältet. Bergmark och Lundström (2006) skriver att det finns fåtalig forskning om vilka metoder som finns inom det sociala arbetets verksamheter. De framlägger att den skepsis som finns mot användandet av metoder i det sociala arbetet är stor speciellt bland socialarbetarna själva. Denna var störst bland dem som hade en lägre utbildningsnivå och de som var bland de äldre på arbetsplatsen. Bergmark och Lundström tar här upp tre alternativ till vad som skall vara grunden inom det sociala arbetet, *mötet, tyst kunskap och kritiskt förhållningssätt*. Angående mötet skriver författarna att instrumentella metoder kan förstöra det genuina mötet mellan socialarbetare och klient och de förändringsprocesser som sker i mötet. Att den tysta kunskapen ses som positiv att använda som grund inom det sociala

arbetet handlar om att den tar fasta på användningen av den personliga kunskap som är baserad på lång erfarenhet och som riskerar att gå förlorad vid en för långtgående och strikt användning av metoder (för vidare beskrivning av begreppet tyst kunskap se vår teoridel s 19-21). Ett kritiskt förhållningssätt behöver inte stå i opposition till färdiga metoder utan kan även vara ett användbart verktyg i ett mer metodbaserat arbete (Bergmark & Lundström 2006).

Lundström och Bergmark (2000) har även gjort en undersökning inom området publicerad i tidskriften *Socionomen*. Undersökningen omfattar 442 socialarbetare i 12 olika stora kommuner och går ut på att undersöka vilka kunskaper socialarbetarna anser sig ha samt vilka kunskaper de själv efterfrågar. Resultatet visar att antalet med socionomexamen eller annan akademisk examen är högre i den sociala barnavården jämfört med andra avdelningar inom socialtjänsten. Detta förklarar Lundström och Bergmark som en naturlig del av att den sociala barnavården har en högre status där kravet på specifik kompetens ses vara högre än inom andra verksamheter inom socialtjänsten. Ett annat intressant tema som deras undersökning visar är en obalans inom fortbildning. Påbyggnadsutbildningar är vanligare inom social barnavård och socialbidragsarbete än vad som ges till socialarbetare inom missbrukarvården. De som arbetar inom social barnavårdssektor har fått mer utbildning gällande metoder och allmänna utbildningar. Författarna har även undersökt hur socialarbetarna själva stärker sin kompetens genom att läsa för yrket relevanta tidskrifter och böcker. Här anses den sociala barnavården återigen vara det mest professionella fältet i hänseende att de som arbetar här både läser mer än övriga samt att de genomgått fler kurser efter examen från grundutbildningen. De som hade en akademisk grundexamen var mest aktiva i att skaffa sig ny kunskap genom eget läsande. Författarnas resultat visar även att praktisk och teoretisk kunskap bedöms som olika värdefulla beroende på vem som tillfrågas. Nära hälften av undersökningsgruppen såg egna erfarenheter som den viktigaste kunskapen. 70 procent av undersökningsgruppen uppgav att de fått de mest relevanta kunskaperna genom arbetsplatserna via egna erfarenheter eller arbetskamraterna. Praktisk kunskap värderas högst av de tillfrågade socialarbetarna. Teoretisk kunskap värderades högre av dem som hade tagit socionomexamen (ibid.).

Lundström och Bergmark (2000) har i samma undersökning kartlagt socialarbetarnas syn på kunskapsbehov inom socialtjänsten. I materialet fann de att det fanns ett samband mellan att se det mänskliga mötet som mest positivt mot metoder och teorier samt vilken bakgrund

respondenterna hade. Detta förklarar Lundström och Bergmark med att socialarbetaren till viss del legitimerar sin egen kompetens genom att försvara den bakgrund denne själv har och se den som viktigast. Författarna skriver att en stark praktisk kunskapssyn kan bero på socialarbetarnas syn på huruvida socionomutbildningarna ger den kunskap som behövs för att klara av socialarbetaryrket i praktiken (ibid.).

Verner Denvall (2001) har undersökt hur arbetsledare och socialarbetare inom socialtjänsten ser på kunskap och kunskapsutveckling inom socialtjänsten. Denvall ställer frågan vad som hindrar respektive hjälper fram nyttjande av kunskap inom socialtjänsten till både socionomer och arbetsledare. Undersökningen visar att socialtjänstens organisation och struktur påverkar socialarbetarnas känsla av att kunna ta till sig ny kunskap och att trygghet i arbetsgruppen gynnar möjligheten till att ställa frågor. Klimatet i gruppen påverkar även vilka kunskaper som kommer fram och vilka kommentarer som arbetskollegorna vågar yttra i arbetslaget. Socionomerna uppger i denna undersökning att kunskapsutveckling underlättas genom dels deras eget intresse och tillåtande attityder på arbetsplatsen men även handledning, diskussioner och mötet med andra socialarbetare. Arbetsbelastningen uppger socialarbetarna vara ett stort hinder till kunskap (ibid.).

Arbetsledarna talar om att det sociala arbetets struktur och otydliga uppdrag gör det svårare att hantera kunskap (Denvall 2001). Det är mycket som socionomerna skall kunna hantera och förstå för att de själva och andra skall se dem som professionella. Det otydliga uppdraget hävdar arbetsledarna försvårar utvecklingen av en utbildningspolicy på arbetsplatserna, om vidareutbildningar skall vara för att få en specialistkompetens eller helhet. Arbetsledarna uppger att de har en strävan att få socialarbetarna intresserade för vidareutbildning och personlig utveckling. Till sist är det ändå den enskilde socionomens intresse för kunskap som avgör vilken utveckling som faktiskt sker. Det är även olika beroende på personen vilken arbetsbelastning som denne upplever ha i arbetet (ibid.).

Kunskapsutveckling och yrkesidentitet är nära besläktade begrepp som båda handlar om den process socionomen genomgår från examen till arbetslivet. Weinsjö (2004) undersöker i sin magisteruppsats hur socionomers yrkesidentitet växer fram. Författaren har genomfört kvalitativa djupintervjuer med fyra socionomer om hur deras utveckling har varit under deras arbete som socionomer. Hennes resultat pekar på att det beror på individen och vilka värderingar, erfarenheter och kunskaper som denna har med sig sen tidigare. Det beror även

på hur personen själv ser på sin omgivning, arbetsgruppen och deras kunskaper och värderingar. Även de förväntningar socionomen uppfattar att omgivningen har spelar roll i formandet av den egna yrkesidentiteten. Socionomernas yrkesidentitet skriver Weinsjö ha formats genom både personliga kunskaper och egenskaper men även genom den kunskap de har fått genom möten med kollegor och klienter (ibid.).

## 4. Teori

### 4.1. Kunskapsteori

Kunskapsteori är den gren inom filosofin som studerar grundläggande frågor om kunskapens natur, objekt och källor. Teorin berör bland annat frågor som vad kunskap är och vad man kan ha kunskap om (www.ne.se). Det är en del av människans natur att vara nyfiken. Vi söker kunskap för att förstå verkligheten bättre, vi samlar erfarenheter och lär av våra misstag (Kalman 2006). För att socialt arbete skall fungera och utvecklas är kunskap en viktig förutsättning. Men vad är kunskap och vilka olika sorters kunskaper finns det? En grundläggande idé är att kunskap skiljer sig från det vi bara tror eller gissar (ibid.). Kunskapen som begrepp, om förmågan att skaffa kunskap och hur vi bör använda den, har diskuterats sedan antiken av filosofer som Aristoteles och Platon. De traditionella kunskapsteorierna benämns ofta som påståendekunskaper. Under senare tid har även andra former av kunskap uppmärksammats. Ett exempel på det är den praktiska kunskapen (www.ne.se). Kunskapen omfattas av många olika sorters begrepp med olika kunskapsinnebörder. Det kan vara teoretisk kunskap, erfarenhetskunskap, visdom, skicklighet eller tyst kunskap (Kalman 2006). För att kunna applicera kunskapsbegreppet på socialt arbete har vi begränsat oss till följande begrepp: tyst kunskap, personlig kunskap, praktisk kunskap samt kunskap -i- handling. Detta för att fånga in komplexiteten i den kunskap som finns på socialtjänstens avdelningar för barn och unga. Vi vill tydliggöra att vi nedan kommer hänvisa till två författare i samband med Michael Polanyis teori om tyst kunskap. Författarna presenterar olika delar av Polanyis teori, varför vi ansåg det som viktigt att hänvisa till båda författarna i vår text. Vi tar även upp begrepp som professionell kompetens, för att beskriva utvecklingen som socionomen genomgår från examen ut i arbetslivet.

## 4.2. Den tysta kunskapen

Begreppet tyst kunskap förknippas främst med Michael Polanyi (Molander 2000) som myntade begreppet tyst kunskap. Polanyi talar om tacit knowing, att vi vet mer än vad vi kan uttala och beskriva i ord. Vi handlar utan att riktigt kunna förklara varför vi gör som vi gör. Likaså kan vi känna igen saker utan att kunna förklara varför och hur vi känner igen det. Polanyi menar att tyst kunskap är en funktion som kunskapen kan anta. Polanyi betonar kunskapens aktiva sida och ser den som ständigt i rörelse. Han ser även att endast kunskap i bruk är kunskap. Det är svårt att lära någon att cykla endast genom att berätta hur man gör fysiskt, däremot kan det spela stor roll att få lite tips om hur man skall göra för att lära sig (ibid.).

I Polanyis (Rolf 1995) kunskapsteori är tyst kunskap ett redskap som används för att inhämta annan kunskap. Kunskap kan fungera i tysthet utan att vi någonsin har artikulerat den, språket kan enligt Polanyi aldrig räcka för att fånga in kunskapens totalitet. Dock kan kunskap utvecklas genom en samverkan av tyst kunskap och språklig reflektion. Han menar att tyst kunskap kan kläs i språk, utsättas för reflektion och i en förbättrad form återkopplas i personlig kunskap. Personlig kunskap formas genom att individens upplevelser förenas med kunskapstraditioner. Det kan beskrivas som att tradition, förnuft och subjektivitet formas samman till personlig kunskap i människan (ibid.).

Innebörden av tyst kunskap är enligt Molander (2000) att överföra kunskaper utan att använda sig av ord, att istället visa hur genom att göra. ”[S]e, göra och vara är kunskapens tysta former” (Molander 2000 s 35). Enligt ett mer praktiskt förhållningssätt till den tysta kunskapen så skapas kunskapen genom föredöme, övning och personlig erfarenhet (ibid.). Molander (2000) tar upp Nordenstams perspektiv som delar in tyst kunskap i tre teman; <sup>1)</sup> påståendekunskap, kunskap uttryckt genom påståenden, <sup>2)</sup> färdighetskunskap, kunskap i form av kunnande/färdighet eller att kunna göra något, och <sup>3)</sup> förtrogenhetskunskap, där man är väl förtrogen med ett fenomen. Molander delar in dessa teman i två aspekter av kunskap där påståendekunskap ses som en mer teoretisk uttalad kunskap och de andra två som varianter av tyst kunskap. Detta i skenet av frågan huruvida någon kunskap är helt tyst eller om all kunskap i grunden är tyst. Molander skriver att det man gör ingår i avgränsade system med bestämda mål och uppgifter. Målsättningarna och uppgifterna kan ibland vara outtalade och här fyller språket en viktig funktion för kunskapsbildning inom en organisation (ibid.).

Molander (2000) menar att det står klart att det inte finns någon helt tyst kunskap men däremot att det är viktigt att tala om de tysta sidorna av kunskap. Molander gör därefter tre egna betydelser/indelningar av tyst kunskap som kan vara användbara i diskussion om yrkeskunskap. Den första innebörden av tyst kunskap är den kunskap som inte kan uttryckas i ord. En handling är inte samma sak som beskrivningen av den och en beskrivning av ett ljud är inte samma sak som ljudet i sig självt. Den andra innebörden av tyst kunskap är det förutsatta eller det underförstådda. Dessa går inte helt att beskriva, utan istället kan man diskutera kring de aspekter som den tysta yrkeskunskapen består av. Detta härleder Molander till att det finns vissa element i verkligheten som man kan se som konstanta, tillförlitliga. Kunskap kan inte endast byggas på ifrågasättanden. Vi uppfostras in i sätt att tänka och tala om kunskap. Den tredje innebörden är den kunskap som inte kommer fram, som blir tystad. Detta handlar dels om att kunskapen inte har blivit uttryckt i ord men främst om att få möjlighet och utrymme att stå för och få erkännande för den kunskap man har. Det handlar om att personen själv har en skyldighet att anpassa sitt språk och uppmärksamma sin egen kunskap till något som passar för den aktuella verksamheten så att personens kunskaper inte går förlorade. Krav på artikulering är ett exempel som kan tysta kunskap (ibid.).

Enligt västerländsk tradition ligger kunskapens fokus på det som är formulerat i skrift och teori. Molander (2000) kritiserar till stor del detta synsätt och framlägger att kunskapens centrum istället ligger i tre huvudlinjer; *kroppen*, *kulturen (gemenskapen)* och *handlingen*. Dessa tysta kunskapers tre huvudlinjer rymmer även okunskapen, misstagen. För att beskriva *kroppen* tar Molander experten som exempel. En expert resonerar och tänker inte utan ser till hela situationen, känner igen den och reagerar instinktivt. Det är istället den som inte är expert som måste tänka. Experten har tillgodogjort sig teorier och regler innan denne blev expert och använder dessa instinktivt. I den andra huvudlinjen, *kulturen*, skolas individen in i ett kollektiv, eller grupp, med ett gemensamt språk och gemensam praktik. Kunskap bildas genom att individen övertar den kultur denne kommer in i. I kulturen finns gemenskapen, i sätten att ställa frågor, normer för hur man skall handla och olika praxis, som får sitt uttryck i ett gemensamt språk. För att individen fullt skall kunna ta kulturen till sig måste denne delta i kulturen okritiskt. Den tredje tystnadens uttryck är *handlingen*. Här står människans handlingar och handlingsvanor i fokus enligt ett pragmatiskt synsätt. Denna praxis måste få tala för sig själv. Molander talar om att en mening aldrig kan vara helt teoretisk utan att leda till handling, och därmed kan vi tala om tyst kunskap. Handlandet sätts före teorin. Om argumenten tar slut så handlar vi (ibid.).

### 4.3. Kunskap -i- handling

Molander (2000) skriver om begreppet kunskap -i- handling. I Donald Schöns (i Molander 2000) kunskapsteori för praktiskt kunnande är reflektion -i- handling ett centralt begrepp. Begreppet utmärks av att den omformar vårt tänkande och vårt handlande under det att vi handlar. Praktikerns arbete utgörs av kunskap -i- handling där uppmärksamhet och lärande är nyckelbegrepp. Enligt Schön finns det ingen ren tillämpning av teorin utan användningen av formulerade teorier kräver skicklighet och kan betraktas som en konst. För att utveckla kunskapen är det viktigt för praktikern att reflektera över sina beprövade handlingsstrategier. Schön är en förespråkare för att lära sig genom att göra. Han frågar sig hur de komponenter som utgör basen för kunskap i handling – exempel, tolkningar, bilder och handlingar – verkar i handling. Hans svar lyder: genom lärande. Genom att ständigt använda sin kunskap i handling hålls kunskapen ständigt i medvetandet. Förbindelsen mellan teori och praktik finns i och genom praktiken, enligt Schön, därför är det av yttersta vikt att även utbildningen innehåller moment av praktik (Molander 2000).

En viktig del i inlärningsprocessen och kunskapsutvecklingen är enligt Molander (2000) att göra efter någon, att öva in något efter en förebild. Både de som man kan ha som förebild och avskräckande exempel kan fungera som redskap till kunskapsbildning. Schön utgår från Thomas Kuhn och betonar vikten av mönsterexempel och förebilder i all kunskapsinläring. Schön har en idé om att praktikerns kunskap bygger på en repertoar av fall (personens erfarenhet) där varje ny situation ses som ett fall i repertoaren. Den bekanta situationen, som ingår som ett fall i repertoaren, fungerar som en metafor för den obekanta situationen. Schön menar att praktikern vid inläring av ett nytt yrke eller profession tar över en repertoar. Kuhns ser konkreta exempel på problemlösning som en utgångspunkt för inläring samt utveckling av kunskap. I båda fallen handlar det om en kunskap som inte kan ersättas av formulerade regler (ibid.).

Handling och kunskap i handling karaktäriseras av olika spänningar och växlingar enligt Molander. Han beskriver det som en öppen, ständigt oavslutad dialog. Enligt Molander (2000) utgörs kunskap och kunskapsbildning av en växling mellan fyra spänningsfält; del – helhet, inlevelse/närhet – distans, kritik – tillit och handling – reflektion. De olika spänningsfälten är relativt oberoende från varandra. Det är en viktig del i allt yrkeskunnande att kunna växla mellan del och helhet. Genom att lära sig olika arbetsmoment lär sig personen att ”tänka som

en socionom”. Å andra sidan lär sig personen att genomföra arbetsuppgifterna på ett skickligt sätt genom att ”tänka som en socionom”. Kunskap -i- handling fordrar uppmärksamhet i varje del och en förståelse av helheten. Förmågan till växling mellan närhet och distans är också en viktig del i yrkeskunnandet. Det kan röra sig om förmågan att skapa nära och bra relationer samtidigt som en växling till teorier, erfarenhet och bedömning ständigt måste ske. Det tredje spänningsfältet är viktigt enligt Molander för att kunskapen skall utvecklas. Kunskap i handling kräver tillit till både sitt eget handlande som till ens egen kunskap. Det innebär att personen är ansvarig för sitt handlande och sin kunskap. Kritik kan användas i kunskapsutveckling endast om personen är öppen för det. Växlingen handling och reflektion återkommer i alla former av lära genom att göra. För att vara säker i sitt handlande krävs en tid för reflektion. Att ifrågasätta sitt handlande kan leda till osäkerhet, men det är i spänningen mellan handling och reflektion som kunskap i handling blir utmärkande (Molander 2000).

#### **4.4. Praktisk och professionell kunskap**

Praktisk kunskap innebär en förmåga till goda handlingar. Praktisk kunskap är förmåga till handling, en förekomst av kvalitetskriterier som skiljer sämre prestationer från bättre, och att dessa kriterier utövas i handlandet (Rolf 1995). Polanyi delar in praktisk kunskap i tre kriterier; skicklighet, know-how och kompetens. Skicklighet är enligt Polanyi en färdighet man kan lära sig genom personlig erfarenhet. Det behövs ingen annan person för att avgöra om aktören nått sitt mål eftersom personen kan jämföra det den ville uppnå med vad den faktiskt uppnådde. Know-how är ett slags intelligent handlande. Det förutsätter intelligens och omdöme. Man tillägnar sig det genom träning. Know-how är förmågan att anpassa sitt handlande till givna regler i systemet. Endast den sociala gemenskapen, gruppen eller organisationen kan avgöra om personen lyckats följa de sociala regler som finns (ibid.). Reflektion är inte en nödvändig del av know-how eftersom det är prestationen i själva utförandet och inte tänkandet som avgör hur gemenskapen tolkar ditt handlande. Kvalificerad praktisk kunskap eller kompetens förutsätter utöver en anpassning till regelsystemet en reflektion som i sin tur kan påverka områdets regler för kvalitet. Det handlar inte om någon egenskap en person besitter utan det är helt beroende på relationen mellan individuella aktörer och det sociala regelsystemet. Kompetens kan ha olika betydelser i olika sammanhang. Vi har valt Andreas Boukas (i Rolf 1995 s 125) definition av begreppet:



Kompetens är förmågan att i en konkret situation skapa ett tillstånd där teoretiska och praktiska kunskaper och erfarenheter integreras och får sitt uttryck genom intellektuellt och praktiskt arbete samt intellektuell och praktisk handling.

Professionell kunskap handlar om den enskilde professionelles förmåga att genom språk och reflektion påverka regelsystem och inlärningsprocessen. Det är vanligt att koppla professionell kompetens till en yrkesgrupp som genomgått en universitetsutbildning. Men ett examensbevis är inte alltid ett bevis på professionell kompetens (Rolf 1995). Utbildning kan enligt Peter Jarvis (i Rolf 1995) ge en mer allmän beredskap men i utformandet av en professionell kompetens ingår också egenskaper som moral, attityder och motivation som utbildningen inte kan garantera (ibid.).

## 5. Empiri

### 5.1. Socionomen som person

Personliga egenskaper är en viktig utgångspunkt i socialt arbete med barn och unga enligt intervjupersonerna. Social kompetens är ett begrepp som flera av socionomerna tar upp i beskrivningen om vilka egenskaper som är viktiga att ha som socionom. En av socionomerna definierar det som att vara bra på att prata med folk, att man kan lyssna och att man faktiskt kan höra vad som sägs. Social kompetens är viktigt i mötet med föräldrar och barn men även viktigt när man är med sina kollegor, uppger en annan socionom. I socialt arbete med barn och unga måste man vara uppfinningsrik och kreativ. En socionom beskriver sig själv som fantasirik vilket gör att hon har lätt för att improvisera i stunden. Det måste också finnas en nyfikenhet och ett intresse för barn i allmänhet. En av socionomerna uppger att det är viktigt att ha en förståelse för hur barn uttrycker sig och hur de fungerar och menar att det är lättare om man har en naturlig fallenhet att prata med barn. Det är en kunskap som hon uppger att hon inte fått från utbildningen. I liknande ordalag uttrycker sig en annan socionom som anser sig ha en fallenhet för att samtala med barn och menar att det är en nödvändighet i människobehandlande yrken. På frågan om var hon fått den kunskapen ifrån svarar hon:

[J]a, dels tror jag att det är någonting man har med sig, antingen har man det eller har man det inte, sen kan man ju utveckla det, och det är klart att min socionomutbildning har hjälpt mig att utveckla det tror jag, men det handlar ju om social kompetens på något sätt, alltså jag vet inte vad det är och var man får det ifrån (socionom 1).

En av socionomerna har svårt att se någon specifik kunskap som skulle behövas inom det här området. Hon uppger liksom flertalet andra intervjupersoner att det är bra att vara inkännande och kunna skapa relationer men menar att det är en egenskap som är bra att ha inom allt socialt arbete. En socionom betonar vikten av att visa medkänsla i samtalet och att våga bli berörd. Att bry sig om det folk berättar anser hon underlätta utvecklingen av en professionell finkänslighet. Att ha inlevelseförmåga kräver även en viss självdistans uppger flertalet av socionomerna. Flertalet uppger att det är viktigt att ha en personlig stabilitet och ett lugn i sig själv för att klara av det tunga arbetet. En socionom betonar vikten av trygga hemförhållanden, då hon menar att det är där man laddar batterierna inför en ny tuff arbetsdag. Att vara trygg i sig själv innebär att man kan möta människor i kris anser en socionom. Det kan också innebära att man vågar säga ifrån och sätta gränser. Att inte vara konflikträdd är en egenskap som flera intervjupersoner tycker är viktigt i arbetet med barn och unga.

En intervjuperson upplever sig som annorlunda från de andra på arbetsplatsen för att hon är ny. Hon menar att hon, till skillnad från dem som har arbetat längre, brinner i varje ärende och känner att hon vill göra allt för att det skall bli så bra som möjligt. Hon kämpar med vartenda ärende tills det blir bra, och har svårt att ge upp. En annan intervjuperson uppger att hon kände en viss osäkerhet i sin roll till en början men att detta antagligen beror på att hon förväntar sig mer av sig själv än vad andra på arbetsplatsen förväntar sig av henne samt att hon vill vara lika duktig som alla andra på en gång. Som ny är man ofta fokuserad på sin egen insats och prestation vilket gör att misslyckanden blir mycket större för en som är ny. En av socionomerna tänker att det nog blir lättare att se till de bra saker man gör ju mer säker man blir i sin yrkesroll. En intervjuperson uppger att det dröjde innan hon kände att hon kunde ha en diskussion med sina chefer och stå upp för sina åsikter.

Många av intervjupersonerna uppger att de har svårt med att veta var de skall göra av det som är svårt i arbetet. En av socionomerna uppger att hon ibland kan känna att hon sitter med saker som är för svåra för henne:

[J]ag pendlar verkligen emellan att känna att det är fantastiskt roligt, att det, gud idag gjorde jag faktiskt någonting bra och ibland varför anställde de mig, alltså vad kan jag göra i detta /.../ det är väldigt överväldigande, och det är väldigt speciellt första gången man sitter med någon som berättar om att hennes barn har berättat för henne att de har blivit sexuellt utnyttjade. Och när jag skall sitta och berätta för en pappa att nu har barnen sagt att du faktiskt har slagit dem, alltså hela den, vad det gör med en som människa, det är väldigt överväldigande (socionom 2).

Det är till en början svårt att lägga av sig arbetet när man kommit hem. Då det blir tungt i arbetet är det ofta kollegan man talar med om det som är jobbigt. Vissa ärenden är mycket tunga och ”ligger och gror”. Detta uppger en socionom som något som även kan vara positivt i och med att man då kan komma på nya lösningar.

### **Arbetsledarna om socionomen**

Vilka personliga egenskaper som meriteras av arbetsledarna i rekryteringssammanhang kan variera beroende på gruppens sammansättning samt vilka egenskaper som behöver tillföras gruppen. En av arbetsledarna uppger att personliga egenskaper är viktiga, men att hur personen fungerar i gruppen har större betydelse eftersom man arbetar så mycket tillsammans i arbetet. För en annan arbetsledare spelar socionomens kompetens och lämplighet stor roll. Hon uppger att det är ett stort plus om personen fungerar bra i gruppen, men att det inte får gå före personens kompetens. Då socialt arbete ofta organiseras i mindre arbetsgrupper menar arbetsledarna att det är viktigt att det fungerar bra personlighetsmässigt i personalgruppen. Eftersom de arbetar med människor med stora bekymmer behövs det enligt arbetsledarna även en god stämning på arbetsplatsen. Humor blir då en viktig egenskap. Samtliga arbetsledare uppger att de utöver grundkompetensen ser mycket till personliga egenskaper i anställningssammanhang. En arbetsledare uttrycker det som följer:

*./.../ jag kan inte förändra en människa, alltså hur du är som person kan jag inte göra så mycket åt, men däremot när det gäller kunskap så har du hela livet kvar att lära dig så jag bryr mig inte så mycket om det. Bara man har formalia, man har formellt, är du socionom, det är på något sätt som körkort, den vill jag ha.  
./.../ När man tar en socionom har man ändå någon slags garanti att där finns det grundläggande kunskaper. Men jag tittar inte så mycket på om de gått magisterexamen eller har läst det och det bredvid utan jag vill se vad det är för människa jag har framför mig (arbetsledare 1).*

Som viktiga egenskaper ser arbetsledarna nyfikenhet, självständighet och ett stort intresse för det man arbetar med. Att som socionom ha en attityd att man kan allt och vet bäst är inte något arbetsledarna efterfrågar. Det är istället viktigt att ha förmågan att se till möjligheterna hos personen. Det är även viktigt att man är orädd och att man vågar kasta sig in i arbetet. Det ses även som viktigt att kunna hålla en viss distans till sitt arbete. Två av arbetsledarna eftersträvar personlighetsmässig och erfarenhetsmässig olikhet och sätter stor vikt vid att ha en blandad arbetsgrupp med både nya och gamla, erfarna och oerfarna personer. Arbetsledarna uppger att det blir som ett ömsesidigt beroende, de gamla har erfarenheten medan de nya ofta har nya infallsvinklar och tillför ny energi till gruppen. Det är viktigt att den nye framför sina egna åsikter till gruppen. Ibland kan det vara bra med en ny som är

beredd att lära upp sig från början, och ibland är det bra med någon som känner till socialtjänstarbetet bättre.

Arbetsledarna talar ofta om att de söker en social kompetens i socionomerna när de nyrekryterar, dels för att kunna ingå i arbetsgruppen men också för att kunna skapa goda kontakter till klienterna. Flera av arbetsledarna påpekar att det är viktigt att inte glömma den roll som socionomen har, att vara spindeln i nätet. Det är därför angeläget att socionomen i sitt arbete har en generalistkompetens och helhetssyn. En av arbetsledarna uppger att det kan saknas en insikt hos den nyanställda socionomen om vad socialt arbete innebär, att ta mycket ansvar och vara spindeln i nätet. Det kan enligt arbetsledaren saknas en handlingskompetens hos den nytexaminerade att samordna och samarbeta med andra yrkesgrupper.

### **Alder och föräldraskap som kunskap**

Ålder förknippas många gånger med mognad och utveckling. Även hos intervjupersonerna kan man se den tendensen. En av socionomerna känner att det kan vara svårt som ung att kunna sätta gränser. Hon uppger att hon hade förväntningar på att klienterna inte skulle ta henne på allvar på grund av hennes unga ålder. Men det handlar nog mer om kraven från henne själv då hon uppger att hon aldrig upplevt att klienterna har betvivlat hennes kunskaper. Flera socionomer anser att de inte hade varit redo för ett arbete med barn och unga om de börjat läsa direkt efter gymnasiet. Att vara trygg i sig själv och att ha skinn på näsan är två egenskaper som de anser kommer med ålder och mognad. Det enda arbetsledarna säger om ålderns betydelse är att det är viktigt att ha en blandad arbetsgrupp. Det är inte alltid positivt med en äldre erfaren som redan har fasta arbetssätt utan då kan det vara bra med en ny person som har lättare att anamma arbetsplatsens arbetsmetoder. Det är även bra, enligt arbetsledarna, att det kommer in nya i organisationen som har nya färskva idéer och ny livserfarenhet.

På frågan om det är positivt eller negativt att ha egna barn svarar de flesta socionomerna att det kan vara en användbar erfarenhet i arbetet men att det inte är en förutsättning. En av socionomerna uppger att hon kan sakna den erfarenheten i kontakt med föräldrarna. Det kan vara svårt att förstå föräldrarna till hundra procent trots att hon anser sig ha teoretiska kunskaper. I motsats till detta menar en annan socionom att det ibland kan försvåra arbetet i och med att man blir mer känslig för vissa saker som berör barn.

## 5.2. Teoretisk och praktisk kunskap

På frågan vilka teoretiska kunskaper från utbildningen som socionomerna anser sig ha användning för i arbetet med barn och unga uppger de flesta att utvecklingspsykologi, anknytningsteori samt socialrätten varit mest givande. Att ha kunskap om barns utveckling är enligt majoriteten en nödvändighet i ett arbete som detta likväl som det är viktigt att veta vilka lagar man måste arbeta utefter. Den intervjuperson som läste fördjupningskursen barn och unga känner även att hon har nytta av den obligatoriska litteraturen från kursen. Praktiska kunskaper från utbildningen som socionomerna har nytta av idag är främst samtalsmetodik men också utredningsarbete. Samtalsmetodiken gav enligt en socionom möjligheten att utveckla de personliga egenskaper som är viktiga i ett samtal medan utredningsövningarna lärde henne grunderna i utredningsarbete. En annan socionom uppger att samtalsmetodiken var nyttig främst för att man fick komma ut i arbetslivet. Verklighetsförankring är för övrigt något hon och flera andra intervjupersoner saknar i utbildningen. Flera av socionomerna uppger att de inte alls var förberedda för ett arbete med barn och unga efter examen. En intervjuperson uppger att det beror på att hon inte hade några praktiska kunskaper med sig från utbildningen. Hon hävdar att det är tack vare arbetsplatsen och kollegornas välvilja att hjälpa henne in i arbetet som hon fått de praktiska kunskaper som krävs. En annan uppger att om hon inte hade haft sin praktik på en liknande arbetsplats så hade hennes kunskaper från utbildningen inte varit tillräckliga för hennes arbete idag.

Endast två av de intervjuade socionomerna är nöjda med sin utbildning och anser att den gett dem tillräckliga kunskaper för ett arbete med barn och unga. En av dem uttrycker sig såhär:

[J]ag känner mig väldigt stolt över min socionomutbildning. Och sen finns det kunskaper som man kanske önskar att man hade mer av /.../ men det finns vissa saker som man faktiskt inte kan lära sig i en grundutbildning som man måste lära sig i verkliga livet liksom /.../ ( socionom 2).

En av socionomerna som inte anser att hon har så mycket användning av det hon lärde sig på utbildningen, har en stor tilltro till att man lär sig mycket i det praktiska arbetet. Hon anser att den kunskap hon har mest användning av i sitt arbete är den hon fick från sin praktiktermin. En övervägande majoritet av intervjupersonerna värderar sin praktiktermin högt i utbildningen. Det var först då som de kunde förankra det de lärt sig i praktiken och bli en reflekterande praktiker, menar flertalet. En socionom uppger att hon fick en grund till att förhålla sig till människor under praktiken. Hon fick även arbeta med sig själv, tänka efter hur hon agerar och hur hon skulle kunna förbättra sitt arbete. Utan praktiken känner hon att det

skulle vara svårt att veta hur man skall reagera i olika situationer. En av socionomerna ser sin praktik som nyttig först i efterhand. Hon tycker att hon fick ta för mycket ansvar under sin praktik vilket hon inte anser var juste varken mot klienterna eller henne själv. De som gjorde sin praktik på en socialförvaltning upplever även att övergången från utbildningen till arbetslivet varit lättare, då de redan hade med sig värdefulla kunskaper från praktiken.

Om det är något socionomerna saknar i utbildningen så är det tekniker om hur man samtalar med barn samt administrativa kunskaper om hur man skall uttrycka sig bra i en text. Tre av socionomerna önskar att socionomutbildningen hade ställt högre krav på studenterna. En socionom önskar att hon fått vägledning i hur yrket påverkar en som person och hur man på bästa sätt använder sig själv som ett verktyg i det sociala arbetet. Den dubbelheten som socionomyrket innebär, att vara både myndighetsperson och den som skall skapa relationer med sin klient, upplever hon som väldigt svår. En intervjuperson tycker att fördjupningskursen barn och unga hade behövt vara obligatorisk, men inser svårigheterna i detta eftersom socialt arbete är ett så pass brett arbetsfält och det finns många områden man skulle behöva fördjupa sig i. En annan socionom som är av samma åsikt, betonar istället vikten av att vidareutbilda sig och uppger att hon ständigt försöker hålla sig à jour inom sitt kunskapsområde.

De flesta av intervjupersonerna har bortsett från praktik och utbildning annan erfarenhet av barn och unga. De är medvetna om svårigheterna att få ett arbete utan praktisk erfarenhet och tror sig vara ganska säkra på att det var deras tidigare erfarenheter som gjorde att de fick det här arbetet. En av socionomerna anser att hennes tidigare arbetslivserfarenheter underlättar hennes arbete idag på många sätt. En annan uppger hon att tack vare sin arbetslivserfarenhet känner sig mycket mer säker i sig själv:

[J]ag känner mig nog mer säker på att, liksom att jag klarar det, att jag har det som krävs och det jag inte kan tar jag reda på (socionom 3).

### **Arbetsledarna om utbildningen**

Arbetsledarna ser socionomutbildningen som en generalistutbildning där socionomen lär sig mycket om lite och där man får den kunskapsgrund som är viktig att ha i det sociala arbetet. De som inte har socionomutbildning är inte intressanta vid nyrekryteringar. I stora drag har arbetsledarna inga högre teoretiska kunskapskrav än vad socionomen lär sig under socionomutbildningen. Det som anses viktigast att kunna från utbildningen är enligt arbetsledarna socialtjänstlagen för att förstå det mest grundläggande inom socialt arbete och

den grund som utredningsarbete bygger på. Två arbetsledare uppger att det är bra att ha kunskaper om barns utveckling samt vissa grundkunskaper om hur det svenska samhället ser ut. Mer praktiska kunskaper kring hur man samtalar lär man sig när kommit till arbetsplatsen. En av arbetsledarna säger att man säkert kan känna att det finns områden man skulle vilja ha mer av även efter examen från socialhögskolan, just för att utbildningen är så bred. Men samtidigt är det svårt att innefatta hela det sociala arbetet i en så kort utbildning.

Två av arbetsledarna kritiserar socionombildningarna för att undervisa för lite kring det tunga i arbetet. En arbetsledare hävdar att många bränns ut snabbt på grund av att de inte har varit förberedda på det svåra i arbetet. Förankringen mellan teori och praktik är för dålig i utbildningen och trots att man lär sig mycket på arbetsplatserna skulle det behövas fler praktiska moment i utbildningen. Praktikterminen är då ett viktigt inslag i utbildningen för att knyta utbildningen till den praktiska verkligheten.

Flertalet arbetsledare vill även att socionomen skall vara kunnig administrativt då denne kommer till arbetsplatsen. Eftersom socialt arbete handlar mycket om att kunna formulera sig på ett nyanserat och ej värdemässigt sätt i skrift tycker flertalet arbetsledare att det borde ingå administrativa moment i utbildningen. En av arbetsledarna tycker även det är viktigt att tillgodogöra sig de teorier som presenteras under utbildningens gång för att kunna se det sociala arbetet ur ett vidare perspektiv.

### **5.3. Kunskaper på arbetsplatsen**

Alla intervjuade socionomer uppger att de trivs mycket bra på sitt arbete och att de kände sig välkomna på sitt nya arbete. Tre av intervjupersonerna praktiserade på arbetsplatsen innan de började arbeta. Tack vare detta kände de att det var lätt att komma in i gruppen. En socionom beskriver sin praktiktermin som en inkörningsperiod som var välbehövlig för henne. Till en början kan det vara svårt att förstå vad arbetet innebär uppger två av socionomerna. Socionomerna ser tillbaka på sin introduktionsperiod som både rolig och jobbig. Det är mycket man får lista ut själv och sen våga efter hand, anser en socionom. Kollegorna ses som ett stort stöd i början, och socionomerna uttrycker att det finns mycket kunskap att ta del av.

Majoriteten av socionomerna känner att ledningen satsar på att göra alla delaktiga i kunskapsutvecklingen, även vikarier, vilket har inneburit att de snabbt har kommit in i arbetet.

En av socionomerna tror det beror på det förhållningssätt som råder på hennes arbetsplats, att man skall lära genom att praktiskt göra det:

Det lossnade ändå ganska snabbt för det var ju rätt ok att vara ny här, att det är lite så, stämningen här är väl att man lär genom att göra, det är det generella både från ledningen och från kollegorna så att det är nog bara så det är, att man måste testa grejer (socionom 4).

Alla socionomer berättar att de fick en mentor då de kom till respektive arbetsplats, som informerade och svarade på alla frågor. Alla arbetsplatserna har en introduktionspolicy men flera av socionomerna upplever att introduktionen varit mer eller mindre organiserad. De upplever alla att mentorskapet var ett stöd till en början. De handlingsplaner och journaler som finns på arbetsplatsen är också till stor hjälp för socionomerna att söka vägledning i uppger socionomerna, men de anser att det är den informella kontakten mellan kollegorna som ger mest kunskap.

Nästan alla socionomerna uppger att det finns ett positivt klimat och en allmän acceptans till nya på arbetsplatsen. De känner att de kan fråga om hjälp från kollegor närhelst de behöver. Flertalet av socionomerna arbetar i par tillsammans med andra arbetskamrater. De tycker att det varit ett stort stöd där de gamla delat med sig av sin kunskap till de nya. Flertalet av de intervjuade beskriver klimatet på arbetsplatsen med ord som ”högt i tak”, ”öppna dörrar” och ”lättäm stämning”. Humor är en viktig egenskap i arbetsgruppen just för att hålla god stämning i gruppen anser en av socionomerna. En viktig faktor till det goda arbetsklimatet är chefens attityd anser en socionom. Att ha en chef som uppmuntrar till vidareutbildning är viktigt anser en annan socionom. Hon upplever själv att chefen alltid har dörren öppen och hon känner sig alltid välkommen. Flera av socionomerna tar också upp handledning. De hade förväntningar på arbetsplatsen att det skulle finnas handledning och flertalet fick sina förväntningar bekräftade när det började sitt arbete. En socionom berättar:

[D]et var ju verkligen över förväntan måste jag säga /.../ det känns som om man verkligen kommer varandra nära där och de andra kan berätta om sin prestationsångest och sina problem och hur de påverkas och jag känner wow, jag är inte den enda som känner så här /.../ jag var så rädd för att jag skulle vara ny och att jag skall vara den som /.../ så det var mycket bekräftelse på det sättet att jag var som alla andra och efter att vi haft de här samtalen i handledningen så känner jag att wow, då kan jag också passa in, så nu vågar jag mycket mer fråga alla andra /.../ (socionom 5).

En av intervjupersonerna tycker inte att hon har tillräcklig handledning för att klara av det känslomässiga i arbetet. Hon känner sig ofta lämnad med saker som är för svåra för henne och tar ofta med sig arbetet hem. Hon menar att hennes kollegor som har varit på arbetsplatsen en längre tid har utvecklat ett mer distanserat förhållningssätt till arbetet:



De flesta som jobbar här är hårdhudade och det kanske sköljs av dem och de kanske är en egenskap man utvecklar, det vet jag med mig sen tidigare att jag blir väldigt berörd och det tror jag är både en styrka och en svaghet (socio 2).

Kollegorna stöttade henne till början och svarade på alla praktiska frågor, men hon känner att hon skulle behöva mer stöd från arbetsplatsen. Hon uppger att hon är nöjd med sin chef, men skulle önska att hon fick mer hjälp och bekräftelse i hur hon skall handla och hur hon skall prioritera i sina ärenden.

Socio 2 beskriver alla sitt arbete i positiva ordalag. Det som sporrar dem att fortsätta uppger de är att arbetet är spännande och oförutsägbart samt roligt och stimulerande. På frågan om det finns någon negativ aspekt med arbetet uppger de flesta arbetsbördan. En socio 2 upplever att hon inte hinner med allt hon behöver göra. Hon uppger att arbetet pendlar mellan hopp och förtvivlan. Ibland tycker hon att arbetet är fantastiskt men ibland kan hon börja ifrågasätta sin egen kompetens. Hon uppger att det är ganska öppna dörrar på arbetsplatsen, men att detta försvåras av den höga arbetsbelastningen. Det finns en uttalad strävan på arbetsplatsen om ett öppet arbetsklimat, men hon känner att det i verkligheten inte är så. Hon drar sig för att fråga för att alla har så mycket att göra. En annan socio 2 upplevde en stor skillnad i arbetsbördan då hon gick från sommarvikariat till vikariat på hösten. Under sommaren hade hon lagom mycket arbetsuppgifter för att komma in i yrket. Utan de tre månaderna på sommaren tror hon att det hade varit svårare att komma in i arbetet:

Jag kommer ihåg när jag satt med, när jag hade de här två timmarna med handledargruppen, och då minns, man har ärendelistor på, när man klickar upp på en dator, vilka man har. Och då på sommaren kanske jag hade haft, kanske tio ärenden, och det var ju hanterbart (skratt). Och när vi tog ut ärendelistor på det här då, och skrev ut listor, skrivaren slutade liksom aldrig att gå, utan det bara kom lista på lista på lista, och då kändes det, herregud, vad är det jag har gett mig in på. Men... det har gått bra. Tror jag (skratt). Det är ingen som har sagt något (socio 3).

Endast två socio 2 uppger att de ärenden de blivit tilldelade varit på en bra nivå, de känner inte att de blivit inslängda i något de inte klarar av och skulle säga till om så var fallet.

### **Arbetsledarna om arbetsplatsen**

En arbetsledare säger att det är positivt för den nye att komma in i en arbetsgrupp som har varit stabil i många år eftersom man snabbt präglas av den miljö man kommer till. Det ses av flertalet arbetsgivare som angeläget att de som har jobbat på arbetsplatsen fortfarande tycker det är roligt när det kommer nya, att de ser den nye som en person med nya kunskaper och möjligheter istället för att se denne som en belastning. Det är viktigt att man i arbetsgruppen

tar del av de erfarenheter som den nye har med sig. Det finns en generell strävan till att hålla ett öppet klimat på arbetsplatserna, speciellt i förhållande till den som är ny. Den nye måste också tillåta sig själv att vara ny. Det anses som viktigt att den nye skall kunna gå in och ställa svåra frågor till vem som helst när som helst. Det är även viktigt att man har flera olika forum där frågor kan tas upp, på gruppmöten och kollegorna emellan. Det ligger både på arbetsgruppens och arbetsledarens ansvar att hjälpa en ny kollega in i arbetet. I det sociala arbetet är man ny även om man har arbetat på andra arbetsplatser inom socialt arbete tidigare. På en ny arbetsplats är det nya rutiner och nya kollegor att lära sig arbeta tillsammans med. En arbetsledare uppger att hon inte hinner med att ta del av ny forskning under arbetstiden, på grund av att så många kommer in och ställer frågor till henne. Då arbetsledaren ser det som viktigt att hålla sig à jour kunskapsmässigt blir läsning i hemmet en nödvändighet.

Arbetsledarna berättar att introduktionen kan se olika ut beroende på när man kommer in i organisationen. Arbetsbelastningen på den nya socionomen påverkas av hur situationen på arbetsplatsen ser ut vid anställningens början. En av arbetsledarna uttrycker tydligt att det inte är ok att gå bredvid, utan att man lär sig i arbetet istället. För att illustrera hur introduktionen kan se ut har vi citerat en arbetsledare:

[D]et ser också lite olika ut hur man råkar komma. Om man får en tjänst där det har blivit ett glapp /.../ om man säger då när det liksom är saker som liksom bara ligger och väntar på att någon skall komma och ta hand om dem, eller om man kommer och kan få börja lite mer... så det kan se lite olika ut men, det som vi ändå försöker det är ju att inte nya som kommer hit, och särskilt inte nya som inte är så erfarna av det här jobbet att de liksom får någon slags lista med ärenden, ta hand om de här. Utan att man skall få möjlighet att få lagom mycket till en början (arbetsledare 2).

Introduktionen kan även skifta beroende till vilken socialförvaltning man kommer. Men huvudsakligen innebär introduktionen att personen får orientera sig i organisationen. Alla arbetsledare beskriver att socionomen först får någon som fungerar som en mentor som kan hjälpa till med praktiska saker och som den nye kan ställa frågor till. De får träffa kollegor och olika samarbetspartners i kommunen genom olika studiebesök. Den nye får hjälp med att gå igenom datasystemet. Den nye får också ha ärendehandledning regelbundet där alla ärenden går igenom. Gruppmötena är också tänkta för att den nye skall kunna ta upp ämnen och frågor tillsammans med kollegorna, parallellt med arbetet. Till en början jobbar alltid den nyanställda tillsammans med någon erfaren kollega. Arbetsledaren följer sedan upp och pratar med socionomen om det har gått bra och om denne behöver göra något mer.

I vissa kommuner fick socionomen introduktion till samtalsverktyg mm. De arbetsplatser vi besökte hade alla introduktionsplaner, men de användes olika mycket. På vissa enheter är det tydligt utvecklat vem som gör vad under den första tiden, vem som ger nycklarna, att man äter lunch med avdelningschefen med mera och det finns en checklista på vad som är bra för en nyrekryterad att ta del av. På en annan avdelning kan det se helt annorlunda ut och introduktionen planeras efter socionomens kunskaper.

#### **5.4. Kunskapsutveckling**

Alla intervjuade socionomer har en positiv inställning till kunskap. De ser på sitt arbete som ett område där det finns mycket kunskap att inhämta. En av socionomerna berättar att hon kände sig väldigt nervös inför sitt första jobb och hon tyckte inte att hon kunde någonting. Efterhand, ju mer hon har blivit utmanad, har hon förstått att hon faktiskt kan, att man kan mer än vad man tror. En socionom betonar vikten av att känna självförtroende i att ha den kunskap som krävs i arbetet med barn och unga. Flera socionomer uppger att de fått den kunskapen genom att praktiskt prata med kollegor som ger tips. En av socionomerna upplever att av den kunskap som finns att ta del av på arbetsplatsen, exempelvis kring barnsamtal och hjälpmedel som dockor och kort, har hon tillgodogjort sig den största delen genom att observera och sedan prova på själv.

Majoriteten upplever att de får ta del av den vidareutbildning som finns på arbetsplatsen och de känner att de kan dra nytta av de kunskaperna i det dagliga arbetet. En av socionomerna berättar att hon får ta mycket eget ansvar att implementera och utveckla kunskap på arbetsplatsen. En av socionomerna känner att hon har svårt att tillägna sig ny kunskap, då arbetsbelastningen är hög. För henne handlar det just nu om att få ordning i kaoset och finna sin roll som socialsekreterare. Hon uppger att hon har som målsättning att hela tiden lära sig och att vara nyfiken i arbetet. Hon vill utveckla detta synsätt men känner att hon är rädd för att tappa det i och med den tunga arbetsbördan. En annan socionom berättar att hon inte medvetet söker upp extra information eftersom det som ny finns så mycket att lära sig ändå.

## Kunskapsutveckling ur ett arbetsledarperspektiv

Under utbildningens gång förvärvar socionomen en viss baskunskap, men två av arbetsledarna menar att kunskap inte blir kunskap förrän man omsatt den i handling, om man inte använder kunskapen så utvecklas den inte. Det viktigaste anses av arbetsledarna vara att vidareutbilda sig på arbetsplatsen, och att lära sig genom att göra och reflektera över vad man gör. Att själv ta mycket ansvar gör att man tvingas lära sig snabbt. De nyrekryterade får redan från början egna fall men jobbar tillsammans med kollegor och arbetsledaren avväger så att de tuffaste fallen inte hamnar hos en nyrekryterad berättar två av arbetsledarna. Kunskapsutvecklingen sker parallellt med det dagliga arbetet. Detta berättar en av arbetsledarna:

[J]ag tror att man måste göra det själv. Dels... att man har en föreställning att det skall hända så mycket om man gör fel. Det är väldigt sällan det gör det, och det bästa sättet om man gör fel är att be om ursäkt. Det man inte får göra övertramp på är sådana här frågor om sekretess och så /.../ (arbetsledare 2).

Färdigheten att samtala med barn behöver man ha tid på sig för att träna upp praktiskt, uttrycker en arbetsledare. En annan arbetsledare beskriver det sociala arbetet som ett hantverk, teoretiskt kan man inte läsa sig till samma kunskap.

Arbetsledarna ser det som nyttigt att både utvecklas individuellt men också att hela gruppen kan delta i utbildningar. Det ses som viktigt att arbetsledarna själva är delaktiga i den kunskapsutveckling som sker på arbetsplatsen. En av arbetsledarna uppger att hon medvetet testat metoder som hon sedan kan inspirera socialsekreterarna att prova på. Detta är för att hon inte skall glömma hur det är att vara nära klienterna samt även för att kunna vara en bra arbetsledare. De flesta arbetsledare är av åsikten att det i socialt arbete inte finns någon som kan allt och är färdig. Det sociala arbetet är skiftande och föränderligt och det finns hela tiden ny forskning att ta del av.

Kunskapsutveckling kan ske på många olika sätt. Det ses enligt en arbetsledare som kunskapsbildande att komma ut på utbildningar för att träffa kollegor från andra kommuner, att bilda nätverk och diskutera. Samma arbetsledare ser det som viktigt att träffas och diskutera kring andras arbeten för att ge socionomen nya infallsvinklar i det sociala arbetet.Handledningstillfällena och arbetsledningsmöten är också som en slags intern utbildning, då man träffas och formulerar sina tankar på ett nytt sätt, uppger tre arbetsledare. En av dem menar att det är viktigt att problematisera kring det sociala arbetet då det aldrig kan vara svart eller vitt. Arbetsledarna tycker att det finns stora kunskaper på arbetsplatsen. Då en socionom

har lärt sig och jobbat in sig i arbetet kan denne väldigt mycket. Den kunskap som ligger nära i det dagliga arbetet; exempelvis kring familjehemsplacerade barn, implementeras snabbare på arbetsplatsen än annan generell forskning. En av arbetsledarna uttrycker att vilken forskning som tas in i arbetet ofta beror på hur mycket tid över socionomen har i sitt dagliga arbete. En arbetsledare uttrycker att det är viktigt med forskning, men att fokus ändå bör ligga på det dagliga arbetet.

## 5.5. Rekrytering

Rekryteringsprocessen upplevs inte vara något svårt moment för majoriteten av arbetsledarna eftersom det alltid kommer långt fler ansökningar än antal tjänster. ”Jag behöver bara andas om vikarier så dräller det in” (arbetsledare 1). Då det är många som söker måste det göras ett urval och det grundar sig främst på erfarenheter enligt en av arbetsledarna. I första hand prioriteras personer med erfarenheter av barn och unga och personer med utredningserfarenhet eftersom det utgör en stor del av arbetet. Även praktikterminen kan ha betydelse i rekryteringssammanhang. Praktiken kan vara avgörande i situationer där det står mellan med två personer med rätt lika erfarenhet, men även annan livserfarenhet kan också vara viktigt i det här sammanhanget. En annan arbetsledare låter behovet i arbetsgruppen vara avgörande för vad som behövs. Ibland kan det vara bra med en ny som är beredd att lära upp sig från början, och ibland är det bra med någon som känner till socialtjänstarbetet bättre, uppger arbetsledaren. Om många i gruppen är stillsamma kan det vara bra med någon som är lite mer livlig. Två arbetsledare menar att det är svårt att säga att en erfaren är bättre än en nyutexaminerad i alla situationer. En arbetsledare uppger att det är många nyutexaminerade som söker sig till socialtjänstens avdelningar för barn och unga, och uppger att hon skulle önska att fler erfarna socionomer sökte sig till området. Arbetsledaren tror att detta beror på att social barnavård har en låg status, och att det ses mer som en startposition i den sociala yrkeskarriären.

Utmaningen med rekryteringar är enligt arbetsledarna att få den nye att anpassa sig till det arbetssätt som finns på arbetsplatsen samtidigt som denne skall lämnas utrymme till att utveckla ett eget personligt arbetssätt. Den nyes integrering i arbetssättet sker oftast genom att den nye medverkar och betraktar de som varit längre på arbetsplatsen. Arbetsledarna upplever att det blir en högre arbetsbelastning på arbetsgruppen då det kommer en ny till arbetsplatsen. Detta ser dock arbetsledarna som en naturlig och även viktig del. Vissa löser det genom att

aktivt planera tätare ärendegenomgångar och andra genom att se till att den nye får en mentor som går igenom viktiga moment. En arbetsledare betonar särskilt att ju snabbare man kan känna sig som en arbetskollega, desto snabbare lär man sig ”jobbets själ” (arbetsledare 1). Det som ses som negativt med nyrekryteringar är när det blir för många nya på arbetsplatsen och att det därför blir svårt att hinna med arbetet. Den som är ny är inte så självgående utan tar tid från de andra kollegorna. På frågan om vad som är positivt svarar arbetsledarna att de nya ofta ställer många utmanande nyttiga frågor till de mer erfarna. Den nye bidrar till att personalen reflekterar över vad det är man gör och varför man gör det. Det är också positivt att som ung komma in med ny livserfarenhet till gruppen, anser arbetsledarna.

## **6. Analys**

### **6.1. Tyst kunskap inom socialtjänsten**

Socionomerna anser att de egenskaper som är viktigast att ha i ett arbete med barn och unga är nyfikenhet, inlevelseförmåga, uppfinningsrikedom och ett stort intresse för barn. Det är även viktigt att vara trygg i sig själv och att inte vara konflikträdd. Dessa egenskaper/kunskaper använder socionomen för att inhämta ny kunskap, och kan ses som tysta i och med att de kan betraktas som något som personen har inom sig. Polanyi (Molander 2000) betonar kunskapens aktiva sida och ser den som ständigt i rörelse. Han hävdar att endast kunskaper i bruk är kunskaper. För att applicera ett sådant synsätt på egenskaper som nyfikenhet och inlevelseförmåga visar sig dessa som kunskaper endast då socionomen faktiskt använder sig av dem, exempelvis i samtal med barn.

Två av socionomerna uttrycker att ett arbete med barn och unga underlättas om man har en naturlig fallenhet för att samtala med barn. Detta begrepp kan vara svårt att beskriva men fyller ändå en viktig funktion i det dagliga sociala arbetet. Denna kunskap eller fallenhet kan härledas till Polanyis (i Molander 2000) begrepp tyst kunskap, att vi vet mer än vad vi kan uttala och beskriva i ord. En naturlig fallenhet är att handla utan att riktigt kunna förklara hur vi gör, det vill säga hur man som socionom kan vara bra på att samtala med barn. Att socionomerna båda uppger att det är svårt att härleda var den kunskapen kommer ifrån bekräftar ytterligare den tysta dimensionen av kunskapen.

De egenskaper som ses som positiva att ha i ett arbete med barn och unga är i stort sett identiska hos arbetsledare och socionomer. Vår undersökning om vilka kunskaper som ses som nödvändiga i ett arbete som detta stämmer väl överens med den forskning som Högskoleverket har gjort (1999). Arbetsledarna i HSV:s undersökning betonar vikten av att kunna se möjligheterna, inte begränsningarna, vilket även har framkommit i vår undersökning. Arbetsledarna i båda undersökningarna anser att inlevelseförmåga är en viktig egenskap i samtal men att socionomen samtidigt måste kunna hålla en viss distans. Molander (2000) beskriver kunskapen som en växling mellan fyra spänningsfält där en pol utgörs av närhet och distans. Han menar att det i yrkeskunnandet är viktigt att kunna växla mellan de olika polerna, det vill säga förmågan att kunna växla mellan att vara socionom och privatperson, vilket även framkommer i vår undersökning (ibid.).

Ännu ett viktigt begrepp värt att diskutera kring är den sociala kompetensen. Enligt en socionom är social kompetens att vara bra på att prata med folk, att man kan lyssna och att man faktiskt hör vad som sägs. Social kompetens är viktigt i mötet med klienter. Arbetsledarna betonar mer att de vid rekrytering söker en socialt kompetent socionom. De har fokus på att socionomen skall fungera bra i personalgruppen medan socionomerna ser på social kompetens mer utifrån ett behandlar- klient perspektiv. Arbetsledarnas fokus kan härledas till att det önskar en social kompetens så att kunskap skall kunna sprida sig i arbetsgruppen och inte förbli tyst kunskap. Oavsett fokus ligger den sociala kompetensen som kunskapsform i handlingen. Ur ett pragmatiskt synsätt anpassas kunskapen till den verklighet den ingår i, för att kunna användas på bästa sätt (Molander 2000). Den som besitter en social kompetens har förmågan att formulera och föra fram sina kunskaper i olika sammanhang.

Erfarenheten av att ha/inte ha egna barn kan också vara en tyst kunskap. Enligt Nordenstams (Molander 2000) resonemang skulle erfarenheten av att ha egna barn likställas med förtroenhetskunskapen. Färdighetskunskap är i så fall andra erfarenheter som socionomen har fått genom kontakt med barn. Socionomerna menar att det kan vara en fördel att ha egna barn men att det inte är en nödvändighet. Den som inte har egna barn kan ändå ha en viss kunskap i form av färdighetskunskap och påståendekunskap (ibid.).

## 6.2. Utbildning

De kunskaper från utbildningen som är användbara i socionomernas arbete är enligt både arbetsledare och socionomer främst utvecklingspsykologi, anknytningsteori samt socialrätten. Dessa teoretiska kunskaper ligger nära den praktiska verkligheten och är därför lätta att se som användbara i ett arbete med barn och unga. En socionom tycker att litteraturen från fördjupningskursen barn och unga som hon läste är användbar som referens när hon känner sig osäker på något. Egelund et al (2001) som utvärderat socionomutbildningen skriver att det endast är de valfria kurserna som ger djupare kunskap om social barnavård. De anser att det skulle vara större fokus på utbildning om barn- och familjeproblematik eftersom en stor andel socialarbetare någon gång kommer arbeta med barn och unga. En socionom i vår undersökning som inte läst fördjupningskurs i barn och unga uppger att det finns kunskaper hon saknar och hon betonar att kursen borde vara obligatorisk.

Flertalet av socionomerna uppger att de inte hade tillräckliga kunskaper med sig från utbildningen. Socionomerna värderar alla sin praktiktermin högt. Det var först då som utbildningen fick en verklighetsförankring. Socionomerna har här ett synsätt att praktisk kunskap är nödvändig för ett arbete med barn och unga. Även arbetsledarna har ett liknande synsätt då samtliga är av åsikten att man bäst lär sig yrket genom att observera och praktiskt utföra det. HSV:s utvärderingar (1999; 2003) visar även på att socionomen värderar sin praktik högt och att utbildningen genom praktiken fick en högre verklighetsanknytning. Enligt Schön (i Molander 2000) bygger praktikerns kunskap på en repertoar av fall där varje bekanta situation fungerar som metafor till den obekanta situationen. Socionomen utvecklar i inläringen av sitt nya yrke en ny repertoar. Det förklarar att socionomen efter examen inte kände sig redo att praktiskt utföra socialt arbete. Socionomerna i vår undersökning är medvetna om att all kunskap inte går att få enbart genom utbildning. De som är nöjda med utbildningen menar att vissa moment enbart går att lära sig i arbetslivet. De som är missnöjda önskar att de skulle ingå fler praktiska moment i utbildningen. Båda grupperna betonar därmed vikten av praktik. Liksom Schön (i Molander 2000) menar intervjupersonerna att förbindelsen mellan teori och praktik finns i och genom praktiken. Det är därför viktigt att utbildningen innehåller moment av praktik. Det gick som en röd tråd genom alla arbetsledarnas intervjuer att man lär sig genom att göra. Att själv ta mycket ansvar gör att man tvingas lära sig snabbt, vilket arbetsledarna ser som positivt. Socionomerna ansåg att detta



arbetssätt kunde innebära ett alltför stort ansvar och, som en av socionomerna uttryckte, att det kunde vara ojust mot socionomen såväl som klienterna.

### **6.3. Kunskap -i- handling**

Begreppet att lära sig genom att göra kan förklaras med Molanders begrepp kunskap -i- handling (2000). För kunskapsutveckling krävs att socionomen har ett intresse samt en uppmärksamhet i själva utförandet i handlingen, för det är genom att aktivt använda kunskapen i handling som den hålls ständigt i medvetandet (ibid.). En annan viktig del för kunskapsutveckling enligt Molander är att göra efter någon och att ha förebilder, för att som tidigare nämnt ta över en repertoar från de mer erfarna. Även Bergmark och Lundström (2006) betonar att det är viktigt att lära sig genom att se på hur andra gör för att de mer erfarnas kunskaper inte skall gå förlorade.

Handledningstillfällen kan också ses som en slags intern utbildning enligt arbetsledarna då man träffas och formulerar sina tankar på ett nytt sätt. Alla socionomerna uttryckte att det är viktigt med handledning. Majoriteten är nöjd med den handledning som har erbjudits på arbetsplatsen. Molander (2000) skriver att en viktig del i yrkeskunnandet är att kunna växla mellan handling och reflektion. Det krävs enligt honom en tid för reflektion i arbetet för att finna kunskap i handlingen. Genom att handla och reflektera om vartannat utvecklar socionomen sitt tänkande och förstår helheten (ibid.). En av socionomerna anser inte att hon får tillräcklig handledning för att klara av det känslomässiga i arbetet och hon känner sig hindrad på grund av detta.

Samma socionom uttrycker att det är viktigt att bli berörd i det sociala arbetet. Att bry sig om det folk berättar anser hon underlätta utvecklingen av en professionell finkänslighet. Detta förhållningssätt uppger socionomen att hon fått på en tidigare arbetsplats där detta ansågs som ett bra verktyg. Lundström och Bergmark (2000) skriver att socialarbetaren syn på kunskapsbehov inom socialtjänsten till viss del legitimeras av socionomens kompetens och bakgrund. Man kan tolka hennes kunskap som värdefull därför att hon betraktar det som en del av sin yrkeskompetens och som en del av sin tidigare repertoar.

## 6.4. Kunskap på arbetsplatsen

Socionomerna uppger att introduktionsperioden varit nyttig, men av varierande kvalitet. Intressant att nämna i detta sammanhang är HSV:s rapport (2003) som visade att mindre än en tredjedel av intervjupersonerna fick en introduktionsutbildning när de började sitt arbete. I Molanders (2000) betydelse av begreppet *Kulturen* skolas individen in i en grupp med gemensamt språk och gemensam praktik. Kunskap bildas genom att individen tar över den kultur denne kommer in i. Genom detta synsätt kan vi hänvisa till socionomen som kommer som ny till socialtjänsten. På arbetsplatsen finns ett tydligt språk och en praxis som den nye tar till sig. Flera arbetsledare uttrycker att det är positivt för den nye att komma in i en arbetsgrupp som har varit stabil i många år eftersom man snabbt präglas av den miljö man kommer till. Socionomerna uppger att det finns många kunskaper på arbetsplatsen. Introduktionsperioden var nyttig på flera sätt men de anser att det är den informella kontakten mellan kollegorna som ger mest kunskap. Även i Lundström & Bergmarks (2000) undersökning hittar vi ett liknande resultat där 70 procent av socionomerna uppgav att de fått de mest relevanta kunskaperna genom egna erfarenheter eller arbetskamraterna.

I kontakten med kollegorna blir språket en viktig kunskapskälla. Polanyi (Rolf 1995) menar att språket aldrig kan fånga in kunskapens totalitet, men med hjälp av tyst kunskap och språklig reflektion kan kunskap utvecklas och återkopplas i personlig kunskap. Arbetsplatsens arbetssätt och språk blir en del av den personliga kunskapen. Här spelar arbetsgruppen en viktig roll för att hjälpa socionomen in i arbetet men också in i arbetsplatsens kultur. Liknande resultat presenterar Denvall (2001) i sin undersökning som visar att klimatet och gruppen påverkar socionomernas känsla av att kunna ta till sig ny kunskap och vilken kunskap som yttras i arbetsgruppen. Majoriteten av socionomerna i vår undersökning tycker att kollegorna har utgjort ett stort stöd under inslussningsperioden. I Molanders (2000) tre huvudlinjer rymmes även okunskapen och misstagen. Detta betonar särskilt en av arbetsledarna, som menar att även misstagen ger kunskap. Detta pekar på fördelarna med att lära genom att göra.

En socionom berättar att det tog ett tag innan hon kände att hon kunde uttrycka och våga stå för sina åsikter i diskussioner med kollegor och arbetsledare. Detta kan handla om osäkerhet men enligt Molander (2000) måste socionomen skolas in i även den språkliga delen av kulturen, och denna process kan ta tid. Personen måste anpassa sitt språk till den aktuella verksamheten för att personens kunskap inte skall gå förlorad. Flera av arbetsledarna anser att

det hos socionomerna är viktigt att ha en förmåga att kunna fånga handling i skrift och vara administrativt duktiga. Både socionomerna och arbetsledarna påpekar att det borde finnas administrativa moment i socionomutbildningen. Även Högskoleverkets (2003) utvärdering av socionomutbildningarna visar på att utbildningen i för liten utsträckning har förberett socionomerna på exempelvis dokumentation och uppföljning. En av socionomerna upplever det som svårt att formulera sig i skrift, och uppger att detta hindrar henne i sitt arbete, men att hon ändå ser sig själv som en bra socionom. Detta kan vara ett exempel på, som Molander uttrycker det, att krav på artikulering kan tysta kunskap (ibid.).

Majoriteten av socionomerna uppger att de känner att arbetsplatserna är öppna och att det är lätt att fråga om det man behöver veta. Även arbetsledarna betonar vikten av att ha en bra stämning på arbetsplatsen. Två av socionomerna uppger att det är svårt att fokusera på någon annan kunskapsutveckling därför att de har svårt att hinna med arbetet på grund av arbetsbelastningen. En socionom upplever arbetsbördan som mycket hög och hon känner att hon inte hinner med allt hon behöver göra. Hon uppger att arbetet pendlar mellan hopp och förtvivlan. Denvalls (2001) undersökning visar att organisationen och stämningen på arbetsplatsen både kan gynna respektive hindra kunskapsutveckling hos socionomerna.

En socionom uppger att det är svårt att veta vad man gör och vad man skall kunna inom det sociala arbetet samt att sambandet mellan teori och praktik kan vara vagt formulerat. Arbetsledarna beskriver att utmaningen med rekryteringar är att den nye skall komma in i gruppen samtidigt som denne skall utveckla ett eget förhållningssätt. En av arbetsledarna uttrycker att det finns en stor kunskap på arbetsplatsen och att socionomen efter att ha jobbat in sig i arbetet kan väldigt mycket. Molander (2000) skriver att språket fyller en viktig funktion inom kunskapsbildningen för att arbetsplatsens målsättningar och uppgifter skall visa sig. Här fyller kollegorna ännu en viktig funktion att visa och tydliggöra kunskaper inom organisationen för den nye (ibid.).

Majoriteten av socionomerna upplever att de får ta del av den vidareutbildning som finns på arbetsplatsen och de känner att de kan dra nytta av de kunskaperna i det dagliga arbetet. Dock uppger de att det som ny kan vara svårt att fokusera på annan kunskap än sin egen utveckling. Ett annat hinder för kunskapsutveckling är arbetsbelastningen uppger flera socionomer. Även arbetsledarna uppger att hur mycket kunskap man som socionom kan tillägna sig beror på hur mycket tid denne har över efter ordinarie arbetsuppgifter. Denvalls (2001) forskning har också

fått liknande resultat. Tidsbrist kan försvåra socionomens utveckling på många olika sätt. En av socionomerna uppger att det kan vara svårt att prioritera då hon har fler ärenden än vad hon känner att hon hinner med. Som ny kan det vara svårt att kunna växla mellan del- och helhet (jfr Molander 2000) och att avgöra vad som är av första prioritet. Detta även för att man som ny har fokus på sin egen insats och vill göra så mycket som möjligt i alla ärenden. Huruvida socionomen upplever sitt arbete som pressat beror till sist på hur denne själv bedömer sin arbetssituation och sig själv (Denvall 2001; Weinsjö 2004).

## **6.5. Rekrytering**

Enligt arbetsledarna prioriteras i rekryteringssammanhang i första hand personer med erfarenheter av barn och unga och personer med utredningserfarenhet. Arbetsledarna premierar praktisk erfarenhet från samma kunskapsområde. De söker, såsom Nordenstam (i Molander 2000) beskriver det, en färdighetskunskap hos socionomerna exempelvis i form av att kunna skriva utredningar och att kunna samtala med barn. Arbetsledarna ser både fördelar och nackdelar med att anställa nyutexaminerade och mer erfarna socionomer. Den som är äldre i yrket har med sig tidigare repertoar, men kan ha svårt att anpassa sig till arbetsplatsens kultur. Den som är ny kan vara mer formbar och villig att lära upp sig efter arbetsplatsens arbetssätt. Vi har funnit att arbetsledarna söker en kompetens likt den definition som Andreas Boukas (i Molander 2000) använder sig av, där teoretiska och praktiska kunskaper integreras och får sitt uttryck i den intellektuella praktiska handlingen.

Utmaningen med rekryteringar är enligt arbetsledarna att få den nye att anpassa sig till det arbetssätt som finns på arbetsplatsen samtidigt som denne skall lämnas utrymme till att utveckla ett eget personligt arbetssätt. Under första tiden utvecklar socionomen en know-how genom att anpassa sitt handlande efter det givna systemet, i detta fall socialtjänsten som arbetsplats. Intelligens och omdöme som know-how innebär, får socionomen med sig från utbildningen. Arbetsledarna söker en kvalificerad praktisk kunskap eller kompetens, som enligt Polanyi (Rolf 1995) även kräver förmågan till reflektion. Dessa kunskaper har inte socionomen som ny utan utvecklar dessa genom träning exempelvis genom att arbeta och parallellt med detta få handledning. En av socionomerna uppger att hon från utbildningen fått ett synsätt att vara reflekterande praktiker men att detta synsätt ibland kan vara svårt att bibehålla i det dagliga arbetet på grund av tidsbrist. Socionomen har hittat sitt eget arbetssätt då hon eller han kan formulera sitt språk efter vad som gäller på arbetsplatsen samt när

förmågan att reflektera har utvecklats. Först då har socionomen den professionella kunskap som enligt Polanyi krävs för att kunna påverka arbetsplatsens regelsystem och vidare inläring. En av arbetsledarna uppger att hon ibland kan sakna en handlingskompetens hos den nyutexaminerade att samordna och samarbeta med andra yrkesgrupper. Om vi skall härleda till Polanyis kriterier för hur kunskap utvecklas kan inte handlingskompetens ingå som en del av den nyutexaminerade socionomens kompetens.

I vår undersökning betraktar arbetsledarna socionomutbildningen som ett körkort, något som bevisar att socionomen besitter en generell kunskap i det sociala arbetet. Detta kan likställas med begreppet professionalisering som innebär att en yrkesgrupp erhåller en legitimation att utöva sitt yrke enligt vissa regler som socionomerna får från utbildningen. Socionomerna däremot har ett annat synsätt då de menar att de saknar en fördjupad kunskap från utbildningen. Vi kan därmed se att socionomerna hade andra förväntningar på socionomutbildningen än vad som förväntades ute i arbetslivet. Ur Lundström & Bergmarks (2006) undersökning framkom att socionomer med avlagd examen värderar teori högre framför metoder. Socionomerna i vår undersökning värderar teoretisk kunskap som värdefull men det praktiska arbetet som den viktigaste kunskapskällan i socialt arbete med barn och unga.

Lundström och Bergmark (2000) redovisar att antalet med socionomexamen eller annan akademisk examen är högre i den sociala barnavården jämfört med andra avdelningar inom socialtjänsten. Detta ses som en naturlig del av att den sociala barnavården har en högre status där kravet på specifik kompetens ses vara högre än inom andra verksamheter inom socialtjänsten (ibid.). Vår undersökning visar att arbetsledarna inte anställer personal med annan utbildning än socionomutbildning. Trots detta anser en av arbetsledarna i vår undersökning att hon önskar att fler erfarna socionomer sökte sig till socialtjänstens avdelningar för barn och unga istället för endast nyutexaminerade. Hon menar till skillnad från Lundström & Bergmark (2000) att social barnavård har en låg status inom socialt arbete och att socionomer vanligen börjar sin yrkesbana här men arbetar sig vidare.

## 7. Sammanfattning

Syftet med uppsatsen var att undersöka nyutexaminerade socionomers kunskapssyn samt att undersöka arbetsgivarnas kunskapskrav och förväntningar på socionomen inom socialförvaltningens avdelning för barn och unga. Som sammanfattning besvarar vi i detta stycke de frågeställningar vi hade. Den första frågeställningen var vilka kunskaper som den nyutexaminerade socionomen ser som värdefulla i socialt arbete med barn och unga. Personliga kunskaper/egenskaper som socionomerna ser som viktiga i sitt arbete är nyfikenhet, uppfinningsrikedom, social kompetens, självdistans samt ett lugn i sig själv. Den andra frågeställningen, som handlade om socionomernas kunskaper från utbildningen, besvarades som följer. De teoretiska kunskaper som socionomerna ser som värdefulla är främst utvecklingspsykologi och socialrätt. De praktiska kunskaper som ses som användbara är samtalsmetodik och utredningsövningar, men praktikterminen värderas högst. Vår tredje frågeställning var hur den praktiska kunskap som den nyutexaminerade socionomen kan få på arbetsplatsen ser ut. Det finns enligt socionomerna och arbetsgivarna mycket kunskap att ta del av på arbetsplatserna. Ett öppet arbetsklimat är en viktig förutsättning för kunskapsutveckling. Vidareutbildning ses som angeläget då socionomen kommer till en ny arbetsplats men den informella kontakten med kollegor uppger socionomerna vara den viktigaste kunskapskällan. Arbetsledarna betraktar socionomutbildningen som ett körkort som ger socionomen en god kunskapsgrund, men en stor del av socionomens kunskapsutveckling sker i det praktiska arbetet. De två sista frågeställningarna handlade om arbetsgivarens förväntningar och utmaningar vid rekryteringar. Arbetsledarna meriterar vid rekryteringar kunskaper som nyfikenhet, självständighet och ett stort intresse för barn. Socionomen skall ha en inlevelseförmåga men även en viss distans. Det är även viktigt att vara orädd och våga kasta sig in i arbetet. Arbetsledarna ser det inte som någon svår uppgift att rekrytera personal, då ansökningarna är många. De utmaningar som arbetsledarna möter är en högre arbetsbörda på personalgruppen, att socionomen skall introduceras i det arbetssätt som råder samtidigt som socionomen skall utveckla ett eget arbetssätt. Arbetsledarna ser det även som en utmaning att den nye ställer många frågor som tvingar personalen till reflektion över sitt arbete.

## 8. Slutdiskussion

Vi anser att vi har uppnått vårt syfte då vi genom intervjuerna har fått en nyanserad syn på den kunskap som finns och efterfrågas inom socialtjänstens avdelningar för barn och unga. Arbetet med uppsatsen har varit en intressant och lärorik period. Uppsatsen gjorde att vi började ifrågasätta vår egen kunskapssyn och vilka kunskaper vi värderar som mest användbara. Vi känner att vi i slutskedet av vår utbildning vill omsätta våra teoretiska kunskaper i praktiken.

Budskapet att kunskapen sitter i handlingen gick som en röd tråd genom hela uppsatsen. Detta kan delvis ha berott på vårt val av teori men det var även ett begrepp som togs upp i stort sett varje intervju. Detta fann vi vara intressant, men inte så förvånande. Under vår utbildnings gång har vi erfårit att praktik är en viktig del i att förstå det mångskiftande sociala arbetet. Vi är villiga att stämma in i arbetsledarnas perspektiv att man lär sig genom att göra, och att det finns kunskaper som endast går att lära sig i arbetslivet. Vi hade en föreställning om att det sociala arbetet utförs i mötet mellan klient och socionom och att personliga egenskaper och erfarenheter därför skulle vara av stor betydelse för arbetsgivaren vid rekryteringar. Vi förstår nu i efterhand att dessa egenskaper har stor betydelse, men att arbetsgruppens sammansättning spelar stor roll i bedömningen av vilken personal som efterfrågas. Vi har också insett att det är svårt att avgöra vilka egenskaper som är mer betydande än andra. Vi såg under intervjuernas gång att den kunskapssyn som finns på socialtjänsten tydligt avspeglar sig i socionomernas svar i våra intervjufrågor. Detta visar tydligt hur stor påverkan socialtjänsten som organisation har på den enskilde individen.

Vi upplever att det finns en skillnad i vilken kunskapssyn som finns på arbetsplatserna respektive på utbildningen. I skolan är teorier det sociala arbetets kärna medan det på arbetsplatserna ses som ett körkort som ger socionomen legitimitet att praktisera det sociala arbetet. På arbetsplatserna handlar det om att se, lära och göra för att bli en professionell socionom. Vi anser det vara en svår avvägning om det skall finnas fler teorier kring barn och unga i utbildningen då socialt arbete som område är väldigt brett. Samtidigt uppger arbetsledarna att ingen är fullärd och att man lär sig det sociala arbetet i praktiken. Att socionomerna betonar vikten av att lära sig genom arbetskollegor på arbetsplatsen anser vi bekräftar att det är svårt att ha en helt metodbaserad social praktik. Vi anser att många kunskaper skulle gå förlorade om arbetsplatserna inte hade haft perspektivet att tillvarata de

mer tysta kunskaperna genom att låta kunskaperna gå i arv på arbetsplatserna. Det är ändå av största vikt att ha en professionell utbildad yrkeskår inom det sociala arbetet då det garanterar en viss kvalitetsnivå som är enhetlig landet över.

Ett viktigt resultat i vår undersökning värt att vidare diskutera är att många socionomer faktiskt inte känner sig redo att ge sig ut i arbetslivet efter examen. Vi ställer oss frågan om det ingår för få praktiska moment i utbildningen eller om socionomen inte känner sig redo på grund av personliga orsaker. En viktig del för att åtgärda detta är att tydliggöra sambandet mellan utbildningens teori och arbetslivets praktik. I det sociala arbetet använder den yrkesverksamme sig själv som verktyg. Därför ser vi det som viktigt att socionomen under utbildningens gång får möjlighet att utveckla ett personligt förhållningssätt till det sociala yrkeslivet. Vi tror att om introduktionsperioden genomförs på en anpassad nivå, enligt den kunskap som socionomen besitter, garanteras att teori från utbildningen samt tysta kunskaper från arbetsplatsen inte går förlorade. Vi tycker att socialtjänsten besitter goda kunskaper för att utföra ett gott socialt arbete, men att dessa kunskaper är svåra att fånga. Därmed var det tysta kunskapsbegreppet värdefullt att använda i denna uppsats. Därför är det av största vikt att fortsätta diskussionen kring kunskapsbegreppet och kunskapsutveckling i det sociala arbetet.

Vi blev under intervjuperiodens gång väl mottagna av våra intervjupersoner. Det stora intresset tror vi kan bero på att det är ett aktuellt ämne att diskutera vilka kunskaper som skall vara det sociala arbetets kärna. Det finns från samhällets sida en strävan att socialt arbete skall byggas på forskning och beprövad erfarenhet. Vi frågar oss om vetenskapen någonsin kommer att lyckas fånga in socionomernas erfarenheter och tysta kunskaper då vårt resultat tydligt visar att kunskapen sitter i handlingen.

I en kvalitativ undersökning som vår, hade vi ett omfattande material att utgå ifrån. Under intervjuerna kom många intressanta åsikter fram och kunskapsbegreppet skulle kunna diskuteras i evighet. Det hade varit intressant att ha ett större intervjumaterial som kunnat sträcka sig över fler kommuner i Sverige, men under denna korta tid hade detta inte varit möjligt. Vi hoppas att vi har gjort vårt material rättvisa och att intervjupersonerna känner sig rättvist behandlade. Vi hoppas att socionomerna genom våra intervjuer har fått ett perspektiv på hur den första tiden faktiskt är, vilket vi hoppas kan bidra med något nytt i deras kunskapsutveckling. Vi anser att vi har bidragit med att ge studenterna på



socionomutbildningen en bild av hur det kan se ut på socialförvaltningarna i början på yrkeslivet. Vi hoppas att våra intervjupersoner, socionomer som arbetsledare, har större förståelse för hur det är att komma som ny och att detta kan bidra till att processen underlättas för kommande socionomkullar.

## REFERENSER

- Bergmark, Åke & Lundström, Tommy (2000) Kunskaper och kunskapssyn. Om socialarbetare inom socialtjänsten, Socionomens Forsknings supplement nr 12, I *Socionomen* 4, 2000.
- Bergmark, Åke & Lundström, Tommy (2006) ”Metoder i socialt arbete – vad är det?” I Meeuwisse, Anna & Sunesson, Sune & Swärd, Hans (red) *Socialt arbete, en grundbok*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Brante, Thomas & Andersen, Heine & Korsnes, Olav (red) (1998) *Sociologiskt lexikon*. Stockholm: Universitetsförlaget.
- Denscombe, Martyn (2000) *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur.
- Denvall, Verner (2001) *Viljen vi veta, viljen vi förstå... Kunskapsbildning inom socialtjänsten*. Blekinge FoU-enhet. Bräkne-Hoby: CopyGraf AB.
- Egelund, Tine & Kvilhaug, Anita & Liebing, Anne & Östberg, Francesca (2001) *Social barnavård – kunskap och professionalisering*. Socialstyrelsen, CUS-skrift 2000:5.
- Högskoleverket (1999) *Socionomens yrkesroll ur olika perspektiv – redovisning av en intervjustudie*. Utvärdering av socionomprogrammen Arbetsrapport nr 1.
- Högskoleverkets rapportserie (2003:29) *Social omsorgsutbildning och socionomutbildning – en översyn*. Kalmar: Lenanders Grafiska AB.
- Kalman, Hildur (2006) ”Kunskap och kunnigt handlande” I Blom, Björn & Morén, Stefan & Nygren, Lennart (red). *Kunskap i socialt handlande*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Lundström, Tommy (1996) ”Den sociala barnavården” I Andersson, Gunvor & Aronsson, Karin & Hessle, Sven & Hollander, Anna & Lundström, Tommy (red) *Barnet i den sociala barnavården*. CUS och Liber AB.
- Meeuwisse, Anna & Sunesson, Sune & Swärd Hans (2006) *Socialt arbete En grundbok*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Molander, Bengt (2000) *Kunskap i handling*. Göteborg: Bokförlaget Daidalos AB.
- Norström, Carl & Thunved, Anders (2006) *Nya sociallagarna*. Stockholm: Norstedts Juridik AB.
- Rolf, Bertil (1995) *Profession, tradition och tyst kunskap*. Otta, Norge: Bokförlaget Nya Doxa.
- Statens Offentliga Utredningar (2005: 81) *Källan till en chans - Nationell handlingsplan för den sociala barn- och ungdomsvården*. Stockholm: Edita Sverige AB.

Sundell, Knut & Egelund, Tine (2001) *Barnavårdsutredningar – en kunskapsöversikt* (CUS-skrift 2000:2). Socialstyrelsen: Centrum för utvärdering av socialt arbete. Stockholm: Gothia.

Weinsjö, Kristina (2004) *Hur formas socionomers yrkesidentitet En kvalitativ intervjustudie*. Magisteruppsats Ersta Sköndal Högskola.

## **Internetkällor**

- Nationalencyklopedin [www.ne.se](http://www.ne.se)

Sökord: kunskapsteori 070502

[http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/jsp/search/article.jsp?i\\_art\\_id=233702&i\\_word=kunskapsteori](http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=233702&i_word=kunskapsteori).

Sökord: profession, professionalisering 070519

[http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/jsp/search/article.jsp?i\\_art\\_id=287394&i\\_word=profession](http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=287394&i_word=profession)

[http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/jsp/search/article.jsp?i\\_art\\_id=287396&i\\_word=profession](http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=287396&i_word=profession)  
alisering.

- Rädda barnen [www.raddabarnen.se](http://www.raddabarnen.se)

070420

<http://www.rb.se/sv/Aktuellt/Pressmeddelanden/Storakunskapsbristerombarnblandstuderterpa-socialhogskolorna.htm>.

# **BILAGA 1**

## **Intervjufrågor till Arbetsgivaren**

### **Bakgrund**

Kan du berätta om ditt arbete här på socialförvaltningen?  
Hur länge har du arbetat på den här arbetsplatsen?  
Vad har du för utbildning?  
Trivs du med ditt arbete?

### **Rekrytering**

Kan du berätta hur en rekryteringsprocess går till?

Vilka egenskaper och kunskaper ser du/ni som meriterande när ni söker ny personal? Kan du ge exempel? (Utbildning, personliga egenskaper, moral och värderingar som stämmer överens med arbetsplatsens värderingar). Vilka kunskaper ser du som nödvändiga?

Kan du beskriva hur den första tiden ser ut för en nyrekryterad?

Var har du själv för erfarenheter av ditt första arbete med barn och unga?

### **Kunskap**

Vad förväntar du dig att socionomen skall kunna då hon/han kommer till arbetsplatsen? Finns det några teoretiska kunskaper som är användbara för ett arbete hos er?

Vilka praktiska kunskaper behöver den nyrekryterade socionomen förvärva under den första tiden? Kan du beskriva hur detta går till?

Anser du att socionomutbildningen förbereder socionomen inför ett arbete med barn och unga? Finns det något som skulle kunna förbättras?

Vilka utmaningar kan du som arbetsgivare möta i samband med en nyanställning av en nytexaminerad socionom inom arbetet med barn och unga?

Kan du nämna några positiva och negativa saker med ditt jobb?

## **BILAGA 2**

### **Intervjufrågor till Socionomen**

#### **Bakgrund**

Vad arbetar du med? Vad är dina arbetsuppgifter?  
Vad har du för utbildning?  
Trivs du med ditt arbete?  
När började du här?  
Hur gammal är du?

#### **Kunskap/Kompetens**

Vilka teoretiska kunskaper känner du att du har användning för i arbetet med barn och unga?

Kan du beskriva några praktiska kunskaper från din utbildning som du har nytta av idag i ditt arbete? Kan du ge några konkreta exempel? ( barnsamtal, samtalsmetodik)

Har din praktiktermin på utbildningen gett dig värdefulla kunskaper för ditt arbete idag? På vilket sätt då?

Finns det några personliga kunskaper/egenskaper som du har nytta av i ditt arbete?

Har du några tidigare erfarenheter av barn och unga förutom utbildning och ditt nuvarande arbete?

Vilka kunskaper anser du att man måste ha för att arbeta här? Anser du att du har de kunskaperna?

#### **Arbetet**

Kan du berätta om den första tiden på ditt arbete?

Hur kändes det att söka den här tjänsten på socialförvaltningen?

Vilka förväntningar hade du på arbetsplatsen, kollegorna, chefen och handledningen?

Stämde dessa förväntningar överens med verkligheten?

Fick du någon vägledning av personal på arbetsplatsen att komma in i arbetet? Hur såg den ut? Kan du ge något konkret exempel?

Kände du att du var förberedd för ditt arbete efter din examen?

Finns det något du saknar i utbildningen i anslutning med det du arbetar med idag?

Varför valde du att arbeta med barn och unga?

Näm en positiv och en negativ aspekt med ditt arbete?

## BILAGA 3

Till berörda intervjupersoner på Socialförvaltningen barn och unga.

Hej!

Vi är två studenter som läser på Socialhögskolan, termin sex med inriktning barn och unga. Vi skriver till er då vi är intresserade av att ha er som intervjupersoner för att samla information till vår c-uppsats. Uppsatsen har som syfte att undersöka hur nyutexaminerade socionomer ser på vilken kunskap som behövs för att arbeta med barn och unga inom socialtjänsten, samt att undersöka arbetsgivarens kunskapskrav och förväntningar på den nyutexaminerade socionomen. Vilka teoretiska kunskaper uppmuntras, och vilka praktiska? Vilka kunskaper finns egentligen på socialförvaltningarnas kontor för de nyanställda och mer oerfarna att ta del av? Och om praktiska egenskaper har stor betydelse i socialt arbete med barn och unga, var finner den nyutexaminerade utan erfarenhet en liknande kunskap? Vi ser det som viktigt att undersöka hur nyanställda socionomer ser på den kunskap som behövs för att arbeta med barn och unga inom socialförvaltningen. Varifrån hämtar socialarbetaren denna nödvändiga kunskap, från sin utbildning eller någon annan stans ifrån? Hur kan socionomutbildningen förbereda socialarbetaren för arbete inom social barnavård?

För att uppnå vårt syfte vill vi intervjua (relativt) nyutexaminerade socionomer samt den/de personer som ansvarar för rekrytering av personal inom avdelningarna för barn och unga.

Alla intervjuerna kommer att behandlas konfidentiellt och vi garanterar intervjupersonerna anonymitet.

Som tack för hjälpen kommer ni att få ta del av vår uppsats när den är färdig i juni.

Med vänliga hälsningar

Josefine Blixt

Karin Johansson

Har ni några frågor går det bra att vända sig till oss

Josefine Blixt

E-post: josefine.blixt.698@student.lu.se

Mobil: 07XX – XX XX XX

Karin Johansson

E-post: karin.johansson.981@student.lu.se

Mobil: 07XX- XX XX XX

Det går även bra att vända sig till vår handledare:

Maria Bangura Arvidsson

E-post: maria.bangura\_arvidsson@soch.lu.se

Mobil: 07XX- XX XX XX