

LUNDS UNIVERSITET  
Socialhögskolan  
Magisterkurs SOA 205 F: D- uppsats  
Vårterminen 2004

# *Förväntningar kontra upplevd verklighet*

*- en studie om socionomstudenters syn på utbildningen och yrkesrollen i  
jämförelse med socialsekreterares syn på detsamma-*

Handledare:  
Gudrun Elvhage

Författare:  
Anneli Söderström  
Lisa Edblom

## Förord

*”Vi visste inte att det var omöjligt, så vi klarade av det”*

*okänd*

Vi har under studien tagit ett steg i taget mot det slutgiltiga målet. Ibland har det känts lätt och andra gånger svårt, ganska ofta har vi haft roligt om inte åt varandra så åt det igenkännande empirimaterialet som intervjupersonerna givit oss - tack för era träffande kommentarer! Vi har försökt att balansera varandra i vår hopp och förtvivlan, ibland tagit ner varandra från skyhöga förväntningar och andra gånger hjälpt varandra upp ur förtvivlandets mörker. Vi tackar våra stöttande pojkvänner som guidat oss genom teknikens komplicerade värld och motverkat hungersnöd och arbetsnarkomani. Tack vare er har vi inte bara överlevt utan även skapat nytt liv...

Solna/Uppsala, Maj 2004

Anneli Söderström och Lisa Edblom

## **Abstract**

**Title:** Expectations versus expect reality

**Author:** Anneli Söderström and Lisa Edblom

**Purpose:** To compare the expectations of coming profession in social work with experienced social work. We wanted to compare the pictures between the students in school of social work studies with social workers. We also wanted to increase social workers as well as other readers' awareness of social work as a profession.

**Questions:** What characterizes the school of social studies? How do students in school of social work view the coming role as a professional? How do students in school of social work view upon social workers as professionals? How do social workers view upon their own profession? How do social workers view upon the own role as a professional? How do social workers view upon the relation between the idea of the profession and the daily practice? How do the students in school of social work studies and social workers view upon professional social work?

**Method:** Qualitative study with qualitative interviews.

**Conclusion:** Social work is a low status profession. How to increase the status of social work is not easy. Important patterns are identified; knowledge has to meet unknowledge, theory has to meet practice, the organization has to meet the human being and last of all but not to forget the social services has to meet the social worker.

**Keywords:** Profession; professionals; status; social work; school of social work studies

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

SAMMANFATTNING .....	1
<b>1 INLEDNING.....</b>	<b>2</b>
1.1 PROBLEMBAKGRUND.....	2
1.2 BAKGRUND .....	3
1.3 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR .....	4
1.4 AVGRÄNSNING.....	4
1.5 DEFINITIONER OCH PRECISERING AV BEGREPP .....	4
<b>2 UTBILDNING OCH YRKESETIK .....</b>	<b>6</b>
2.1 UTBILDNINGENS MÅL .....	6
2.1.1 <i>Mål för grundläggande högskoleutbildning (1 kap. § 9 högskolelagen, 2003).....</i>	<i>6</i>
2.1.2 <i>Mål för att erhålla socionomexamen (Högskoleförordningen, bilaga 2 – Examensordning, 2003) ..</i>	<i>6</i>
2.1.3 <i>Utbildningsbevis och examensbenämning .....</i>	<i>7</i>
2.2 ETIK I PROFESSIONELLT SOCIALT ARBETE.....	7
2.3 YRKESETISKA RIKTLINJER .....	8
2.3.1 <i>Profession och personlighet.....</i>	<i>8</i>
2.3.2 <i>Klienten.....</i>	<i>9</i>
2.3.3 <i>Kollegor och arbetsplats.....</i>	<i>9</i>
2.3.4 <i>Samhälle .....</i>	<i>9</i>
<b>3 METOD .....</b>	<b>10</b>
3.1 VÅRT GEMENSAMMA ARBETE .....	10
3.2 VETENSKAPSTEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER.....	10
3.3 VAL AV METOD .....	11
3.4 URVAL OCH METODBESKRIVNING.....	11
3.4.1 <i>Urval.....</i>	<i>12</i>
3.4.2 <i>Metodbeskrivning .....</i>	<i>12</i>
3.5 METODOLOGISKA REFLEKTIONER.....	14
3.6 VALIDITET.....	15
3.6.1 <i>Inre validitet .....</i>	<i>15</i>
3.6.2 <i>Yttre validitet/ generaliserbarhet.....</i>	<i>15</i>
3.7 RELIABILITET .....	16
3.8 FORSKNINGSETISKA REFLEKTIONER .....	17
3.9 BEARBETNING OCH ANALYS.....	17
<b>4 PRESENTATION AV LITTERATUR .....</b>	<b>19</b>
4.1 LITTERATURENS ROLL I VÅR FORSKNING.....	19
4.2 VAL AV LITTERATUR .....	19
4.3 TALCOT PARSON.....	20
4.4 ANDREW ABBOTT.....	21
4.5 PETER DELLGRAN OCH STAFFAN HÖJER .....	22
4.6 JOHN DEWEY .....	23
4.7 PAUL MOXNES .....	24
4.8 KLINE OCH SAUNDERS.....	26
4.9 STEFAN MORÉN .....	27
<b>5 EMPIRI .....</b>	<b>29</b>
5.1 SOCIONOMSTUDENTERNA .....	29
5.1.1 <i>Föreställningar om socionomutbildningen.....</i>	<i>29</i>
5.1.2 <i>Socionomstudenten i utbildningen.....</i>	<i>30</i>
5.1.3 <i>Framtida yrkesföreställning .....</i>	<i>32</i>
5.2 SOCIALSEKRETERARNA .....	35
5.2.1 <i>Föreställningar och upplevelser av socionomutbildningen .....</i>	<i>35</i>
5.2.2 <i>Socialsekreteraren i organisationen.....</i>	<i>37</i>
5.2.3 <i>Framtida yrkesföreställning .....</i>	<i>39</i>

<b>6</b>	<b>ANALYS OCH DISKUSSION</b> .....	<b>41</b>
6.1	EMPIRI MÖTER TEORI.....	41
6.1.1	<i>Socionomstudenters/ socialsekreterare syn på socionomutbildningen</i> .....	41
6.1.2	<i>Socionomstudenternas syn på kommande yrkesroll och socialsekreterarnas syn på den egna yrkesrollen</i> .....	44
6.1.3	<i>Socionomstudenters syn på socialsekreterare som profession och socialsekreterare syn på den egna professionen</i> .....	45
6.1.4	<i>Socialsekreterare syn på relationen mellan yrkesföreställningar och dagligt handlande</i> .....	47
6.1.5	<i>Socionomstudenters/ socialsekreterares syn på professionellt socialt arbete</i> .....	47
<b>7</b>	<b>SLUTDISKUSSION</b> .....	<b>49</b>
7.1	AVSLUTANDE RESONEMANG .....	49
	<b>KÄLLFÖRTECKNING</b> .....	<b>53</b>

**BILAGA 1-** Informationsbrev socionomstudenter

**BILAGA 2-** Informationsbrev socialsekreterare

**BILAGA 3-** Intervjuguide socionomstudenter

**BILAGA 4-** Intervjuguide socialsekreterare

# SAMMANFATTNING

---

Medarbetarna och studenterna inom socionomprogrammet är inriktade mot ett verksamhetsområde där kunskap om och engagemang för människor i olika slags utsatta situationer är de professionella hörnstenarna. Ett viktigt mål för socionomutbildningen är att bidra till studenternas personliga mognad, ökad självkänedom och ett professionellt förhållningssätt grundat på empatisk förmåga.

I en utvärdering av socionomutbildningar som genomförts av Högskoleverket har det konstaterats att det finns brister i socionomutbildningens professionsförberedande delar. Vi tror att det är viktigt att öka medvetenheten om den egna professionen och att upprätthålla en professionell status i yrket som socialsekreterare.

Syftet med studien är att beskriva socionomstudenters förväntningar på den kommande yrkesrollen samt att jämföra denna bild med verksamma socialsekreterares upplevelser av arbetsituationen och yrkesrollen. Vi avser även, med denna studie, öka socionomstudenters och socialsekreterares såväl som andra läsares medvetenhet om socialsekreteraryrket som professionen.

Vår datainsamlingsmetod är kvalitativ och grundar sig på tio djupintervjuer med fem socionomstudenter och fem socialsekreterare. Vår teoretiska referensram rör professions- och inlärningsteorier samt tidigare forskning på området.

Genom vår litteraturgranskning på området framkommer ingen given modell eller struktur för en framgångsrik professionaliseringsstrategi vad gäller socialsekreteraryrket som profession. Samtliga författare har dock tankar kring tillvägagångssätt och var och en betonar olika aspekter som är av särskild vikt för professionalisering och inlärning inom organisationen.

Vår studie visar att socialsekreteraryrket har låg status. Vi har förstått att det inte går att skriva ett recept på hur socialsekreterare bör agera för att höja sin status. Men vi kan våga oss på att peka ut några ingredienser som utifrån professionaliseringsteorier bör ingå i ett lyckat bak. Det handlar om att kunskap bör möta okunskap, teori bör möta praktik, organisationen bör möta människan och sist med inte minst om att socialtjänsten bör möta socialsekreteraren i yrkesrollen och arbetet mot en ökad professionalisering.

# 1 INLEDNING

---

*Det här kapitlet syftar till att lotsa dig som läsare in i studien genom att belysa studiens bakgrund, syfte och frågeställningar sett i dess sammanhang. Vi redogör för vad som ledde oss in i studien och delar med oss av vår förförståelse.*

## 1.1 PROBLEMLÅGGRUND

Etiska värderingar och reflektioner är del av människans tillvaro. Vår etik formas i livets sociala samspel utan att vi alltid är medvetna om det. Men vid lojalitetskonflikter tvingas vi reflektera över vilken av flera möjliga handlingar vi bör välja. Vår etiska känslighet och rationalitet kan utvecklas genom bearbetning av etiska frågor i reflektion och samtal. Sådan reflektion har lett fram till centrala etiska grundpositioner i den mänskliga kulturen. En viktig grundposition är idén om det lika människovärdet, med dess inriktning mot att varje människa ska omfattas av respekt och omsorg samt vara delaktig i samhällslivet. Våra värderingar har betydelse för de åsikter, handlingar och strukturer som uttrycks och skapas i arbetslivet. Vi bör inte minst vara uppmärksamma på värderingar i yrkesverksamheter som har en direkt social karaktär med inslag av makt, som till exempel socialt arbete.<sup>1</sup>

Socialtjänsten är en myndighetsutövande verksamhet med stort samhällsansvar över medborgarna i vårt land, vilket ställer höga krav på den enskilda socialsekreteraren i fråga om ansvar och en god värderingsgrund. Inom socialtjänsten fattas ofta beslut som kommer att påverka klienten i stor omfattning. Besluten bygger på lagar, exempelvis socialtjänstlagen, riktlinjer som ofta är specifika för kommunen, men också på socialarbetarens erfarenheter och intuition. Socialtjänsten är vidare ett område där man sällan har tillgång till färdiga lösningen eller självklara sanningar. Ett ständigt ifrågasättande av arbetets innehåll präglar mycket av den professionella verksamheten ute på fältet. Detta ifrågasättande präglar också synen på den egna insatsen och på det egna förhållningssättet.

Vi som skriver denna uppsats har arbetat som socialsekreterare i drygt tre respektive snart fyra år efter socionomexamen. Vår bild av socialsekreterarrollen under utbildningens gång är samstämmig. Vi såg en grå, småtråkig, glasögonprydd dominant kvinna framför oss. Idag utgör denna bild vår yrkesidentitet. Vi är myndighetspersoner med mycket ansvar för den enskilde klienten samtidigt som vi är representanter för samhället i stort. En klar majoritet av våra studiekamrater fick jobb som socialsekreterare efter examen trots att socionomutbildningen är en så pass bred utbildning med många yrkesalternativ. Flera av dessa har dessutom bytt yrke på vägen. Kan det vara så att de förhoppningar och

---

<sup>1</sup> Akademikerförbundet SSR:s etikråd (2001): *Yrkesetiska riktlinjer för socionomer*

förväntningar som socionomstudenter har på den kommande yrkesrollen under utbildningen inte alltid stämmer överens med verkligheten? Är socionomstudenten under utbildningen inriktad på att socialtjänsten med stor sannolikhet kommer att utgöra första arbetsplatsen efter avslutad utbildning? Förbereder socionomutbildningen studenterna tillräckligt för den kommande yrkesrollen?

### 1.2 STUDIENS BAKGRUND

Medarbetarna och studenterna inom socionomprogrammet är inriktade mot ett verksamhetsområde där kunskap om och engagemang för människor i olika slags utsatta situationer är de professionella hörnstenarna. Ett viktigt mål för socionomutbildningen är att bidra till studenternas personliga mognad, ökad självkänedom och ett professionellt förhållningssätt grundat på empatisk förmåga.<sup>2</sup>

I en utvärdering av socionomutbildningar som genomförts av Högskoleverket har det konstaterats att det finns brister i socionomutbildningens professionsförberedande delar<sup>3</sup>. Framförallt handlar kritiken om att utbildningen inte i tillräckligt hög grad ger utrymme för moment som kan stödja studenternas personlighetsutveckling så som just förhållningssätt och attityder. De praktiska färdigheterna ses inte heller som tillräckliga. Vidare finns kritik mot kravnivån på utbildningen. För låga krav som inte motsvarar de studerandes kapacitet innebär att professionens status äventyras samt att den professionella självkänslan hos de blivande socialarbetarna inte utvecklas under utbildningen. Man menar att studenterna därigenom inte bär med sig en stolthet över sitt yrke.<sup>4</sup> Hur påverkar det den kommande yrkesrollen?

Att ha ett reflekterande förhållningssätt och en empatisk förmåga handlar om att bemöta klienterna på ett professionellt och respektfullt sätt men där till hör även att som socialsekreterare reflektera över varför man gör som man gör i sin dagliga handläggning. Värderingar, bedömningar och förslag på lämpliga insatser hör till socialsekreterarens vardagsuppgifter. Forskning visar att socialsekreterare ofta har svårt att artikulera vad de gör<sup>5</sup>. De förmår beskriva detta på en instrumentell nivå, det vill säga hur de formellt handlägger ett ärende. Innehållet i mötet med klienten - det sociala arbetets kärna, har de ofta betydligt svårare att verbalisera. Ändå utför de sin praktik dagligen. Den skicklige yrkesutövaren visar sin förmåga genom att utföra sitt arbete väl, snarare än att prata om det.<sup>6</sup> Kommer inte socialsekreterarens dagliga praktik att präglas av en slags omedvetenhet i så fall? Vi tror att det är viktigt att öka medvetenheten om den egna professionen och att upprätthålla en professionell status i yrket som socialsekreterare. Inte minst med anledning av att vi arbetar med människor i utsatta livssituationer. Kan det vara så att den förväntansfulla socionomstudenten möter en annan verklighet än den bild som han/ hon bär på under utbildningens gång? Skiljer förväntningarna under utbildningen på det kommande yrket sig från verkligheten? Trivs socialsekreterare i yrkesrollen och hur ser de på den egna professionen? Syftet med denna studie är att belysa socialsekreterares arbetsroll i relation till de förväntningar som de studerande har på den kommande yrkesrollen. Stämmer bilderna överens och vad är professionellt socialt arbete?

---

<sup>2</sup> Högskoleverkets rapportserie 2000:6 R, *Utvärdering av socionomutbildningar*, Högskoleverket 2000.

<sup>3</sup> Ibid.

<sup>4</sup> Ibid.

<sup>5</sup> Tydén, T, Josefsson, C & Messing, J (2000). Socialsekreterare och kunskapsbildning (nr 2000-00-090). Stockholm: Dalarnas forskningsråd, Socialstyrelsen.

<sup>6</sup> Ibid.



## 1.3 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

Syftet med studien är att beskriva socionomstudenters förväntningar på den kommande yrkesrollen samt att jämföra denna bild med verksamma socialsekreterares upplevelser av arbetssituationen och yrkesrollen. Vi avser även, med denna studie, öka socionomstudenters och socialsekreterares såväl som andra läsares medvetenhet om socialsekreteraryrket som profession.

- Vad är utmärkande för socionomutbildningen?
- Hur ser socionomstudenter på den kommande yrkesrollen?
- Hur ser verksamma socialsekreterare på den egna yrkesrollen?
- Hur ser socionomstudenter på socialsekreterare som profession?
- Hur ser verksamma socialsekreterare på den egna professionen?
- Hur ser socialsekreterare på relationen mellan yrkesföreställningar och dagligt handlande?
- Hur ser socionomstudenter och socialsekreterare på professionellt socialt arbete?

## 1.4 AVGRÄNSNING

Ämnet som vi valt att undersöka kan täcka mycket mer än vad vi har tid och plats för, varför vi har gjort vissa avgränsningar. Studien är avgränsad geografiskt till att handla om verksamma socialsekreterare som arbetar med myndighetsutövning i Uppsala kommun. Vidare är den avgränsad till att beröra socionomstudenter som går sjätte terminen på socionomutbildningen i Umeå och som gör sin praktik i Uppsala.

## 1.5 DEFINITIONER OCH PRECISERING AV BEGREPP

### *Klient*

Vi har använt Akademikerförbundet SSR:s uttryck för att beteckna de personer som är föremål för socialt arbete. Uttrycken varierar med insatsernas sammanhang och karaktär. Det kan exempelvis vara fråga om elever, patienter, klienter, gäster och brukare. Vi använder uttrycket klient som en generell benämning.<sup>7</sup>

### *Socialsekreterare*

I uppsatsen kommer alla socionomer som arbetar inom socialtjänsten att benämnas socialsekreterare. Orsaken till att vi valt att kalla alla socialsekreterare är att inte fastna i den tituleringshärvan som finns i dagens samhälle med titlar som exempelvis socionom, socialarbetare, socialsekreterare, socialpedagog mm.

### *Socionomutbildning*

Med begreppet ”socionomutbildning” åsyftar vi den yrkesförberedande universitets-/och högskoleutbildningen om 140 poäng som ges i Sverige. Utbildningen inleds med obligatoriska kurser omfattande 80 poäng, varefter följer handledd studiepraktik, 20 poäng. Därefter skall studenterna välja två fördjupningskurser i socialt arbete omfattande 20 poäng

---

<sup>7</sup> Akademikerförbundet SSR:s etikråd (2001): *Yrkesetiska riktlinjer för socionomer*

vardera under de två sista terminerna. Utbildningen präglas av integration mellan de olika kurserna.<sup>8</sup>

### ***Yrkesroll***

Med yrkesroll menar vi den roll som formas i samspelet mellan den formella arbetsorganisationen och det handlingsutrymme som vi därigenom ges i praktiken.

### ***Status***

Med status menar vi anseende; inom sociologin benämning på en persons ställning i en grupp eller gruppens ställning i samhället. Status kan vara förvärvat d v s ett resultat av utbildning, yrke eller talang.<sup>9</sup>

### ***Profession och professionell***

Med profession åsyftar vi ett offentligt anmält yrke, i allmänt språkbruk detsamma som yrke. I samhällsvetenskaplig terminologi ofta snävare definierat som yrke vars auktoritet och status bygger på hög formell utbildning, ofta universitetsbaserad.<sup>10</sup> Med professionell menar vi, i enlighet med svenska akademins ordlista, att vara yrkesmässig.

### ***Kompetens***

Med kompetens menar vi kunnighet, skicklighet, formell kompetens, det vill säga utbildning eller erfarenhet som krävs för viss tjänst eller befattning<sup>11</sup>.

---

<sup>8</sup> <http://www.soch.lu.se/utbplan.htm>

<sup>9</sup> Status (1995): *Nationalencyklopedin*, Bd 17, s. 216. Bra Böcker AB, Höganäs.

<sup>10</sup> Profession (1994): *Nationalencyklopedin*, Bd 15, s. 291. Bra Böcker AB, Höganäs.

<sup>11</sup> Kompetens (1993): *Nationalencyklopedin*, Bd 11, s. 219. Bra böcker AB, Höganäs.

## 2 METOD

---

*I följande kapitel presenterar vi vår forskningssyn som bland annat ligger till grund för våra metodologiska utgångspunkter, som även de redovisas här. Kapitlet berör därtill studiens forskningsetiska reflektioner, tillförlitlighet, trovärdighet samt generaliserbarhet.*

### 2.1 VÅRT GEMENSAMMA ARBETE

Vårt arbete grundar sig på ett samarbete, där vi tillsammans har utformat och ansvarat för studiens första kapitel, men även för dess empiribearbetning, analys, teoriinsamling, diskussion samt slutdiskussion. Beträffande metod- och empiri- och teorikapitlet har vi delat upp vissa områden. Lisa ansvarar för insamlingen av den empiriska studien samt metodsammanställningen emedan Anneli ansvarar för datatranskriberingen och teorisammanställningen. Även om vi enskilt ansvarar för ovan nämnda delar i studien är kapitlens totala utformning gemensamt utformade och framarbetade.

### 2.2 VETENSKAPSTEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER

Uppgiftens karaktär, de teoretiska utgångspunkterna, vår tro att människan formas i samspel med andra i den sociala samvaron ligger till grund för valet av metod. Vårt antagande att människan formas i samspel med andra grundar sig i den symboliska interaktionismen. Hon blir till i det levda livet. Hennes samlande erfarenheter gör henne speciell. Inga människor har identiska erfarenheter och därför tänker vi på olika sätt om företeelser i världen.<sup>12</sup>

Vi har i vår studie valt att inta det hermeneutiska förhållningssättet. Vår tanke är att belysa socialsekreterares och socionomstudenters uppfattning om socialsekreteraryrket som profession samt att tolka budskapet i detta. Forskning som bedrivs av detta ”förstående” slag kallas hermeneutik- tolkningslära. Att förstå är att finna en betydelse, en mening. Denna betydelse är inte identisk för alla människor. Enligt hermeneutiken är betydelsen i sig abstrakt så länge vi inte utvidgar vår förståelse av betydelsen till en helhetsförståelse. Karakteristiskt för meningsfulla fenomen är att de måste tolkas för att kunna förstås. Tolkning av meningsfulla fenomen är något vi gör hela tiden som sociala aktörer.<sup>13</sup> Förståelsen är således en viktig del inom hermeneutiken. Vi förstår alltid någonting mot bakgrund av vissa förutsättningar som värderingar och personliga erfarenheter. Vi kommer således att ta med oss vår historia och våra personligheter i vår tolkningsprocess såväl som i vår inledning och vårt

---

<sup>12</sup> Angelöw B, Jonsson T (1990): *Introduktion till socialpsykologi*, Studentlitteratur, Lund.

<sup>13</sup> Gilje, N, Grimen, H ( 1992): *Samhällsvetenskapernas förutsättningar*, Bokförlaget Daidalos AB, Göteborg.

teorival. Detta är en förutsättning för att vi ska kunna förstå någonting.<sup>14</sup> Vår studie kan vidare ses som en explorativ undersökning. Explorerande kan beskrivas som undersökande och utforskande, där det primära målet är att få en bred bild och ökad förståelse för det vi undersöker.<sup>15</sup>

### 2.3 VAL AV METOD

Metoderna och tillvägagångssätten för att uppnå eftersträvad kunskap är många. Över tid har det funnits en stark tradition att utföra forskning genom kvantitativa metoder. Samhällsvetare har dock under senare tid ibland förkastat detta tillvägagångssätt och hävdar att kvalitativa metoder är det enda som är vetenskapligt rätt och riktigt. Vetenskapen bör inte vara metodcentrerad, det vill säga den bör inte begränsa sig till de problem där det finns legitima kvantitativa eller kvalitativa metoder. Tvärtom bör vetenskapen vara problemorienterad och inrikta sig på att skapa ändamålsenliga metoder för att studera det angelägna problemet.<sup>16</sup> Vi har i likhet med detta synsätt låtit forskningsfrågan styra vårt val av metodiskt redskap. I inledningsskedet av uppsatsarbetet ställde vi oss frågan: Vad är vi intresserade av att veta och hur täcker vi bäst upp detta? För att få svar på våra frågeställningar och därigenom leva upp till uppsatsens syfte samlade vi åsikter, uppfattningar och tankar dels från socionomstudenter och dels från yrkesverksamma socialsekreterare. Det vi söker är förväntningar om och upplevelser av yrkesrollen och socionomutbildningen. Kvalitativ metod betonar värdet av att nå den subjektiva verkligheten så som den upplevs av de som lever i den<sup>17</sup>. För att kunna besvara undersökningens syfte har vi följaktligen valt att använda oss av kvalitativ metod.

Vi ville kunna ge liv åt frågeställningarnas komplexitet och sammansatthet samt erhålla så täta och nära beskrivningar som möjligt. Intervjuformen passar bäst för att söka förståelse för intervjupersonens upplevelse. Syftet med en kvalitativ forskningsintervju är att erhålla kvalitativa beskrivningar av de intervjuades livsvärld i avsikt att tolka deras mening.<sup>18</sup> Vi avsåg beskriva socionomstudenternas uppfattning av utbildningen samt deras förväntningar av det kommande yrket. Vi ville ställa det i relation till verksamma socialsekreterares uppfattning av den egna yrkesrollen och arbetet och därigenom tolka budskapet. Det metodverktyg som lämpade sig bäst i detta avseende var djupintervjuer. Djupintervjuer är det främsta instrument bland mjukdatametoderna. Det går ut på att man intervjuar ett fåtal personer kring vissa givna punkter eller teman.<sup>19</sup>

### 2.4 URVAL OCH METODBESKRIVNING

Sammanlagt har vi utfört tio djupintervjuer; fem med socionomstuderande och fem med socialsekreterare. Nedan beskriver vi urvalsförförandet och tillvägagångssättet.

---

<sup>14</sup> Andersson, S (1982): *Positivism kontra hermeneutik*, Graphic System AB, Göteborg.

<sup>15</sup> Ibid.

<sup>16</sup> Ibid.

<sup>17</sup> Ibid.

<sup>18</sup> Kvale, S (1997): *Den kvalitativa forskningsintervjun*, Studentlitteratur, Lund

<sup>19</sup> Svenning, C (1996): *Metodboken*, Conny Svenning och Lorentz förlag, 1996.

### 2.4.1 Urval

Eftersom vi enbart har gjort ett fåtal intervjuer fordrar det att intervjupersonerna verkligen har något att tillföra undersökningen. Det gäller dels att rikta rätt frågor till rätt person och dels att hitta personer som kan antas avge ärliga svar.<sup>20</sup> Urvalet gjordes med avsikt att erhålla en så stor spridning som möjligt vad gäller urvalsvariablerna ålder och kön. Beträffande socialsekreterarna önskade vi även en spridning vad gäller antal år i yrket och verksamhetsområde. Detta i syfte att erhålla så spridda röster från utbildningen och fältet som möjligt. Vidare har vi valt att utgå från vissa, på förhand, bestämda kriterier.

Ett kriterium vad gäller socionomstudenterna var att de skulle gå sjätte terminen på socionomprogrammet och för närvarande göra sin studiepraktik. Detta med anledning av att de då börjar närma sig slutet av sin utbildning, inlett sin praktik och snart är på väg ut i arbetslivet. Ett kriterium vad gäller socialsekreterarna var att de skulle besitta en socionomexamen och ha arbetat minst ett år efter avlagd examen. Vi tror, utifrån egen erfarenhet, att det är svårt att dess för innan kunna reflektera över arbetet och yrkesrollen.

Till vår hjälp i rekryteringen av lämpliga socionomstudenter använde vi oss av socionompraktikanten på en av våra arbetsplatser. Utifrån praktikantens naturliga ”praktikant-kontakt nät” skickades en skriftlig förfrågan om medverkan till samtliga socionompraktikanter i Uppsala. Därefter ringde vi runt till de som visat intresse och bokade in en intervju. Vi skickade även, via e- post, ett informationsbrev (bilaga 1) som beskrev syftet med studien och en del praktiska bitar samt vissa etiska synpunkter.

Genom att en av oss arbetar som socialsekreterare i Uppsala var det enkelt att via e-post skicka ut en förfrågan om medverkan beträffande socialsekreterarna. Vi skrev till fyra socialsekreterare och en enhetschef på olika enheter inom socialtjänsten och frågade om de kunde vara oss behjälplig i att hitta intresserade och lämpliga intervjupersoner för studien. Samtliga var tillmötesgående och lovade att framföra önskemålen. Inom kort kontaktades vi av kontaktpersonerna. De namngav en eller flera socialsekreterare som var intresserade av att delta i studien. Vissa av de kontaktade socialsekreterarna valde att själv delta i studien. Därefter skickade vi ut ytterligare ett informationsbrev (bilaga 2) till de intresserade socialsekreterarna, där vi presenterade oss som forskare, förklarade syftet och tillvägagångssättet med undersökningen samt vissa etiska synpunkter. Vi kontaktade sedan respektive socialsekreterare via telefon alternativt e-post och gjorde en överenskommelse om tid för intervju.

### 2.4.2 Metodbeskrivning

Med tanke på vårt syfte föll det sig naturligt att utgå ifrån en intervjubaserad undersökning. Forskningsintervjuer varierar i en rad olika dimensioner. De skiljer sig i graden av struktur från välorganiserade intervjuer som följer en rad standardfrågor till öppna intervjuer där specifika teman står i fokus men utan att frågornas formulering och ordningsföljd är bestämd i förväg.<sup>21</sup> Våra intervjuer är så kallade halvstrukturerade och bygger på intervjuguider (bilaga 3 och 4) med fasta frågor och ämnen som vi avsåg få svar på.<sup>22</sup> Vidare är de så kallade problembaserade, vilket innebär att de har ett analyserande syfte.<sup>23</sup> Vi var relativt väl inlästa

<sup>20</sup> Svenning, C (1996): *Metodboken*, Conny Svenning och Lorentz förlag, 1996.

<sup>21</sup> Kvale, S (1997): *Den kvalitativa forskningsintervjun*, Studentlitteratur, Lund

<sup>22</sup> Ibid.

<sup>23</sup> Svenning, C (1996): *Metodboken*, Conny Svenning och Lorentz förlag, 1996.

på området och arbetade efter klara och koncisa teman. Genom intervjuerna har vi försökt få sammanhangsbestämd kunskap om de frågor som vi har ställt upp. Våra intervjuer är riktade i den bemärkelsen att vi vill få ut intervjupersonernas upplevelser kring just de områden som är intressanta för vårt arbete. Vi har inte styrts av ordalydelse eller exakt ordningsföljd, men ändå förhållit oss relativt väl till de utformade intervjuguiderna. Ju mer strukturerad intervjusituationen är desto lättare blir det under analysstadiet att strukturera intervjun<sup>24</sup>.

Lisa genomförde samtliga 10 intervjuer, då vi inte hade tid och möjlighet att vara närvarande båda två. I och med att det var en och samma person som genomförde samtliga intervjuer påverkade inte intervjustil och andra personliga egenskaper innehållet i intervjun. Intervjupersonerna fick ett informationsbrev utskickat via e-post. Brevet förklarade bakgrunden till studien, studiens huvudsyfte, vad den skulle användas till, hur lång tid intervjuerna planerades ta samt en del etiska synpunkter. Vidare tillfrågades intervjupersonerna kring huruvida det gick bra att använda bandspelare vid intervjun. Ingen av intervjupersonerna hade några invändningar mot detta. Vi valde att inte skicka med vår intervjuguide för att undvika att styra intervjupersonernas berättelser.

Vi började med att intervjua socionomstudenterna och därefter genomförde vi intervjuerna med socialsekreterarna. Intervjuerna med socionomstudenterna genomfördes på Lisas arbetsplats i ett av samtalsrummen. Intervjuerna med socialsekreterarna genomfördes på varje enskild socialsekreterares arbetsrum/samtalsrum. Detta efter önskemål av dem själva. Samtliga intervjuer varade i 70-90 minuter. Vi fick löfte av samtliga intervjupersoner att återkomma om det uppstod frågor eller funderingar kring det empiriska materialet.

Att djupintervjua innebär att i en intervju går så långt det går i varje fråga. Uppföljningsfrågor blir ett viktigt instrument. Intervjuaren ska ha förmåga att snabbt uppfatta om intervjun har gått ur spår, blivit för grund, har täckt in frågorna för dåligt samt kunna korrigera felaktigheterna under intervjuns gång.<sup>25</sup> Vi inledde samtliga intervjuer med att höra ifall de fått informationsbrevet samt lyssna kring eventuella frågor eller funderingar kring detta. Därefter belystes en ganska vid fråga med frågeområden. Inom varje frågeområde följde vi upp med följdfrågor såsom ”varför?” och ”hur menar du då?”, så kallad ”probing”. Vi använde även ”probing” genom att med kroppsspråk se intresserad ut, lyssna intensivt och att med ljud och ord visa intresse. Att använda sig av ”probing” gör att intervjupersonerna får möjlighet att gå vidare och djupare i sina svar<sup>26</sup>. Samtidigt möjliggjorde det fördjupningar inom de områden som vi fann meningsfullt för vårt arbete. Vi stannade upp vid varje fråga och nöjde oss inte förrän vi fått heltäckande och djupgående information kring respektive frågeområde.

Intervjuaren är medskapare till intervjuns resultat. Resultatet av intervjun är till stor del ett resultat av interaktionen mellan två personer, intervjuaren och den intervjuade. Det är viktigt att inte gå från intervjun med en massa oklarheter. Intervjuaren bör fråga om det insamlade materialet är rätt uppfattat. Idealt bör varje analys av intervjuer påbörjas efter varje enskild intervju.<sup>27</sup> För att se om saker och ting var rätt uppfattade sammanfattade vi kontinuerligt intervjupersonernas utsagor och intervjupersonerna fick därigenom möjlighet att godkänna

---

<sup>24</sup> Svenning, C (1996): *Metodboken*, Conny Svenning och Lorentz förlag.

<sup>25</sup> Ibid.

<sup>25</sup> Ibid.

<sup>26</sup> Ibid.

<sup>27</sup> Ibid.

eller rätta till sina svar. I slutet av varje intervju frågade vi om det var någonting som hade missats eller någonting som intervjupersonen ville tillägga. Efter varje enskild intervju talade vi in en kort reflektion som sedan var till hjälp vid analysen. Samtliga intervjuer skickades i direkt anslutning till intervjutillfällena till Anneli för utskrift. Varje utskrift kontrollerades sedan mot anteckningar och bandupptagning. Detta tillvägagångssätt visade sig vara värdefullt för att minska felaktiga tolkningar. Därefter skickades det empiriska materialet ut via e-post till var och en av intervjupersonerna som läste igenom materialet och kommenterade eventuella frågetecken alternativt godkände materialet i sin helhet. Eftersom det var Anneli som skrev ut samtliga intervjuer fick utskriften samma karaktär, vilket är viktigt för att underlätta jämförelser mellan de olika intervjuerna <sup>28</sup>.

## 2.5 METODOLOGISKA REFLEKTIONER

I detta avsnitt reflekterar vi över vårt val av metod och faktorer som kan ha påverkat materialets tillförlitlighet.

I och med att Lisa stod för samtliga intervjuer kändes det naturligt att Anneli stod för utskriften, då hon därigenom blev väl insatt i materialet. Till hjälp vid intervjuerna och empiriutskriften hade vi våra intervjuguides. Guiderna fördjupades efterhand, då nya tankar, funderingar och frågor väcktes. Intervjuguidernas grundstruktur var dock genomgående densamma, men i och med att vår kunskap om det studerade fenomenet ökade fördjupades även utgångsfrågorna något.

Samtalsrummet som intervjuerna med socionomstudenterna genomfördes i ligger i korridoren på Lisas arbetsplats i anslutning till väntrum och reception. Intervjuerna kunde genomföras utan störande inslag.

Bandspelaren som användes under samtliga intervjuer möjliggjorde att vi bättre kunde observera och anteckna detaljer i samtalet. Att både anteckna svaren och samtidigt uppmärksamma gester, ansiktsuttryck, kroppsrörelser och avbrott under intervjun hade inte varit möjligt. Det finns dock nackdelar med att använda bandspelare och det är att många kan uppleva ett obehag med att bli inspelade. Detta kan leda till att intervjusituationen kan kännas konstlad och att informanten blir hämmad. Att använda sig av bandinspelningar är naturligtvis något som intervjupersonerna är medvetna om, vilket kan leda till att deras svar påverkas och att de tänker mer på vad de säger. <sup>29</sup> Vi upplevde inte att bandspelaren hade en negativ påverkan på intervjupersonerna, då samtliga intervjuer talade mycket fritt och avslappnat kring frågorna. Vid en av intervjuerna med socialsekreterarna uppstod däremot en teknisk svårighet med bandspelaren. Med anledning av detta kontaktades intervjupersonen igen och svarade, via e-post, på en missad fråga.

Efter den näst sista intervjun med såväl studenterna som socialsekreterarna kände vi båda något som vi liknade vid ”teoretisk mättnad”, det vill säga vi upplevde att den information vi samlat in kändes heltäckande. <sup>30</sup> Vi kunde dock inte med säkerhet likställa den känsla vi då upplevde med så kallad ”teoretisk mättnad”. Detta resulterade i att vi även genomförde de återstående två intervjuerna.

---

<sup>28</sup> Kvale, S (1997): *Den kvalitativa forskningsintervjun*, Studentlitteratur, Lund

<sup>29</sup> Ibid.

<sup>30</sup> Starrin B, Svensson P-G (1994): *Kvalitativ metod och vetenskaplig teori*, Studentlitteratur, Lund.

Vi har reflekterat över det faktum att vi som forskare sitter på dubbla roller; vi är i första hand forskare men arbetar även som socialsekreterare. Studien är genomförd i Uppsala kommun, där en av oss arbetar som socialsekreterare. Detta kan ha haft inverkan på intervjupersonernas svar. Vi tror dock inte att det påverkade intervjusituationen då vi upplevde att intervjupersonerna gav ett mycket frispråkigt och ärligt intryck i berättandet.

Uppsala kommun har under året 2003 präglats av en omorganisation, vilket med stor sannolikhet kan ha påverkat intervjupersonernas svar. Samtidigt tror vi inte att omorganisering och förändringar är unikt för just Uppsala kommun utan snarare att det är ett förekommande fenomen inom socialtjänsten och annan kommunal verksamhet runt om i Sverige.

## 2.6 VALIDITET

En undersökning kan mer eller mindre fånga en verklighet väl. Validitet avser i vilken grad en undersökning mäter det som är undersökningens uppgift att mäta samt vad som har gjorts av författarna för att uppnå en så hög trovärdighet som möjligt.<sup>31</sup> Det finns både inre och yttre validitet. Den inre validiteten handlar om själva projektet och den direkta koppling som finns mellan teori och empiri. Den yttre handlar om hela projektets, med dess teorier och empiri, förankring i en vidare ram.<sup>32</sup>

### 2.6.1 Inre validitet

Den inre validiteten handlar om hur vi lägger upp vårt projekt, om dess ingående delar. Om projektets delar inte kan uppnå validitet kan projektet som helhet inte heller uppnå validitet. Designarbetet är således viktigt för den inre validiteten.<sup>33</sup> För att uppnå inre validitet har vi försökt ställa våra frågor till rätt grupper av människor och ta med ett tillräckligt antal indikationer för att täcka in våra frågor samt varit ytterst noga med våra begrepp och hur de appliceras.

Den enklaste formen av validitet är ytvaliditet, det vill säga omedelbart upplevd validitet. Validitetsbedömningen i det fallet handlar om en personlig bedömning från forskaren och hans kollegers sida att det verkar finnas en överensstämmelse mellan teori och empiri.<sup>34</sup> Vi har själva gjort bedömningen att denna koppling finns i vår studie och vi har även låtit vår handledare med regelbundenhet bedöma det. Det finns ytterligare två sätt att kontrollera validiteten på i en undersökning; att kontrollera innehållsvaliditeten och den samtida validiteten.<sup>35</sup> Med innehållsvaliditet menas den konkreta frågan om alla aspekter av frågeställningarna täcks in.<sup>36</sup> För att uppnå hög innehållsvaliditet i våra djupintervjuer har vi använt oss av flera olika infallsvinklar på våra frågeställningar. Vidare har vi låtit innehållet i instrumentet, det vill säga intervjuguiderna, analyseras av vår handledare som vi anser vara

---

<sup>31</sup> Patel R, Davidsson B (1994): *Forskningsmetodikens grunder – att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, Studentlitteratur, Lund.

<sup>32</sup> Svenning, C (1996): *Metodboken*, Conny Svenning och Lorentz förlag.

<sup>33</sup> Ibid.

<sup>34</sup> Ibid.

<sup>35</sup> Patel R, Davidsson B (1994): *Forskningsmetodikens grunder – att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, Studentlitteratur, Lund.

<sup>36</sup> Svenning, C (1996): *Metodboken*, Conny Svenning och Lorentz förlag.



väl insatt i problemområdet. Vi har även kontrollerat validiteten genom att jämföra utfallet med aktuell forskning på området, så kallad samtida validitet.

Validiteten i vår studie kan även styrkas genom att vi har använt oss av olika teorier vid tolkningen av samma data, det vill säga teoretisk triangulering. Att använda sig av triangulering är ytterst värdefull för att ge högre trovärdighet åt tolkningen av empiri.<sup>37</sup>

### 2.6.2 Yttre validitet/ generaliserbarhet

Den yttre validiteten, generaliserbarheten, avser möjligheten att applicera ett resultat till andra liknande situationer.<sup>38</sup> Den övergripande tanken med kvalitativa undersökningar är att exemplifiera inte generalisera. Med hjälp av exemplen dras mer eller mindre långtgående slutsatser, allt efter den metodologiska bas man refererar till.<sup>39</sup>

Det faktum att våra intervjuer är begränsad till ett givet antal socialsekreterare och socionomstudenter innebär att resultaten inte utan vidare är generaliserbara. Vi tycker dock oss kunna urskilja ett klart mönster med relevanta exempel på socionomstudenters syn på det kommande yrket och socialsekreterares upplevelser av densamma. Vi tror inte att det är otänkbart att även andra socionomstudenter och socialsekreterare skulle kunna reflektera på ett liknade sätt i en liknande situation.

## 2.7 RELIABILITET

Reliabilitet är ett mått på undersökningsresultatens tillförlitlighet.<sup>40</sup> Resonemangen om tillförlitlighet gäller inte alls i samma utsträckning för kvalitativa undersökningar som för kvantitativa. En kvalitativ undersökning är mer exemplifierande än generaliserande.<sup>41</sup>

Det går att höja en undersöknings reliabilitet med någorlunda enkla metoder. Detta genom att använda klara definitioner på de begrepp som används vid intervjuundersökningarna och genom att ringa in frågeställningarna från flera olika håll med hjälp av flera olika indikationer.<sup>42</sup> För att stärka reliabiliteten är det även viktigt att redogöra för hur intervjuerna gått till och vad som kan ha påverkat utsagorna såsom tex störande omgivning eller avbrott. Orsaker till mätfel kan ligga hos den som utför mätningen, felformulerade frågor, intervjupersonen själv och själva intervjusituationen.<sup>43</sup> Vi försökte i förväg försäkra oss om att intervjupersonerna skulle uppfatta frågorna som vi hade tänkt oss. Vi försökte även försäkra oss om att frågornas formuleringar inte skulle gå att missuppfatta. Slutligen provade vi intervjuerna på andra utomstående personer, såsom goda vänner. På detta sätt kan vi med större säkerhet säga att våra data är tillförlitliga. Vi har även redovisat hur intervjuerna gått till under metodbeskrivningen samt redogjort för vad som kan ha inverkat på dem under våra metodologiska reflektioner. Vidare har vi tydliggjort de utgångspunkter och de teoretiska perspektiv vi har haft. Detta för att ytterligare försöka stärka pålitligheten av studien.

---

<sup>37</sup> Starrin B, Svensson P-G (1994): *Kvalitativ metod och vetenskaplig teori*, Studentlitteratur, Lund.

<sup>38</sup> Ibid

<sup>39</sup> Svenning, C (1996): *Metodboken*, Conny Svenning och Lorentz förlag.

<sup>40</sup> Ibid.

<sup>41</sup> Ibid.

<sup>42</sup> Ibid.

<sup>43</sup> Larsson, P (1999): *Kvalitet, arbetstillfredsställelse och effektivitet i hemtjänst för äldre*, Forskningsrapport 93:1, CTF- Centrum för tjänsteforskning, Högskolan Karlstad

Ett sätt att uppnå en slags kontroll av kvalitativa data är genom så kallad metodtriangulering. Triangulering inom metoder innebär att inom en och samma metod utveckla så många olika mått som möjligt.<sup>44</sup> Genom att vi använt oss av flera olika infallsvinklar på våra frågeställningar i våra djupintervjuer ökar resultatens tillförlitlighet.

För att testa om våra tolkningar upplevdes som adekvata och ”sanna” av intervjupersonerna använde vi oss av ett så kallat ”medlemstest”.<sup>45</sup> Det innebar att vi förde tillbaka våra resultat av intervjuerna till intervjupersonerna, dels som ett sätt att testa tillförlitligheten i svaren men även som ett sätt att fortsätta fördjupa förståelsen och tolkningarna.

## 2.8 FORSKNINGSETISKA REFLEKTIONER

En viktig aspekt av en vetenskaplig studie är huruvida den uppvisar god etik. Vi har utgått från det Humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsområdets föreskrifter om forskningsetiska principer. Rådet menar att intresset att få ny kunskap ska vägas mot kravet att skydda individer som deltagit i studien.<sup>46</sup> Rådet föreskriver alltså inte något absolut skydd av individerna som utsatts för forskningen, utan ser det som en avvägningsfråga, där en rimlig avvägning blir ett tecken på god kvalitet.

Det grundläggande individskyddskravet kan, enligt det Humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsområdets föreskrifter om forskningsetiska principer, konkretiseras i fyra allmänna huvudkrav; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. *Informationskravet* handlar om att informera, de av forskningen berörda, om den aktuella forskningsuppgiftens syfte. I informationsbrevet informerade vi respektive informant om att deras uppgifter skulle användas som en del i vår forskningsstudie samt vad studien syftade till. Vidare informerade vi intervjupersonerna om att intervjuerna, med deras samtycke, planerades spelas in på band och att banden skulle förstöras då uppsatsen är färdig och godkänd. Vi fick samtliga intervjupersoners medgivande till deltagande utifrån dessa premisser, det så kallade *samtyckeskravet*. Vi informerade dem innan intervjun om deras frihet att när som helst avbryta arbetet före, under eller efter intervjun. Vidare informerade vi dem om rätten att inte behöva svara på en eller flera specifika frågor som de av någon anledning inte skulle vilja svara på. Frågorna ställdes på ett sådant sätt att stort utrymme gavs åt dem att själva bestämma hur djupt de ville gå in på det specifika området. För att personerna i undersökningen ska förbli anonyma valde vi att inta största möjliga *konfidentialitet*. Detta genom att inte använda oss av namn eller andra förhållanden som kan leda till att intervjupersonernas anonymitet röjs. Vi har även utelämnat en del detaljer på ett sådant sätt att det inte påverkar undersökningens resultat. I enighet med *nyttjandekravet* använder vi endast de insamlade uppgifterna som underlag för vår studie. Samtliga intervjupersoner har läst igenom det utskrivna materialet för att eventuellt komma med invändningar och/eller andra kommentarer beträffande den egna intervjun. Detta resulterade i att risken för feltolkningar minimerades. Vi har även erbjudit samtliga intervjupersoner att ta del av det färdiga materialet.

---

<sup>44</sup> Svenning, C (1996): *Metodboken*, Conny Svenning och Lorentz förlag.

<sup>45</sup> Starrin B, Svensson P-G (1994): *Kvalitativ metod och vetenskaplig teori*, Studentlitteratur, Lund.

<sup>46</sup> *HSFR etik. Forskningsetiska principer för humaniora och samhällsvetenskap*. Stencil, 1990.

## 2.9 BEARBETNING OCH ANALYS

Forskningsprocessen kan schematiskt betraktas som en kedja av tolkningar av verkligheten. Redan i det ögonblick när forskaren träder in på forskningsarenan har denne en mängd utvecklade tolkningar av verkligheten med sig i bagaget. Genom hela sin uppväxt har människan tillägnat sig både en allmän och en mer precis grundsyn på människor och på samhället. Forskaren har så att säga en uppfattning om fenomenet redan innan den egentliga studien påbörjas. Det är detta som kallas förförståelse enligt hermeneutiken. Förförståelsen blir bara mer och mer omfattande för varje ny analys forskaren gör.<sup>47</sup>

Vid transkriberingen skrev vi ut intervjuerna i sin helhet, dock med en varsam redigering och viss sammanfattning. För att få en översikt och för att kunna jämföra de olika intervjupersonernas svar, grupperade vi allas svar utifrån intervjuguiden. Vidare läste vi igenom texten på nytt och fick då en annan överblick av varje fråga än när vi läste varje intervju för sig. Vi började med att analysera intervjun som helhet och därefter stakade vi ut den övergripande strukturen. Vi analyserade intervjuns beståndsdelar i ljuset av den preliminära helheten. Vi lät analysarbetet ske som en prövning av hur helhetsbilden successivt förändras i ljuset av delarna, samt hur delarna successivt förändras i ljuset av att nya helheter växte fram. Resultatet av analysen tog formen av en gestalt utifrån ett dåtids-, nutids-, och ett framtidsperspektiv i berättandet. Detta producerades genom interaktionen mellan samtliga delar.

---

<sup>47</sup> Svenning, C (1996): *Metodboken*, Conny Svenning och Lorentz förlag.

## 3 PRESENTATION AV LITTERATUR

---

*I detta kapitel sammanställer vi litteraturen inom området och presenterar vald forskning. Vår litteratur är av två slag; den ena speglar författares åsikter och erfarenheter och den andra är baserad på forskningsinformation.*

### 3.1 LITTERATURENS ROLL I VÅR FORSKNING

Även om det är svårt att fånga samhällsliga förhållanden med hjälp av enkla teorier, finns det ett stort behov av att systematiskt ta sig an samhällsförhållanden på ett teoretiskt sätt. Det talas ofta om två angreppssätt; deduktiv respektive induktiv metod, eller med andra ord bevisandets respektive upptäcktsens väg.<sup>48</sup> Vår undersökning går efter upptäcktsens väg snarare än bevisandets, då vårt syfte med litteraturen är att erhålla en bredare bild av fenomenet samt en ökad förståelse.

För att kunna skapa mening i det empiriska materialet, sammanfatta det vi vet och ge en förklaring av det fenomen vi har undersökt, har vi använt oss av olika så kallade ”begränsade teorier”.<sup>49</sup> Våra teorier är begränsade till tidigare forskare samt författares syn på områdena professionalitet, organisation och inläring.

### 3.2 VAL AV LITTERATUR OCH KÄLLKRITIK

Vi började litteraturgranskningen genom att utröna vilka källor som på bästa sätt skulle belysa vårt valda ämnesområde, så kallad observation<sup>50</sup>. Vi valde att använda oss av olika professionsteorier och teorier kring organisation och inläring. Detta efter samråd med vår handledare som vi anser vara väl insatt i problemområdet.

För att kunna beskriva och förklara professionaliseringen av socialsekreterarrollen så har vi valt att utgå från Parsons handlings-/utvecklingsteori samt Abbotts professionsteori. För att kunna relatera till aktuell forskning beträffande socionomutbildningen och professionalitet i socialt arbete har vi valt att använda oss av Dellgran och Höjers avhandling *Kunskapsbildning, akademisering och professionalisering i socialt arbete*. För att kunna förklara elevers inlärningsprocess har vi valt att utgå från Deweys teori om ”learning by doing”. För att förstå samspelet mellan organisation, inlärningsmiljöer och enskilda rollers

---

<sup>48</sup> Holme I M, Solvang B K (1998): *Forskningsmetodik*, Studentlitteratur, Lund.

<sup>49</sup> Merriam B S (1994): *Fallstudien som forskningsmetod*, Studentlitteratur, Lund.

<sup>50</sup> Abbott, A (1988) *The system of professions: An essay on the Division of Expert Labor*, The University of Chicago Press: Chicago.

betydelse har vi valt att utgå från Moxnes bok *Att lära och utvecklas i arbetsmiljön* och Moréns bok *Att utvärdera socialt arbete*.

Vi är medvetna om att vi har utgått från flera olika teorier som inte redovisas i sin helhet, vilket kan medföra en risk för att teorierna inte är helt applicerbara på det studerade fenomenet. Vi anser ändå att vår tillämpning av flera teorier är nödvändig för att erhålla en helhetsförståelse av det studerade fenomenet. Vi är även medvetna om att vi bland annat har använt oss av sekundärdata vid insamlingen av vårt teoretiska material. Det innebär att det inte finns några garantier för att källan är helt tillförlitlig, då det är författarens tolkning av teorin som vi förlitar oss på. Det medför viss risk för missvisande information. För att minimera denna risk har vi jämfört litteratur med varandra för att bilda oss en uppfattning om informationens kvalitet och tillförlitlighet. Vidare har vi försökt att använda oss av så lite Internetbaserad information som möjligt, då det finns risker att sådan information inte är helt uppdaterad. Vi har också varit uppmärksammade på att valda Internetsidor fortfarande är aktuella.

### 3.3 TALCOT PARSON

Efter Emile Durkheims sociologiska tradition har den amerikanske sociologen Talcott Parson (1902-1979) utvecklat något som kallas *strukturfunktionalismen*. Strukturfunktionalismen handlar om inbördes beroendeförhållanden i samhällslivet, som organisationsformer, regelsystem och värderingsmönster. Intresse finns för både systematisk teoriutveckling och praktiskt kunskapsintresse. Parson valde mer än någon annan att utveckla det funktionalistiska perspektivet till en generell samhällsteori. Individ och kopplingen mellan individ och struktur har en central plats i Parsons sociologi. Han har utvecklat en systemteori som menar att det finns fyra funktionella grundförutsättningar som gäller för varje system i samhället, vare sig det gäller ett företag eller en familj. Varje system har sina adaptiva, måluppfyllande, integrerande och mönsterbevarande funktion. Det som utmärker en social handling är att den är normativt reglerad och att aktören gör ett handlingsval inom ramen för ett värdesystem. Det finns, enligt Parsons, inte något samhälle som kan fungera utan vissa gemensamma normer och värderingar. Parsons sätt att se på världen grundar sig i hans evolutionistiska historieteori, som innebär att samhällen utvecklas från enklare till mer komplexa former. Detta leder till en ökad specialisering och arbetsdelning. Evolution är detsamma som ökad anpassning av det sociala systemet till sin omgivning. Differentiering hotar den sociala ordningen om det inte samtidigt sker en integrering av samhällets olika subsystem, det vill säga att det sprids vissa allmänna värden bland medborgarna, värdekonsensus.

Enligt Parsons handlar människan utifrån olika valmöjligheter som han kallar mönstervariabler. Individ gör olika val för att en handling ska få innebörd. Nedan kommer vi att presentera Parsons fem olika mönstervariabler samt koppla dem till professionalisering av socialsekreterarrollen.

- 1. Ascription/achievement (tillskrivet/förvärvat):** Är individernas positioner givna och fixerade utifrån aktivitetsberoende kriterier som t.ex. kön, ålder, etnisk status eller måste de förvärvas genom eget agerande? Det handlar om valet mellan att bedöma exempelvis klienten utifrån vad han/hon är, människans egenvärde, eller utifrån vad han eller hon gör och vad det ger för resultat. Valet styr hur socialsekreteraren behandlar klienten i fråga.
- 2. Partikularism/universalism:** Bedöms människor utifrån graden av social närhet eller tillämpas samma kriterier på alla? Detta handlar om valet mellan att behandla

klienterna jämlikt oberoende mot vem agerandet är riktat eller om klienter i vissa fall ska särbehandlas.

- 3. Diffuseness/specifikcity ( diffushet/specifitet):** Hur pass distinkta och avgränsade är rollkraven? Detta handlar om vilken relation socialsekreteraren har till den enskilda klienten, dvs. utifrån hur många aspekter och sidor av situationen och människan socialsekreteraren väljer att ta hänsyn till.
- 4. Affectivity/affektive neutrality (affektivitet/affektiv neutralitet):** Tillåts känslor att påverka beteendet i rollen? Det handlar om valet mellan impulsivitet och disciplinering i sin roll som socialsekreterare relaterat till det sociala systemets förväntningar. Möjligheten att följa sina känslor eller ha självbehärskning, hur stor roll får känslorna spela i handläggningen?
- 5. Collectivity orientation/individualism (kollektiv orientering/individualism):** Förväntas individen underordna sig kollektivets krav eller förväntas hon styra mot egna mål? Det handlar om socialsekreteraren väljer mellan att ta hänsyn till sig själv i första hand eller till sina förpliktelser till kollektivet. Att agera utifrån egna intressen eller utifrån kollektivets/arbetsgruppens intressen.

Parsons menar att den moderna sidan är den goda sidan; den värderas utifrån vad som görs, att lika regler gäller för alla och att individen inte behöver underkasta sig starka kollektiva krav. Detta menar han resulterar i ett mer rationellt, rättvist och tolerant samhälle. Mönstervariablerna kan ses som ett analytiskt redskap för att exempelvis mäta skillnader mellan olika institutioner. Mönstervariablerna kan också ses som ett försök att begreppsfästa moderniseringsprocessen, det vill säga ett försök att professionalisera vissa roller i samhället.<sup>51</sup>

### 3.4 ANDREW ABBOTT

Andrew Abbott är professor vid Chicagos universitet, avdelningen för sociologi. Han är intresserad av professioner och arbete, statssociologi, historisk sociologi, metodik och övergripande sociala teorier. Abbott är också redaktör för *American Journal of Sociology*.

För att kunna beskriva hur professionerna utvecklas har Abbott konstruerat en modell; den visar hur professionerna är beroende av varandra och hur de skyddar sig från inkräktare. Han ser professioner som enheter av ett system för uppdelning av expertarbete. För att symbolisera förhållandet mellan en profession och det arbete som professionens medlemmar utför, använder Abbott begreppet jurisdiktion. Med det menas att en profession har ensamrätt att genomföra en viss typ av expertarbete. Professionellt arbete delas enligt Abbott upp i tre delar. Dessa är: diagnostisering, inferens och behandling. Det förstnämnda begreppet diagnostisering innebär att den professionella utövaren igenkänner och klassificerar kundens problem och därefter kommer med förslag till lämplig behandling. Den professionelle anses därmed besitta en särskild kompetens som gör att hon eller han skall avgöra vad som är problemet, och inte kunden. När ett problem inte kan klassificeras används begreppet inferens. Det innebär att det utifrån en speciell professionell kunskap förs ett logiskt

---

<sup>51</sup> Månson, P (2003): *Moderna samhällsteorier, traditioner, riktningar, teoretiker* Stockholm: Prisma.

resonemang kring problemet. Genom att använda dessa begrepp kan en profession förstärka sitt arbetsfält. Grunden i professionens arbete är alltså att definiera problem, resonera om dem och behandla dem.

I modellen konkurrerar olika yrkesgrupper i ett interaktivt system med varandra om makten. Detta sker som vi tidigare nämnt i olika arbetsfält som består av olika uppgifter som ska lösas av experter. När det till exempel gäller sjukdom ska den behandlas av experter inom läkarkåren och när det gäller socialt bistånd ska de behandlas av socialtjänsten. Dessa två, samt andra yrkesgrupper, får ständigt konkurrens från andra grupper som tror att de kan lösa problemen på ett annat och bättre sätt. Abbott menar att skillnaden mellan en profession och ett yrke är att det förstnämndas praktiska arbete kommer från en teoretisk kunskapsbas och inte bara genom praktiskt träning. Det finns ett par variabler som påverkar professionens olika styrka, ett exempel på detta kan vara hur mätbart yrkesresultaten är. Om det är svårt att mäta dem blir angreppssättet på professionens problemområde svagt. Men om arbetsfältet är stort kan de som agerar, specialisera sig inom professionen, menar Abbott. Då får till exempel sjuksköterskor underordna sig den starkare läkarkåren - trots att de i många fall utför en del av läkarnas arbetsuppgifter. Abbott menar att motsatsen kan inträffa; till exempel kan assistenter utmana socialsekreterare om de inte har en stark ställning inom sitt område. Om professionen är väl organiserad kan detta scenario motverkas och socialsekreterarna kan stå emot inkräktandet. Abbott menar också att: teknologi, politik, forskning, organisationsförändringar och andra samhällsförändringar kan påverka förändringar inom professionen.<sup>52</sup>

### 3.5 PETER DELLGRAN OCH STAFFAN HÖJER

Peter Dellgran och Staffan Höjer är verksamma som lärare och forskare vid institutionen för socialt arbete vid Göteborgs universitet. År 2000 publicerade de en avhandling kring kunskapsbildning med namnet *Kunskapsbildning, akademisering och professionalisering i socialt arbete*.<sup>53</sup> De studerade C- och D-uppsatser från olika högskolor och universitet under en given period. De framför att socialt arbete som vetenskapligt ämne kan ses som en strävan efter distansering med bibehållen närhet till det praktikområde som både är ämnets historiska förutsättning och dess avnämare. De uppmärksammar också att etableringen av ämnet socialt arbete kan ses som en förlängning av den så kallade "sociala ingenjörskonsten". Vidare menar de att vetenskap kan förbättra det sociala arbetets villkor, duglighet och effektivitet. Detta genom att få till stånd ett mer professionellt arbete baserat på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet.

Dellgran och Höjer tar också upp att professionalisering kan ses som en process av organisering på en kollektiv nivå. Detta syftar till att för en enskild yrkesgrupp eller profession på ett mer övergripande plan arrangera relationerna och samspelet mellan staten andra professioner samt allmänheten. Professionalisering kan vara ett uttryck för utveckling och upprätthållande av förmågor och speciella kompetenser på individuell nivå. Dellgran menar att beskrivningar av professionalisering utgår från att professionellt kunnande, kompetens och skicklighet är egenskaper som nås via erfarenhet i yrkespraktiken snarare än inom ramen för den formella grundutbildningen. Enligt Dellgran kan professionalisering ha

---

<sup>52</sup> Abbott, A (1988): *The system of professions: An essay on the division of Expert Labor*, The University of Chicago Press, Chicago.

<sup>53</sup> Dellgran P, Höjer S (2000): *Kunskapsbildning, akademisering och professionalisering i socialt arbete*, Kompendiet- Göteborg.

en ytterligare betydelse, nämligen i meningen att bli en professionell av något slag (advokat, läkare, socialarbetare). Detta är en speciell social och kulturell process som startar på grundutbildningen och kan skilja sig åt mellan olika professioner.

De professionella har strävat efter att skapa en bild av sig själva som bärare av dels ett samhälleligt ansvarstagande, dels kunskaper som är grundlagda i rationell och värderingsfri vetenskaplig forskning. Dessa kunskaper är abstrakta och generaliserande men tillhör även professionalismen som innebär en unik förmåga att med god etik tillämpa denna kunskap på specifika situationer och att anpassa den till enskilda klients behov. Professionernas ställning vilar med andra ord både på hävdandet av formell kunskap och en tillskriven god förmåga att bruka den. Denna självbild blir för varje enskild profession eller yrkesgrupp, som strävar efter professionalisering, ett viktigt instrument i kampen om ekonomiska resurser och en exklusiv rätt att utföra ett speciellt yrke.

En högskoleutbildning, baserad på en specifik vetenskap och ett akademiskt ämne, ger den enskilda professionen vetenskaplig auktoritet, legitimitet och förtroende från statens och allmänhetens sida. Den blir därmed en förutsättning för att upprätthålla en specifik yrkesjurisdiktion. Utbildningen blir en produktion av professionella producenter. Den vetenskapliga auktoriteten utgör den grund på vilken den enskilda professionen kan ställa vissa anspråk på att själv kontrollera såväl forskningen och den viktiga utbildningen som det praktiska yrkesutövandet. Professionen framstår som de enda som besitter vissa typer av nödvändiga kunskaper för att utföra vissa specialiserande tjänsten inom ett avgränsat eget kunskapsområde.

Att etablera ett akademiskt ämne kan ses som ett led i professionaliseringen av socialt arbete. Detta ger i sin tur en större tyngd åt utbildningsbevisen, vilka därmed ger socialarbetarna högre akademisk och samhällelig position, legitimitet och status. Status skapar också större anspraks- och kontrollmöjligheter i förhållande till utbildningens och yrkesutövandets villkor och innehåll gentemot det politiska systemet. Att besitta en egen abstrakt kunskapsmassa ger en potentiell möjlighet att på egen hand bestämma såväl hur det praktiska arbetet ska utföras som vilken typ av forskning som ska bedrivas.

Andra sidor av professionaliseringen är att den enskilde socialarbetaren kommer att arbeta mer professionellt till gagn för varje klient. Där har man dock fått kritik och vissa menar att en alltför hårt driven professionalisering kan skada balansen mellan yrkeskårens egenintressen och klienternas intresse. Professionaliseringen leder till en stängningsprocess som medför en ökad klientifiering och till att avståndet mellan klienter och socialarbetare blir allt större.

### 3.6 JOHN DEWEY

John Dewey, professor i filosofi, pedagogik och psykologi i Chicago 1894, hade under sin levnadstid stort inflytande på skolsystemet. Han ser på inlärning som en aktiv process, där eleven under aktivitet lär sig själv genom praktiska uppgifter - "learning by doing".

Dewey är en grundpelare som än idag fungerar som inspiratörer i dagens moderna forskning.

54

---

<sup>54</sup> Svedberg L, Zaar M (1998): *Boken om pedagogerna*, Almqvist & Wiksell Förlag.



Dewey presenterar två motsatta riktningar inom pedagogiken vilka han menar måste försonas. Vid den ena ligger huvudvikten vid skolämnena och ämnesinnehållet, den ser barnet som egocentriskt och impulsivt. Han menar att om barnet lär sig att bemästra varje avsnitt kommer det tillslut att nå kunskap om ämnet i sin helhet. Att hinna med "kursen" blir ett viktigt mål för undervisningen. Strukturen ska komma till uttryck i lektionsplaneringen genom att man successivt går igenom ämnets olika delar, först det enkla och grundläggande sedan det mer komplicerade.

Den andra riktningen, menar Dewey, sätter ensidigt barnet i centrum och som slutmål. Individens personutveckling betyder mer än kursen och ämnena. Inte kunskap utan självförverkligande är målet. Inläring är en aktiv process som måste börja inifrån. I stället för disciplin vill man ha intresse. I stället för logiskt ordning i lärarens undervisning vill man ha psykologisk ordning vid den enskilde elevens studier. I stället för styrning och kontroll vill man ha frihet och initiativ. I stället för tradition vill man ha förändring och förnyelse.

Dewey förklarar samgåendet mellan inriktningarna på följande sätt. Barnets aktuella kunskapsförråd är den ena ändan av en linje i vars andra ända finns ämnena. Linjerna mellan dessa punkter är studierna, undervisningsprocessen. Barnet ska lära sig bemästra ämnena, men man lär inte känna ett land enbart genom att studera dess karta eller lära in fakta ur en geografibok. Kartan och läroboken är guider för individens personliga upptäcktsresor. Kartan och läroboken underlättar visserligen i högsta grad studien av den geografiska verkligheten, men kunskap i böcker är i sig självdöd och ofruktbar. Först när en bok, en kurs, ett ämne blir ett aktivt sökande och vetande i människors sinnen kan man tala om egentlig kunskap.

Dewey talar om vikten av att riva murarna mellan skola och samhälle. Han menar att skolans huvuduppgift är att träna barn i samarbete och ömsesidig samverkan för att nå ett gemensamt mål. Det handlar om att finna elevens egna spontana impulsiva önskningar och aktiviteter genom gruppaktiviteter, som avspeglar ett samhällets typiska göromål och verksamhetsområden.

Deweys menar att eleven inte är en innehållslös tavla, utan en aktiv, sökande varelse, som under sin aktivitet lär sig själv (*learning by doing*). Läraren, ser han som, en psykologisk insiktsfull, noterande och stödjande person, som ur sitt kunskapsförråd plockar fram det som för tillfället behövs.<sup>55</sup>

### 3.7 PAUL MOXNES

Paul Moxnes är professor i organisationspsykologi vid Handelshögskolan i Sandvika, Norge, tidigare vid Univeristetet i Oslo.

Moxnes menar att lära genom erfarenhet inte är att inhämta kunskaper i vetenskaplig mening. Att lära genom erfarenhet innebär alltid ett personligt engagemang där hela människans tankar och känslor berörs. Det kan påverka det egna beteende och förhållningssättet till omvärlden. Vidare menar Moxnes att det bara är en själv som vet om lärandet tillgodoser det egna behovet och leder dit den enskilde vill. Lärande med känslor är viktigt.<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> Svedberg L, Zaar M (1998): *Boken om pedagogerna*, Almqvist & Wiksell Förlag.

<sup>56</sup> Moxnes P, (1994): *Att lära och utvecklas i arbetsmiljön*, Natur och Kultur, Stockholm.

Att lära genom erfarenhet är enligt Moxnes en process inte ett faktasamlade som kan genomföras inom ramen för planerad uppläggning. Den följer samma utveckling som att lära genom livet. Han menar vidare att alla enskilda medlemmar i en organisation kan tillägna sig ny kunskap. Endast när kunskapen tränger in i organisationen på ett sådant sätt att den också blir normgivande för organisationsmedlemmarnas fortsatta handlande tillägnar sig organisationen kunskap.

Organisationen måste förändras för att kunna tillägna sig ny kunskap. Det handlar dels om att den enskilde medlemmen får ny kunskap och dels om att den kunskapen på något sätt sätter spår i organisationen. Utfallet av den nya kunskapen visar sig i riktlinjer, policy och regler för organisationens handlande.

Det finns två dimensioner av en lärande organisation: single loop-lärande och double loop-lärande. Single loop står för lärande genom korrigerande; individen eller organisationen lär sig att bättre och snabbare fortsätta göra det den redan gör. Double loop betecknas genom att gå ett varv till, funderar över sitt handlande och om det ska fortgå. Dessa två dimensioner utesluter inte varandra, utan kompletterar snarare varandra. Single loop kan sägas beteckna det övande av färdigheter som skola och arbetsliv alltid förväntar sig av sina medlemmar och som ofta belönas. Kanske kan double loop också stå för något som alltid funnits, men som tidigare haft en negativ klang: ett ifrågasättande av rådande normer och riktlinjer. Organisationen bör bygga in förutsättningar att ta till vara de enskilda medlemmarnas kunskaper och synpunkter och därmed en ständig beredskap till förändring. Varje enskild individ i organisationen förväntas ta del i organisationens fortsatta utformning.

Arbetsmiljön bestämmer inlärningsmiljön, säger Moxnes. Vissa typer av organisationer har bättre förutsättningar än andra att vara lärande. En organisation med centraliserad makt har mindre chanser att lyckas, liksom en överstrukturerad organisation, vars medlemmar i hög grad styrs av regler, rutinbeskrivningar, detaljerade organisationsplaner. En organisation i den andra änden av strukturdimensionen, den understrukturerade organisationen, präglad av vaga arbetsbeskrivningar och regler, är heller inte inlärningsbefrämjande. Den kan lätt skapa osäkerhet, vilket i sin tur kan leda till försiktighet och rädsla för att fatta beslut. Här spelar dock graden av motivation hos en organisations medlemmar också in.

Den optimala organisationen ur inlärningssynpunkt, menar Moxnes, är flexibel i sin struktur, har ett decentraliserat och kompetensbaserat inflytande, en synergisk organisationsform och en informationssökande företagsledning.

Moxnes talar om flow-begreppet. Flow står för det euforiska tillstånd vi uppnår när vi är totalt uppslukade av en upplevelse, när all vår energi inriktas på det som händer, vi glömmer tid och rum och inte minst oss själva. Vi upplever en inifrån kommande "belöning" som känns mer äkta än andras beröm och belöningar. För att uppnå detta tillstånd krävs en känsla av att den egna förmågan räcker till för att klara av den utmaning vi står inför, att vi befinner oss i ett målinriktat handlingssystem styrt av regler som ger besked om hur vi klarar oss. Det är många av dessa kriterier som stämmer in eller borde stämma in, på arbetslivet: en utmaning som vi känner att vi klarar av, men dock en utmaning, målinriktning, begripliga regler och feed-back. Det är viktigt att utmaningen hela tiden är tillräckligt "utmanande", att flow-upplevelsen uteblir när full kompetens inför en viss uppgift uppnåtts och att målsättningen höjs för att

känna tillräcklig grad av utmaning inför uppgiften. Vi har ett inre behov av att hela tiden lära, ett behov som den "lärande organisationen" har förutsättningar att möta.<sup>57</sup>

Moxnes använder ordet ångest i form av psykiska obehag som de allra flesta känner igen från sitt liv. Moxnes har via undersökningar dragit slutsatsen att det finns ett samband mellan ångest och struktur på arbetsplatsen. Han menar vidare att individen har två sorters behov: sociobehov och psykobehov. Sociobehov är önskan om lugn och kontinuitet i förhållande till andra människor, frihet från känsloladdade relationer till andra människor kombinerat med krav på ordning, regler och definierade arbetsuppgifter. Psykobehov är enligt Moxnes behov av kommunikation med känslor, spontanitet och förhållande till andra människor. Det handlar om personlig utveckling, en relativt ostrukturerad miljö med krav på få regler, flexibilitet osv. Vid förändringar är det människor med sociobehov som förlorar.

Moxnes skriver om olika sorters status ex lönestatus som mäts genom utbildning, ålder, tidigare arbetslivserfarenhet. Han menar att arbetsstatus är beroende av individens popularitet, duktighet, värme, medmänsklighet, initiativförmåga och styrka.<sup>58</sup>

### 3.8 KLINE OCH SAUNDERS

Boken *Tio steg mot en lärande organisation* behandlar hur organisationen tar sig fram stegvis från en traditionell hierarkisk organisation mot en lärande sådan.<sup>59</sup>

Stegmetoden går enkelt sett ut på att först förändra arbetsgruppen för att avlägsna hinder och attityder som försvårar inläring. Då dessa hinder avlägsnats är gruppen redo för olika pedagogiska insatser för att sedan fullt ut arbeta som en lärande organisation. En lärande organisation utmärks av hierarkier och att specialiseringar bryts ner samt att beslut och befogenheter delegeras. Varje arbetstagare får bredare kompetens och ansvarsområde och arbetsinnehållet vidgas till en helhetssyn.

Nedan förklarar vi stegmetodens 10 steg.

#### **Steg 1 Organisationskultur**

Analysera organisationskulturen genom att ta reda på vad folk tycker. Här kan man blotta t.ex. rädsla, fördomar och åsikter som verkar hämmande. Respektera människor för vad de tycker så betar de sig annorlunda.

#### **Steg 2 Var positiv och uppmuntra det positiva**

Etablera en positiv kultur med positivt tänkande genom att finnas till hands och bry sig om. Undvik likgiltighet som inte ger något konstruktivt resultat. Uppmuntra det som varje person gör bra, ge beröm och bekräftelse och framhåll det så att det blir normgivande.

#### **Steg 3 Skapa trygghet i gruppen**

Trygghet är en bra grund för lärande. Låt idéerna flöda och undvik negativt bemötande på idéerna. Ur de mest osannolika idéer kan andra få associationer som leder till strålande idéer.

---

<sup>57</sup> Moxnes, P (1994): *Att lära och utvecklas i arbetsmiljön*, Natur och kultur, Stockholm.

<sup>58</sup> Moxnes, P (1991): *Vardagens ångest hos individen, gruppen, organisationen*. Natur och kultur, Köping.

<sup>59</sup> Kline P, Saunders B (1995): *Tio steg mot en lärande organisation*. Skogs grafiska AB, Malmö.

Det måste finnas en dialog som tillåter alla att fritt delta i debatten och ett bra sätt är att "gå laget runt", fråga efter vars och ens åsikt. Tänk och lyssna, låt andra prata, avbryt inte.

### **Steg 4 Tillåtet att göra misstag -risktagande**

Det måste vara tillåtet att göra misstag för att man ska våga ta utmaningar. Misslyckanden ger erfarenhet och var och en i arbetsgruppen måste ges möjlighet att själv ta ansvar för sina misstag och dra lärdom därav. De är en naturlig del av inlärningsprocessen. Att acceptera misstag har en mycket befriande effekt på organisationen.

### **Steg 5 Bli resurs åt varandra**

Uppmuntra alla att be varandra om hjälp då man inte kan eller fastnar. Se varandra som resurser och inte som rivaler eller konkurrenter. Det är det slutliga resultatet som räknas. Lär känna varandra bättre på arbetsplatsen - detta ökar förståelsen för varandra och oanade talanger och kunskaper hos varandra som kan vara värdefulla på arbetsplatsen kan upptäckas.

### **Steg 6 Individuellt lärande**

Förutom lärandet i arbetsgruppen bör det även finnas ett organiserat utbildningsprogram. Detta bör ta hänsyn till hur vuxna lär och ha rätt innehåll i relation till arbetet och behovet, gärna arbetsplatsförlagd utbildning. Lärande fungerar bäst om man själv är motiverad och känner behov av kunskap. Det är viktigt att chefen på arbetsplatsen uppmuntrar utbildning för alla och ser det som en investering. Lärandet ska skapa en gemensam kunskaps- och erfarenhetsplattform. När kunskap tränger in i organisationen i den grad att den blir normgivande för medarbetarnas handlande, kan man tala om att organisationen lär.

### **Steg 7-8 Visionen : ta fram den och låt den genomsyra hela organisationen**

Det är viktigt att organisationens mål och historia är lika och tydlig för alla för att alla ska sträva mot samma mål och finna just sin roll i organisationen. Alla måste personligen vara engagerade och tycka att just deras arbete är viktigt och värdefullt. Allas roll är viktig för helheten. Det sammanlagda värdet förstärks om man lägger ihop samtliga medarbetares prestationer - det uppstår en synergieffekt. Här är det viktigt att gemensamt locka fram visionen så att alla känner sig delaktiga och att den inte bara kungörs av organisationens ledning.

### **Steg 9 Systemtänkande - helhetssyn**

Helhetssynen är viktig, att se samband mellan företeelser och bakomliggande strukturer. Att se orsakssammanhang ger oss kunskap om vad vi ska göra. Resultatet idag beror på gårdagens beslut.

### **Steg 10 Den lärande organisationen**

Om organisationen gått igenom samtliga 9 steg kommer den lärande organisationen fram. Då kan föreställningen börja, med chefen som regissör.

Chefens roll i en lärande organisation är följande: konstruktör eller arkitekt och definiera verkligheten. Han eller hon ska vara närvarande, lyssnande, uppmuntrande och fungera som bollplank, lärare och mentor. Chefens ska hjälpa andra att ta beslut själva och inte besluta åt andra. Egenskaper som blir viktiga är den kommunikativa förmågan, att kunna använda både rationellt handlande och intuition (att använda både hjärta och hjärna), att förstå människor. Ledarskapet fungerar som ett socialt system. Viktiga redskap för ett sådant ledarskap blir medarbetarsamtal, gruppsamtal, planeringsdagar och arbete i tvärgrupper för att inhämta och utbyta kunskaper.

### 3.9 STEFAN MORÉN

Stefan Morén är docent i socialt arbete vid Umeå universitet. Han har mångårig erfarenhet som socialt arbete bland annat inom Socialtjänsten. Morén beskriver socialt arbete utifrån socionomens roll oberoende av vilken yrkestitel socionomen tilldelas. Och han utgår från att relationen är utgångspunkten i socialt arbete. Han använder begreppet biståndsrelationen, där relationen är ett led i ett förändringsarbete och socionomen ger bistånd genom att synliggöra möjligheter och villkor för omgestaltung i en människas liv. Själva relationen med människor utför själva biståndet. En förändring av någon annans livssituation kan inte komma tillstånd utan att socialsekreteraren själv är beredd på att förändras. Enligt Morén består socialt arbete av olika spänningsfält i olika nivåer, både på individ- och samhällsplan, och att socialt arbete ska kunna bedrivas utifrån samma utgångspunkter oavsett vilken organisation socialarbetaren tillhör.<sup>60</sup>

Biståndsrelationen villkoras av samhälleliga förhållanden, överordning och underordning. Utbrändhet ser Morén som ett samhälleligt fenomen, där det saknas nära kontakter och där det finns distans mellan människor. Distansen kan var inbyggd i verksamhetens organisation och därmed upprätthålls distansen. För en professionell närhet måste finnas i relationen till den biståndsprövande. Socialarbetaren ska vara lättillgänglig och inte ha rumliga, attitydmässiga eller byråkratiska hinder. Socialarbetaren bör också ha respekt för den biståndssökande och mötas som människor inte bara som roller. Båda måste här omvärdera sitt förhållningssätt och se både människan i samhället och samhället i människan. Socialarbetaren bör synliggöra nya tolknings- och handlingsmöjligheter, samt att ha ett gott förhållande till sina arbetspartners.

Morén menar att socialt arbete balanseras mellan två risktaganden, nämligen att tränga sig på och att kränka när man borde låta vara eller överge när man borde stå kvar. Den centrala aspekten av det sociala arbetet är att stå kvar med sitt erbjudande om mänskligt bistånd, utan att kränka och utan att tränga sig på.<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> Morén, S (1996): *Att utvärdera socialt arbete*, Norstedts juridik AB, Stockholm.

<sup>61</sup> Ibid.

## 4 EMPIRI

---

*T*anken med empirikapitlet är att, utifrån valda teman, på ett levande och innehållsrikt sätt illustrera resultatet i intervjuerna. Nedan följer först en presentation av intervjupersonerna och därefter redovisas empirin i två avsnitt. Det första avsnittet består av resultat från intervjuerna med socionomstudenterna och den andra delen består av resultat från intervjuerna med socialsekreterarna. I varje avsnitt kommer vi att ta upp tre teman som representerar ett dåids-, nutids- och ett framtidsperspektiv i berättandet.

### 4.1 SOCIONOMSTUDENTERNA

Vi har intervjuat totalt fem socionomstudenter varav tre manliga och två kvinnliga i åldrarna 22- 30 år. Två av fem socionomstudenter hade erfarenheter av socialt arbete innan påbörjad utbildning. En av socionomstudenterna gick direkt från gymnasiet till socionomprogrammet och de övriga har läst andra kurser alternativt arbetet inom annat verksamhetsområde innan programstart.

#### 4.1.1 Föreställningar om socionomutbildningen

*”Fast jag har alltid velat arbeta med människor. Jag hade en dröm som liten att arbeta som kurator.”*

Studenterna hade ett intresse av att arbeta med människor och att hjälpa människor på ett eller annat sätt och av olika anledningar. Materialet visar att studenterna tycker att socialt arbete är ett viktigt arbetsområde. Det handlar om att vilja utvecklas personligen, göra någonting annat, välja en utbildning samt om en nyfikenhet till ämnesområdet och ett intresse av psykologi. Studenterna har valt mellan socionom- och psykologiutbildningen men bestämt sig för socionom, med anledning av att socionomprogrammet har lägre intagningspoäng och inte kräver någon arbetslivserfarenhet. En annan faktor som visade sig locka till utbildningen var dess bredd. Vidare har föräldrars påverkan, personliga egenskaper, egna erfarenheter inom det sociala fältet och egna svårigheter i livet påverkat studenters val.

Materialet visar att livsåskådningsfrågor, att känna uppgivenhet i vissa situationer och en strävan efter att hitta metoder och enkla lösningar var någonting som studenterna funderade över och därför valde socionomutbildningen.

Det visade sig att studenterna hade en bild innan utbildningsstart kring val av arbetsområde och tankar kring framtida yrkesroll. Det mest framträdande var viljan att arbeta med ungdomar, då de bedömdes ha bäst framtidsutsikter ... ”Ja, loppet är inte riktigt kört om man uttrycker sig så”. Även arbetet som kurator och att arbeta som bildterapeut lockade.

### 4.1.2 Socionomstudenten i utbildningen

*”Den är alldeles för slö och ställer inga krav på studenterna... ja, det ställs inga krav. Man kan sitta på seminarier och tuga genom 3,5 år och inte öppna käften och sedan ska man ut och arbeta”*

Studenterna upplever att utbildningen har låga krav på studenterna. De anser att det är för få praktiska moment och för mycket ”flum”. Utbildningen anses vidare som ”ganska slapp” och lätt, vilket leder till att studenterna lägger ner så mycket energi de själv önskar och som de kan komma undan med. Kraven från lärarna skiljer sig under utbildningens gång. Studenterna har olika krav på sig själva och olika ambitionsnivå. Vissa läser mer än vad som krävs för att hålla sig uppdaterade. Utbildningen borde ställa högre krav på studenterna samtidigt som kunskapsnivån är svår att bestämma. Det borde finnas en bestämd nivå som kunskapen ska ligga på. Studenterna tror att utbildningen behöver pengar och att de får det genom att fler elever blir godkända.

*”Kan man sätta betyg på hur man bemöter andra människor? Kan man mäta hur duktig man är på att läsa en bok?”*

Materialet visar att det inte vore så bra med högre krav, då det är svårt att mäta kunskapen. I seminarier och diskussioner utbyter studenterna kunskap med varandra och om det blir högre krav och flergradig betygsskala så kanske vissa håller inne med kunskapen. Däremot skulle högre krav leda till att studenterna skulle läsa mer och vara mer pålästa samt kunna sina teorier bättre. Det skulle göra att det inte går att komma undan om man inte läst vissa delar av böckerna. Motivationen skulle öka med ett bättre betygssystem men å andra sidan är det kanske fel utbildning om studenterna blir tävlingsinriktade, då det förhållningssättet inte gäller i arbetslivet. Där handlar det mer om att vara lyhörd och kunna bemöta och diskutera och det kanske går förlorat med ett flerskaligt betygssystem.

*”Extremt lätt att glida igenom utbildningen. Vissa kan sitta med i grupparbeten och de gör ingenting men blir godkända i alla fall”.*

Materialet visar att det är svårt att ge godkänt i samband med seminarier och grupparbeten. Vissa ”glider igenom utbildningen” och då faller ambitionsnivån. Det blir svårt att se vem man läser för, om det är för sig själv eller för institutionen. Det framkom att seminarierna hade haft låg kvalitet. Om studiekamraterna inte är delaktiga så får den enskilde studenten ut mindre av utbildningen. Det är en lätt utbildning, då den bara betygssätts i godkänt eller icke godkänt. Det behöver ställas högre krav på studenterna att prestera, ett tregradigt betygssystem kanske kan hjälpa. Studenternas krav skiljer sig mot skolans vad gäller godkänd på seminarier, inlämningsuppgifter och tentor. Det är eget ansvar att studera på universitet och det blir märkbart på just seminarier. *”Känns som att bara man säger någonting så blir man godkänd... det finns även de som bara skriver av böckerna och får godkänt”.* Samhället måste ställa krav på vilka socialsekreterare de vill ha. Vissa människor som inte är lämpliga riskerar annars komma ut i arbetslivet med en godkänd socionomutbildning, men utan större kunskap, vilket i sin tur kan leda till utbrändhet. Dessutom framkom att studenterna saknade praktisk erfarenhet under utbildningen. Studenterna såg det som förödande för framtida klienter att de blivande socionomerna besitter teoretisk kunskap men saknar de mjuka kunskaperna, de praktiska. En socionom bör kunna reflektera, diskutera och föra ett samtal.

*”Den är både bred och lite flackig. Man läser jätte lite av allting. Man får inte något hum om någonting... Det är lite för mycket korta kurser”*

Det framkom att utbildningen är bred både på gott och ont. Undervisningen bedrivs med varierad kvalitet. Utbildningen kändes uppdelad med för många korta kurser. Det är svårt att se den röda tråden som lärarna pratar om. Vissa kurser bedömdes vara helt bortglömda. Det handlar om varför och hur saker och ting hänger ihop. Samtidigt framgick det som positivt att utbildningen innefattar många ämnesområden, allt från ekonomi till psykologi. Utbildningen sågs som en grund, en allmänbildning på samhällsnivå, för att plugga vidare till någonting annat inom till exempel juridik eller ekonomi. Djup i utbildningen efterfrågades.

*”Det finns glidare och det finns det både i lärare och elevrollen”*

Vissa lärare anses vara bättre än andra. En del lärare fångar intresset medan andra undervisar tillfälligt, vilket blir opersonligt. Det ansågs vara för stora klasser. Stämningen mellan lärare och studenter beskrevs som familjär även om det är stort. Respekten för lärarna anses ha minskat över de senaste 10 åren. Elever stänger inte av mobiltelefoner och kommer instormande efter att lektionen har börjat. Hög närvaro i klassen ansågs bra då det ökar inläringen. En nära relation till lärarna beskrevs ... *”man kan gå till dem och prata om man känner behov av det. Hierarkin är inte stor”*. Studenterna vågar tycka till om saker och ting och lärarna respekterar elevernas åsikter. Det framkom vara negativt med doktorander som lärare, då de ansågs brista i den pedagogiska delen. Eleverna bedöms ha ett stort ansvar för utbildningen eftersom lärarna *”håller sig undan”* och den egna studietiden tas inte till vara fullt ut.

*”Ja, efteråt undrar man vad man har gjort i tre år. Men jag tror att jag har blivit öppnare mot andra människor. Att jag har fått ett annat förhållningssätt.”*

Materialet visar att det är svårt att berätta vad man har lärt sig under utbildningen. Kunskapen beskrevs som någonting som inte går att ta på. Studenterna har erhållit en annan människobild och förståelse samt ett kritiskt tänkande. Rättskunskapen framstod som något konkret som studenterna kände att de lärt sig under utbildningens gång. Många kurser bedöms som repetition av tidigare kunskaper. Praktiken beskrivs som en *”faktabank”* som har gett kunskap om lagstiftningen exempelvis sekretesslagen samt verktyg för att leta upp vissa saker och förstå saker och ting som händer. Studenterna efterfrågar mer psykologi och samtalsmetodik i utbildningen, då det ansågs vara viktiga delar inom socialt arbete. Vidare saknas en större anknytning till yrkesrollen, en koppling mellan teori och kommande yrke. Mer praktiska moment efterfrågas, då det ger en yrkesförberedande kunskap. Rollspel är ett uppskattat moment som visar hur olika situationer tolkas. Utbildningen borde vara mer vinklad mot socialtjänsten, då det är den överlägset största arbetsgivaren. Socialtjänsten som arbetsområde bedöms vidare vara en bra start på yrkeskarriären trots att de flesta har en önskan om att inte arbeta som socialsekreterare.

*” Att tänka på lagarna och använda sunda förnuftet är nog den röda tråden i utbildningen”*

Utbildningen har lagt mycket fokus på bemötande och barnperspektivet. Lärarna har betonat hur viktigt det är med bemötande. Det är inte produkter utan människor det handlar om och det behövs ett bra bemötande. Forskning genomsyrar utbildningen och sedan handlar det om att använda det sunda förnuftet. Föreläsarna skiljer sig åt i sina synsätt, vilket framstod som bra. Institutionen borde dock ha en gemensam grundsyn. De tar in föreläsare från andra



institutioner såsom psykologi, juridik och statsvetenskapen. En önskan är att samtliga lärare samlades en gång per termin och gick igenom vad alla ska prata om så att lärarna inte hoppar mellan olika ämnen under terminen. Lärarna borde känna att det är just socionomstudenter de ska föreläsa för.

*”Jag har blivit mer analyserande och tänkande, funderande. Jag är nöjd med min utveckling. Jag tänker helt enkelt mer på vad jag gör och varför jag gör det”*

Materialet visar att utbildningen ger möjlighet att sitta med i olika grupper och uttrycka synpunkter på utbildningen, vilket medför elevinflytande. Utbildningen tar därmed tillvara studenternas åsikter. Samtidigt uttrycktes visst missnöje över elevdemokratin. *”Det kändes som om de spottade i våra åsikter och vi gör som vi vill... Och då blev vi förbannad för att vi inte kunde påverka någonting”*. Utbildningen kan inte alltid handskas med de problem som studenterna tar upp. Det framkom att studenterna försöker att engagera sig men det kräver ork, intresse, tid och engagemang som inte alltid finns. Utbildningen har påverkat studenterna på olika sätt. Det var dock svårt för studenterna att veta huruvida det är en mognadsmässig utveckling eller en utbildningsmässig sådan. Ändrade vanor och levnadsmönster, ifrågasättande av det egna beteendet och ett öppnare förhållningssätt är några exempel på personlig utveckling som ägt rum hos studenterna under utbildningen.

*”Kanske har det nämnts under utbildningen någon gång men den har inte diskuterats och man har inte själv fått reflektera tillsammans med lärare, utan det har man fått ta med sina vänner.”*

Socialarbetarens roll i samhället visade sig inte ha berörts eller till viss del berörts under utbildningen. Det framgick att utbildningen ger en snäv syn på yrket som socionom. Oftast presenteras yrkesrollen i ett socialtjänstperspektiv. Studenterna vill helst inte arbeta som socialsekreterare efter avklarad socionomutbildning, på grund av den negativa bild som media målar upp av socialtjänsten. Lärarna försöker balansera detta med en positiv syn på yrket. Socialtjänsten är den största arbetsgivaren och därför berör utbildningen mycket kring arbetet i kommunala verksamheter. Det uttrycks vara jobbigt att ständigt behöva förklara och stå upp för sin utbildning. Omgivningen ifrågasätter utbildningsvalet, vilket upplevs påfrestande. Det framkom en önskan om att professionaliteten borde behandlas under utbildningen bland annat genom att framföra att socionomer har dålig lön och att yrket inte är uppskattat. Utbildningen belyser att socionomen ska vara stolt över professionen, att utbildningen är bred och att socionomer är väldigt kompetenta i arbetslivet. Resonemanget kring professionalitet behövs i högre utsträckning för att tro på sig själv som blivande socionom.

### 4.1.3 Framtida yrkesföreställning

*”Jag blev lite besviken då jag insåg att den inte var såpass yrkesförberedande som jag hade hoppats. Den känns mer som samhällskunskap i gymnasiet”*

Utbildningens juridikmoment upplevs som givande i ett kommande yrke. Det tvärvetenskapliga synsättet, det kritiska tänkandet som en akademisk utbildning medför och en öppenhet och en ärlighet samt en bredare samhällssyn är andra positiva aspekter på utbildningen. Kunskapsinhämtningen i sig är dock inte tillräcklig för att klara av yrkesrollen utan det krävs en bra inskolning.

*”Syniskt sätt såär det väl såatt kvinnor inte når lika högt i karriären som män ...Jag tror att man har en stor fördel av att vara man i detta yrke just eftersom att det är en bristvara.”*

Att vissa socionomer når högre i karriären än andra sågs som en naturlig del i arbetet men det visade sig att studenterna har en högre tilltro till de studenter som är duktiga och ambitiösa under utbildningens gång. De som är framåt i utbildningen och vågar prata ansågs komma högre upp i karriären med anledning av viljan. Det handlar om ambitionsnivå, vissa är nöjda med att jobba med klienter och andra vill ha en mer arbetsledande och styrande funktion. Vidare sågs det som en fördel att vara man i yrket. Såsom en manlig student uttryckte det: *”Jag har svårt att se mig själv som annat än chef. Inte för att jag sikar pådet men jag tror att det är dit jag kommer tack vare mitt självförtroende”*. Karriärsmöjligheterna visade sig även bero på personlighet och intresse hos den blivande socionomen.

*”Om man ska använda sin hjärna 100% såska man använda den ca 50% i yrket. Om man använder all kapacitet på jobbet, så kommer allt annat i andra hand. Man arbetar över, bokar in klienter på lunchen och somnar med tanken på jobbet... då tror jag att man blir utbränd”*.

Utbrändhet bedöms handla om att arbeta för mycket och över sin kompetensnivå. Vidare handlar det om förmågan att inte ta med sig arbetet hem. Mycket bedömdes ligga hos individen när det gäller distansen till klienterna. Vidare ansågs det viktigt att vara tillfreds med sig själv i yrkesrollen och att få stöd av arbetskolligor och chefen samt att sätta gränser. Utbrändhet ansågs vara vanligt i omorganisationer. Snabba förändringar förekommer i yrket precis som i utbildningen. Att ha vetskap om hur arbetssituationen ser ut ett tag framöver inverkar positivt på den enskilde socialsekreteraren. Osäkerhet och frustration gör att arbetet blir tyngre. Handledning bedöms vara viktigt för att förebygga utbrändhet. Vidare behövs att någon på ett mer övergripande plan tar ansvar för handledning och ärendebelastning. Det är viktigt att vara delaktig i organisationen, då det krävs mycket för att arbeta med socialt arbete. Socialsekreteraren måste stå ut med personangrepp, hot och frustration kring att vara begränsad. Chefen ansågs fylla en viktig funktion i sammanhanget genom dennes förmåga att se tecken på utbrändhet i god tid. Det är chefens ansvar men gruppen kan även hjälpa till.

*”Jag kan tänka mig socialtjänsten. Jag ser inte det som nå omöjligt, svart och tråkigt. Jag har aldrig haft en negativ bild av socialtjänsten”*

Det ansågs intressant att arbeta på ett samhällsövergripande plan och göra mer övergripande förbättringar för samhällsinnevanorna. Vidare framstod specialinriktningar såsom missbruk och ätstörningar, barn/ ungdom och psykiatri, psykoterapeutjänster, familjerådgivning, kuratorstjänster och i viss mån socialsekreteraryrket som attraktiva arbetsinriktningar. Skrivbordsarbete såsom forskning och lärararbeten var mindre åtråvt.

Det uttrycktes att det kunde vara bra att arbeta inom socialtjänsten i fyra till fem *”så att man får mer kött på benen”* och sedan ta steget vidare. Det finns en tanke om att börja inom socialtjänsten tills det dyker upp ett bättre jobb. Socialtjänsten innebär dels en trygghet, då det finns kolligor att vända sig till och få stöd och hjälp av. Vidare lär sig studenten att bemöta människor, vilket var eftersatt under utbildningen. Bilden som kurator sågs som ett ensamarbete, att sitta själv och lösa problem. För att klara den rollen krävs erfarenhet.

*”Man har fått försvara sitt yrkesval och att de ser en som soctant och det beror kanske på att det är ett kvinnoyrke vilket jag inte vill tro... eller om det är såbara för att man arbetar med människor... Det har i alla fall låg status.”*

Socialekreterares yrkesstatus bedöms som låg. Dels då det inte är helt avgränsat vad yrket innebär och vilken status socialekreteraren har jämfört med andra professioner. De bedöms ha att göra med kopplingen till forskning, mellan metod och resultat. Vetenskapen bedöms vidare kunna stärka professionen genom att den leder till medvetenhet i vad man gör och varför. Vidare sågs yrket som ett tufft och svårt men viktigt arbete som ger dåligt betalt och dåligt rykte.

Materialet visar att status kan mätas i pengar, lön och löneutveckling. Vidare genom utbildningens längd och den bild samhället har av socialarbetaren. Makt anses även avspegla sig i statusen. Vid rangordning av yrkesstatus i människovårdande yrken hamnar läkare först, polis och psykolog på samma plats därefter socionom och sjuksköterska och slutligen undersköterska. Studenterna uttrycker en besvikelse över att samhället inte värderar människovårdande yrken högre. En orsak till den låga statusen förklarades dels med den massmediala bilden som målas upp idag av socialekreteraryrket men även med okunskap. Det är många som inte vet vad en socionom gör i jämförelse med socialekreterare som de flesta vet vad det är. Det bedöms viktigt att informera om vad socionomyrket innebär. Att slippa försvara sin utbildning inför andra vuxna människor framförs som ett önskemål. Det är svårt för studenterna att direkt förklara vad socionomrollen innebär på grund av att utbildningen är bred. För att höja statusen framförs förslag på att förlänga utbildningen till fyra år med möjlighet till specialisering. Vidare ses införandet av legitimation i yrket kunna höja yrkesstatusen.

*”...Singel, inte ha något liv och därmed kunna jobba över mycket, gigantiskt tålamod... Och humörsvikt där man måste kunna bli arg ibland och vara lugn när det behövs... Samtidigt kunna känna empati och tänka ur klientens perspektiv...”*

Att vara en skicklig socialekreterare bedöms inte vara en lätt uppgift, men däremot en utmanande sådan. En skicklig socialekreterare anses duktig i att leda ett samtal, då samtalet är ett viktigt instrument i arbetet. God kunskap om lagstiftningen anses viktigt, dels för socialekreteraren men även för klienten vad gäller rättigheter och skyldigheter. En skicklig socialekreterare bedöms även kunna förklara för sina klienter vad lagstiftningen innebär samt kunna använda ett språk som klienten förstår. Vidare bedöms det viktigt att vara flexibel, lyhörd, hänsynsfull och professionell i sin yrkesroll. Det anses vidare viktigt att kunna närma sig klienten på dennes nivå och ge klienten tid, våga fråga kollegor vid osäkerhet, följa riktlinjer och regler, vara mänsklig samt att inte ta med sig arbetet hem.

*”...man är rädd att det ska finnas riktiga satkärringar... såsom den bild media mår upp...”*

Yrkeskårens klädstil bedöms som avslappnad med få slipsar och många koftor. Vidare anses den bestå av mestadels kvinnor i 50-årsåldern. Den bild studenten har kommer redan under utbildningens gång. Socialekreterare ses som sociala, hänsynsfulla, flitiga, mänskliga och kompetenta människor som brinner för sitt yrke och som har lätt för att föra en dialog. Samtidigt spelar media upp en bild av *”satkärringar som inte kan utföra sitt jobb på ett bra sätt”*.

*”Jag kommer att bli utbränd direkt. Det har jag förberett mig på Jag har alldeles för svårt att släppa saker... Och vill hitta bästa lösningar påallt”*

Att känna frustration framkommer som ett problem i den framtida yrkesrollen som socialsekreterare. Det handlar om att inte se samma problem som klienterna, att inte komma framåt i arbetet och om en icke fungerande arbetsituation som i sin tur kan leda till utbrändhet. Studenterna uttrycker en rädsla över att arbeta för mycket, att ödelägga någons liv, bemötas av arga klienter och att agera för mycket myndighetsperson. Vidare finns en rädsla över att ta på sig för mycket arbete och kanske bli arbetsnarkoman. Det betonas som viktigt att känna sig välkommen på arbetsplatsen och att erhålla feedback. Att mötas av en förståelse för att vara ny på arbetsplatsen, en god stämning och sammanhållning samt ett varmt klimat i arbetsgruppen var också viktiga delar för att må bra i ett framtida arbete. Det var ses även positivt att organisationen fungerar och att det finns en bra chef som kan leda och föra gruppens talan uppåt. Vidare anses hot och våld vara något som studenterna funderar över.

Hot och våld bedöms bero på missnöjda klienter som inte kan hantera den situation de befinner sig i. Hot och våld och utbrändhet har berörts till viss del under utbildningen men inte i så stor utsträckning som skulle behövas. Samtalsmetodik efterfrågas för att känna sig trygg i sin yrkesroll. Ibland bedöms inte den teoretiska delen räcka till utan den praktiska biten är ett viktigt komplement. Att växa in i rollen som socionom och att lära sig avslappningsövningar anses nödvändigt.

## 4.2 SOCIALSEKRETERARNA

Vi har intervjuat totalt fem socialsekreterare varav två män och tre kvinnor i åldrarna 25-53 år. De har arbetat 2-23 år med socialt arbete efter avlagd socionomexamen. Socialsekreterarna har erfarenheter av att arbeta med försörjningsstöd, vuxna missbrukare och barn och ungdom inom socialtjänsten. Erfarenheter fanns även inom områdena frivård, kuratorsverksamhet och behandlingshem. Fyra av socialsekreterarna har läst andra högskolekurser och program utöver socionomutbildningen.

### 4.2.1 Föreställningar och upplevelser av socionomutbildningen

*”Att arbeta med människor är det som jag har fokus på och det enda jag kan se mig arbeta med”*

Materialet visar att valet av utbildning grundar sig i intresset av att arbeta med människor. Socionomutbildningen bedöms som en bred utbildning med många möjligheter till fortsatta studier och olika arbeten som kan ge en bra erfarenhet för att kunna hjälpa människor i olika livssituationer. Det fanns också ett intresse av personlig utveckling och därmed bedömdes socionomutbildningen som den mest lämpliga utbildningen. Valet stod mellan psykolog eller socionom, socionom bedömdes vara lättare att komma in på och krävde inte arbetslivserfarenhet och därför valdes den utbildningen istället för psykologutbildningen. Detta trots att socionomutbildningen bedöms vara populär. Även intresset för sociala frågor, egen erfarenhet, personliga egenskaper och anhöriga som arbetar inom yrket bidrog till valet.

Socionomutbildningen bedöms vara mer teoretiskt än praktiskt inriktad. Verkligheten är svår att avspegla i en skolmiljö framförallt eftersom att den förändras hela tiden. Praktiken gav en

inblick i verkligheten och medförde en viss förberedelse inför den kommande yrkesrollen som socionom. Utbildningen är inriktad på ett arbete inom socialtjänsten, vilket kritiseras eftersom det finns många andra yrkesroller som socionom. Den juridiska delen av utbildningen bedöms vara den som senare kan användas i yrkesrollen, även den är inriktad mot socialtjänstens arbete. Utbildningen genomsyras av grupparbete, hemtentor, diskussioner, analytiskt tänkande och reflektioner. Etik är ett återkommande ämne under utbildningen. Utbildningen bedöms vara bra i det stora hela och gav en del nyttiga verktyg som därefter kunde användas i yrkesrollen.

*”När jag tänker tillbaka på utbildningen så tycker jag att den var slapp. Man kunde komma undan lätt. Hade man en bok på 400 sidor så behövde man bara läsa baksidetexten för att komma undan”*

Socionomutbildningen bedöms som slapp med låga krav och *”man kunde glida igenom rätt mycket”*. Ambitionsnivån kunde läggas lågt vilket speglades av lärarnas inställning. Vidare var det mycket kunskap som skulle inhämtas under några korta år. Lärarna ställde inte höga krav och gav inget stöd i motiveringen till att öka ambitionsnivån. Det bedömdes svårt att få en bild av yrket. Speciellt för de som kom direkt från gymnasiet. *”Om utbildningen var mer skärpt hade jag nog lärt mig mer av det man skulle ha lärt sig och kommit ihåg det”*. Lärarna bedömdes vara insatta i ämnena och personliga, det fanns ingen rädsla för att kontakta lärarna när det behövdes. Det fanns dock lärare som var mindre bra och mindre insatt i vad de undervisade. Lärarna uppgavs ha en negativ inställning till socialtjänsten, vilket medför att studenterna blir tveksamma till yrkesrollen som socialsekreterare. Lärarna hade oftast ingen egen erfarenhet av socialtjänsten men uppmuntrar till en praktikperiod inom området. Lärarna har bidragit till en ökad analytiskt förmåga och en processinriktad tankegång som bedöms vara användbar i yrkeslivet. Det finns en önskan att lärarna undervisar mer om samtalsmetodik då det bedöms vara ett viktigt verktyg i kommande yrkesroll.

*”Fördelarna med utbildningen är att utan den skulle jag göra ett dåligt jobb, det kan jag säga...”*

Utbildningen har förberett studenterna, så gott det går, för arbetet inom socialtjänsten även fast det även uttrycks missnöjsamhet. *”Det enda det gav mig i yrkesrollen som socialsekreterare var rättskunskapen, socialrätten. Det var redan då matnyttigt. Resten var blaha, blaha...”* En ökad förståelse för andra människor och deras beteende i olika situationer har socialsekreterarna fått med sig i yrkesrollen. Utbildningen har hjälpt till att hitta ett personligt förhållningssätt för att bemöta detta. De juridiska momenten under utbildningen har bedömts som användbart i kommande yrkesroll och det har inneburit en trygghet att ha berört lagstiftningen innan. Det bedömdes dock svårt att beskriva exakt vad utbildningen har gett och vad livet i allmänhet har givit, detta bedömdes vara ett samspel som bara är positivt för den personliga utvecklingen. Utbildningen har medfört ett bättre självförtroende vilket givit en trygghet i kommande yrkesroll. Praktiken ansågs uppskattad även fast socialsekreterarna ansåg att utbildningen kunde ha varit mer yrkesförberedande.

*"I media framställs vi negativt. Vi är elaka jävlar som tar barnen ifrån dem. Det är jag mycket negativ till. Inte att den bilden förmedlas utan att det bara är den bild bilden som förmedlas"*

Uppfattningen är att socialarbetaren roll i samhället framställs som negativ vilket bedöms som missvisande och orättvist. Utbildningen har delvis tagit upp detta men det skulle behövas mer diskussion och kanske en kurs i hur man kan hantera den journalistiska delen.

*"Jag fick känslan att socialtjänsten är någonting som man ska genomlida några år sedan kan man göra det man vill. Man ska ha gjort det."*

Vidare uttrycks önskemål om att väga upp den negativa massmediala bilden av socialsekreterarrollen under utbildningens gång. Under utbildningen pratades det inte om att arbetet vid socialtjänsten kan vara roligt eller utvecklande. De flesta hamnar inom socialtjänsten som första jobb. *"Det sa lärarna... att ni vet ju att ni kommer att hamna där, vilket gav skräckkänslor hos eleverna"*.

### 4.2.2 Socialsekreteraren i organisationen

*"Vi är ett skydds nät och försöker hjälpa personer ur kriser och vi har också en kontrollerad roll som myndighetsutövare"*

Det bedöms viktigt att känna personlig utveckling både i form av vidareutbildning och stöd och feedback från ledning och arbetskollegor. Omorganisationer där politiska beslut medför minskade resurser och därmed ett sämre arbete bedöms som ett hinder i arbetet. Kritik finns till att socialtjänsten använder begrepp och termer från andra yrkesgrupper och därmed glöms det sociala arbetet bort med samhällsstruktur som en viktig del. Tillräckliga resurser är nödvändiga resurser i kombination med uppmuntran som är en viktig del för att skapa ett bra socialt arbete som socialsekreterare.

*"Ett kännetecken för socialsekreterare kan vara att det kan vara vem som helst. Den gamla fördomen att det är kommunister med palestinaschal som bjuder klienterna på rödvin. Den är borta"*

En socialsekreterare bedöms inte utpeka sig på något speciellt sätt. I yrkesrollen ingår bedömnings- och utredningsarbete i form av exempelvis samtal och provtagning vid missbruk. Utredning sker enligt gällande lagstiftning och den bedömer personerna har varit viktig ända från skoltiden och utgör en av fördelarna med utbildningen. Placeringar är också en del av arbetet och för att få en så bra placering som möjligt bedöms relationen till klienterna och deras anhöriga samt kontinuiteten vara viktiga delar av arbetet. I arbetet ingår också ett motiveringsarbete för att försöka få till stånd en förändring. *"Gemensamt är att man arbetar med personer som samhället inte tycker ska leva som de gör. Problemen kan därefter skilja sig mycket"*. Vidareutbildning uppmärksammas och bedöms vara viktigt för att utveckla sitt arbete. Yrkesrollen karaktäriseras också av att vara en instans som *"slussar vidare människor till rätt hjälp"*, detta gäller både inom och utanför organisationen. Administrativa arbetsuppgifter bedömdes ta upp en stor del av arbetstiden och skiljer sig i meningen om det är positivt eller inte.

*”En person som är personlig men som har gränser”*

Att vara professionell utmärks genom att kunna sätta gränser och kunna skilja mellan sin yrkesroll och sitt privatliv. Det är viktigt att kunna släppa klienterna och överlåta ansvaret till den enskilde för dennes liv. Professionell handlar om att vara personlig men inte privat. Det gäller att hitta ett lagom avstånd till klienterna och inte bli för indragen eller för personligt engagerad. Det handlar även om att hitta ett sätt att agera för att visa på hopp och förmåga hos den enskilde. En sådan balansgång i arbetet skapar ett professionellt socialt arbete. Det är också viktigt att vara trygg i sig som person och kunna stå för sina åsikter. Socialsekreterare bör vara stolta över yrket, då det förmedlas till omgivningen. Socialsekreteraryrket kräver kompetens, då det är ett avancerat yrke.

*” Jag tror att det handlar om att acceptera vad man måste lära sig, vad man kan och vad man inte kan. Vad som är OK att skita i och vad man kan arbeta mer med. Man måste kunna lämna jobbet på jobbet ”*

Utbrändhet är vanligt bland socialsekreterare. Risk för utbrändhet finns hos personer som har svårt att sätta gränser, tar med jobbet hem och inte kan hantera arbetskraven. Att göra problem till individuella istället för att se att det är någonting som ligger i systemet medför också en ökad risk för utbrändhet. Att kunna se vilka krav som är realistiska och inte bedöms vara viktigt för att inte blir utbränd. Att inte hantera kraven som finns från olika nivåer skapar frustration vilket blir nedbrytande. Frustrationen kan hanteras med hjälp av kollegor, chefer och även handledning. Men också att våga ta hjälp av kollegor i situationer som bedöms ohanterliga eller ärendet som är väldigt påfrestande på den enskilde personen. Att det finns möjlighet till återhämtning är viktigt för att klara av den rådande arbetssituationen. Medvetenheten kring utbrändhet kan också vara en förebyggande åtgärd som är nödvändig för att uppmärksamma varandra i ett destruktivt beteende. Den privata situationen och personlighet i kombination med arbetssituationen ser ut, bedöms vara viktig i diskussionen kring utbrändhet. Det måste finnas en balans mellan förväntningar och förutsättningar. Ambitionsnivån bör inte vara för hög, eftersom det kanske inte finns förutsättningar för att uppnå dessa ambitioner.

*”Om man höjer förståelsen för vårt arbete kan det höja vår status men förändringen sker naturligt under lång tid”*

När det gäller yrkesstatusen så bedöms den vara låg. Detta kan delvis bero på den okunskap som finns i samhället över vad en socialsekreterare arbetar med samt den inställning som socialsekreteraren själv har angående sin egen yrkesstatus. Den låga lönen jämfört med andra yrken som kräver högskoleutbildning är också en bidragande faktor till en lägre status. Att yrkesrollen har ordet ”social” med sig i titeln uppges vara en bidragande orsak till den låga statusen. *”Det ligger nog oss i fatet att det är luddigt det vi gör, så att vi hamnar i nedre skalan därför.”* För att höja statusen föreslås en ökad medvetandet i samhället om vad arbetet innebär, detta måste ske under lång tid. Att media också ändrar sin syn på socialsekreterare skulle innebära en höjning av statusen och en mer nyanserad bild av socialtjänsten. Även yrkesverksamma socialsekreterare måste rannsaka sin syn på yrkesstatusen för att därefter förmedla en tydligare bild av vad yrket innebär. Frågan om legitimering bör också lyftas upp, samt ett fackligt engagemang i frågan. I jämförelse med andra människovårdande yrken så ansågs socialsekreterare ha lägst yrkesstatus.

Socialsekreteraryrket har ett systemteoretiskt synsätt och ett salutogent perspektiv. En annan samsyn på arbetsplatsen är att arbeta på ett kognitivt och lösningsfokuserat arbetssätt.

*”Jag är stolt över mitt yrke, om man bortser från hur det känns just nu i omorganisationen och att man inte känner att man räcker till”*

De hinder som framkommit är omorganisationer vilket medför oro och minskade resurser vilket ger sämre kvalitet i arbete. Det är också de politiska beslut som fattas som i sedan ska utföras på handläggarnivå, vilket inte alltid är möjligt. Motivationsarbetet kan också vara ett hinder då det medför frustration som sedan ska hanteras av socialsekreterarna och där de behöver stöd från cheferna och kollegorna. Hot och våld är ett tema som även tagits upp i utbildningen men som de flesta varit medveten om innan de valde att utbilda sig till socionom. Hot och våld bedöms svårt att hantera för den som inte varit utsatt för det. Den låga lönen medför ibland en låg motivation att arbeta.

*”Det var en slump att jag började på socialtjänsten. Jag mötte en kompis som arbetade där och tipsade om en ledig tjänst. Jag sökte motvilligt och var mycket tveksam men när jag fick arbetet såvill jag ge det en chans”*

Valet av yrket som socialsekreterare beskrivs ofta som ett slumpmässigt val. Det var enklast att få arbete som socialsekreterare för unga nyutexaminerade socionomer utan erfarenhet. Socialtjänsten är också den största arbetsgivaren för socionomer och därmed finns det flest arbetet just som socialsekreterare. Valet att börja inom socialtjänsten har varit en delvis medveten handling eftersom att det ger en inblick i det sociala systemen som finns samt att det finns många olika yrkesrollen och arbetsområden att byta emellan. Socialtjänsten upplevs som en bra arbetsplats som passar vissa personer och därför stannar många kvar.

### 4.2.3 Framtida yrkesföreställning

*”Jag utvecklas hela tiden och det tycker jag är jätteroligt”*

Materialet visar att det är viktigt att vara nöjd med sitt arbete för att inte söka sig till ett annat yrke. Den personliga bilden av hur arbetet bör utföras stämmer överens med hur arbetet faktiskt utförs och därför finns ingen önskan om att byta arbete just nu. Om bilden inte skulle stämma överens så kan det bli aktuellt att byta arbetsområde. Om inte bilden stämmer överens finns det risk för utbrändhet enligt intervjupersonerna. Att söka sig upp i karriären är inte någonting som bedöms vara viktigt. Däremot uttrycks en önskan att den personliga bilden av utvecklande arbete ska stämma överens med de faktiska arbetsuppgifterna oavsett position i organisationen.

*”Jag kommer aldrig att bli chef och det är inte värt det tycker jag. Det har ändrat sig från förr då jag var mer karriärsinriktad.”*

Lusten av att göra karriär minskar när det privata livet värdesätts högre. Uppfattningen fanns att det var lättare för de manliga socionomer att få högre positioner. Det bedömdes som ett långt steg från att vara handläggare till att sitta på en chefsposition. Synen på att männen har lättare att få högre positioner förklarades med att *”det avspeglar även andra yrken och samhället i stort”*.



Det finns en önskan att i framtiden byta arbete för att slippa myndighetsutövningen och arbeta mer behandlingsinriktat, men att kanske återkomma till socialtjänsten vid ett senare tillfälle i livet.

## 5 ANALYS OCH DISKUSSION

---

*I det här kapitlet kommer vi att länka ihop empirin med teorin för att bringa klarhet i texten. Det handlar om att erhålla en förståelse och en tolkning av det som framkommit i vår datainsamling. I ljuset av etablerade teorier ökar vår förståelse för det empiriska materialet. Först då kan vi få svar på vårt syfte och därmed öka medvetenheten om socialsekreteraryrket som profession.*

### 5.1 EMPIRI MÖTER TEORI

Vi har valt att belysa några huvudresultat som framträtt ur det omfattade empirimaterialet, för att analysera och tolka innebörden av empirin. Eftersom vi har många teorier så har vi desto fler bilder att knyta samman till en helhet, något som medför en risk för bristande överblickbarhet men som också ger en nyanserad helhetsbild av det studerade fenomenet.

#### 5.1.1 Socionomstudenters / socialsekreterares syn på socionomutbildningen

Socionomstudenterna upplever att utbildningen har låga krav på studenterna. De anser att det är för få praktiska moment och för mycket ”flum”. Eleverna bedöms ha ett stort ansvar för utbildningen eftersom lärarna ”håller sig undan” och den egna studietiden tas inte till vara fullt ut. Arbetsmiljön bestämmer inlärningsmiljön, säger Moxnes<sup>62</sup>. Vissa typer av organisationer har bättre förutsättningar än andra att vara lärande. Enligt Moxnes är socionomutbildningen som organisation, så som studenterna beskriver det, att anse som en understrukturerad organisation, präglad av vaga arbetsbeskrivningar och regler och den är därför inte särskilt inlärningsbefrämjande. Det medför att den skapar osäkerhet hos studenterna. Motivationen spelar en viktig roll i sammanhanget. Ju mer motiverad studenterna är desto mer inlärningsbefrämjande är utbildningen och lärandet. Såsom Kline och Saunders poängterar, fungerar inläringen bäst om motivationen är hög<sup>63</sup>. Mycket ansvar vilar med andra ord på den enskilda studenten i fråga om inläring. Det handlar, enligt Moxnes resonemang, om att det bara är eleven själv som kan veta och bestämma om lärandet tillgodoser de egna behoven. Det är därmed de studenter som läser mer än vad som krävs, de som är mest motiverade och söker egen kunskap, som har störst möjlighet att lära optimalt

---

<sup>62</sup> Moxnes P, (1994): *Att lära och utvecklas i arbetsmiljön*, Natur och Kultur, Stockholm.

<sup>63</sup> Kline P, Saunders B (1995): *Tio steg mot en lärande organisation*. Skogs grafiska AB, Malmö.

under utbildningen. Eleverna påverkar även varandras lärande genom att vara mer eller mindre motiverade.

Materialet visar att det är eget ansvar att studera på universitet och det blir märkbart på just seminarier. Socionomstudenterna beskriver att vissa "glider igenom utbildningen" och då faller ambitionsnivån. Moxnes talar om flow-begreppet<sup>64</sup>. 'Flow' står för det euforiska tillstånd vi uppnår när vi är totalt uppslukade av en upplevelse. För att uppnå detta tillstånd krävs en känsla av att den egna förmågan räcker till för att klara av den utmaning vi står inför. Studenterna har, enligt Moxnes sätt att se det, tillräcklig förmåga och mer därtill för att klara uppgifterna under utbildningen. Samtidigt måste det, enligt Moxnes, finnas en utmaning och en målinriktning, begripliga regler och feedback. Om studenterna inte känner sig motiverade för att läsa och målsättningen eller "ribban" är för låg blir uppgifterna inte utmanande. Då kan inte utbildningen möta elevernas behov av att hela tiden lära, varför motivationen går förlorad. Om studiekamraterna inte är delaktiga i seminarier så får den enskilde studenten ut mindre av utbildningen. Studenterna anser att det är nödvändigt att ställa högre krav på studenterna att prestera. Motivationen skulle enligt studenterna öka med ett tregradigt betygssystem. Ett tregradigt betygssystem skulle, såsom studenterna uttrycker och i enlighet med Moxnes resonemang, kunna bidra till att öka motivationsnivån. Detta då det skulle innebära att det finns en "morot", en strävan hos den enskilde studenten men även hos gruppen att vilja lära. Samtidigt kan vi fråga oss, liksom en student påpekade, om socionomutbildningen ska främja tävlingsinriktning inom programmet. Är det inte snarare förmågan till samarbete och utbyte av kunskap mellan varandra som ska utvecklas?

Många kurser bedöms, av socionomstudenterna, som repetition av tidigare kunskaper. Det saknas en större anknytning till yrkesrollen, en koppling mellan teori och kommande yrke. Att lära genom erfarenhet är enligt Moxnes en process inte ett faktasamlade som kan genomföras inom ramen för planerad uppläggning<sup>65</sup>. Den följer samma utveckling som när man lär genom livet. Praktiken är ett sådant tillfälle då studenterna, enligt Moxnes, får möjlighet att lära genom erfarenhet. Det ger en koppling mellan teori och praktik och studenten lär sig genom den egna praktiska aktivitet som praktiken medför. Dewey kallar detta *learning by doing*<sup>66</sup>. Rollspel är, enligt studenterna, ett uppskattat moment som visar hur olika situationer tolkas. Utbildningen borde vara mer vinklad mot socialtjänsten, då det är den överlägset största arbetsgivaren. Socialtjänsten som arbetsområde bedöms vidare vara en bra start på yrkeskarriären trots att de flesta har en önskan om att inte arbeta som socialsekreterare. Detta stämmer väl överens med Deweys syn på inläring som handlar om vikten av att riva murarna mellan skola och samhälle. Att uppmuntra till aktiviteter genom gruppaktiviteter som avspeglar ett samhälles typiska göromål och verksamhetsområden.

Även socialsekreterarna bedömde utbildningen som slapp med låga krav. De påpekade vikten av att koppla den teoretiska grunden till verkligheten. Samtalsteknik är ett område som kan medföra ökad kunskap inför kommande yrkesroll. Socialsekreterarna beskriver utbildningen som lång och bred, där kunskapsinnehållet var uppbyggt på många korta kurser. Det innebar svårigheter att se helheten i undervisningen. Dewey talar om vikten av att förstå varje avsnitt för att tillslut nå kunskap om ämnet i sin helhet<sup>67</sup>. Varje kursavsnitt bör därmed genomarbetas ordentligt och kopplas ihop med kommande kurser på ett pedagogiskt sätt. Samtidigt som

---

<sup>64</sup> Moxnes P, (1994): *Att lära och utvecklas i arbetsmiljön*, Natur och Kultur, Stockholm.

<sup>65</sup> Ibid.

<sup>66</sup> Svedberg L, Zaar M (1998): *Boken om pedagogerna*, Almqvist & Wiksell Förlag.

<sup>67</sup> Ibid.

individens personliga utveckling bör främjas. Att lära innebär, enligt Dewey, även att förändras och utvecklas som person. Utbildningen bedöms av socialsekreterarna som *”positiv för den personliga utvecklingen”*. Studenterna kände dock inte att lärarna motiverade dem till att höja ambitionsnivån, vilket ledde till att de inte lärde sig mer än vad de behövde.

Socionomstudenterna upplevde, i likhet med socialsekreterarna, utbildningen som uppdelad med för många korta kurser. Det är svårt att se den röda tråden som lärarna pratar om. De menar att det kommer att krävas en bra inskolning i ett kommande yrke. Dewey presenterar två motsatta riktningar inom pedagogiken, vilka han menar måste försonas; vid den ena änden ligger skollämna och vid den andra ligger den personliga utvecklingen<sup>68</sup>. Samgåendet mellan inriktningarna är, enligt studenterna, bristfällig i utbildningen. Kunskapsinhämtningen i sig kändes inte tillräcklig för att klara av yrkesrollen. Även om studenterna känner att de kan behärska de enskilda ämnena, kartan enligt Dewey, så är det den geografiska verkligheten som de sedan kommer att arbeta inom. För att förberedas tillräckligt inför yrkesrollen krävs att teori och praktik går hand i hand, att frihet och styrning kan balanseras och att studentens inre personliga utveckling är lika viktig som de enskilda kurserna. Praktiken beskrivs av studenterna som en *”faktabank”* som har gett kunskap om lagstiftningen exempelvis sekretesslagen samt verktyg för att förstå saker och ting som händer. Dewey menar, i likhet med detta resonemang, att först när en bok, en kurs, ett ämne blir ett aktivt sökande och vetande i människors sinnen handlar det om egentlig kunskap.

Materialet visar att studenterna såväl som socialsekreterarna har svårt att berätta vad de har lärt sig under utbildningen. Studenterna har erhållit en annan människobild och förståelse samt ett kritiskt tänkande. Det var dock svårt för studenterna, såväl som för socialsekreterarna, att veta huruvida det handlar om en mognadsmässig utveckling eller en utbildningsmässig sådan. Moxnes menar att det finns två dimensioner av lärande, single loop-lärande och double loop-lärande<sup>69</sup>. Single loop lärande är sådan kunskap där studenten, enligt Moxnes, lär sig bättre och snabbare att fortsätta göra det den redan gör. Den typen av kunskap är det lättare att beskriva. Det kan handla om att bli bättre på juridisk kunskap eller att lära sig att slå snabbare i lagboken, det är konkret kunskap som går att ta på. Såsom en socialsekreterare uttryckte det *”Det enda det gav mig i yrkesrollen som socialsekreterare var rättskunskapen, socialrätten. Det var redan då matnyttigt. Resten var blaha, blaha...”*. Double Loop lärande däremot skulle kunna vara sådan kunskap som det är svårare att sätta ord på. Kunskap som studenten genom olika erfarenheter under utbildningens gång lär sig, ett ifrågasättande av det egna beteendet och ett kritiskt tänkande. Såsom en student uttryckte det *”Jag har blivit mer analyserande och tänkande, funderande. Jag är nöjd med min utveckling. Jag tänker helt enkelt mer på vad jag gör och varför jag gör det”*. Båda dessa typer av lärande är viktiga komponenter i ett gott lärande. Frågan är om det är utbildningen som medvetet bidragit med sådan kunskap eller om det är studenterna som under utbildningen mognat, blivit äldre och därigenom utvecklats.

Materialet visar att socionomstudenterna vågar tycka till om saker och ting och lärarna respekterar elevernas åsikter. Moxnes menar att organisationen bör bygga in förutsättningar att ta till vara de enskilda medlemmarnas kunskaper och synpunkter och därmed vara i ständig beredskap för förändring<sup>70</sup>. Endast när kunskapen tränger in i organisationen på ett sådant sätt att den också blir normgivande för organisationsmedlemmarnas fortsatta handlande tillägnar

<sup>68</sup> Svedberg L, Zaar M (1998): *Boken om pedagogerna*, Almqvist & Wiksell Förlag.

<sup>69</sup> Moxnes P, (1994): *Att lära och utvecklas i arbetsmiljön*, Natur och Kultur, Stockholm.

<sup>70</sup> Ibid.

sig organisationen kunskap. Eleverna har, i likhet med Moxnes resonemang, möjlighet att påverka utbildningen såsom i en lärande organisation. Utbildningen tillägnar sig oftast kunskapen och den tas tillvara och blir normgivande för nästkommande årskurs. En del lärare fångar, enligt studenterna, intresset medan andra undervisar tillfälligt, vilket blir opersonligt. Stämningen mellan lärare och studenter beskrivs som familjär även om det är stort. Eleverna bedöms ha ett stort ansvar för utbildningen eftersom lärarna "håller sig undan" och den egna studietiden tas inte till vara fullt ut. Samtidigt som det beskrivs vara en nära relation till lärarna håller de sig samtidigt undan, vilket enligt Kline och Saunders inte kännetecknar en positiv och lärande kultur <sup>71</sup>.

### 5.1.2 Socionomstudenternas syn på kommande yrkesroll och socialsekreterarnas syn på den egna yrkesrollen

I socionomstudenternas ögon sågs specialiserade tjänster, familjerådgivning, kuratorstjänster som mycket attraktiva yrken som dock kräver viss erfarenhet. Studenterna uttryckte att det kunde vara bra att arbeta inom socialtjänsten i fyra till fem år "så att man får mer kött på benen" och sedan ta steget vidare. Enligt Dellgran och Höjer framstår professionen som de enda som besitter vissa typer av nödvändiga kunskaper för att utföra vissa specialiserade tjänster inom ett avgränsat eget kunskapsområde <sup>72</sup>. Vidare menar de att professionellt kunnande, kompetens och skicklighet är egenskaper som nås först i yrkespraktiken. I likhet med detta resonemang blir socialtjänsten, som socionomstudenterna uttrycker det, ett led i en framtida yrkeskarriär. Socialtjänsten blir en "språngbräda" där trygghet och erfarenhet kan byggas upp för att sedan möjliggöra byte av tjänst till ett mer specialiserat och attraktivt yrke. Dellgran och Höjer talar om att professionalitet kan handla om en strävan efter att bli professionell av något slag och att detta är en process som startat redan på grundutbildningen. Enligt materialet ses socialtjänsten, av socialsekreterarna, som ett slumpmässigt yrkesval där studenterna inte såsom Dellgran och Höjer menar strävar efter att bli professionella. Det handlar snarare, i likhet med socionomstudenternas resonemang, om en bild av att socialtjänsten medför en erfarenhet, bland annat genom en inblick i det sociala systemet, som är nödvändig för att sedan gå vidare till ett mer specialiserat yrke. "Jag fick känslan att socialtjänsten är någonting som man ska genomlida några år sedan kan man göra det man vill. Man ska ha gjort det."

Studenterna har en rädsla att i en framtida yrkesroll agera för mycket myndighetsperson, en rädsla att för att distansen mellan socialarbetare och klient blir för stor. Samtidigt är de medvetna om faran att i motsats till detta ha ett för nära och gränslöst avstånd till klienterna, då det kan leda till utbrändhet. Dellgran och Höjer menar att balansen mellan yrkeskårens egenintressen och klienternas intressen kan skadas vid alltför hårt driven professionalisering <sup>73</sup>. Det skulle kunna vara ett sätt att skydda sig mot utbrändhet att "agera för mycket myndighetsperson" samtidigt som det enligt Moréns sätt att se på saken leder just till utbrändhet <sup>74</sup>. Socialarbetaren bör enligt honom ha respekt för den biståndsökande, klienten och behandlaren bör mötas som människor inte bara som roller. Det är uppenbarligen viktigt

<sup>71</sup> Kline P, Saunders B (1995): *Tio steg mot en lärande organisation*. Skogs grafiska AB, Malmö.

<sup>72</sup> Dellgran P, Höjer S (2000): *Kunskapsbildning, akademisering och professionalisering i socialt arbete*, Kompendiet- Göteborg.

<sup>73</sup> Ibid.

<sup>74</sup> Morén, S (1996): *Att utvärdera socialt arbete*, Norstedts juridik AB, Stockholm.

att känna balans i arbetet med klienterna för att må bra som socialarbetare. Det handlar om att som socialsekreterare möta klienten för det den är utan att gå för nära och överskrida gränser och utan att gömma sig bakom sin myndighetsroll. Samtidigt är det, i likhet med Moxnes resonemang om flow- begreppet, viktigt att känna att den egna förmågan räcker till <sup>75</sup>. Annars kan det, såsom studenterna påpekar, hända att socialarbetaren tar på sig för mycket arbete och därigenom blir utbränd.

Socialsekreterarna menar att omorganisationer, där politiska beslut medför minskade resurser och sämre arbete utgör ett hinder i arbetet. *"Jag är stolt över mitt yrke, om man bortser från hur det känns just nu i omorganisationen och att man inte känner att man räcker till"*. Utbrändhet anses, av socionomstudenterna och av socialsekreterarna, vara vanligt i omorganisationer. Snabba förändringar förekommer i yrket precis som i utbildningen. Att ha vetskap om hur arbetssituationen ser ut ett tag framöver inverkar positivt på den enskilde socialsekreteraren. Osäkerhet och frustration och att bemötas av arga klienter gör att arbetet blir tyngre. Både socionomstudenterna och socialsekreterarna beskriver hot och våld som obehagligt. Enligt Moxnes berör dessa känslor individens sociobehov, behov av lugn och kontinuitet i förhållande till andra människor <sup>76</sup>. En önskan om frihet från känsloladdade relationer till andra människor kombinerat med krav på ordning, regler och definierade arbetsuppgifter. Om inte sociobehoven uppfylls såsom önskat uppstår enligt Moxnes ångest i form av psykiska obehagskänslor. Dessa obehagskänslor kan, såsom socionomstudenterna och socialsekreterarna själva är inne på, leda till utbrändhet. Moxnes menar att det är individer med starka sociobehov som förlorar vid förändringar såsom omorganisationer.

Handledning bedöms, enligt studenterna, vara viktigt för att förebygga utbrändhet. Vidare behövs att någon på ett mer övergripande plan tar ansvar för handledning och ärendebelastning. Det betonas som viktigt att i ett framtida arbete känna sig välkommen på arbetsplatsen och att erhålla feedback. Kline och Saunders är av åsikten att det är viktigt att etablera en positiv kultur för att organisationen ska vara gynnsam för människan <sup>77</sup>. I detta ingår, i likhet med studenternas resonemang om vad som kan förebygga utbrändhet, uppmuntran, bekräftelse, att våga be varandra om hjälp och att se varandras resurser. Socialsekreterarna anser att tillräckliga resurser är nödvändigt i kombination med uppmuntran för att skapa ett kvalificerat socialt arbete som socialsekreterare. Det bedöms viktigt att känna personlig utveckling både i form av vidareutbildning och stöd och feedback från ledning och arbetskollegor. Vidareutbildning är viktigt för att arbetet ska kännas inspirerande och motiverande. Delaktighet, meningsfullhet och att få feedback på sin yrkesprestation är, enligt Kline och Saunders, viktigt för en lärande organisation. De talar om att utbildning av personalen bör finnas på arbetsplatsen och att arbetsplatsen måste tillåta utbildning för att arbetet ska kännas meningsfullt och vidareutvecklande samt för den personliga utvecklingen. I enlighet med Kline och Saunders resonemang anser även socialsekreterarna att kollegor, chefer och även handledning kan motverka utbrändhet. Även Morén har tankar ring detta <sup>78</sup>. Distansens betydelse för individen innebär, enligt honom, att socialsekreteraren bör ta till vara på kollegorna i sin omgivning och använda dem som stöd i jobbiga situationer. Chefen fyller även, enligt socionomstudenterna, en viktig funktion i att förebygga utbrändhet i en framtida yrkesroll. Chefens roll i en lärande organisation är, enligt Kline och Saunders, att vara

---

<sup>75</sup> Moxnes, P (1991): Vardagens ångest hos individen, gruppen, organisationen. Natur och kultur, Köping.

<sup>76</sup> Ibid.

<sup>77</sup> Kline P, Saunders B (1995): *Tio steg mot en lärande organisation*. Skogs grafiska AB, Malmö.

<sup>78</sup> Morén, S (1996): *Att utvärdera socialt arbete*, Norstedts juridik AB, Stockholm.

konstruktör eller arkitekt och definiera verkligheten <sup>79</sup>. Han eller hon ska vara närvarande, lyssnande, uppmuntrande och fungera som bollplank, lärare och mentor. Verktyg för detta kan vara medarbetarsamtal, gruppsamtal och planeringsdagar. Här ingår även att uppmärksamma och vara ett stöd i hot- och våldssituationer som studenterna såväl som socialsekreterarna känner en orolighet inför. Att även i sådana situationer som chef vara ett stöd, förstå och handla med både hjärta och hjärna.

### 5.1.3 Socionomstudenters syn på socialsekreterare som profession och socialsekreterare syn på den egna professionen

Materialet visade att socialsekreteraryrket sågs som ett tufft och svårt men viktigt arbete som ger dåligt betalt och dåligt rykte. Status bedömdes kunna mätas i pengar, lön och löneutveckling, genom utbildningens längd och den bild samhället har av socialarbetaren. En orsak till den låga statusen förklarades dels med den massmediala bilden som målas upp idag av socialsekreteraryrket ”...man är rädd att det ska finnas riktiga satkärningar... såsom den bild media mår upp...”. Den massmediala bilden som målas upp av socialsekreterare ger inte den enskilda socialsekreteraren någon större popularitet. Popularitet är enligt Moxnes en förutsättning för att arbetsstatusen ska vara god <sup>80</sup>. Andra egenskaper som påverkar arbetsstatusen är, enligt Moxnes, duktighet, värme och medmänsklighet som säkerligen finns hos många socialsekreterare förmedlas inte via media till allmänheten. Makt anses även, enligt studenterna, avspegla sig i statusen. Vid rangordning av yrkesstatus i människovårdande yrken hamnar läkare först, polis och psykolog på samma plats därefter socionom och sjuksköterska och slutligen undersköterska. Abbot menar att om arbetsfältet är stort kan de som agerar, specialisera sig inom professionen <sup>81</sup>. Då får till exempel sjuksköterskor underordna sig den starkare läkarkåren trots att de i många fall utför en del av läkarnas arbetsuppgifter. Förslag gavs från studenterna att förlänga utbildningen till fyra år med möjlighet till specialisering, vilket styrks genom Abbots resonemang om specialisering och professionalisering. Ju mer specialiserad den utbildade är desto högre är möjligheterna till en överordnad roll inom yrkesområdet. Samtidigt menar Dellgran och Höjer att de individuella professionaliseringsegenskaperna inte kan nås via utbildningen utan först senare i yrkespraktiken <sup>82</sup>.

Socionomstudenterna uttrycker en besvikelse över att samhället inte värderar människovårdande yrken högre. En orsak till den låga statusen förklarades dels med den massmediala bilden som målas upp idag av socialsekreteraryrket men även med okunskap. Det bedöms viktigt att informera om vad socionomyrket innebär och att slippa försvara sin utbildning inför andra människor. Det är svårt för studenterna att direkt förklara vad socionomrollen innebär. Dellgran och Höjer tar upp att professionalisering kan ses som en process av organisering på en kollektiv nivå <sup>83</sup>. Detta syftar till att för en enskild yrkesgrupp eller profession på ett mer övergripande plan arrangera relationerna och samspelet mellan staten andra professioner samt allmänheten. Det handlar, i likhet med Dellgran och Höjers resonemang, om att göra allmänheten och andra professioner mer medvetna om vad

<sup>79</sup> Kline P, Saunders B (1995): *Tio steg mot en lärande organisation*. Skogs grafiska AB, Malmö.

<sup>80</sup> Moxnes, P (1991): *Vardagens ångest hos individen, gruppen, organisationen*. Natur och kultur, Köping.

<sup>81</sup> Abbott, A (1988) *The system of professions: An essay on the Division of Expert Labor*, The University of Chicago Press: Chicago.

<sup>82</sup> Dellgran P, Höjer S (2000): *Kunskapsbildning, akademisering och professionalisering i socialt arbete*, Kompendiet- Göteborg.

<sup>83</sup> Ibid.

socionomyrket innebär. Vi anser att om detta inte berörs under utbildningens gång och socionomer inte själva är medvetna om vad yrket innebär, är det svårt att utåt kunna stå upp för professionen. Det blir påfrestande att försvara sin utbildning inför andra. Samtidigt är det inte konstigt att allmänheten inte vet så mycket om vad yrket innebär, då det i stort sett inte behandlas under utbildningen. Den bild media målar upp är den bild som allmänheten känner till och grundar sina resonemang på. För att motverka detta är det, såsom Dellgran och Höjer påpekar, viktigt att från yrkesgruppens sida organisera sig på kollektiv nivå och arrangera samspelet för att på så vis öka medvetenheten hos allmänheten. En förutsättning är att resonemangen påbörjas redan under utbildningen.

Socialekreterares yrkesstatus bedöms, enligt socionomstudenterna, som låg. Dels då det inte är helt avgränsat vad yrket innebär och vilken status socialekreteraren har jämfört med andra professioner. De bedöms ha att göra med kopplingen till forskning, mellan metod och resultat. Socionomstudenter ser i likhet med Dellgran och Höjer att vetenskapen är ett sätt att förbättra det sociala arbetet och skapa ett mer professionellt och statusfyllt arbete som grundar sig på beprövad erfarenhet<sup>84</sup>. Vetenskapen bedöms vidare kunna stärka professionen genom att den leder till medvetenhet i vad man gör och varför. Även Abbott menar att det finns ett par variabler som påverkar professionens olika styrka, ett exempel på detta kan vara hur mätbart yrkesresultatet är<sup>85</sup>. Om det är svårt att mäta dem blir angreppssättet på professionens problemområde svagt. Studenterna ser alltså, så som Abbott, att professionen blir starkare vid en koppling mellan metod och resultat i det sociala arbetet. Samtidigt är intresset för att arbeta med forskning litet hos studenterna.

Socialekreterarna beskriver att deras arbete till stor del är ett bedömnings- och utredningsarbete, där socialekreteraren möter klienten i dennes sociala situation och därefter söker lämpliga åtgärder genom att slussa klienten vidare till andra i och utanför den egna organisationen. Detta kan liknas med vad Abbott kallar diagnostisering, infarens och behandling och som han menar att professionellt arbete går ut på<sup>86</sup>. Relationen och kontinuiteten i mötet med klienter beskrivs som en viktig del i arbetet. Detta tar även Morén upp som en utgångspunkt för socialt arbete<sup>87</sup>. Han menar också att den relation som socialarbetaren bygger upp kan vara själva biståndet för klienten. Att vi inte får glömma bort hur viktigt mötet med andra människor och samverkan med andra inom yrket är för att stärka professionen. Socialekreterarna var kritiska till att socialt arbete använder begrepp som tillhör andra professioner. Det handlar, i likhet med Abbotts resonemang, om vikten av att professionen har ensamrätt att utföra arbetet och därmed bör den ha sina karaktäristiska delar som inte förväxlas med andra yrkesroller<sup>88</sup>. Om gränsen mellan professionerna är luddiga blir det svårare att stärka professionen.

---

<sup>84</sup> Dellgran P, Höjer S (2000): *Kunskapsbildning, akademisering och professionalisering i socialt arbete*, Kompendiet- Göteborg.

<sup>85</sup> Abbott, A (1988) *The system of professions: An essay on the Division of Expert Labor*, The University of Chicago Press: Chicago.

<sup>86</sup> Ibid.

<sup>87</sup> Morén, S (1996): *Att utvärdera socialt arbete*, Norstedts juridik AB, Stockholm.

<sup>88</sup> Abbott, A (1988) *The system of professions: An essay on the Division of Expert Labor*, The University of Chicago Press: Chicago.



### 5.1.4 Socialsekreterare syn på relationen mellan yrkesföreställningar och dagligt handlande

Materialet visar att om socialsekreterare inte kan arbeta så som de önskar (om yrkesföreställningarna inte stämmer överens med handlandet) på grund av att organisationen inte tillåter det, tvingas de byta arbete eller så ökar risken för utbrändhet. Utbrändhet ser Morén som ett samhällsligt fenomen, där det saknas nära kontakter och där det finns distans mellan människor <sup>89</sup>. Distansen kan var inbyggd i verksamhetens organisation och därmed upprätthålls distansen. Även de politiska besluten kan ses som byråkratiska hinder vilket Morén talar om. Dessa hinder påverkar tillgängligheten hos socialsekreterarna och medför en upplevd försämring av kvalitén av arbetet. Det är med andra ord viktigt att relationen mellan de egna yrkesföreställningarna och det praktiska handlandet överensstämmer för att må bra i arbetet som socialsekreterare. Parson menar att mönstervariabeln kollektiv orientering/individualism kan svara på hur socialsekreteraren väljer mellan att ta hänsyn till sig själv i första hand eller till sina förpliktelser till kollektivet/arbetsplatsen <sup>90</sup>. Att inte behöva underkasta sig starka kollektiva krav resulterar, enligt Parson, i ett mer rationellt, rättvist och tolerant samhälle och till ett mer professionellt handlande.

### 5.1.5 Socionomstudenters/ socialsekreterares syn på professionellt socialt arbete

Socionomstudenterna och socialsekreterarna hade ett intresse vid utbildningsstart av att arbeta med människor och att hjälpa människor på ett eller annat sätt och av olika anledningar. De ser socialt arbete som ett viktigt arbetsområde. Socialsekreterarna beskrev att det handlar om att öka förståelsen för andra människor i socialt utsatta livssituationer. Enligt Dellgran och Höjer kan professionalisering handla om viljan att bli en professionell av något slag (advokat, läkare, socialarbetare) <sup>91</sup>. Detta är en speciell social och kulturell process som startar på grundutbildningen och kan skilja sig åt mellan olika professioner. Huvudfokus för studenterna är inte själva titeln "socionom" utan snarare en önskan om att hjälpa andra människor och utvecklas personligen. Detta är intressant då det därigenom går att förstå att det redan hos studenterna inte finns någon direkt strävan efter att bli professionell. Det är alltså inte själva professionen som är det primära målet utan själva arbetsinnehållet.

Socialsekreterarna och socionomstudenterna påpekar vikten av att kunna sätta gränser och skilja mellan yrkesrollen och sitt privatliv för att vara professionell. Förmågan att vara personlig men inte privat i mötet med klienten. Detta är en av Parsons mönstervariabler diffushet/specifitet som behandlar just rollkraven mot klienterna <sup>92</sup>. Ju tydligare gränserna är desto professionellare är socialarbetaren.

Socionomstudenterna menar att samhället måste ställa krav på vilka socialsekreterare de vill ha. Vissa människor som inte är lämpliga riskerar annars komma ut i arbetslivet med en godkänd socionomutbildning, men utan större kunskap, vilket i sin tur kan leda till

<sup>89</sup> Morén, S (1996): *Att utvärdera socialt arbete*, Norstedts juridik AB, Stockholm.

<sup>90</sup> Månson, P (2003): *Moderna samhällsteorier, traditioner, riktningar, teoretiker* Stockholm: Prisma.

<sup>91</sup> Dellgran P, Höjer S (2000): *Kunskapsbildning, akademisering och professionalisering i socialt arbete*, Kompendiet- Göteborg.

<sup>92</sup> Månson, P (2003): *Moderna samhällsteorier, traditioner, riktningar, teoretiker* Stockholm: Prisma.

utbrändhet. Dessutom framkom att studenterna saknade praktisk erfarenhet under utbildningen. Det sågs som förödande för framtida klienter att de blivande socionomerna besitter teoretisk kunskap men saknar de mjuka kunskaperna, de praktiska. En socionom bör kunna reflektera, diskutera och föra ett samtal. Dellgran och Höjer menar att professionalisering handlar om att den yrkesutövande är bärare av ett samhälleligt ansvarstagande, där den enskilde har en unik förmåga att med god etik tillämpa denna kunskap på specifika situationer och anpassa den till enskilda klienters behov<sup>93</sup>. En högskoleutbildning, baserad på en specifik vetenskap och ett akademiskt ämne, ger den enskilda professionen vetenskaplig auktoritet, legitimitet och förtroende från statens och allmänhetens sida. Utbildningen blir en produktion av professionella producenter. Om socionomstudenter går ut socionomprogrammet utan att ”kunna reflektera, diskutera och föra ett samtal”, minskar förmågan att vara professionell i bemärkelsen att vara bäraren av ett samhälleligt ansvarstagande. Dellgran och Höjer menar att en högskoleutbildning som ska leda till professionalism inom ämnesområdet kräver dels formell kunskap men även en god förmåga att bruka den. Samhället har här enligt studenterna ett ansvar att ställa krav på vilka socionomer de vill ha. Det är ett intressant resonemang som beskriver faran med en ”för slapp” utbildning som riskerar att leda till ett icke professionellt yrkesutövande.

---

<sup>93</sup> Dellgran P, Höjer S (2000): *Kunskapsbildning, akademisering och professionalisering i socialt arbete*, Kompendiet- Göteborg.

## 6 SLUTDISKUSSION

---

*I detta slutliga kapitel avser vi belysa de övergripande slutsatser vi dragit och den lärdom vi erhållit. Studien har även väckt många nya frågor och reflektioner, vilka vi även kommer att åskådliggöra här.*

### 6.1 AVSLUTANDE RESONEMANG

Syftet med studien var att beskriva socionomstudenters förväntningar på den kommande yrkesrollen samt att jämföra denna bild med verksamma socialsekreterares upplevelser av arbetsituationen och yrkesrollen. Vi avsåg även öka socionomstudenters och socialsekreterares såväl som andra läsares medvetenhet om socialsekreteraryrket som profession.

Uppsatsen har givit oss en inblick i hur blivande socionomer ser på det kommande yrket och hur socialsekreterare ser på sin profession. Vår studie visar genomgående att socialsekreterarbetet är ett lågstatusyrke. Det är den bild media utmålar av socialtjänsten som arbetsområde och den ensidiga bild som allmänheten känner till. Vi hoppas med denna studie kunna öka medvetenheten om socialsekreteraryrket hos läsarna, det vill säga såväl hos socionomstudenter som arbetskollegor och allmänheten. Vi har fått en ökad inblick och förståelse, med hjälp av olika teorier, om profession och professionaliseringsprocesser, men vi har förstått att det inte går att skriva recept på en framgångsrik professionaliseringsstrategi eller på hur socialsekreterare som yrkeskår kan höja sin status. Vi vill däremot dela med oss av våra iakttagelser från vår studie och därigenom exemplifiera och belysa vissa basingredienser i sammanhanget. Detta genom att jämföra och försöka se likheter i studenternas och socialsekreterarnas resonemang. Det handlar om att kunskap bör möta okunskap, teori bör möta praktik, organisationen bör möta människan och sist men inte minst om att socialtjänsten bör möta socialsekreteraren i yrkesrollen och arbetet mot en ökad professionalisering.

#### ***Kunskap bör möta okunskap...***

Det framkom att den blivande studenten strävar efter att öka sin kunskap under utbildningen för att i sin tur kunna hjälpa människor i utsatta situationer. De tycker dock att utbildningen varit "flummig" och att det inte var höga krav på studenten. Det saknades en brygga mellan teori och praktik, utbildningen sågs mer teoretisk än yrkesförberedande. En del av kunskapen visade sig till viss del vara svår att uttrycka, många upplevde att de inte lärde sig någonting förutom ren teoretisk kunskap. Vi tycker oss kunna se att den "svåruttryckta kunskapen" handlar om en kunskap som studenten genom olika erfarenheter har lärt sig; ett ifrågasättande av det egna beteendet och ett kritiskt tänkande. Den kunskapen går inte på ett enkelt sätt att beskriva med ord. Det visade sig att även socialsekreterare hade svårigheter att beskriva exakt

vad deras arbete går ut på. Vi har förstått att socialt arbete är svårt att definiera, ämnet innehåller mycket "mjuk" kunskap så som förhållningssätt, samtalsteknik, att möta människor och att se helheter. Det framkom att samhället har en negativ bild av socionomyrket i allmänhet och socialtjänsten i synnerhet. Såväl socialsekreterare som studenter upplevde att de ständigt får försvara sin utbildning och förklara vad de arbetar med för omgivningen. Vi tycker oss kunna se att det handlar om okunskap hos samhället kring vad vårt arbete går ut på, vilket kanske inte är så svårt att förstå när vi själva har så svårt att beskriva vad vårt arbete faktiskt handlar om. Det här tycker vi är viktiga resonemang att samtala kring redan under utbildningens gång, vilket i sin tur kan vara ett led i att professionen stärks.

### ***... Teori bör möta praktik***

Yrkeskåren gav sken av att vara skicklig i individuell bemärkelse, vilket är bra, men i längden måste en profession visa upp goda resultat om samhällets förtroende ska bestå. Vad som är gott resultat i samhällets ögon kan variera över tiden. Socialsekreteraryrket ligger dock i bakvattnet, då den massmediala bilden som målas upp idag ständigt uttrycker en och samma negativa bild av yrkesutövandet. Status handlar bland annat om popularitet och då denna brister under lång tid tror vi att det är svårt att bevisa motsatsen. Detta trots att det produceras vetenskapliga studier utifrån beprövade erfarenheter. Det är dessutom svårt att visa på yrkesresultat och en koppling mellan metod och resultat i det sociala arbetet. Vi tycker oss kunna se en likhet i att det på samma sätt såsom det i arbetslivet brister vad det gäller yrkespraktik kopplat till forskning och resultat, brister i utbildningen vad gäller kopplingen mellan teori och praktik. Det förekommer i och för sig forskning i socialt arbete inom utbildningsvärlden men även där är bryggan och förankringen till verkligheten ytterst liten. Vi måste bli bättre på att "binda ihop" våra vetenskapliga resultat till arbetsfältet och bygga broar mellan utbildningen och verkligheten för att en långsiktig professionaliseringsprocess ska kunna ta fäste.

Såväl socialsekreterare som socionomstudenter var eniga i att professionell yrkesutövning i allmänhetens medvetande hänger samman med en gedigen utbildning och erfarenhet. En intressant aspekt som framkom var att studenterna och socialsekreterarna har sökt socionomutbildningen i syfte att arbeta med/hjälpa människor på olika sätt och av olika anledningar. Det är inte professionen med titeln "socionom", eller arbetsområdet socialt arbete, som studenterna söker sig till utan arbetsinnehållet. De har ingen direkt strävan efter att agera "experter" i sin yrkesutövning. Den "mjuka" kunskap som studenterna söker för att kunna hjälpa människor, måste komma genom erfarenhet. Vi anser att den formella grundutbildningen har ett ansvar att förena de teoretiska kunskaperna med de praktiska, vilket utbildningen kan bli bättre på. Professionellt kunnande, kompetens och skicklighet är sedan egenskaper som nås via erfarenhet i yrkespraktiken.

### ***... Organisationen bör möta människan***

Det visade sig att "flummigheten" även uttryckte sig i utbildningen som organisation; att lärarna var otydliga, studenterna var omotivade och att utbildningen bestod av korta kurser utan helhetsbild. Vidare ansågs utbildningen lätt, kraven låga och betygssystemet ogynnsamt. Professionalisering handlar till viss del om att bli professionell av något slag. Det är en speciell social och kulturell process som kan skilja sig åt mellan olika professioner. Socionomutbildningen kännetecknas av bredd snarare än djup, vilket vi anser kan leda till otydlighet och motverka professionalisering redan under grundutbildningen. Det framkom att snabba förändringar och skiftningar så som reformer och omorganisationer är kännetecknen så väl under utbildningens gång som i yrkeslivet. Vi anser att utbildningen på så sätt avspeglar sig i verkligheten, att det inom arbetsfältet socialt arbete finns en otydlighet vad gäller arbetets

organisering och inriktning på olika nivåer. Vi anser att utbildningsväsendet så väl som socialt arbete som arbetsområde, försöker vara ”i takt med tiden” vad gäller olika strömningar kring vad som fungerar och inte inom arbetsfältet och kunskapsområdet. I takt med att samhället förändras anpassas utbildningen och socialtjänsten som organisation till förändringarna. Därigenom betraktas kunskapsfältet som professionellt.

Att utbildningen och organisationen ger möjlighet till förändring och påverkan är tecken på en lärande organisation ur professionalitetssynpunkt, men en alltför hårt driven professionalisering är riskabelt för det sociala arbetet. Såväl socialsekreterare som socionomstudenter kunde se baksidan av att utbildningen och organisationen är snabbt föränderlig, då det skapar hinder i arbetet. Snabba och ibland ogenomtänkta förändringar medför en icke kontinuitet i arbetet, en oro kring hur arbetssituationen ser ut. Detta i sin tur medför ett sämre arbete och en ökad klientifiering, ett avstånd till klienterna. Socialsekreteraren måste ha respekt för den biståndssökande och de måste mötas som människor inte bara som roller. Vidare finns en risk att socialsekreteraren hindras från att kunna arbeta i enlighet med den föreställning de har om hur arbetet bör utföras. Att de styrs av kollektivets krav snarare än det egna tankesättet alternativt arbetsgruppens föreställning om hur arbetet bör utföras. I detta kommer naturligtvis den stora farhågan om utbrändhet in i bilden, något som var ett genomgående tema hos såväl socionomstudenter som verksamma socialsekreterare. Vi har förstått att det är viktigt ur professionaliseringsynpunkt att utbildningen och socialt arbete som arbetsområde är uppdaterade vad gäller forskning och förändringar i verksamheten. Men det är även viktigt, om än kanske viktigare, att organisationen inte glömmer bort den enskilda människan i detta. För oavsett hur professionell och förändringsbenägen organisationen är, går ingenting att genomföra utan de anställda.

### **... Socialtjänsten bör möta socialsekreteraren**

Socialsekreteraryrket innebär en yrkesutövning med högt risktagande och socialsekreterare kan dömas för tjänstefel. Det är ett brett och omfattande ”expertområde” som handlar om att behärska många ämnesområden och göra bedömningar på hög nivå. Samtidigt är statusen låg och yrket ses av både studenter och av socialsekreterare själva som en ”språngbräda” till andra mer specialiserade, mer professionella och statushöjande yrken. Det anser vi vara oroväckande för organisationen men förståeligt ur individsynpunkt. När arbetet upplevs för krävande för individen så söker denne sig till annat yrkesområde, i annat fall kan det leda till utbrändhet hos den enskilde. För att motverka utbrändhet och möjliggöra tillfredställd personal anser vi att organisationen måste ta till vara på kompetens inom den egna organisationen, möjliggöra specialisering, tydliggöra chefens roll, ge feedback och nyttja handledning så att arbetet blir meningsfullt för den enskilda socialsekreteraren. Därigenom tror vi att professionen kan stärkas. Professionalisering är nämligen ett uttryck för utveckling och upprätthållande av förmågor och speciella kompetenser även på individuell nivå.

### **... i yrkesrollen och arbetet mot en ökad professionalisering.**

Ökad professionalisering inom arbetsområdet socialt arbete i allmänhet och socialsekreteraryrket i synnerhet är ett stort och svårt arbetsprojekt. Vi har inte några färdiga lösningar eller recept som garanterar ett lyckat bakverk vad gäller en sådan professionaliseringsprocess. Vi har däremot försökt belysa olika ingredienser som kan vara av betydelse för tillvägagångssättet. Eftersom vi själva är socialsekreterare har det varit intressant och på många sätt givande att studera detta fenomen, då vi har reflekterat på vårt eget arbete. Vi känner igen intervjupersonernas resonemang i hur svårt det är att beskriva det sociala arbetets kärna. Vi har fått nya insikter som vi med vår studie vill dela med oss av

samtidigt som nya frågor har väckts. Förändras yrkesföreställningarna över tid? Hur mycket påverkar de egna ideala föreställningarna om det sociala arbetets funktion det dagliga arbetet? I vilken grad speglar de ideala föreställningarna om yrket de verksamma socialsekreterarnas tillfredsställelse i arbetet? Även om vår studie är specifik för de grupper som studerats och för den tidpunkt under vilken undersökningen genomfördes, tror vi att vårt resultat skulle kunna vara samstämmigt hos andra grupper och vid andra tidpunkter. En "fortsättning" som vi har diskuterat under studiens gång är att söka upp "våra" studerande efter ett antal år som yrkesverksamma och på liknade sätt undersöka om och hur deras föreställningar har förändrats. Vidare skulle det vara intressant att titta på om och hur föreställningarna förändras under utbildningens gång. Vi tycker även att det vore spännande att fördjupa studiet både teoretiskt och empiriskt av yrkesföreställningars relation till handlandet. Att "tvingas" att i praktisk yrkesverksamhet handla på det ena eller andra sättet kan antas utöva en stark press på de ideala föreställningarna, speciellt om dessa avviker från allmänt etablerade sådana och inte är fast förankrade hos individen.

# KÄLLFÖRTECKNING

---

## Litteratur

- Abbott, Andrew (1988): *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor*. The University of Chicago press, Chicago.
- Andersson, Sten (1982): *Positivism kontra hermeneutik*. Graphic System AB, Göteborg.
- Angelöw, Bosse och Jonsson, Thomas (1990): *Introduktion till socialpsykolog*. Studentlitteratur, Lund.
- Gilje, Nils och Grimen, Harald (1992): *Samhällsvetenskapernas förutsättningar*. Bokförlaget Daidalos AB, Göteborg.
- Holme, Idar Magne och Solvang, Bernt K (1998): *Forskningsmetodik*. Studentlitteratur, Lund.
- Kline, Peter Saunders Bernard (1995): *Tio steg mot en lärande organisation*. Skogs grafiska AB, Malmö.
- Kompetens (1993): *Nationalencyklopedin*, Bd 11, s. 219. Bra böcker AB, Höganäs.
- Kvale, Steinar (1997): *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Studentlitteratur, Lund.
- Merriam B Sharan (1994): *Fallstudien som forskningsmetod*. Studentlitteratur, Lund.
- Moren, Stefan (1996): *Att utvärdera socialt arbete*. Norstedts Juridik AB, Stockholm.
- Moxnes, Paul (1994): *Att lära och utvecklas i arbetsmiljön*. Natur och Kultur, Stockholm.
- Moxnes, Paul (1991): *Vardagens ångest hos individen, gruppen, organisationen*. Natur och kultur, Köping.
- Månson, Per (2003): *Moderna samhällsteorier, traditioner, riktningar, teoretiker*. Prisma, Stockholm.
- Patel, Runa och Davidsson Bo (2003): *Forskningsmetodikens grunder – att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Studentlitteratur, Lund.
- Profession (1994): *Nationalencyklopedin*, Bd 15, s. 291. Bra Böcker AB, Höganäs.
- Status (1995): *Nationalencyklopedin*, Bd 17, s. 216. Bra Böcker AB, Höganäs.
- Starrin, B och Svensson P-G (1994): *Kvalitativ metod och vetenskaplig teori*. Studentlitteratur, Lund.
- Svedberg Lars och Zaar Monica (1998): *Boken om pedagogerna*. Liber AB, Sverige.
- Svenning, Conny (1997): *Metodboken* Conny Svenning och Lorentz förlag.

## **Stencil**

HSFR etik (1990): *Forskningsetiska principer för humaniora och samhällsvetenskap.*

## **Rapporter/ avhandlingar**

Akademikerförbundet SSR:s etikråd (2001): *Yrkesetiska riktlinjer för socionomer,*

Akademikerförbundet SSR:s etikråd, Stockholm

Dellgran, Peter och Höjer Staffan. (2000): *Kunskapsbildning, akademisering och professionalisering i socialt arbete.* Kompendiet-Göteborg, Göteborg.

Högskoleverkets rapportserie (2000): *Utvärdering av socionomutbildningar,* Högskoleverket, 200:6 R.

Larsson, Patrik (1999): *Kvalitet, arbetstillfredställelse och effektivitet i hemtjänst för äldre.*

Högskolan i Karlstad, CTF- centrum för tjänsteforskning, Forskningsrapport 93:1, Karlstad.

Tydén, T, Josefsson C och Messing, J (2000): *Socialsekreterare och kunskapsutbildning*

Dalarnas Forskningsråd, Socialstyrelsen nr 2000-00-090, Stockholm.

## **Internetlänkar**

<http://www.soch.lu.se/utbplan.htm>

[http://hogtrycket.adm.luth.se/visa\\_debatt.asp?debattnr=1293](http://hogtrycket.adm.luth.se/visa_debatt.asp?debattnr=1293)



## BILAGA 1- Informationsbrev socionomstudenter

Hej,

Tack för att Du vill ställa upp på en intervju. Här kommer lite information...

Intervjun med Dig kommer att vara en del i en D- uppsats som jag skriver med en kurskamrat. Vi läser magisterexamen i socialt arbete. Vi har valt att skriva om socionomstudenters förväntningar på det kommande yrket och avser jämföra det med verksamma socialsekreterares syn på den egna yrkesrollen och yrket. Genom att Du deltar i vår studie hjälper Du oss att synliggöra Ditt perspektiv på den kommande yrkesrollen.

Jag kommer i intervjun att utgå från en frågemall med uppställda öppna frågor och den kommer att ge Dig utrymme att föra fram det som är viktigt för Dig. Intervjun kommer att handla om dina erfarenheter av utbildningen och dina förväntningar på den kommande yrkesrollen. Jag uppskattar att intervjun kommer att ta mellan 60- 90 minuter, beroende på hur mycket du har att berätta. Jag kommer att använda bandspelare under intervjun om Du inte har något emot det.

Intervjumaterialet kommer inte att användas till något annat än som underlag till vår forskning. Du kommer att vara anonym i vår undersökning, vilket innebär att ditt namn och andra personliga uppgifter kommer att fingeras eller utelämnas/döljas. Vidare kommer vi att förstöra bandupptagningen och intervjuskriften när uppsatsen blivit godkänd. En sammanfattning av intervjuerna kommer att presenteras i vår uppsats. Om Du vill skicka jag ett exemplar av uppsatsen när den är klar.

Vi ses!

Med vänliga hälsningar,

Lisa Edblom  
Tel: XXX-XXXXX

## BILAGA 2- Informationsbrev socialsekreterare

Hej,

Tack för att Du vill ställa upp på en intervju. Här kommer lite information...

Intervjun med Dig kommer att vara en del i en D- uppsats som jag skriver med en kurskamrat. Vi läser till magisterexamen i socialt arbete. Vi har valt att skriva om socionomstudenters förväntningar på det kommande yrket och avser jämföra det med verksamma socialsekreterares syn på den egna yrkesrollen och yrket. Genom att Du deltar i vår studie hjälper Du oss att synliggöra ditt perspektiv på din yrkesroll.

Jag kommer i intervjun att utgå från en frågemall med uppställda öppna frågor och den kommer att ge Dig utrymme att föra fram det som är viktigt för Dig. Intervjun kommer att handla om dina erfarenheter av socionomutbildningen och din syn på ditt arbete och din roll som socialsekreterare. Jag uppskattar att intervjun kommer att ta mellan 60- 90 minuter, beroende på hur mycket du har att berätta. Jag kommer att använda bandspelare under intervjun om Du inte har något emot det.

Intervjumaterialet kommer inte att användas till något annat än som underlag till vår forskning. Du kommer att vara anonym i vår undersökning, vilket innebär att ditt namn och andra personliga uppgifter kommer att fingeras eller utelämnas/ döljas. Vidare kommer vi att förstöra bandupptagningen och intervjukriften när uppsatsen blivit godkänd. En sammanfattning av intervjuerna kommer att presenteras i vår uppsats. Om Du vill skickar jag ett exemplar av uppsatsen när den är klar.

Vi ses!

Med vänliga hälsningar,

Lisa Edblom  
Tel: XXX-XXXXXX

## BILAGA 3- Intervjuguide socionomstudenter

*Syftet med studien är att beskriva socionomstudenters förväntningar på den kommande yrkesrollen samt att jämföra denna bild med verksamma socialsekreterares upplevelser av arbetssituationen och yrkesrollen. Detta för att öka socionomstudenters såväl som socialsekreterares medvetenhet om den egna professionen.*

### **Öppningsfrågor:**

1. Presentation: Tänkte att du skulle börja med att berätta lite kort om dig själv;
  - Hur gammal är du?
  - På vilken ort läser du?
  - Vilken termin?
  - Var gör du din praktik?
  - Hur trivs du på din praktik?

**Introduktionsfrågor** (introducera det ämne som ska beröras, reflektera över egna erfarenheter, börja fokusera påämnet, öppna frågor):

2. Varför valde du att läsa socionomutbildningen?
3. vad tycker du var utmärkande för utbildningen?
  - Hur bedrivs undervisningen
  - Vad kännetecknar lärar- respektive elevroller i utbildningen?
  - Vad har du fått lära dig (kunskapsinnehåll)?
  - Är det något speciellt synsätt som genomsyrar utbildningen? (Finns det några värderingar som kommer till uttryck i utbildningens innehåll och/ eller uppläggning)
  - Gör du något som student för att förändra utbildningen?
4. Behandlas socialarbetarens roll i samhället i utbildningen?
  - Hur? Vad sägs? Hur ser du på frågan?
5. Hur ser du på dig själv utifrån utbildningens påverkan? Hur har utbildningen påverkat dig?
6. Vilka fördelar tror du att socionomutbildningen kommer att medföra för dig i ditt kommande yrke?
  - Kommer den att medföra några nackdelar?

**Övergångsfrågor** (medverka till att man ser ämnet i större perspektiv, djupare in på erfarenheter av ämnet):

7. Hur tänker du kring att vissa socionomer når högre i karriären än andra?
  - Varför tror du att vissa blir utbrända?
8. Har du några funderingar på kommande yrke (vad ska du arbeta som, varför)?

- Hur ser du på din framtida yrkesfunktion (Hur ska du använda de kunskaper du tillägnat dig?)

**Nyckelfrågor** (mellan 2-5 i antal. Ställs när 1/3 – hälften av tiden gått):

9. Hur ser du på socialsekreterares yrkesstatus?
  - ... i jämförelse med andra yrkesgrupper i samhället?
  - Är det önskvärt med en förändring?
10. Har du någon bild av hur en skicklig socialsekreterare bör vara (vad är utmärkande)?
  - Hur ser du på socialsekreterare som yrkeskår? (några speciella kännetecken?)
11. Vad tror du att du skulle kunna möta för problem i en framtida roll som socialsekreterare?
  - Vilka problem tror du är de mest centrala? (finns det andra problem?)
  - Är något av problemen mer grundläggande än andra?
  - Vad är det som åstadkommer problemen?
  - Behandlas den här typen av svårigheter inom utbildningen?

**Avslutande frågor** (möjlighet att reflektera kring vad som sagts i diskussionen):

Ev. summering av det som framkommit...

**Slutfrågan** (redovisning av syftet med studien):

12. Är det något jag har missat eller något som du vill tillägga?

## BILAGA 4- Intervjuguide socialsekreterare

*Syftet med studien är att beskriva socionomstudenters förväntningar på den kommande yrkesrollen samt att jämföra denna bild med verksamma socialsekreterares upplevelser av arbetssituationen och yrkesrollen. Detta för att öka socionomstudenters såväl som socialsekreterares medvetenhet om den egna professionen.*

### **Öppningsfrågor:**

1. Presentation: Tänkte att du skulle börja med att berätta lite kort om dig själv;
  1. Hur gammal är du?
  2. Hur länge har du arbetat som socionom?
  3. Annan utbildning?
  4. Hur ser din socionombakgrund ut?
  5. Var arbetar du just nu?

**Introduktionsfrågor** (introducera det ämne som ska beröras, reflektera över egna erfarenheter, börja fokusera påämnet, öppna frågor):

2. Varför valde du att utbilda dig till socionom?
3. När du tänker tillbaka på utbildningen, vad får du för bild, vad var utmärkande för utbildningen?
4. Vilka fördelar har utbildningen haft för ditt arbete som socionom? Vad har varit positivt med utbildningen, negativt?
  - Hade socionomutbildningen förberett dig inför ditt första arbete som socionom (varför/ varför inte)?
5. Hur ser du på socialarbetarens roll i samhället? Hur tycker du att socialsekreterare framställs i media, vad tycker du om det?
  - Tog man upp dessa frågeställningar under utbildningen? Hur? Vad sades?
6. Hur ser du på dig själv utifrån utbildningens påverkan? Hur har utbildningen påverkat dig

**Övergångsfrågor** (medverka till att man ser ämnet i större perspektiv, djupare in på erfarenheter av ämnet):

7. Hur tänker du kring att vissa socionomer når högre i karriären än andra?
  - Hur ser du på utbrändhet hos socionomer?
  - Förekommer det utbrändhet på din arbetsplats? Vad tänker du kring det?
8. Hur ser du på socialsekreterares yrkesstatus?
  - ... i jämförelse med andra yrkesgrupper i samhället?
  - Är det önskvärt med en förändring? Hur kan socionomer höja sin yrkesstatus?

9. Hur ser du på socialsekreterares yrkesstatus?
- ... i jämförelse med andra yrkesgrupper i samhället?
  - Är det önskvärt med en förändring? Hur kan socionomer höja sin yrkesstatus?
10. Är det något speciellt synsätt som genomsyrar arbetet på just din arbetsplats? (Finns det några speciella värderingar/ teorier som kommer till uttryck i arbetets innehåll och/ eller upplägning?)

**Nyckelfrågor** (mellan 2-5 i antal. Ställs när 1/3 – hälften av tiden gått):

11. Varför valde du att arbeta som socialsekreterare?
- Vilka är dina arbetsuppgifter? Beskriv vad du gör i ditt arbete.
  - Hur ser du på socialsekreteraryrket som profession? (din föreställning, vad handlar yrket om)
  - Hur tror du att din bild av socionomyrket påverkar dina arbetsuppgifter?
12. Vad är utmärkande för en professionell socialsekreterare+
- Hur ser du på socialsekreterare som yrkeskår? (några speciella kännetecken?)
13. Hur trivs du i din roll som socialsekreterare ( varför/ varför inte)?
- Är du stolt över ditt yrke?
  - Hur ser du på din framtida yrkeskarriär?
14. Vad möter du för hinder i din roll som socialsekreterare?
- Vilka problem är de mest centrala? ( finns det andra problem?)
  - Är något av problemen mer grundläggande än andra?
  - Vad är det som åstadkommer problemen?
  - Uppmärksammas dessa hinder under utbildningen? Tar man upp dessa svårigheter/ hinder på din arbetsplats?

**Avslutande frågor** (möjlighet att reflektera kring vad som sagts i diskussionen):

Ev. summering av det som framkommit...

**Slutfrågan** (redovisning av syftet med studien):

15. Är det något jag har missat eller något som du vill tillägga?

LUNDS UNIVERSITET  
Socialhögskolan  
Magisterkurs SOA 205 F: D- uppsats  
Vårterminen 2004

# Förväntningar kontra upplevd verklighet

- en studie om socionomstudenters syn på utbildningen  
och yrkesrollen i jämförelse med socialsekreterares  
syn på detsamma-

Handledare:  
Gudrun Elvhage

Författare:  
Anneli Söderström  
Lisa Edblom

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>SAMMANFATTNING.....</b>	<b>1</b>
<b>1 INLEDNING.....</b>	<b>2</b>
1.1 PROBLEMBAKGRUND .....	2
1.2 BAKGRUND .....	3
1.3 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR.....	4
1.4 AVGRÄNSNING.....	4
1.5 DEFINITIONER OCH PRECISERING AV BEGREPP.....	4
<b>2 METOD.....</b>	<b>6</b>
2.1 VÅRT GEMENSAMMA ARBETE.....	6
2.2 VETENSKAPSTEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER.....	6
2.3 VAL AV METOD.....	7
2.4 URVAL OCH METODBESKRIVNING.....	7
2.4.1 Urval.....	8
2.4.2 Metodbeskrivning .....	8
2.5 METODOLOGISKA REFLEKTIONER.....	10
2.6 VALIDITET .....	11
2.6.1 Inre validitet .....	11
2.6.2 Yttre validitet/ generaliserbarhet.....	12
2.7 RELIABILITET .....	12
2.8 FORSKNINGSETISKA REFLEKTIONER.....	13
2.9 BEARBETNING OCH ANALYS.....	14
<b>3 PRESENTATION AV LITTERATUR.....</b>	<b>15</b>
3.1 LITTERATURENS ROLL I VÅR FORSKNING.....	15
3.2 VAL AV LITTERATUR OCH KÄLLKRITIK.....	15
3.3 TALCOT PARSON.....	16
3.4 ANDREW ABBOTT .....	17
3.5 PETER DELLGRAN OCH STAFFAN HÖJER.....	18
3.6 JOHN DEWEY .....	19
3.7 PAUL MOXNES.....	20
3.8 KLINE OCH SAUNDERS.....	22
3.9 STEFAN MORÉN .....	24
<b>4 EMPIRI.....</b>	<b>25</b>
4.1 SOCIONOMSTUDENTERNA .....	25
4.1.1 Föreställningar om socionomutbildningen.....	25
4.1.2 Socionomstudenten i utbildningen.....	26
4.1.3 Framtida yrkesföreställning .....	28
4.2 SOCIALSEKRETERARNA .....	31
4.2.1 Föreställningar och upplevelser av socionomutbildningen.....	31
4.2.2 Socialsekreteraren i organisationen .....	33
4.2.3 Framtida yrkesföreställning .....	35
<b>5 ANALYS OCH DISKUSSION.....</b>	<b>37</b>
5.1 EMPIRI MÖTER TEORI .....	37
5.1.1 Socionomstudenters / socialsekreterares syn på socionomutbildningen .....	37
5.1.2 Socionomstudenternas syn på kommande yrkesroll och socialsekreterarnas syn på den egna yrkesrollen .....	40
5.1.3 Socionomstudenters syn på socialsekreterare som profession och socialsekreterare syn på den egna professionen .....	42
5.1.4 Socialsekreterare syn på relationen mellan yrkesföreställningar och dagligt handlande .....	44
5.1.5 Socionomstudenters/ socialsekreterares syn på professionellt socialt arbete .....	44
<b>6 SLUTDISKUSSION.....</b>	<b>46</b>
6.1 AVSLUTANDE RESONEMANG.....	46
<b>KÄLLFÖRTECKNING.....</b>	<b>50</b>



**BILAGA 1-** Informationsbrev socionomstudenter

**BILAGA 2-** Informationsbrev socialsekreterare

**BILAGA 3-** Intervjuguide socionomstudenter

**BILAGA 4-** Intervjuguide socialsekreterare

## Förord

*”Vi visste inte att det var omöjligt, så vi klarade av det”*

*okänd*

Vi har under studien tagit ett steg i taget mot det slutgiltiga målet. Ibland har det känts lätt och andra gånger svårt, ganska ofta har vi haft roligt om inte åt varandra så åt det igenkännande empirimaterialet som intervjupersonerna givit oss - tack för era träffande kommentarer! Vi har försökt att balansera varandra i hopp och förtvivlan, ibland tagit ner varandra från skyhöga förväntningar och andra gånger hjälpt varandra upp ur förtvivlandets mörker. Vi tackar våra stöttande pojkvänner som guidat oss genom teknikens komplicerade värld och motverkat hungersnöd och arbetsnarkomani. Tack vare er har vi inte bara överlevt utan även skapat nytt liv...

Solna/Uppsala, Maj 2004

Anneli Söderström och Lisa Edblom

## Abstract

**Title:** Expectations versus expect reality

**Author:** Anneli Söderström and Lisa Edblom

**Purpose:** To compare the expectations of coming profession in social work with experienced social work. We wanted to compare the pictures between the students in school of social work studies with social workers. We also wanted to increase social workers as well as other readers' awareness of social work as a profession.

**Questions:** What characterizes the school of social work studies? How do students in school of social work studies view the coming role as a professional? How do students in school of social work studies view upon social workers as professionals? How do social workers view upon their own profession? How do social workers view upon the own role as a professional? How do social workers view upon the relation between the idea of the profession and the daily practice? How do the students in school of social work studies and social workers view upon professional social work?

**Method:** Qualitative study with qualitative interviews.

**Conclusion:** Social work is a low status profession. How to increase the status of social work is not easy. Important patterns are identified; knowledge has to meet unknowledge, theory has to meet practice, the organization has to meet the human being and last of all but not to forget the social services has to meet the social worker.

**Keywords:** Profession; professionals; status; social work; school of social work studies