

”Hav mod att göra bruk av ditt eget förstånd” – Kritiskt tänkande i det sociala arbetets vardag

Av Helena Lampic-Aaltonen och
Björn Söderström

Vt-09



Handledare: Gunilla Lindén

Abstract

Författare: Helena Lampic-Aaltonen och Björn Söderström

Titel: "Hav mod att göra bruk av ditt eget förstånd" – kritiskt tänkande i det sociala arbetets vardag

Handledare: Gunilla Lindén

Examinator: Katarina Jacobsson

Uppsatsens syfte var att skapa en förståelse för hur socionomer upplever *kritiskt tänkande* och vilket utrymme som finns för detta i *det sociala arbetets vardag*. Det är en kvalitativ studie baserad på semistrukturerade intervjuer med socionomer inom socialtjänsten som utreder barn och unga. Deras berättelser analyserades framför allt genom de begrepp Goffman beskriver i *Jaget och Maskerna*. Uppsatsen visar att ett *kritiskt tänkande* kräver stöd i form av tid för reflektion samt en arbetsplats som uppmuntrar till *kritiskt tänkande*. Om den roll som socionomen tar och den roll som arbetsplatsen uppmuntrar inte passar ihop riskerar detta att skapa en destruktiv miljö för socionomen. I vissa fall kan det gå så långt att socionomen känner sig tvingad att byta arbetsplats.

Nyckelord: kritiskt tänkande och socialt arbete, reflection-in-action och socialt arbete, *higher-order thinking skills*

Authors: Helena Lampic-Aaltonen and Björn Söderström

Title: "Have the courage to make use of your own mind" – critical thinking in everyday social work

Supervisor: Gunilla Lindén

Examiner: Katarina Jacobsson

The purpose of this essay was to investigate how social workers experience *critical thinking* and to analyze the boundaries that exist for critical thinking in *everyday social work*. This study was based upon interviews conducted with practicing social workers who are involved in child and youth issues. The interviews were then analyzed, primarily through the theories presented by Goffman in "*The Presentation of Self in Everyday Life*". The essay shows that effective *critical thinking* requires a workplace that supports not only its use, but also the investment of time required to reflect upon the specifics of the case. If there is a misalignment between the role that the social worker performs and the role that the workplace encourages, there is a risk that a destructive environment is created for the social worker which, in certain cases, will cause the social worker to change workplace.

Keyword: critical thinking and social work, reflection-in-action and social work
higher-order thinking skills

Innehållsförteckning

Förord.....	1
1. Inledning.....	2
1.1 Problemformulering.....	2
1.2 Perspektiv och avgränsning.....	3
1.3 Syfte.....	3
1.4 Frågeställningar.....	3
1.5 Begreppsdefinition.....	3
1.5.1 <i>Kritiskt tänkande</i>	4
1.5.2... <i>det sociala arbetets vardag</i>	4
1.6 Förförståelse.....	4
2. Metod.....	5
2.1 Metodval.....	5
2.2 Urval.....	6
2.3 Genomförande av intervjuerna.....	7
2.4 Bearbetning och analys av intervjuerna.....	7
2.5 Resultatens tillförlitlighet.....	8
2.6 Etiska överväganden.....	9
2.7 Litteratursökning.....	11
2.8 Vem som gjort vad.....	11
3. Bakgrund.....	12
3.1 Tänkannde, filosofi och högskolelagen.....	12
3.2 Socialhögskolan och högskolelagen.....	12
3.3 Kritisk reflektion och forskning.....	13
4. Tidigare forskning.....	14
4.1 Self-reflection in Reflective practice – a note of Caution.....	14

4.2	Socialsekreterare och kunskapsbildning	16
4.3	Tänk efter vad är det jag gör.....	17
4.4	Schön och The Reflective Practitioner.....	18
5.	Teoretisk referensram.....	19
5.1	Erving Goffman och Symbolisk interaktionism.....	19
5.2	Dramaturgiskt perspektiv.....	19
	5.2.1 <i>Roller och masker.....</i>	20
	5.2.2 <i>Cyniskt beteende.....</i>	20
	5.2.3 <i>Fasad, team, främre och bakre regioner.....</i>	20
5.3	Totala institutioner.....	21
6.	Empiri.....	23
6.1	Vad är kritiskt tänkande i det sociala arbetets vardag?.....	23
	6.1.1 <i>Att generalisera.....</i>	23
	6.1.2 <i>Många olika perspektiv.....</i>	24
	6.1.3 <i>Vilka positiva och negativa saker knyts till begreppet? ?.....</i>	24
	6.1.4 <i>Att inte fastna i att bara ifrågasätta.....</i>	25
	6.1.5 <i>Kritiskt tänkande – centralt för det sociala arbetets vardag.....</i>	25
6.2	Det kritiska tänkandets förändring.....	26
	6.2.1 <i>Skillnaden på teori och praktik.....</i>	27
	6.2.2 <i>Ny forskning och det sociala arbetets vardag.....</i>	27
	6.2.3 <i>Ett glapp mellan teori och praktik.....</i>	28
6.3	Vilken roll har en kritiskt tänkande socionom?.....	29
	6.3.1 <i>Att jobba förebyggande.....</i>	29
	6.3.2 <i>Byta roll.....</i>	30
	6.3.3 <i>Att få en negativ roll.....</i>	30
	6.3.4 <i>En roll som kräver stöd.....</i>	31
6.4	Hinder och möjligheter för kritiska tänkande.....	33
	6.4.1 <i>Stöd från organisationen.....</i>	33

6.4 .2 <i>Krav och resurser</i>	34
6.4.3 <i>Kritiskt tänkande även en organisationsfråga</i>	34
6.5 Sammanfattande analys.....	36
7. Slutdiskussion	38
7.1 <i>Kritiskt tänkande – nödvändigt men svårt</i>	38
7.2 <i>Good enough critical thinking?</i>	39
7.3 <i>Tidigare och framtida forskning</i>	39
7.4 <i>Det sociala arbetets drama</i>	40

Referenslista

Bilaga 1. Introduktionsbrev

Bilaga 2. Intervjuguiden

Förord

Vi förbehåller oss rätten att ställa naiva frågor och peka på dessa frågors inneboende kraft!

Vi vill här passa på att påtala att även om vi stundom ifrågasätter socialtjänsten och det arbete som där utförs vill vi inte svartmåla den på något sätt. Att arbeta som socionom inom socialtjänsten är en svår uppgift – pressad mellan höga krav på effektivitet per använd skattekrona och lika höga krav på att tillmötesgå, möta och värna varje familj och varje barn på deras egna villkor.

Dessa socionomer gör ett fantastiskt jobb och vi vill lyfta och undersöka detta område för deras, klienternas och inte minst vår egen skull. Kanske kommer vi själva axla deras omöjliga uppgift inom en inte alltför avlägsen framtid.

Vi vill tacka vår handledare Gunilla Lindén – tack för ditt tålamod och dina försök att fånga oss. Ett stort tack till samtliga intervjupersoner – ”Ingrid”, ”Felicia”, ”Lisa”, ”Tom”, ”Anna”, ”Tora”, ”Micke”, ”Jannike”, ”Mona” och ”Carina” – tack för ni tog Er tid i en pressad vardag – utan Er ingen uppsats! Vi vill även tacka Egil Drakfeldt för att du inspirerade oss för ämnet ”varför man gör som man gör” och Håkan Jönsson för inspiration och råd.

Vi vill även tacka våra familjer, utan Er inget liv: Sven, Ibb och Lowe samt Karen, Ikaros och Akira. Nu vill vi bara vara med er!

Helena och Björn

Lund, den 25 maj 2009

1. Inledning

1.1 Problemformulering

Vilket utrymme har det kritiska tänkandet inom socialtjänsten? Som en röd tråd genom hela vår utbildning lär vi oss att förhålla oss kritiska till bland annat teorier, vad som är ett socialt problem och vem och vilka som har rätt till hjälp.

Vi gjorde båda praktik på två olika utredningsenheter inom socialtjänsten. Under praktikperioden upplevde vi att det i och för sig fanns ett visst utrymme för reflektion, men vi började båda att fundera på vilket utrymme ett kritiskt tänkande faktiskt hade på våra respektive praktikplatser. Många som var nyanställda, men även de som arbetat en längre tid gav intryck av att *bara jobba på* och arbetsbelastningen var hög.

Vi diskuterade vad detta kunde bero på. Är det så att vår upplevelse endast kommer ur ett glapp mellan utbildningen å ena sidan och yrkets verklighet å andra sidan? Eller är det så att det faktiskt saknas ett kritiskt tänkande i det sociala arbetets vardag som innefattar reflektion och eftertanke på olika nivåer? Är det så och i så fall, vad beror det på?

Socialt arbete är ett område som i hög grad kräver en ständigt levande diskussion kring dess kärnämnen och värderingar. Socialt arbete kräver att frågor som ”för vem?” och ”varför?” ständigt ställs och besvaras.

Att vara socialarbetare innebär ett ansvar för vilken norm man stödjer och vems ärende man går. En socialarbetare måste alltid reflektera över rimligheten i sina handlingar (Svensson et al. 2008:20).

Med utgångspunkt i vår praktik och från Denvall och Vinnerljungs bok *Nytta och fördärv – Socialt arbete i kritisk belysning* (2006) som diskuterar hur det sociala arbetet präglas av en stor godtycklighet förvånades vi över det glapp som verkar finnas mellan forskning och tillämpning, utbildning och yrke, teori och praktik. Hur tänker och reflekterar de olika socionomer som arbetar inom socialtjänsten kring detta? Upplever de att detta är ett problem? Vill de utöka sin kunskap men saknar tid och resurser?

Allt detta fick oss att bli nyfikna på vad som händer med det kritiska tänkandet när socionomstudenten lämnar utbildningen bakom sig och börjar arbeta som utredande socionom.

1.2 Perspektivval och avgränsning

Vi ville undersöka vår forskningsfråga ur socionomernas eget perspektiv. Vi har kopplat detta till symbolisk interaktionism och Erving Goffmans olika dramaturgiska perspektiv.

Vi har avgränsat oss till socionomer som arbetar inom den kommunala socialtjänsten med utredning av barn och ungdomar i ålder 0 till 21 år. Vi besökte åtta olika kommuner i Skåne och intervjuade åtta kvinnor och två män.

1.3 Syftet

Syftet med uppsatsen är att undersöka hur den enskilde socionomen praktiskt i sin yrkesroll förhåller sig till ett kritiskt tänkande och vad som händer med det kritiska tänkandet i det sociala arbetets vardag, när teori blir praktik.

1.4 Frågeställningar

1. Hur ser den enskilde socionomen på kritiskt tänkande i det sociala arbetets vardag?
2. Hur upplever den enskilde socionomen att det kritiska tänkandet förändrats sedan utbildningen?
3. Vilken roll anser den enskilde socionomen att en kritiskt tänkande socionom intar i det sociala arbetets vardag?
4. Vad anser den enskilde socionomen påverkar det kritiska tänkandet i det sociala arbetets vardag?

1.5 Begreppsdefinition

Det går inte att exakt definiera vad *kritiskt tänkande i det sociala arbetets vardag* är men vi ska här göra ett försök att förklara vad vi menar när vi använder begreppet.

1.5.1 Kritiskt tänkande

Kritiskt tänkande i det sociala arbetets vardag handlar om att ifrågasätta sina egna och sin omgivnings grundläggande normer och värderingar, att ta avstånd från okritiskt tänkande och istället belöna ifrågasättande och oliktankande. Vi tror att många, kanske de allra flesta, skulle hålla med om att detta är något eftersträvansvärt och inte ens något som är särskilt uppseendeväckande. Särskilt som en socionoms arbete till stor del bygger på politiska beslut – politiska beslut som bygger på värderingar, somliga rationella och andra irrationella. Därför är det viktigt att ifrågasätta och tänka kritiskt, inte bara på individnivå utan på en samhällelig nivå.

1.5.2. ... det sociala arbetets vardag.

Vi använder uttrycket *det sociala arbetets vardag* som ett motsatspar till ”den sociala teorins vardag”. Vi gör alltså en distinktion mellan teori; socionomutbildningen och forskning kring socialt arbete å ena sidan, och praktik; det faktiska och praktiska sociala arbetet som utförs på till exempel socialtjänster, å andra sidan. Vi menar att det finns ett glapp mellan teori och praktik i socialt arbete.

1.6 Förförståelse

Vår ursprungliga tanke var att undersöka hur utredande socionomer tänkte kring placeringar med bakgrund av den forskning, eller avsaknad av forskning som finns kring placeringars effekter på barn och ungdomar. Vi valde istället att flytta fokus från placeringar och placeringars konsekvenser till att helt enkelt ställa öppna och allmänna frågor kring hur utredande socionomer tänker och reflekterar kring sitt arbete inom socialtjänsten.

Vi strävar efter att så tydligt och ärligt som möjligt klargöra för dig som läsare hur vi resonerat kring olika moment. Vi tror också att det faktum att vi är två som skriver den här uppsatsen kan motverka en alltför ensidig tolkning; dessutom har vi haft mycket gott stöd i detta från vår handledare. Om vi lyckas i vår uppgift lämnar vi åt dig som läsare att bedöma.

2. Metod

2.1 Metodval – kvalitativa semistrukturerade intervjuer

Ursprungligen tänkte vi använda oss av en kvantitativ metod av typen enkätundersökning. Detta då vi upplevde att ämnet berör förhållningssätt och var svårfångat. Tanken var att ett kvantitativt arbetssätt skulle underlätta konkretiserandet av ämnet genom att man gör faktiska mätningar.

Inom ramen för den kvantitativa metoden och arbetet med statistik finns det striktare regler för hur man behandlar empirin. Undersökningen kan visa på en så kallad statistisk signifikans där två arbetshypoteser ställs mot varandra och vi tydligt kan se vilken av dessa två som ska förkastas (Aspers 2007:31). Detta gör den kvantitativa metoden något mer konkret. Dessutom vill vi med vår undersökning säga något om *det sociala arbetets vardag* och inte bara beskriva hur vardagen ter sig för enskilda socionomer. I jämförelse med kvantitativa metoder är det ett utmärkande drag för kvalitativa metoder att gå på djupet och därmed är det svårt att dra generella slutsatser.

Samtidigt är den kvantitativa metoden förknippad med risker som exempelvis att inte nå ut till tillräckligt många, eller att inte få in tillräckligt många svar i tid och därmed ett alltför stort bortfall. Det finns även en fara med att felformulerade enkätfrågor hindrar eller i vilket fall försvårar en senare analys. Det finns lite tid att reparera de fel som kan uppstå i dessa led inom ramen för en C-uppsats. En fördel med en kvalitativ metod ur detta perspektiv är dess flexibilitet och möjligheten att gå tillbaka till intervjupersoner för att komplettera eller tydliggöra empirin (May 2001:152).

Vi valde ändå en kvalitativ metod och det främsta skälet till detta är att vi är ute efter en upplevelse och en förståelse för denna upplevelse, vilket på många sätt kan sägas vara kärnan i den kvalitativa arbetsmetoden (Aspers 2007:36; May 2001:26). Då vi bedömde att det inte fanns tid att göra en förstudie och eftersom vi befarade att ämnet var svårfångat trodde vi också att vi genom kvalitativa intervjuer skulle kunna ta oss förbi detta genom den direkta, personliga kontakten med varje intervjuperson, som denna metod gav oss möjlighet till.

Vi övervägde både den öppna och den strukturerade intervjun, men den semistrukturerade intervjun ansåg vi var bäst lämpad för att samla in vår empiri. Den semistrukturerade intervjun

underlättar genom sin uppbyggnad en senare kodning och analys, då intervjufrågorna kan konstrueras så att de relativt lätt kan sorteras in under undersökningens frågeställningar. Samtidigt är den tillräckligt flexibel för att tillåta ändringar i intervjumallen både under en enskild intervju och under undersökningens framskridande. Att ställa specificerade frågor ökar tillförlitligheten, det vill säga att vi får ett material som inbördes går att jämföra och som gör det möjligt att dra slutsatser samtidigt som vi är fria att stanna upp och fördjupa svaren samt ställa följdfrågor (May, 2001:150–151).

2.2 Urval

Vi valde att göra ett så kallat strategiskt urval (May 2001:121). Vi inriktade oss på gruppen utredande socionomer och för att ytterligare avgränsa urvalet kontaktade vi bara socionomer som utreder barn och ungdomar. Vi strävade även efter att intervjua två utredande socionomer på varje arbetsplats. Genom att intervjua flera personer per arbetsplats hoppades vi minimera risken för att, vad Kvale kallar *särskilda omständigheter* (Kvale 1997:89), skulle inverka på undersökningen.

Några av de saker som styrde vårt urval var arbetsbelastning – många utredande socionomer har helt enkelt inte tid att ställa upp på intervjuer eftersom det görs många intervjuer i liknande sammanhang och vi konkurrerar med andra studenter om tillgång till fältet. Vi styrdes även av egen tidsbrist, vi hade åtta veckor på oss att genomföra undersökningen. Därför sökte vi i första hand intervjupersoner i närheten av Lunds kommun. Så snart vi visste vad vi ville undersöka, kontaktade vi fältet för att boka in intervjuer. Vårt mål var att genomföra minst åtta och som mest tolv intervjuer.

Vi ringde runt till olika socialtjänster och presenterade oss och vårt undersökningsområde. Det faktiska antalet intervjuade blev tio socionomer spridda över ett flertal små och medelstora kommuner i Skåne län. Alla intervjuer utfördes på intervjupersonernas arbetsplats och i de flesta fall intervjuades två socionomer, en och en, per arbetsplats. Av de tio intervjupersonerna är åtta kvinnor och två män.

Vi har inte haft något bortfall och har använt oss av alla intervjuer vi utfört. Däremot, på grund av praktiska omständigheter, har en inbokad intervju avbokats. Vi har även tvingats tacka nej till några senkomna erbjudanden, då risken var att vi inte skulle hinna med att analysera materialet.

2.3 Genomförande av intervjuerna

Insamlandet av empirin gick till så att vi träffade våra intervjupersoner på deras arbetsplats och genomförde intervjun i ett avskilt rum. Vi var båda två närvarande vid varje intervjutillfälle. Detta för att vara med så långt det är möjligt i alla undersökningens moment och för att stödja varandra under intervjun. Vi alternerade mellan att ta rollen som huvudintervjuare och ställa alla frågor medan den andre hade koll på tiden, inspelningsutrustningen samt kontrollerade att vi fick svar på våra frågor. Repstad (1999:84-85) tar upp fördelarna med att vara två, men påpekar även att två personer kan få intervjupersonen att känna sig i minoritet.

Vi använde själva intervjuguiden som just en guide. Vi läste inte upp varje fråga på exakt samma sätt varje gång. Många gånger besvarade intervjupersonerna flera frågor i ett och samma svar och ibland ställde vi en fråga som vi redan tyckte besvarats och ibland gjorde vi inte det. Detta tillvägagångssätt kan tyckas vara godtyckligt, men som vi har skrivit ovan var detta en av de anledningarna till att vi valde just en semistrukturerad intervju – för oss utgjorde den en bra balans mellan stöd och frihet. Det var även viktigt för oss att inte vara helt bundna av ett strikt frågeformulär, utan att intervjun istället blev mer som ett samtal än en enkätundersökning och att vi på så sätt kunde följa intervjupersonens berättelse på ett naturligt sätt.

2.4 Bearbetning och analys av intervjuerna

Intervjuerna spelades in digitalt och överfördes senare till dator där de lyssnades igenom och skrevs ut ordagrant. Vi skrev ut fem vardera, vilka också var de intervjuer där vi varit huvudintervjuare. Vi jämförde kontinuerligt vårt sätt att skriva ut intervjuerna för att säkerställa att de inte blev alltför olika utan att stil och uttryck i de utskrivna intervjuerna var likartade.

När samtalen skrivits ut påbörjade vi bearbetningen av utskrifterna genom att koda dessa utifrån våra fyra frågeställningar. Detta arbete utfördes som Aspers skriver, relativt mekaniskt (Aspers 2007:171). För att skapa en samstämmighet kodade vi två intervjuutskrifter tillsammans, varpå vi

delade upp de fyra frågeställningarna mellan oss och kodade övriga intervjuutskrifter var för sig för att snabba upp arbetet (dock satt vi i samma rum och kontrollerade hela tiden tveksamma fall med varandra). Vi valde att arbeta med färgpennor för att det kändes som en enkel och lättfattlig metod – snarlik den Aspens (2007:173) benämner marginalmetoden, men inte lika omfattande.

Därefter klippte vi samman intervjuutskrifterna i fyra olika dokument, ett för varje frågeställning. Vi försökte hela tiden vara observanta på berättelsernas helhet och behålla sammanhanget i vilket något sades. Därefter gick vi igenom texterna flera gånger och allt eftersom skalade vi av mer och mer, tills vi skapat fyra koncentrerade dokument. Vi hade tidigare slagit fast ett första mål om cirka fyra sidor empiri per frågeställning, sammanlagt sexton sidor. Sakta framträdde så en djupare tolkning av vad intervjupersonerna tagit upp och diskuterat. Detta betraktade vi genom bland annat Goffmans olika begrepp som de är beskrivna i kapitel fem samt den tidigare forskningen som vi tar upp i kapitel fyra.

2.5 Resultatens tillförlitlighet

På många sätt står den kvalitativa metoden i ett motsatsförhållande till den kvantitativa när det kommer till resultatens tillförlitlighet. Med det menar vi, att på det sätt som vi har genomfört vår undersökning, har vi i en unik situation, genom en unik tolkning, skapat ett unikt, icke reproducerbart arbete. I princip allt i denna uppsats utgör vår tolkning, och då särskilt intervjuerna och den senare bearbetningen och analysen av dessa. Nedan kommer vi ta upp saker som vi upplever kan ha påverkat våra resultat.

För det första kanske det inte är möjligt att ställa frågan – ”tänker du kritiskt (tänkande)?” och få något annat svar än – ”ja, så klart”. Detta har vi ändå, om än indirekt, gjort. Vi problematiserade en hel del kring denna svårighet i inledningen av arbetet och gick så långt som att vi ifrågasatte om vi faktiskt kunde genomföra undersökningen överhuvudtaget. Vi hoppades kringgå denna problematik genom att ställa öppna frågor som väckte intervjupersonernas lust att berätta.

Det finns också en risk att intervjupersonernas svar är tillrättalagda utifrån ovan nämnda problem och även att en vetenskaplig intervju är en konstruerad situation. En ytterligare risk är att de socionomer som faktiskt tagit sig tid för att intervjuas tillhör dem som är genuint intresserade av

vårt forskningsområde, kritiskt tänkande. Detta, att intervjupersoner är särskilt intresserade eller samarbetsvilliga, är ett generellt problem med kvalitativa metoder (Repstad 1999:47).

Något som vi dock vet påverkade undersökningen är att vi började skriva ut intervjuer innan samtliga intervjuer var gjorda. Den som någon gång skrivit ut en intervju eller samtal ordagrant vet att det är en krävande uppgift och det är talande att vi båda två, var för sig, kom på oss med att hålla igen under efterföljande intervjuer för att inte tvingas skriva ut mer text än nödvändigt. Detta skedde när endast tre intervjuer återstod. Vi har inte kunnat se att dessa intervjuer skiljer sig från övriga utifrån denna problematik. Vi diskuterade om vi skulle följa Kvaales (1997:150) förslag och båda två skriva ut en hel eller delar av samma intervju för att kontrollera pålitligheten i våra utskrifter men valde att inte göra detta då vi ändå arbetade så pass nära varandra. Däremot har vi i efterhand funderat på om vi, i våra roller som nästan färdigutbildade socionomer som ställde kritiska frågor kring intervjupersonernas arbete, har kunnat påverka deras svar. Till exempel gjort dem osäkra eller bidragit till att göra dem än mer kritiska till socialtjänsten.

Under de första intervjuerna ändrade vi intervjuguiden något, för att lägga till en fråga (som dock ställts i samtliga intervjuer, om än inte på exakt det sätt som den ställdes under den första intervjun) och tydliggjorde en annan fråga som vi upplevde som krånglig. Detta berör intervjufråga 15 med följdfråga och fråga 14 med följdfråga.

2.6 Etiska överväganden – fyra krav

Den första övervägningen som måste göras är att väga undersökningens möjliga nytta mot den eventuella kränkning undersökningen riskerar att åsamka individer (Andersson & Swärd, 2008:237; Jacobsson et al. 2008:15). Nyckelordet är *eventuella* – då undersökningen ännu inte är utförd när detta övervägande görs måste följaktligen en gissning, eller riskanalys, göras. Självklart tror vi oss inte kränka eller göra någon människa illa när vi utför undersökningen, men är den nytta vi tror oss tillföra tillräckligt stor för att vi ens ska anse den vara värd risken att kränka någon överhuvudtaget?

Detta är en C-uppsats, ett utbildningsverktyg eller träningsredskap och den verkliga vetenskapliga nyttan som kommer ur denna är tveksam. Samtidigt är den grupp och de personer

vi undersökt professionella socionomer, vilka inte kan sägas tillhöra en särskilt utsatt grupp i motsats till exempelvis klient- och brukargrupper. Detta anser vi minimera risken för eventuella kränkningar. Därmed inte sagt att övriga etiska överväganden blir mindre viktiga eller kan tas lätt på. Det är fortfarande mycket viktigt att till exempel intervjufrågor inte uppfattas som kränkande. Vidare finns det en mängd andra etiska regler att beakta. Dessa berörs på lite olika sätt i olika framställningar men är relativt samstämmiga. Vi utgår här från de fyra krav som ställs i Socialhögskolans *Råd och anvisningar för uppsatsarbete*; öppenhetskravet, självbestämmandekravet, konfidentialitetskravet och autonomikravet (Jacobsson et al. 2008:16).

Före intervjuerna skickade vi ut ett informationsbrev (se bilaga 1) där vi kort beskrev oss själva, vårt undersökningsområde samt tog upp de olika etiska kraven vi arbetade utifrån. Dessutom tog vi i början av varje intervju upp dessa krav igen och förtydligade eller besvarade andra frågor som intervjupersonerna hade kring detta eller undersökningen i stort.

Vi anser att vi har tillgodosett alla fyra kraven i undersökningen genom att ta upp: att det var frivilligt att delta, att de när som helst under intervjun kunde avbryta utan förklaring. Vi tog även upp att vi skulle göra vårt bästa för att både anonymisera svaren och de kommuner där vi utfört intervjuerna samt att bandinspelningar och intervjuutskrifter enbart skulle användas av oss och vår handledare. Vi tog också upp att dessa skulle förstöras då arbetet blivit examinerat och godkänt. Vi berättade även att uppsatsen kommer att läggas ut på internet via Lunds Universitet.

Med det finns fortfarande saker vi kunde gjort bättre, ett exempel: vårt informationsbrev hade *fastnat* hos en chef vilket resulterade i att en intervjuperson överraskades av att vi var två intervjuare. Detta var olyckligt, även om vi genomförde intervjun utan några problem. För att undvika detta hade vi själva kunnat kontrollera att intervjupersonerna faktiskt hade mottagit och läst vårt brev före varje intervju istället för att utgå ifrån att det skulle skickas vidare.

Vad gäller anonymiseringen har vi ändrat intervjupersoners namn, kastat om både inbördes ordning som kön, men behållit korrekt antal män och kvinnor. I intervjuutskrifterna tog vi bort alla övriga referenser till kommun eller personnamn. Vi valde att referera till intervjupersonerna med fingerade namn då det gör det trevligare att läsa och lättare att ta till sig empirin.

2.7 Litteratursökning

I sökandet efter litteratur och tidigare forskning tog vi hjälp av en bibliotekarie från Beteendevetenskapliga biblioteket. Varken hon eller vi har i någon större utsträckning hittat specifik tidigare forskning inom vårt undersökningsområde. Samtidigt finns det väldigt mycket litteratur som ligger nära *kritiskt tänkande*. Dock rör det sig i första hand om filosofi och vetenskapsteori eller helt andra ämnesområden, till exempel pedagogik. Vi har valt att inte fördjupa oss i denna litteratur då vår undersökning behandlar *det sociala arbetets vardag*.

Den litteratur vi trots allt hittade och som rör vår forskningsfråga, är inte särskilt omfattande. Den artikel vi framför allt använt oss av, *Self-reflection in Reflective Practice: A Note of Caution* av Kam-Shing Yip (2006) har vi gett ett förhållandevis stort utrymme i vår redogörelse för tidigare forskning (se kapitel 4). Han är professor på ”Department of Applied Social Sciences, The Hong Kong Polytechnic University” (Yip 2006:777). Yips artikel tar upp många av de aspekter av det sociala arbetets vardag som våra intervjupersoner också berättar om vilket gör den mycket intressant.

2.8 Vem som gjort vad

Björn ansvarade för metod och skrev kapitel 2 begreppsdefinition samt abstract. Helena ansvarade för tidigare forskning där hon både sökte litteratur inom ramen för vårt ämne och skrev kapitel 3, bakgrund och kapitel 4, tidigare forskning samt huvuddelen av kapitlet 5, vår teoretiska referensram. Vidare var vi huvudintervjuare i fem intervjuer var samt skrev ut dessa fem intervjuer. Kodningen och bearbetningen (alltså processen att förvandla citatmassor till analyserbar text) av empirin delade vi också upp i ungefärliga hälfter. Analys och slutdiskussion har vi skrivit tillsammans.

3. Bakgrund

I det här kapitlet ger vi en kortare bakgrund till kritiskt tänkande. Vi gör en mycket kort historisk reflektion, visar på hur relevant begreppet är inom utbildningsväsendet samt i forskarvärlden för att peka på den bredd som begreppet kritiskt tänkande ingår i.

3.1 Tänkande, filosofi och högskolelagen

Den kritiska diskussionen kan sägas ha grundlagt den grekiska filosofin, ”Nya idéer presenterades och uppstod som resultat av en öppen och kritisk diskussion” (Stenbock-Hult, 2004:17). En tradition som senare utmynnat i den filosofi och vetenskap som påverkar oss idag.

Ett senare exempel är filosofen Immanuel Kant (1724-1804) som under 1700-talet utvecklade innebörden av kritiskt tänkande vilket kommit att kallas kritisk idealism (Stenbock-Hult 2004:56). Kant talar bland annat om att människan ska sträva efter att vara myndig och använda sin tankeförmåga. Det är även från Kant som vi har hämtat citatet till vår titel (Kant 1992:27 se Stenbock-Hult 2004:59).

Pedagogen Bettina Stenbock-Hult påpekar att ”Ordet ’kritisk’ är problematiskt, eftersom det har både negativa och positiva aspekter” (Stenbock-Hult 2004:13). Författaren menar att det inte bara handlar om ”negativ felsökning” utan att det även gäller att ”hitta element som kan användas till konstruktiva frågor och förslag”. Kritiskt tänkande är att ifrågasätta grundantaganden eller trosuppfattningar och pröva alternativ. Inom pedagogiken, i utbildningssammanhang, är kritiskt tänkande och kritisk reflektion ett vanligt förekommande begrepp och sedan början på 1980-talet tydligt influerat av Schöns (1991) *The Reflective Practitioner*, som vi presenterar närmare i kapitel fyra.

3.2 Socialhögskolan och högskolelagen

I högskolelagen och högskoleförordningen anges målen för den högre utbildningen i Sverige och där nämns i den åttonde paragrafen att ”Utbildning på grundnivå skall utveckla studenternas

- förmåga att göra självständiga och kritiska bedömningar,
- förmåga att självständigt urskilja, formulera och lösa problem” (Lag 2006:173).

Lagen ligger till grund för socionomutbildningen och citeras i utbildningsplanen för socionomprogrammet på Socialhögskolan i Lund. "För socionomexamen ska studenten dessutom ha tillägnat sig förmåga att reflektera över sin socionompraktik och den organisatoriska, sociala, historiska och professionella kontext i vilken den utövas" (Socialhögskolan 2007:5).

I inledningen till skriften *Råd och Anvisningar inför uppsatsarbete* berörs området och det slås fast att:

En grundförutsättning för professionell social yrkesverksamhet är det egna ansvaret beträffande kompetensutveckling, förändringsberedskap och vetenskaplighet. Utbildningen ska bidra till att utveckla din förmåga till självständig analys och granskning. (Jacobsson et al. 2008:4)

Det är alltså viktigt att som student lära sig att både göra självständiga och kritiska bedömningar, att självständigt hitta och lösa problem samt att ta ett eget ansvar för sin utveckling och *vara beredd att förändra sig*.

3.3 Kritisk reflektion och forskning

Det två grundelementen, tolkning och reflektion, kännetecknar den reflekterande forskningen som Mats Alvesson, professor vid Ekonomihögskolan i Lund och Kaj Sköldberg, professor i företagsekonomi vid Stockholms universitet har lämnat sitt bidrag till. Alvessons och Sköldbergs (1994) grundtankar är att data alltid är tolkade och konstruerade mot personliga referensramar. Med hjälp av reflektionen kan vi ta ett steg tillbaka från tolkningen och göra egna tolkningar, skapa egna perspektiv samt tänka kritiskt kring vår roll som uttolkare. Alvesson & Sköldberg (1994) skriver: "När man reflekterar söker man tänka kring premisser för sitt eget tänkande, observerande och språkanvändande. Reflektion är följaktligen svårt." (Alvesson & Sköldberg, 1994: 321)

Sammanfattningsvis har vi här velat visa på den bredd som ämnet *kritiskt tänkande* knyter an till. Det finns många områden och mycket litteratur som på olika sätt tar upp eller tangerar till kritiskt tänkande. Dock finns det inte så mycket skrivet om just *kritiskt tänkande i det sociala arbetets vardag*. Den forskning som mer angränsar till vår undersökning tar vi upp i nästa kapitel.

4. Tidigare forskning

I det här kapitlet kommer vi att presentera den litteratur och de rapporter som vi lyckats hitta inom ämnet *kritiskt tänkande i det sociala arbetets vardag*. Vi har valt det som vi tycker är relevant utifrån vår studies syfte och frågeställningar.

4.1 Self-reflection in Reflective practice – a note of Caution

Yip (2006:777) tar i sin artikel upp begreppet självreflektion och hävdar att det kan vara både positivt och negativt beroende på arbetsmiljön. Han tar även upp flera andra olika tänkare och typer av reflektion. Yip (2006) menar att självreflektion identifierar och förändrar personliga och samhälleliga normer som ligger till grund för den professionella praktiken:

Like peeling off the layers of an onion, reflection can go deeper and deeper, starting from being aware of one's performance, to critically assessing one's ideology and belief behind one's thinking and feeling in the action. [...] Critical reflection transforms practice by challenging existing social, political and cultural conditions. [...] It involves ethical and moral criticism and judgements (Yip 2006:778).

Yip (2006:781) hävdar vidare att det går att vara omedvetet kritiskt tänkande men för att fullt ut använda sig av ett kritiskt tänkande (som vi använder begreppet) krävs en medvetenhet om processen på flera nivåer. För det första: sin egen självreflektion, för det andra det omedelbara arbetet i det sociala arbetets vardag och för det tredje hur detta arbete påverkas av och interagerar med samhället i stort. Det är alltså viktigt att inte bara låta självreflektionen stanna vid sig själv utan att lyfta denna till den övergripande strukturen som socialtjänsten arbetar inom och hur denna påverkar arbetet.

Yip (2006:781) tar också upp hur socialarbetaren för en slags inre dialog med sig själv där både bra och dåliga erfarenheter försöker förstås och skapa nya perspektiv eller nya sätt att arbeta. Han beskriver hur en socialarbetare gradvis lär sig hur hon ska hantera tvetydiga situationer och hur hon gradvis lär sig att lära, analysera och utveckla sig själv och sina förmågor i praktiken (Yip 2006:783). Enligt Yip är denna självreflektion ett i högsta grad personligt projekt som måste konstrueras av varje individ (Yip, 2006:782).

Det mest spännande, ur vår synvinkel, som Yip (2006) skriver om är att självreflektion under rätt förhållanden styrker och utvecklar socialarbetaren i hennes praktik. Det som krävs för detta är en god arbetsmiljö, där socialarbetaren är beredd att reflektera över sig själv, där hon får stöd i detta från sina kollegor och sin chef och där det också finns utrymme och tid för henne att göra detta (2006:781).

Den andra sidan av detta är hur självreflektion under otillräckliga eller direkt dåliga förhållanden istället kan bli en destruktiv process, där socialarbetaren undergräver sig själv genom att fokusera på sina svagheter, brister och där dåliga erfarenheter kan vändas mot henne. Dessa förhållanden står i ett motsatts till de goda med exempelvis en mycket petig chef, en dålig stämning i arbetsgruppen, osäkra framtidsutsikter och hög ärendebelastning. Under sådana förhållanden kan självreflektion tvärtom vara en belastning istället för en tillgång (Yip, 2006:783-784).

Förhållandenas inverkan gäller inte heller enbart arbetssituationen, utan för att tänka kritiskt och självreflekterande måste en socialarbetares hela livssituation fungera. Yip (2006) fortsätter vidare med att ta upp några exempel på hur tidigare framgångsrika socialarbetare på olika sätt och av olika anledningar går ned sig i en ond spiral av självreflektion, där det för vissa går så långt att de känner sig tvingade att säga upp sig (2006:784-787). Yip (2006:778) tar även upp två begrepp som han kallar "high ground" respektive "lowland" där high ground står för ett teoretiskt rationellt förhållningssätt gentemot klienter medan lowland innebär att socialarbetaren mer distanslöst går in i klientens känslor.

Yip (2006) skriver om självreflektion och inte *kritiskt tänkande* men det han beskriver ligger mycket nära vårt undersökningsområde med ett undantag. Yips (2006) huvudfokus är individnivån; artikeln fokuserar framför allt på socialarbetaren själv och dennes välbefinnande medan vi även vill betona nivån mellan individ och samhälle. Artikeln visar på allvaret och tyngden i den problematik som kan förknippas med begreppet *kritiskt tänkande i det sociala arbetets vardag*.

4.2 Socialsekreterare och kunskapsbildning

I Socialstyrelsens rapport Socialsekreterare och kunskapsbildning (Tydén et al, 2000) hittar vi en del som tangerar vårt område. Rapporten behandlar hur nyutexaminerade och erfarna socialarbetare söker ny kunskap för att utvecklas i sin yrkesroll och med hjälp av bland annat reflektion, handledning och hjälp av andra att ”få syn på sig själva” (Tydén et al, 2000:7). De använder sig i huvudsak av tre källor; egen livserfarenhet, klienter samt den egna arbetsgruppen.

De socialsekreterare som är nyutexaminerade eller har kortare arbetslivserfarenhet söker efter riktlinjer och rutiner för att kunna göra vardagen mer lätthanterlig. De socialsekreterare som har mer erfarenhet använder informationen för att kunna reflektera över sitt eget yrkesutövande. De som är nya motiveras av erfarna och båda kategorier förenas i viljan att öka sin kunskap för klienternas skull, samt en oro för att handlägga fel. Däremot skiljer de sig i två andra fall. De nyutexaminerade socionomerna vill vinna förtroende och accepteras av sina kollegor i sin yrkesroll av andra kollegor medan de erfarna motiveras av önskan om personlig utveckling samt att stå upp för sin kunskap när socialarbetare angrips i exempelvis media (Tydén et al, 2000: 37).

Socialsekreterarna måste ha en viss erfarenhet för att ställa rätt frågor och kunna söka den information de behöver, då vi lever i ett informationssamhälle som gör att vi måste sova i ett kunskapsinnehåll som är i ständig förändring. Slutsatsen är att det krävs kompetens för att söka rätt på och införa ny kunskap, ifrågasätta verksamheten samt finna radikala lösningar (Tydén et al, 2000:51)

Tydén et al (2000) menar att socialtjänsten kan spela en viktig roll för att utveckla socialsekreterarnas kunskapsbildning. De pekar även på vikten att speciellt värna nyutexaminerade och betrakta dem som färdigutbildade, för det är de inte. De tar även upp att erfarna socialarbetare som byter verksamhetsområde även bör betraktas som oerfarna i viss utsträckning. Studien pekar på vikten av att arbetsledningen ansvarar för arbetsgruppens vidareutbildning och att det finns utrymme för reflektion och kreativitet inom organisationen.

4.3 Tänk efter vad är det vi gör

”Tänka efter vad är det vi gör” är en C-uppsats från Kalmar Högskolas socionomprogram (Nilsson och Karlsson 2008). Den tar upp ett kritiskt reflekterande förhållningssätt och är en kvalitativ studie om socialarbetare med minst fem års yrkeserfarenhet och om de använder sig av ett kritiskt reflekterande förhållningssätt i sitt yrke och hur det i så fall ser ut. De har intervjuat sex stycken socialarbetare, på två olika verksamheter, i samma organisation inom socialtjänsten och gör en jämförelse mellan dessa. Nilsson och Karlsson (2008) menar att de som arbetat en längre tid har ett kritiskt förhållningssätt på ett omedvetet sätt. Vidare menar de att det sociala arbetet är komplext och därför är handledning viktig.

Författarna skriver att ordet kritiskt är negativt värdeladdat medan reflektion är mer positivt. De tar även upp att socialarbetarna uttryckte att organisationen som helhet var öppen för dialog, men att det trots allt var ledningen som hade mandat till att ta de slutgiltiga besluten både när det gäller både formella riktlinjer och kompetensutveckling. Avslutningsvis tar de upp att de saknar litteratur och forskningen som behandlar negativa konsekvenser av förhållningssättet.

4.4 Schön och the Reflective Practitioner

I *the Reflective Practitioner* undersöker Schön (1991) hur fem olika professioner löser problem och möter utmaningarna i sina arbeten. Han använder sig av begreppet reflection-in-action som bygger på att tänkandet ofta är knutet till situationer och sker på samma gång som man gör något. Schön (1991) menar att professionella praktiker blir mindre beroende av de metoder och formalia som de lärde sig ut under utbildningstiden och allt mer litar på en sorts improvisation som de lär sig i praktiken, ett tänkande som både innefattar och föregår handlandet.

Schön (1991) polemiserar mot ett tidigare synsätt, en så kallad teknisk rationalitet, som innebär att händelser och förändringar kan beskrivas som system som beter sig på ett förutsägbart sätt och som ser praktikern som en expert vilken tillämpar teorier och regler. Han menar istället att reflexivt handlande utgår från att situationer är föränderliga, osäkra, unika eller konfliktfyllda.

Om man i sitt yrkesliv använder sig av begreppet *reflection-in-action* så leder detta till ett ifrågasättande där individens reflektion ifrågasätter teorier som de baserar sitt arbete på samt organisationen.

A practitioner who reflects-in-action tends to question the definition of his task, the theories-in-action that he brings to it, and the measures of performance by which he is controlled. And as he questions these things, he also questions elements of the organizational knowledge structure in which his functions are embedded (Schön, 1991:337).

Schön (1991:278) problematiserar vidare kring begreppet och påpekar det motsägelsefulla i termen *in-action* (reflekterande mitt i praktiken) i motsats till *on-action* (reflekterande före eller efter praktiken). Han skriver att det visserligen finns tillfällen när det är direkt olämpligt med *reflection-in-action* men att det stämmer in på långt ifrån alla situationer. Som exempel nämner han läkaren eller advokaten som under loppet av veckor, månader eller år upplever perioder av både intensivt arbete men också lugnare perioder som ger utrymme för reflektion.

Schön (1991:279) menar att det går att reflektera mitt i praktiken så länge denna reflektion utförs med omdöme när det passar. Här nämner han som exempel tennisspelaren som lär sig att planera nästa slag och därigenom förbättrar sitt spel.

His game is the better for this momentary hesitation, so long as he gauges the time available for reflection correctly and integrates his reflection into the smooth flow of action (Schön 1991:279).

5. Teoretisk referensram

I det här kapitlet presenteras teoretiska referensram. Vi har valt att använda oss av symbolisk interaktionism och Erving Goffmans dramaturgiska perspektiv kring de olika roller vi spelar i livet och hur socialt samspel går att likna vid en teaterscen. Goffman har skrivit en mängd arbeten och vi har valt att använda oss av flera olika begrepp som har följt som en röd tråd genom hela vår utbildning. Vi har läst alla originaltexter men har även använt oss av Giddens (2003), Svedberg, (2003) och Månsson (2002) som komplement. Begreppen som vi valt att ta upp ska inte ses som en presentation av Goffman utan utgör en verktygslåda för analysen i kapitel sju.

5.1 Erving Goffman och symbolisk interaktionism

Goffman (1922-1982) var amerikansk professor i antropologi och sociologi. Under 1960- och 70-talen fick han stor betydelse för sociologin då han använde sig av ett dramaturgiskt perspektiv i studier av vardagslivet.

Symbolisk interaktionism är ett teoretiskt synsätt som kan ge kunskap om vad vardagligt samspel mellan olika individer går ut på och innebär. Synsättet fokuserar bland annat på mening och språk (Giddens, 2003:33–34) . Den symboliska interaktionismen inriktar sig på detaljer i samspelet mellan människor och hur samspelet ansikte mot ansikte sker i vardagen.

5.2 Dramaturgiskt perspektiv

Centralt i det dramaturgiska perspektivet är att se vardagliga sociala samspel som framträdanden på livets teaterscen. Det framträdandet som spelas upp kan kallas för roll eller rutin (Goffman, 2000:23). Rollen vi spelar styrs av den roll vi innehar vid en viss tidpunkt och det intryck vi vill göra på vår publik. När vi presenterar oss själva och vårt agerande inför andra människor försöker vi kontrollera och styra den information vi överför, *tron på rollen* och den mån vi lyckats övertyga publiken poängteras (Goffman, 2000:25). I den här processen presenterar vi oss det vill säga bygger upp och befäster vårt ”jag” och identitet (Goffman, 2000;23; Svedberg, 2003:160). På så vis definieras situationen av samspelet och dramat fortsätter (ibid.).

5.2.1. Roller och masker

Inom socialt arbete kan man ha olika roller och detta gör att vi anser perspektivet användbart. Du kan vara hjälpare, tjänsteman med myndighetsutövning, en person som ger råd och stöd eller en blandning av några eller alla rollerna. Intressant är även din roll i gruppen. I vårt samhälle tittar vi ofta på rollen och en persons *jag* som om det vore samma sak och menar att det är bilden av något som vi vill eller försöker vara. Goffman (2000) menar att detta ger en dålig analys av jagframställningen och säger att "en kropp är bara den hängare som en i själva verket kollektivprodukt kommer att fästas upp på för en tid" (Goffman, 2000 s. 219; Svensson et al. 2008:58). Hur jaget skapas beror således inte bara på en själv. "Vi kommer till världen som individer, förvärvar en karaktär och blir personer" (Goffman, 2000:27).

5.2.2. Cyniskt beteende

Cyniskt beteende förklarar Goffman så här:

När individen inte tror på sitt eget agerande och inte har något djupare intresse för sina åhörarens uppfattningar kan vi beteckna honom som 'cynisk' och reservera beteckningen 'uppriktig' för individer som tror på det intryck som skapas av deras framträdande eller agerande (Goffman, 2000:25).

En cynisk person kan lura sin publik inför tron på vad som är bäst för just den individen eller bäst för samhällets synvinkel. I rollen som socialarbetare medföljer en känsla av vikten att verka och agera trovärdigt och för en god sak. Om möjligheterna att utföra sitt arbete inskränks finns det en uppenbar risk att han eller hon börjar agera cyniskt. Att inte förlora ansiktet kan kopplas till självkänslan. I vardagligt liv ägnas ganska stor möda till detta för att undvika skamkänslor. Det som vi ofta benämner som takt och ton eller artighet går ut på att inte låtsas om dessa beteenden (Giddens, 2003; 92). Hur väl vi spelar rollen och med vilken skicklighet kan genom exempelvis väl utförd diplomati hindra att krig bryter ut eller hindra konflikter mellan personer med hjälp av en medlare (Giddens, 2003:92).

5.2.3 Fasad, team, främre och bakre region

De roller som framträder oftast och regelbundet kan bli en *fasad* och innefattar uppsättningar av standardroller. *Fasader* kan vara individuella eller uppkomma genom teamarbete. Ett *team* är en gruppering, en samling individer som måste prestera ett intimt samarbete för att kunna bevara en

given projicerad definition av situationen. En målsättning för teamet är att upprätthålla definitionen av situationen och hålla på ramarna. Om detta inte fungerar kan det skapas något han benämner som *destruktiv information*, sådan information som kan väcka misstroende eller splittra teamet (Goffman, 2000:126). Goffman talar även om *dramaturgisk lojalitet*. Med detta menas att de som ingår i teamet inte ska förråda teamets hemligheter mellan de olika ”framträdandena”.

En stor del av det sociala samspelet kan delas upp i bakre (back stage) och främre regioner (front stage). Ett team kan ha en *bakre region* där man pratar mera öppet kring saker som inte kan tas upp i den främre regionen. Ett exempel på detta kan vara att medarbetare pratar mer öppet i fikarummet när chefen inte är närvarande och mera tillbakahållet på personalkonferenser, då chefen deltar och man befinner sig i den främre regionen. I den bakre regionen iklär de sig rekvisita och förbereder sig inför samspel på ett mera formellt sätt. Den bakre regionen tillåter att man är sig själv och även gör sådant som inte är accepterat i offentliga sammanhang, som att peta sig i näsan, ha utbrott eller säga smaklösa kommentarer. I kulisserna kan man vara mer avspänd, ventilerar känslor och bete sig på ett sätt som inte är accepterat i den främre regionen på scenen.

En *främre region* kan utgöras av sociala situationer eller möten där individerna agerar i formella eller stiliserade roller då de befinner sig på scenen (Giddens, 2003:101). Inramningen utgör först och främst av den sceniska rekvisita som omgivningen ger i form av exempelvis möbler. Inramningen är platsburen och de som vill använda sig av denna måste invänta rätt plats och avsluta då platsen lämnats (Goffman, 2000:29). Det krävs ofta ett samarbete för att skapa och bevara agerandet i de främre regionerna. Ett exempel på detta är att det kan skrikas och gormas i ett restaurangkök men det är lugnt och städat ute i matsalen.

5.3 Totala institutioner

Goffman gjorde på 60-talet studier av behandlingsinstitutioner; fängelser, mentalsjukhus, kloster och militärförläggningar och beskrev sedan dessa i termen *totala institutioner* (Goffman, 1968 se Giddens, 2003:304-305). Goffman använde sig av begreppet för att förklara och uppmärksamma samspelet mellan olika faktorer i exempelvis ett fängelse. Goffman menar att en ny jag-uppfattning formas under exempelvis en fängelsevistelse och ingår i institutionen, men om vi

tittar närmare så kan vi se en annan bild där individen värjer sig för institutionens grepp i sökandet efter eget utrymme (ibid.).

I *mortifikationsprocessen* tar individen död på delar av sig själv för att socialiseras in och underordna sig behandlingsinstitutionens regler, en snabb och effektiv process. Individen avprogrammeras för att bli ett lydigt objekt (Månsson, 2002). Vissa delar av personligheten förträngs medan andra förstärks i syfte att anpassa sig till rollen och syftet är att göra individen samarbetsvillig från början.

Människor grupperar sig ständigt och agerar i relation till gruppen. Därför kan också en teaterföreställning uppkomma, då man hela tiden är beroende av andra runt omkring och hur de hanterar situationen eller låter bli att göra det. Det centrala i totala institutionerna är att bevara specialisternas uppfattning om sig själva; personerna som omger dem är inblandade i ett enormt vidmakthållande mönster (Goffman, 2005:258).

I strikt mening är totala institutioner inte något man kan lämna, utan en plats där man tillbringar större delen av sitt liv. Därför kan socialtjänsten inte i egentlig mening definieras som en total institution. Vi har ändå gjort ett försök att vidga begreppet då vi upplever att det finns likheter när en organisationskultur kräver att individen anpassar sig och göra avkall på sin personlighet. Att lämna en total institution kan då kräva en rymning.

Symbolisk interaktionism ser hela samhället som ett system som ständigt förändras utan varaktig struktur. Kritiken mot synsättet är att det kan tendera att bli allt för småskaligt och fokusera i för hög utsträckning på detaljer och därmed bortser från den inverkan som strukturella faktorer som exempelvis makt har på människors handlingsutrymme (Giddens, 2003:33–34).

6. Resultat och analys

6.1 Vad är kritiskt tänkande i det sociala arbetets vardag?

Vi ville i först hand ta reda på vad ett kritiskt tänkande innebar för dem vi intervjuade. I princip talade samtliga av våra tio intervjupersoner om att det var viktigt att ha ett kritiskt tänkande. Flera av intervjupersonerna kopplade begreppet till något som finns med som en självklar del i arbetet som utredande socialsekreterare och inget som de dagligdags tänker på. Andra säger att det är en förutsättning för att kunna göra ett bra arbete. Flera säger att genom ett kritiskt tänkande kan man hjälpa klienter att få en annan bild av sig själv.

Anna: /... / jag tänker inte så mycket på det med kritiskt tänkande för på något vis så tror jag att vi har det rätt så omedvetet. Alltså det är lite så jag känner att när vi har ett ärende och vi arbetar med ett ärende så tittar vi kritiskt utifrån olika synvinklar men – men det är på nåt vis omedvetet man gör det. Att jag använder mig av det men jag tänker inte på att jag använder det.

Ingrid: Det är en nödvändighet för mitt arbete, därför att vi har den makt vi har... Så att det är inte bara ett bidrag utan en fullständig nödvändighet. Och sen hur mycket man hinner, av det här med att också försöka få syn på samhället utanför och inhämta... För det vi behöver är ju jättemycket kunskap... Det är att försöka göra så gott man kan och där är man ju aldrig riktigt nöjd.

6.1.1 Att inte generalisera

Att tänka nytt och annorlunda i alla nya ärenden är det flera som tar upp som exempel på kritiskt tänkande i det sociala arbetets vardag. Det kan vara att ärendena liknar varandra fast det är två olika eller att det är ett barn eller ungdom som varit aktuell tidigare. Flera har nämnt att det är viktigt att ta hjälp av handledningen som ett stöd för det kritiska tänkandet.

Carina: /... /att inte hamna i någon slags slentrian, att inte tänka det här ärendet är likadant som det där jag hade förra året... just den faran att göra samma känner jag att jag är ganska medveten om och använder handledningen till och säger att nu vill jag lasta ifrån mig det här gamla ärendet för nu, nu börjar jag tänka för mycket på det, det här liknar för mycket. Försöka och fokusera på det jag har framför mig istället.

Micke: Att inte ta någonting för givet att schablonisera någonting – eller generalisera... När man tänker under arbetet, då kommer ju liksom familjer, de har ju varit här i massor med år och gått och fått hjälp på olika sätt – det kan ju ha hänt någonting viktigt i den här familjen, att ta ett annat grepp att tänka kritiskt kan ju ha att man ser nya grepp och nya lösningar att se på den här familjen. Det kan jag tycka är kritiskt.

De som har en lång arbetslivserfarenhet säger att man i utredningsarbetet även måste vara kritisk till krisen som de människor de möter många gånger är mitt inne i. Det är viktigt att ställa frågor och utreda hur det har sett ut tidigare för att se om de alltid har haft det här problemet, försöka ringa in när det uppstod och titta på vad som faktiskt har fungerat tidigare.

Tom: /.../vara liksom kritisk till krisen – jo, men det fungerade i lågstadiet, det fungerade på dagis, det fungerade i mellanstadiet och hon har ridit och hon har ditten och hon har datten och så har nånting hänt. Vi utredde en flicka, [och kom fram till att] hon hade blivit våldtagen ju, sen så bara slutade hon fungera /.../

Några tar även upp att det behövs *input* utifrån. Carina tar upp att hon haft mycket hjälp av att i perioder vara handledare åt kandidater från socionomutbildningen för att stimuleras i sitt kritiska tänkande.

6.1.2 Många olika perspektiv

Inom ramen för vad det kritiska tänkandet innebar för de socionomer vi intervjuat, satte många likhetstecken mellan kritiskt tänkande och att vrida och vända på saker eller att se saker ur flera perspektiv samt att ibland byta perspektiv. Flera nämnde att de exempelvis kan använda sig av maktperspektiv eller genusteori som att byta ut klientens kön. Andra berättade att de använde sig av feministiska teorier eller försökte bryta kulturella normer och mönster. Flera svarade att det gäller att inte köpa saker rakt av och bytte ut kritiskt tänkande mot ifrågasättande.

Ingrid: Ett enkelt sätt (skratt) jag bara tar ett exempel nu, för en vardagsplan för ett kritiskt tänkande, det är till exempel om vi, om jag jobbar med en tjej och jag inte vet vad jag ska göra /.../ alltså ett enkelt sätt är att byta kön, bara för att se, hade jag tänkt likadant om det hade varit en kille?

6.1.3 Vilka positiva eller negativa saker knyts till begreppet?

En negativ faktor som togs upp var att det är svårt att ha ett kritiskt tänkande, både att få syn på sig själv i situationen och att inte döma på förhand. Vissa nämnde att för dem var kritiskt tänkande inte samma sak som att vara gnällig. Andra menade att de på tidigare arbetsplatser fått ikläda sig rollen som *den kritiska* på ett negativt sätt. Några av intervjupersonerna berättade dessutom att de tidigare slutat eller att de sagt upp sig och någon skulle sluta inom kort. Att

kritiskt tänkande var grunden för dialog och förändring till något positivt var det också många som nämnde.

Felicia: /.../ jag tycker faktiskt att det är positivt att ha kritiskt tänkande, det är positivt och det är positivt att ifrågasätta och vara kritisk både mot sig själv och mot ja – omgivningen – så att säga för att det är ju... Att ha ett kritiskt tänkande det innebär att man faktiskt vill förändra saker till det bättre.

6.1.4 Att inte fastna i att bara ifrågasätta

Tre av de socialsekreterare som vi intervjuade tog även upp att man kan fastna i att vara den som ifrågasätter och att det då bli något som blir negativt för en själv. Men flera menade även att det för dem inte var samma sak som att vara gnällig, utan något positivt.

Jannike: ... att du ska ifrågasätta allting... så till slut då kommer du ingenstans för då sitter du och ifrågasätter hela tiden... någonstans måste du lägga ribban på vad är kritiskt tänkande och vad är liksom... vad kan vi acceptera, vad köper vi liksom ... jag tycker att det är en väldigt viktig diskussion. Å... och att man tänker att vi har den för sällan i vårt dagliga arbete... jag ser en fara i att man inte får... De olika delarna utan att man får en bild, eller ett spår.

6.1.5 Kritiskt tänkande – centralt för det sociala arbetets vardag

I vårt empiriska material talar mycket för att socialtjänstens arbete inte går ihop med ett kritiskt tänkande i det sociala arbetets vardag. Samtliga intervjupersoner värderar kritiskt tänkande som något positivt även om en del påpekar att det kan uppfattas som något negativt. Flertalet av våra intervjupersoner berättar om hur svårt det är att få ett kritiskt tänkande att gå ihop med det sociala arbetets vardag, med det faktum att socialtjänsten är styrd av politiskt uppsatta mål. Den budget som politikerna beslutar går ofta inte ihop med de politiskt uppsatta målen.

Schön (1991) talar om ett reflexivt handlande som utgår från det föränderliga och osäkra. Detta passar väl in i socialt arbete som på många sätt är präglad av irrationella händelseförlopp. Ett exempel kan vara alla de många faktorer som påverkar klienternas liv, eller det utrymme som politiska beslut skapar, där socialarbetaren ska vara beredd att göra ständiga bedömningar av just den föränderliga i situationen. Detta i sig själv underlättas eller rent av kräver ett *kritiskt tänkande* för att på bästa sätt hantera den föränderliga situationen och inte minst uppfatta och förebygga problem som denna dynamiska arbetssituation skapar.

Flera av våra intervjupersoner nämner att det kritiska tänkande ingår i socionomernas roll som utredare. En intervjuperson säger att arbetsplatsen och det stöd chefen och organisationen ger påverkar hennes upplevelse av att göra ett gott arbete trots begränsningar. På hennes tidigare arbetsplats upplevde hon tvärt om, att hon inte tilläts göra sitt jobb utifrån ett kritiskt tänkande. Att vara omedveten om sitt kritiska förhållningssätt är det samma sak som att vara kritisk? Enligt Yip (2006) så kan du vara kritiskt reflekterande men för att vara det full ut krävs en koppling till och en större förståelse om sig själv utifrån ett större samhällsligt perspektiv.

I begreppet kritiskt tänkande finns både en positiv och negativ aspekt (Stenbock- Hult, 2006) och i princip ser alla våra intervjupersoner positivt på begreppen, men tar även upp att det finns en risk att fastna i att ifrågasätta allt. På samma gång finns det en risk att det inte finns ett utrymme för att tänka kritiskt. Många tar även upp det faktum att de inte har utrymme att arbeta förebyggande. Risken är då att arbetet blir slentrianmässigt, en intervjuperson tar upp att det då kan bli lite mer av löpandebandprincipen, en utredning i raden av utredningar. Vi tolkar detta som att det då finns en risk för ett cyniskt beteende vilket Goffman (2000) förklarar med att man har förlorat känslan för sammanhanget och rollen blir ett falskspel.

6.2 Det kritiska tänkandets förändring

Många menade att det finns ett glapp mellan kritiskt tänkande i teorin och kritiskt tänkande i praktiken och att det inte hänger ihop. Flera beskrev att de med tiden blivit mer verklighetsanpassade och sa att de efter utbildningen var naiva i bemärkelsen att de trodde att de skulle kunna hjälpa alla. Några nämnde att de var dåligt rustade för den praktiska vardagen, medan andra menade att de hade med sig ett kritiskt tänkande från utbildningstiden.

Ingrid: Jag har mer verklighetsnära till ett kritiskt tänkande idag, än när jag pluggade, då hade jag mer ett teoretiskt kritiskt tänkande om man nu ska säga så och det finns ett litet glapp däremellan...

Anna: Alltså jag måste ju säga det att när jag kom ut ifrån socionomutbildningen så blev det nästan som en chock – oj är det verkligen så här!?

Jannike: Ja man tappar, man tappar lite, det gör man. Och det är ju synd kan jag tycka. Sen samtidigt, man drillas ganska ordentligt under utbildningen till att ifrågasätta.

Flera tog även upp att de som nyutbildade hade en tendens att överarbeta saker och ting. Några som hade mera erfarenhet beskrev att de gärna tillägnade sig ny forskning genom de nyanställda. Många pekade på tidsbristen, att de nyanställda var inriktade på att lära sig jobbet och inte hann med att diskutera och förankra ny teoretisk kunskap. Relaterat till frågan om skillnaden mellan utbildningstiden och det praktiskt sociala arbetet svarar Lisa så här:

Lisa: Det kanske är att bara jobba på och göra sina misstag, klättra upp igen och fortsätta. Men det hade vart bra med mer samtalsövningar på Socialhögskolan.

Micke: Alltså de nya vill ta sig in och vara duktiga som de andra, vilket ju är svårt om man har jobbat i tio år eller kommer helt ny – så egentligen är det helt olika grejer ju. Men det tar ju jättemycket energi att ta sig igenom den här proceduren – allt man ska göra. Det är arbetsamt alltså.. lägga kraften på det... dom vill ta sig in bara jobba och kanske få ett fast jobb och liksom, jobba in sig och härma alla andra.

6.2.1 Skillnaden på teori och praktik

Man slipas av säger någon och blir mindre naiv i tron att man ska kunna nå fram och kunna hjälpa alla. Flera av dem vi intervjuade tog upp att det krävs erfarenhet för att göra ett bättre jobb.

Tom: ... det handlar mycket om erfarenhet alltså för mig ... Jag menar om vi får in ett ärende, en familj kommer in här, vi har ett samtal, alltså ett första samtal ... så har man ganska klart för sig från början vad det handlar om att utifrån att man har en erfarenhet man ser att jaha ok, alltså det finns ju en igenkänning, det är ju vissa problem som faktiskt är generella. Jag tycker det skulle vara minst fem års krav för att få arbeta, innan man gjorde barnavårdsutredningar.

6.2.2 Ny forskning och det sociala arbetets vardag

På frågan hur arbetsplatsen håller sig ajour med ny forskning fick vi lite olika svar. Alla intervjupersonerna berättade att deras arbetsplatser hade både direkta arbetsverktyg som tillgång till uppdaterad juridik och mer indirekta källor till ny forskning och rön som tidsskriften Socionomen eller olika nyhetsbrev. De får även många erbjudanden om olika kurser och vidareutbildningar. Oftast kommer den här informationen till deras chefer som sedan skickar vidare erbjudanden eller saker de tycker är intressanta. Samtliga nämnde även att arbetsgruppen utgör ett stöd för kunskap och information. Flera av intervjupersonerna nämner att de saknar kunskap om hedersrelaterade frågor och många påpekade att de skulle behöva en uppfräschning av teorier från socionomutbildningen.

Mona: Egentligen tänker jag att mycket av dom teorier de man läste i skolan är bra saker men där läser man allting och sen kommer man ut och så glömmer man det så att jag, jag tycker att man skulle behöva rätt så regelbundet lite uppfräschning av dom viktigaste sakerna man lärde sig i skolan typ anknytningsteorier, risk och friskfaktorer Utvecklingspsykologi – vad bör man kunna när ett barn är ett år, vad ska ett barn kunna som är tre år och vad behöver en förälder kunna för att tillgodose ett barn när dom är tre år och när dom är fem lite sånt som är himla viktigt i utredningsarbetet tror jag man hade behövt fräscha upp med jämna mellanrum.

Mona är ganska kritisk till hennes arbetsplats och ansåg att det varken diskuterades eller satsades pengar på utbildningar eller att man i arbetsgruppen fokuserar på ny forskning. Carina menar att man ofta är dålig på att hålla sig uppdaterad vilket är något hon erfarit på flera arbetsplatser. Men många säger även att de hade önskat att de fått lära sig mer eller fått en uppfräschning av sådant de läst tidigare exempelvis utvecklingspsykologi.

Carina: Ja det är lite dåligt det är det och min erfarenhet är att det är ganska få arbetsplatser som är bra på det, där jag har varit i alla fall... [På frågan om brister] Ja, framför allt barns utveckling och så, nu läste jag, jag läste missbrukskursen och var helt inriktad på missbruksarbete när jag gick på Sopsis och där, där fick jag nästan ingenting. Det var ju det lilla liksom man läste psykologi åh det kan jag känna att det skulle jag behöva nu. Och där kommer också mycket nytt, modeller för barnsamtal, olika sätt och där tycker jag att man skulle behöva påfyllning i.

6.2.3 Ett glapp mellan teori och praktik

Många intervjupersoner pekar på ett glapp mellan utbildningen och det praktiska arbetet och att de haft svårt att koppla utbildningstid och yrkesutövande. De med liten arbetslivserfarenhet saknar en föreberedelse för det kommande yrkeslivet och de med längre arbetslivserfarenhet eftertraktar en större koppling till nya rön och forskning. Både de med en längre erfarenhet och de som är relativt nyutexaminerade menar att man som ny har en tendens att överarbeta saker och att erfarenheten kan spela en stor roll för det kritiska tänkandet. Detta passar väl in på det som Tydén et al (2000) skriver, att något som skiljer de med lång respektive kort erfarenhet åt är att de nyutexaminerade önskar vinna förtroende och i viss mån godkännas av sina kollegor. De med längre erfarenhet eftertraktar mer personlig utveckling (Tydén et al, 2000), något vi även känner igen i vår empiri. Något annat som Tydén et al (2000) tar upp är att det är viktigt att nyutexaminerade tas omhand och inte ses som färdigutbildade. De pekar även på vikten av att organisationen stödjer både den enskilde och arbetsgruppen samt tar ett ansvar för såväl vidareutbildning som utrymme för reflektion.

En tendens att vara överambitiös slipas med tiden av och förhållningssättet *att bara jobba på* avtar med tiden. Schön (1991) säger att vid de tillfällen då en person är *in action*, så kan han eller hon inte riktigt förklara vad det är som sker, det vill säga: det går inte att exakt definiera varför en socialarbetare gör så eller så, för att metoderna är så präglade av praktiken (*in-action*-begreppet). Därför blir det ännu viktigare att man i sin yrkesroll använder reflection-in-action menar Schön.

I vår empiri talar många om att det förebyggande sociala arbetet får stå tillbaka, oftast med förklaringen att det saknas resurser. Vi tolkar detta utifrån Goffman (2000) och att det är viktigare att upprätthålla *dramat*, *teamet* och *fasaden* än att tro på rollen som spelas. På så vis kan socionomen oavsett sin roll socialiseras in i något som kan övertyga publiken. Publiken i detta fall kan utgöras av både organisationen men även klienterna.

6.3 Vilken roll har en kritiskt tänkande socionom?

Vi bad alla intervjupersonerna beskriva hur de upplever sin roll som kritiskt tänkande socionom samt hur de agerar i arbetsgruppen vid exempelvis diskussioner på sina respektive arbetsplatser. Några menade att de tar eller får rollen som den som driver olika frågor på arbetsplatsen, andra att de ser att de kan ha olika roller och hur de tar upp saker beror på situationen. Bland våra intervjupersoner har vi hittat dem som säger sig vara kritiska och inte väjer för att säga sin mening och de som beskriver sig som mera lyssnande och anpassar sig efter situationen. Flera av våra intervjupersoner tar upp att mycket beror på personligheten och en förmåga att ställa kritiska frågor på ett smidigt sätt.

Ingrid: Mitt sätt att sticka ut är långt ifrån pedagogiskt emellanåt. Jag kan vara tämligen rak och tydlig och jag har inga problem å vara de oavsett vem som sitter framför mig så. Men, men så jag är ingen pedagog eller någon smidighetsförändrare. Om man nu ska tänka på Lundqvist då, vad heter han Lennart (Demokratins väktare)... fyren då, som man läste när man gick på skolan, mm, jag är ingen sådan smidighetsförändrare absolut inte ...

Tom: Det tror jag också handlar om personligheter, det är personligheter som kan säga vad vi tycker och tänker men utan att liksom säga det på ett sätt så att man sätter krokben för en själv, för en del gör ju det, det har varit någon här nån gång som liksom överagiterar va. Ofta sätter det liksom krokben för en själv. Så man måste liksom alltid förhandla sig fram, men ändå göra vad man tycker och tänker.

6.3.1 Att jobba förebyggande

Flera av våra respondenter tog upp att de önskade att arbetet var upplagt och inriktat på ett mer förebyggande sätt och skulle velat jobba mycket mer förebyggande än de gör idag. Många tog även upp detta i ett ekonomiskt perspektiv. Några tar upp att den administrativa delen har vuxit och tagit bort viktig tid för att möta klienterna.

Felicia: /.../ nu kommer jag att säga någonting som inte är så jättopulärt (skrattar) men ibland så känner jag mig som en som går med en påse med massa med plåster, som jag bara stoppar den omedelbara blödningen med men att såren är infekterat, för att det inte finns tid.

Ingrid: /.../ om vi inte jobbar med de kriminella tjejerna och grabbarna, ja oftast är det faktiskt grabbar om jag ska vara ärlig, vid 11-12 års ålder som visar tydliga tecken, det kommer in anmälningar av olika slag... om vi inte hittar effektiva metoder där att på nåt sätt tala om att vi vet att om inte vi hittar en lösning här och nu /.../ då måste vi SiS placera dom när dom är 16. Inte för att vi tror på det – vi tror inte ett smack på det och vet att det inte hjälper, men vi måste göra det, därför att de är så pass kriminella och så pass ohanterliga för samhället så att alla kriterier för LVU och lite till är uppfyllda. Då kostar det 4300 eller vad är det nu de kostar – per dag, per skalle, på någonting som vi inte tror på, hur väl använda pengar är det?

6.3.2 Byta roll

Carina som är en av dem som har bytt arbete, bland annat för att hon inte trivdes med chefen och arbetsplatsens syn på kritiskt tänkande. Vi frågar om hon upplever att hon bytt roll eller om hon har samma roll här som på sin förra arbetsplats. Hon säger att hon nu känner sig mycket mer bekväm i att slippa vara den som tar upp saker, eftersom det tar mycket energi. Hon berättar så här om hur hon upplevde det då:

Carina: /.../ och vara den där som, och det blir ju ofta så i grupper också att så tisslas det och tasslas i korridorer och sen ska man in på mötet och då är det en som för fram budskapet, dom andra lutar sig tillbaka och då blir man ju väldigt utsatt.

Följdfråga: Du fick på nått sätt offra dig?

Carina: Ja lite så. Eller ja gjorde ju det, det är liksom inte heller. Jag valde ju att göra det också men jag kunde känna ibland när jag gick in till ett möte och tänkte idag ska jag inte säga någonting – Jag ska inte säga nånting. Sen ändå så liksom (skrattar) så kunde jag inte låta bli för att jag tyckte att det var så dumma saker.

6.3.3 Att få en negativ roll

Två av de socionomer som vi intervjuade har erfarenheter av att deras kritiska tänkande delvis har gjort att de lämnar eller kommer att lämna sin tjänst. Flera tog upp det faktum att det finns en risk att uppfattas som gnällig eller som en bromskloss om man tänker kritiskt utan att det finns utrymme för detta.

Carina : /... / på min förra arbetsplats blev det svårt och ha det här kritiska tänkandet... för att hela arbetsplatsen var så genomsyrad av det här att det var chefen väldigt mycket som bestämde, det var mycket ekonomin som styrde, det var så tydligt och jag kan känna att i en del ärenden så lyckades jag stå på mig, i en del ärenden vägrade jag till exempel att fatta beslut som jag tyckte var helt uppenbart oriktiga, jag hjälpte nån klient och överklaga beslut som jag kände att dom kommer absolut få rätt i länsrätten att vi har fattat ett helt fel beslut, men jag kan också känna om jag ser tillbaka på den tiden att jag fattade en del beslut som förväntades av mig där jag inte orkade stå på mig med min yrkesstolthet utan faktiskt drogs in i det här att ja – den här billigare insatsen blir nog bra eller dom här behöver nog egentligen detta.

6.3.4 En roll som kräver stöd

Vi vill likna det sociala arbetets vardag vid en scen utifrån ett dramaturgiskt perspektiv som Goffman (2000) tar upp där socionomerna väljer roll för att befästa sina identiteter utifrån hur de förhåller sig till sitt kritiska tänkande. Personligheten har en stor betydelse för den roll som den kritiskt tänkande socionomen tar eller spelar i det sociala arbetets vardag. Vilken roll socionomen väljer i sin önskan att förändra tar flera intervjupersoner upp. Att inte tänka på hur man framför kritik kan utgöra hinder för en själv. Hur skickligt rollen spelas kan få olika konsekvenser (Goffman 1973 se Giddens 2003:92). En konsekvens är att socionomen byter arbetsplats. Vi kan tolka detta som att socionomen å ena sidan slutar spela sin roll, att man avsäger sig rollen. Å andra sidan kan man se det som att socionomen vägrar ge upp sin roll men känner sig tvingad att lämna scenen och möjligen ta en liknande roll i ett annat drama.

Goffman (2000) säger att rollen även är något som befästs utifrån, en kollektiv produkt befästs för en tid. En intervjuperson tar upp hur hon haft olika roller på olika arbetsplatser. På hennes förra arbetsplats fick hon rollen som den som kritiserade och ofta fick föra gruppens talan och på hennes nuvarande har hon en mera medlande roll. Hon säger att hon trivs bättre på den nuvarande arbetsplatsen samt att det finns andra som har rollen som mera drivande. Detta tolkar vi som att hennes nuvarande roll passar henne bättre.

Vi ser arbetsgruppen som ett *team* (Goffman, 2000). Vissa arbetsplatser har lyckats skapa bra arbetsgrupper eller *team*. Som vi tar upp i teorikapitlet så är ett *team* en gruppering, en samling individer som måste prestera ett intimt samarbete för att kunna bevara en given projicerad definition av situationen. En hög arbetsbelastning med dåliga framtidsutsikter minskar utrymmet för det kritiska tänkande och gör det i stället till en belastning.

Något som Yip (2006) tar upp är att självreflektionen i ett dåligt fungerande team, med en hög arbetsbelastning och en dålig chef kan bli en belastning och leda till en dålig stämning i arbetsgruppen. Detta riskerar att socionomen bli utlämnad både inför arbetsgruppen och organisationen. Teamet kan även utgöra ett stöd för den enskilde socionomen. Detta utvecklar vi mer under nästa rubrik som tar upp resurser och begränsningar för det kritiska tänkandet.

En intervjuperson som tidigare haft rollen som den som ifrågasätter och även gått emot chefen tar upp hur de i arbetsgruppen innan möten, i exempelvis korridoren tog upp saker för att sedan sitta och titta under mötets gång. Hon tog då på sig rollen som *den ifrågasättande*.

Detta tolkar vi utifrån begreppen främre och bakre region. I den bakre regionen, då de befinner sig i korridoren finns det ett utrymme att vara mera öppen att ta upp saker som inte kan tas upp i den främre regionen. Den främre regionen förknippar vi med exempelvis personalkonferenser eller då socionomen träffar klienter. Goffman (2000) tar upp att den samling standardroller som ofta uppkommer kan utgöra en *fasad*. När arbetsgruppen eller teamet fungerar får den även en fungerande fasad. Allt som oftast byggs välfungerande fasader upp där *det sociala arbetets vardag* fungerar. I mångt och mycket utgår vi från att det allt som oftast gör detta. Men vi är även medvetna om att det finns situationer där det inte fungerar likt de två fall vi tagit upp. Vi tror ändå att de allra flesta handlar likt Tora som menar att hon i en grupp inte har ett behov av att sticka ut, utan intar en mera lyssnande roll där hon sällan upprepar det som redan sagts om hon inte har något annat att tillägga.

Begreppet cynism kan även kopplas till den naivitet som flera beskriver att de har när de är nyutexaminerade och vill rädda världen. Goffman skriver att man kan börja utifrån ”övertygelsen eller osäkra strävanden och slutar med cynism”(2000:27). Vi tolkar detta som att när socionomerna börjar inse vilka begränsningar det finns i form av bland annat tid och hur detta påverkar deras arbete gentemot klienterna börjar de tappa tron på rollen.

Yip (2006) tar upp vikten att det finns en koppling mellan tankar och känslor och använder sig av Schöns begrepp *critical reflection*. Risken är annars, menar han, att socialarbetaren fastnar i en av

de två olika nivåer mellan *high ground* som innefattar bland annat teorier och tekniker eller att i allt för hög grad involveras i klientens känslor som han benämner *lowland*. Yip (2006) skriver att det speciellt finns en överhängande risk att fastna i *lowland* när klienten är inne i en kris och att socionomen riskerar att bli alltför känslomässigt medryckt.

6.4 Hinder och möjligheter för kritiska tänkande

Hur våra intervjupersoner upplevde organisationens stöd för ett kritiskt tänkande skiljde sig åt. Två intervjupersoner beskrev arbetssituationer som omöjliggjorde ett kritiskt tänkande och även situationer som lett till att de själva eller andra medarbetare lämnat nuvarande eller tidigare arbetsplatser. Alla våra respondenter tog upp bristen på tid för att reflektera som det största hindret för ett kritiskt tänkande. Tidsbristen har även en negativ inverkan på verksamheten i form av brist på tid för att möta klienter. På några platser utgjorde organisationen ett direkt hinder för ett kritiskt tänkande.

Felicia: /.../ många gånger så är det att klienterna kommer lite i skymundan i den bemärkelsen att det är jättemycket, hur ska man säga, formalia som styr. Att det ju ska utredas, det ska dokumenteras, det ska skrivas, det ska se fint ut på papper, men att man inte har tillräckligt med tid att träffa klienter, att ha tillräckligt mycket samtal /.../

6.4.1 Stöd från organisationen

Flera av intervjupersonerna beskrev hur de fått stöd från organisationen, exempelvis att tid avsatts specifikt för att reflektera eller läsa in ny forskning men att de mycket sällan utnyttjade denna möjlighet just eftersom de prioriterade utredningsarbetet. Stämningen i arbetsgruppen och i organisationen kan även påverka hur utredningarna ser ut och hur arbetet med klienterna blir.

Lisa: ... det är ju väldigt högt i tak och det blir många diskussioner och det är väldigt tillåtande och liksom ibland så får man ju ge sig... Nä, det är väldigt tryggt, för kritiskt tänkande. ... i gruppen finns också en väldigt stor ambition att ta till sig ny kunskap. Jag får förlita mig på mina kollegor ... jag har ju jättebra kollegor. Det känns tryggt och bra. Jag vet att dom skulle ta hand om mig ...

Mona: ... handledning är dyrt men att här har man alltid... det finns ju förvaltningar som har dragit in handledning från personalen på grund av att man inte tycker att det finns pengar, här har man alltid prioriterat handledning.

Alla intervjupersoner var samstämmiga i hur viktig arbetsgruppen var för dem som stöd och resurs. Några tar även upp att det är viktigt att det finns många olika personligheter i arbetsgruppen.

Tora: ... i en arbetsgrupp så finns det ju många olika former av personligheter och det tycker jag är en fördel också, att det finns de som pratar väldigt mycket och som har synpunkter på mycket, och det kan ju va mer eller mindre väsentligt som lyfts upp liksom och sen är det vissa som är mer eller mindre försiktiga och som mer lyssnar in och sådär och jag tycker det är viktigt att det finns alla, att alla personerna finns i en arbetsgrupp.

6.4.2 Krav och resurser

Flera av respondenterna pekar på att balansen mellan ansvar och krav och resurser inte går ihop. En del av de socionomer vi intervjuade berättade att de använde sin egen fritid för att få arbetet att gå ihop. Anna berättade hur den höga arbetsbelastningen tidigare hade lett till sjukskrivningar i hennes arbetsgrupp.

Mona: Nej det går ju inte ihop, vi är, jag tänker att vi har ett av de svåraste jobben man kan ha – att utreda och ibland omhänderta barn. Och vi har inte alls de resurserna vi skulle behöva, vi har inte alls den tiden för att kunna utreda vart och ett ärende på det sättet man skulle behöva. ... man skulle behöva, men man har inte den påfyllningen av utbildning som man skulle behöva ... nej, det går inte – resurserna motsvarar inte alls det jobbet som vi utför.

Anna: Det var väldigt hög arbetsbelastning. Det kom in ärenden – hur mycket som helst, och vi, eh ja. Vi skulle väl typ bara ta dem – alltså även om vi hade överfullt på våra tjänster redan, så skulle vi ta nya ärenden och få ordning på dem också. Men till slut så gick det inte längre, det blev sjukskrivningar och vi fick ta in hyrd personal.

Har arbetsbelastningen varit hög är risken stor att tiden som skulle användas för reflektion istället används till återhämtning. Flera tog även upp att den ekonomiska krisen gör att både socionomer och organisationen accepterar krav och begränsningar i förhållande till att man har sitt jobb kvar.

Jannike: ... stundtals så har vi nog utrymme [att reflektera], men då kan det va att man precis har varit i en topp så då är man liksom så här (sjunker ihop) då återhämtar man sig va, och så tänker man och då har man hela det här med det här skulle vi vilja göra, men att nu bara försöker vi landa igen – och så tar det fart igen kanske?

Mona: /.../det är tydliga direktiv att det inte kommer anställas personal utan man ska vara glad att man har sitt jobb. Alltså så lite, den känslan är jättetydlig just nu och -jag började 2003 och det här har inte alls funnits tidigare på det här tydliga sättet. Det märks att även kommunen är drabbad av det rådande finansläget. Så att det finns en förståelse för att man inte kan göra arbetet på det sättet man skulle önska alltid men det finns däremot inga resurser att förena det så som det ser ut nu.

6.4.3 Kritiskt tänkande även en organisationsfråga

I vårt material finns även empiri som talar om hur organisationen kan påverka det kritiska tänkandet. Vi behandlar detta bland annat med hjälp av Goffmans (2005) begrepp totala institutioner och mortifikationsbegrepp där organisationen kräver att individen ger avkall på delar av sin personlighet.

De intervjupersoner som valt att lämna sina tidigare arbetsplatser utifrån att de bland annat inte tilläts tänka kritiskt, tolkar vi som att den roll de själva tar eller väljer inte stämmer överrens med den praktiska verkligheten. Masken de tvingades bära passade deras roll illa. Goffman (2000) menar att masken kan bli socialarbetarens sanna jag, den roll hon vill spela. Det vill säga att den tillfälliga masken som tas på under ett drama så väl passar att den övergår i att bli en jämförelsevis mer bestående roll. För dessa intervjupersoner har masken istället lämnat alltför lite utrymme åt den roll de tar eller väljer och därför har framträdandet avbrutits.

Socialsekreterarna måste ha en viss erfarenhet för att ställa rätt frågor och kunna efterlysa det som de behöver (Tydén et al, 2000:51). Då det råder brist på resurser och när det egentligen inte går att utföra arbetet fullt ut, får den enskilde socionomen vara tacksam för att hon eller han får behålla jobbet eller prioritera utredningsarbetet utan så mycket utrymme för reflektion eller kritiskt tänkande. Om man tolkar arbetet som utförs i organisationen som ett ständigt pågående drama, så måste den enskilde socionomen för att upprätthålla fasaden och teamet, använda sig av något som Goffman (2000) kallar dramaturgisk lojalitet. Detta innefattar att teammedlemmarna uppför sig som om de accepterat vissa moraliska förpliktelser. Allt för att hålla dramats fasad intakt utåt.

Men det kan lika gärna vara så att hon eller han socialiseras in i en roll hon inte får välja, in i något som liknar det som Goffman (2005) tar upp som *totala institutioner*. I begreppet ingår att socialiseringen går snabbt och effektivt och inbegriper att socionomen snabbt ändrar på delar av sin personlighet, det som Goffman (2005) kallar *mortifikationsprocessen*. Här finns en risk att socionomen tappar delar av sitt kritiska tänkande. De som inte ställer upp på detta utan väljer att lämna arbetsplatsen vill vi likställa med en *rymning*. Tydén et al (2000) som vi tidigare tagit upp ser vi i ett motsatsförhållande till detta att det ska gå snabbt, att det är viktigt att stödja den

nyanställda och inte se den som färdig i sin roll. Konsekvensen för att socionomen får en orimlig roll och att situation blir ohållbar kan bli sjukskrivningar eller att personen säger upp sig och slutar. I vårt material har två intervjupersoner gett exempel på detta att om man i alltför hög omfattning accepterar organisationens orimliga krav kan detta leda till sjukskrivningar och att arbetsgruppen far illa eller kollapsar.

Flera påtalar vikten av en bra dialog mellan organisationen, den enskilde socionomen och arbetsgruppen. I de fall detta inte fungerar kan det uppstå en form av *destruktiv information* som skapar misstroende och splittring i framträdandet (Goffman, 2000:126).

Som Yip (2006) beskriver kan självreflektion vara både positivt eller negativt beroende på arbetsmiljön: självreflektion under dåliga arbetsförhållanden kan bli en direkt belastning för socionomen. En av våra intervjupersoner berättar till exempel att hon på en tidigare arbetsplats tvingats rekommendera insatser för klienter som hon inte trodde på, eller skriva utredningar som hon egentligen inte stod för och att hon förleddes av organisationen att tro att detta nog ändå kunde vara bra för klienten. Den scen eller det framträdande som iscensätts av organisationen som helhet, passar helt enkelt inte den roll som den enskilde socionomen spelar. Detta skapar en slags negativ feedback då organisationen försöker tvinga in socionomen i en roll han eller hon inte vill spela.

6.5 Sammanfattande analys

Vårt syfte var att undersöka hur den enskilde socionomen ser på kritiskt tänkande i det sociala arbetets vardag. Alla intervjupersoner svarade att det ser kritiskt tänkande som något positivt, några menade att det inte är något de använder medvetet utan som en del av utredningsarbetet, medan andra svarade att det är en förutsättning för att göra ett bra jobb och något som behöver hållas levande.

Vi undersökte även hur det kritiska tänkandet förändrats sedan intervjupersonerna gick sin utbildning. De flesta socionomerna svarade att de upplever att det finns ett glapp mellan den teoretiska världen och den praktiska världen. Några svarade att det nästan var en chock att komma ut i arbetslivet och att de sedan blivit mindre naiva och mer verklighetsanpassade utifrån

en tidigare tro att de kunnat hjälpa alla. Många av våra intervjupersoner önskade även att de skulle kunna ta del av ny forskning i en större omfattning än de hade möjlighet till. Men de flesta socionomerna menade att de på något sätt ändå kunde inhämta kunskaper genom internet, branschtidningar eller kollegor.

Den roll som den kritiskt tänkande socionomen intar styrs mycket av de resurser och det utrymmer eller *scen* som finns på de olika arbetsplatserna. En kritiskt tänkande socionom kan ta eller få en positiv roll om det finns utrymme för detta. Finns det inget utrymme kan rollen bli negativ och socionomen kan bli betraktad som alltför kritiskt eller gnällig. Konsekvensen blir då ofta att socionomen söker sig till en annan arbetsplats med faktorer som stödjer ett kritiskt tänkande i det sociala arbetets vardag.

7. Slutdiskussion

I detta sista kapitel kommer vi att diskutera studiens resultat utifrån våra frågeställningar, redogöra för våra egna reflektioner som gjorts under arbetet samt summera våra tankar kring kritiskt tänkande i det sociala arbetets vardag. Vi knyter an till tidigare forskning, teori och vår empiri. Avslutningsvis ställer vi några frågor för framtida forskning.

På det hela taget är vi nöjda med de metodval och beslut vi har tagit under undersökningens gång utifrån de begränsningar vi har jobbat med. Gällande vårt urval och de personer vi har intervjuat upplever vi att vi har fått ta del av rika och intressanta berättelser om kritiskt tänkande.

Men i strikt mening kan vi egentligen inte säga något om hur socionomer (andra än de vi intervjuat) tycker och tänker kring kritiskt tänkande. Det som förvånade oss mest var att det var så många som var intresserade av ett kritiskt tänkande och tyckte det var mycket viktigt. Mest förvånade blev vi av att möta de som tagit konsekvensen av dåliga resurser och ett dåligt utrymme för ett kritiskt tänkande och sagt upp sig.

En av de faktorer som främst påverkat vårt arbete är tidsramen. Men vi har även diskuterat att om vi hade haft mer tid, så skulle vi säkerligen velat göra en större undersökning och därigenom haft samma problem med att få tiden att räcka till. En annan tanke i detta sammanhang är att vi med mer tid och kunskaper kunde övervägt att göra en kvantitativ studie med större urval.

7.1 Kritiskt tänkande – nödvändigt men svårt

Vi menar att kritiskt tänkande är en nödvändighet för att kunna utföra socialt arbete – socialt arbete utan kritiskt tänkande riskerar att bli ett själlöst, mekaniskt arbete som sker på klienternas bekostnad. Utan kritiskt tänkande reduceras socionomens roll till ett filantropiskt arbete al á 1800-talets slut eller ett mekaniskt fabriksarbete med löpandebandsprincip. Vi anser att ingendera har en plats i dagens sociala arbete.

Kritiskt tänkande i det sociala arbetets vardag handlar om att ifrågasätta sina egna och sin omgivnings grundläggande normer och värderingar, att ta avstånd från ett okritiskt tänkande och istället belöna ifrågasättande och olikttänkande.

För att återknyta kort till Alvesson & Sköldberg (1994), så instämmer vi i att ha ett kritiskt tänkande är svårt. Något vi lärt oss under den här processen är just att finna en balans i det kritiska tänkandet. Under arbetets gång har vi fått många goda råd av såväl handledare, tidigare lärare som kurskamrater. Vi har själva slipats av på vägen för att få ihop en bra uppsats. Denna avslipning kanske är nödvändig men svårigheten med det *kritiska tänkandet* återstår och ur detta perspektiv finns det en gräns för hur avslipad man bör bli.

Det är svårt att bli en kritiskt tänkande socionom i det sociala arbetets vardag innan man har arbetat en tid. Både den tidigare forskningen och våra intervjupersoners svar visar på en första tid där den nyanställde vill *jobba in sig* i arbetet och där det kritiska tänkandet delvis står tillbaka.

Att ha ett kritiskt tänkande är att sätta fokus på det svåra och obekväma och för detta krävs mod och civillikage för att anknyta till början i vår problemformulering. Det är viktigt att vi som socionomer ställer frågorna kring hur socialt arbete är idag och bör vara i framtiden.

7.2 Good enough critical thinking?

Under vårt arbete med den här uppsatsen så har det flera gånger slagit oss om det är så att utredande socionomer faktiskt gör ett bra jobb, eller om är det så att socionomer gör ett bra jobb under rådande (svåra) omständigheter? Skillnaden kan tyckas liten men kan utgöra enorm skillnad för människan i slutledet, den människan som vanligtvis kallas klient.

Vi upplever att det kritiska tänkandet i det sociala arbetets vardag hamnar i ett moment 22: det behövs kritiskt tänkande i socionomrollen, för kritiskt tänkande behövs det reflektion och framförallt tid till reflektion, men den tiden är det ont om idag på grund av hög ärendebelastning och låg personalstyrka.

7.3 Tidigare och framtida forskning

Något vi arbetet gång upplevt som märkligt är att det finns så lite dokumenterat om just socialt arbete och kritiskt tänkande. Det finns mycket som tangerar ämnet men i det stora hela saknas ytterligare forskning inom området. Detta att det finns lite tidigare forskning upplever vi som ytterligare ett uttryck för det glapp som finns mellan teori och praktik. Utan att slå oss alltför mycket för bröstet, skulle man utifrån detta kunna hävda att vi tillfört något till området.

Detta är ett spännande område och som har väckt vår nyfikenhet. Vad gäller framtida forskning skulle det vara intressant att undersöka området utifrån mer renodlad organisationsteori. Tydén et al (2000) menar att det i mångt och mycket handlar om att organisationen stödjer socionomernas kritiska tänkande. Vi hade gärna sett en större undersökning som inriktade sig mer mot chefer och hur de tänker och resonerar kring kritiskt tänkande.

7.4 Det sociala arbetets drama

Vi har i vårt arbete använt oss av Goffmans dramaturgiska perspektiv. Normen är det välregisserade dramat eller komedin om man så vill, där jaget och maskerna ingår in en välbalanserad harmoni. I den strikt regisserade scenen som vi har valt att likna vid Goffmans (2005) totala institutioner, bestämmer organisation eller chef framträdandet och socionomen har att välja på att acceptera rollen eller byta roll eller scen (arbetsplats). Bristen på resurser kan få socionomen att bli mindre kritiskt tänkande och istället vara tacksam för att han eller hon har ett jobb. Är det så att ett ekonomiskt tänkande fått spela en alltför stor roll i det sociala arbetets vardag?

Referenslista

Alvesson, Mats & Sköldberg, Kaj (1994). *Tolkning och reflektion – Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur

Andersson, Gunvor & Swärd, Hans (2008). ”Etiska reflektioner” i Meeuwisse, Anna; Swärd, Hans; Eliasson-Lappalainen, Rosmari & Jacobsson, Katarina (red.). *Forskningsmetodik för socialvetare*. Stockholm: Natur och Kultur.

Aspers, Patrik (2007). *Etnografiska metoder*. Malmö: Liber AB.

Denvall, Verner & Vinnerljung, Bo (red.) (2006) *Nytta & fördärv: Socialt arbete i kritisk belysning*. Stockholm: Natur och Kultur.

Goffman, Erving (2000). *Jaget och maskerna: en studie i vardagslivets dramatik*. Stockholm: Norstedts.

Goffman, Erving (2005). *Totala institutioner – fyra essäer om vardagslivets sociala villkor*. Stockholm: Norstedts.

Jacobsson, Katarina; Meeuwisse, Anna; Kristiansen, Arne & Harryson Lars (2008). *Socialhögskolan rekommenderar: Råd och anvisningar för uppsatsarbete*. Lund: Socialhögskolan, Lunds Universitet.

Kvale, Steinar (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

May, Tim (2001). *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.

Månsson, Sven-Axel (2002). ”Interaktionistiska perspektiv på studiet av sociala problem – processer, karriärer och vändpunkter”. I Anna Meuwisse & Hans Swärd (red.): *Perspektiv på sociala problem*. Stockholm: Natur och Kultur.

Nilsson, Pernilla & Karlsson, Åsa (2008). "Tänka efter vad är det jag gör": En kvalitativ studie i hur erfarna socialarbetaren [sic] utövar ett kritiskt reflekterande förhållningssätt i sin profession. C-uppsats Högskolan i Kalmar.

Repstad, Pål (1999). *Närhet och distans: Kvalitativa metoder i samhällsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur. Tredje upplagan.

Schön, Donald A (1991) *The Reflective practitioner – How professionals think in action*. Aldershot: Arena.

Socialhögskolan, Lunds universitet (2007). *Utbildningsplan 070701*. PDF format. Tillgänglig: <<http://www.lu.se/images/Socialhogskolan/UTBILDNINGSPLAN070701.pdf>> (2009-05-23)

Stenbock-Hult, Bettina (2004). *Kritiskt förhållningssätt*. Lund: Studentlitteratur.

Svedberg, Lars (2003). *Gruppsykologi - om grupper, organisation och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur.

Svensson, Kerstin, Johansson, Eva & Laanemets, Leili (2008). *Handlingsutrymme: utmaningar i socialt arbete*. Stockholm: Natur och Kultur.

Tydén, Thomas; Josefsson Cristina & Messing, Jan (2000). *Socialsekreterare och kunskapsbildning*. Stockholm: Socialstyrelsen.

Yip, Kam-shing (2006). *Self-reflection in Reflective Practice: A Note of Caution*. *British Journal of Social Work*, 36, ss. 777-788.

Bilaga 1 - Informationsbrev



Hej!

Vi heter Helena Lampic-Aaltonen och Björn Söderström och vi gör just nu vårt examensarbete under socionomutbildningens sjätte termin på Socialhögskolan i Lund. Vi tänker skriva om och i så fall hur socionomens kritiska förhållningssätt förändras i och påverkas av arbetslivet. Vi har valt att fokusera på socionomer som arbetar med att utreda barn och unga genom socialtjänstlagen.

Vi hoppas att ni tycker att detta låter spännande och intressant och att ni kan tänka er att skänka oss lite av er tid.

Vi vill gärna intervjua två socionomer från er förvaltning och vår önskan är att boka in intervju tillfällen under vecka 17 eller vecka 18 med en timmes enskild intervju.

Er medverkan är frivillig hela vägen och ni har rätt att avbryta utan att ange något skäl. Vi strävar efter att anonymisera era svar. Denna anonymitet gäller även eventuella exempel ni berättar om från tidigare ärenden för att belysa intervju svaren. Intervjun kommer att spelas in. Det är endast vi som kommer att ha tillgång till materialet under uppsatsskrivandet. Efter examineringen kommer materialet att förstöras.

Vi hoppas att undersökningen kommer att kunna ge ny kunskap som kan bidra till en utveckling av socialtjänstens arbete. Därför är er medverkan viktig. Då vi vet att er tid är begränsad är vi mycket tacksamma att ni ställer upp på intervjun eftersom det bidrar till att möjliggöra vår undersökning.

Eftersom den sammanlagda tiden för hela examensarbetet är mycket kort (åtta veckor) måste vi be er om ett snabbt svar. Ni är naturligtvis mer än välkomna att kontakta oss för ytterligare frågor eller förtydligande. Ni kan även kontakta vår handledare Gunilla Lindén, lektor vid Socialhögskolan i Lund.

Kontakta Helena Lampic-Aaltonen via e-post: helena.lampic.aaltonen.770@student.lu.se eller telefon: 046-xx xx xx, mobil 070x-xxxxxx.

Kontakta Björn Söderström via e-post: bjorn.soderstrom.142@student.lu.se eller mobiltelefon: 070-xxx xxxx.

Kontakta Gunilla Lindén via e-post: gunilla.linden@soch.lu.se eller telefon: 046-xxx xxxx

Vänliga hälsningar och Väl mött!

Helena Lampic-Aaltonen och Björn Söderström

Bilaga 2 - Intervjuguide

Inför och i inledningen av intervjun

- Intervjun kommer att spelas in för att underlätta analysen. Vi kommer att skriva ut intervjun men både utskrifterna och ljudfilerna kommer att förstöras efter att arbetet blivit examinerat och godkänt.
- Du kan när du vill avbryta intervjun utan att ange orsak.
- Vi kommer att i största möjligaste mån sträva efter att anonymisera dina svar.
- Arbetet kommer att läggas ut på nätet tillsammans med alla andra examensarbeten.
- Med tanke på att vi bara har planerat för en timme kommer vi att försöka fokusera på ämnet med ett minimum av utsvävningar.
- Helena/Björn kommer att ha rollen som huvudintervjuare medan Björn/Helena kommer att ha koll på tiden och att vi verkligen får svar på alla våra frågor.
- Några frågor?

INTERVJUGUIDE

Bakgrund

1. Kan du börja med att berätta vad du heter och hur länge du har jobbat här?
2. Hur länge har du arbetat som socionom?
3. Hur många ärenden arbetar du med i snitt?
4. Arbetar du utifrån någon särskild metod eller ett specifikt arbetssätt?

Kritiskt tänkande

5. Vad innebär ett kritiskt tänkande för dig? Tänkandet ligger för oss närmare ett praktiskt handlande än reflektion som känns mer abstrakt.
6. Vilka positiva eller negativa saker knyter du till begreppet?
7. Vad tycker du att ett kritiskt tänkande kan bidra med till ditt arbete?
8. Hur upplever du att ditt kritiska tänkande har förändrats sedan din utbildning?
9. Hur pass angeläget är det att använda ett kritiskt tänkande i arbetet som socionom. På vad sätt är det viktigt? För vem är det viktigt?
10. Hur överrensstämmer dina tankar kring kritiskt tänkande med dina arbetslivserfarenheter idag?
11. Anser du att du använder dig praktiskt av ett kritiskt tänkande i ditt arbete idag?

Organisation/kollegor

12. Kan du ge konkreta exempel på hur den förvaltning eller organisation som du arbetar i stödjer ett kritiskt tänkande?
13. Kan du ge konkreta exempel på hur ni på den här arbetsplatsen håller er ajour med ny forskning och rön inom socialt arbete/ditt arbetsområde?
Följdfråga: ... om inte vad skulle du önska? Hur kommer det sig?

14. Hur upplever du kraven som ställs på dig som socionom utifrån exempelvis befintliga resurser?

Följdfråga: Hur påverkar detta din möjlighet till kritiskt tänkande?

15. Hur skulle du beskriva din roll som kritiskt tänkande socionom?

Följdfråga:din roll på din arbetsplats?

16. Finns det något du skulle vilja förändra eller brister som du kan peka på i din roll som kritiskt tänkande socionom?

17. Har du något mer att tillägga eller något du skulle vilja ta upp som rör kritiskt tänkande?

Tack för din medverkan!