

# Examensbevis som inträdesbiljett på arbetsmarknaden

## En kvalitativ studie om anställningsbarhet och kunskaper inom socialt arbete

Författare:  
Louise Nobelius  
Maria Svanberg

---

Socialhögskolan Lunds Universitet  
Vt -12



Handledare: Karin Kullberg

## ABSTRACT

Author: Louise Nobelius, Maria Svanberg

Title: A degree as an entry ticket into the labor market, a qualitative study on employability and skills in social work [Translated title].

Supervisor: Karin Kullberg

Assessor: Eva Johnsson

The aim of this study is to examine which attributes supervisors find most attractive when employing a new colleague. The dissertation was carried out through interviewing seven supervisors within social work, all of whom were searching for a new team member.

The word employability has, in this study become central and relates to something that can make a person more or less employable. It also infers that certain knowledge, skills or characteristics may be more attractive than others for a person to have when applying for a job.

The results suggest that attributes which increase an individual's chance of becoming employed were practical knowledge and skills such as documentation and work experience. Theoretical knowledge is essential in a sense that you are required to hold a degree to get access to the labor market in the first place, although the respondents are not focused on the application of such theory in practice.

Keywords: Profession, attributes, characteristics, skills, knowledge, knowledge base, practice.

## Tackord

Vi vill ett tacka våra intervjupersoner som har ställt upp med sin tid och därmed gjort det möjligt att genomföra denna studie. Vi vill också rikta ett tack till vår handledare Karin Kullberg som kommit med goda tips och råd under uppsatsens gång och varit ett gott stöd.

## Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b> .....	<b>5</b>
1.1 Problemformulering .....	5
1.2 Syfte .....	7
1.3 Frågeställning .....	7
1.4 Tidigare forskning.....	7
<b>2. Metod</b> .....	<b>10</b>
2.1 Urval.....	10
2.2 Avgränsning.....	11
2.3 Förförståelse .....	12
2.4 Val av metod.....	12
2.4.1 Förtjänster, brister och begränsningar med metoden.....	13
2.4.2 Validitet och reliabilitet .....	14
2.5 Litteratursökning.....	15
2.6 Arbetsfördelning .....	15
2.7 Presentation av informanterna .....	16
2.8 Etiska överväganden .....	16
2.9 Bearbetning av material.....	17
<b>3. Teoretiska utgångspunkter</b> .....	<b>18</b>
3.1 Anställningsbarhet .....	19
3.2 Professionsteori.....	20
3.3 Begreppet profession.....	21
3.4 Professionsteorins grunder .....	22
3.5 Vad är kunskap?.....	22
3.5.1 Äganderätt till kunskap.....	24
3.6 Jurisdiktion .....	24
<b>4. Resultat och analys</b> .....	<b>25</b>
4.1 Vad är professionellt socialt arbete? .....	25
4.2 Kompetenskrav vid anställning av socialarbetare.....	26
4.2.1 Teoretisk kunskap och kunskapsbas.....	26
4.2.2 Praktisk kunskap och färdigheter .....	32
4.2.3 Socialhögskolans förmedling av kunskaper.....	35
4.2.4 Egenskaper och värderingar.....	38
<b>5. Avslutande diskussion</b> .....	<b>43</b>
Referenslista .....	45
BILAGOR .....	48

# 1. Inledning

## 1.1 Problemformulering

Med en övergång från ett industri- till kunskapssamhälle framträder ett tydligt budskap om kunskapens betydelse för att utöva professionellt socialt arbete (Brante, 2010). Intressenterna som gör anspråk på kunskapen blir fler och kan inte minst ses i den inflation av utbildningar som skett på senare tid (Ibid.). För att bli en profession måste det finnas en kunskap som på något sätt gör skillnad eller utmärker sig i förhållande till annan kunskap.

Om vi ser på detta utifrån begreppet employability, eller på svenska, anställningsbarhet, får kunskapen tillsammans med andra faktorer en betydelse som kan vara bidragande till anställning. Det blir svårt att urskilja om arbetsgivarna i första hand vill anställa en socionom för den breda kunskapsbasen, eller om det är praktiska kunskaper, färdigheter eller egenskaper de lägger vikt vid när de rekryterar. Beroende på svaret kan professionen socionom påverkas och bli mer eller mindre stark gentemot andra på arbetsmarknaden.

Författarna till studien har noterat att närliggande yrken med likvärdig eller motsvarande utbildning ofta kan söka samma arbeten som en socionom. Vilken typ av krav denna likvärdiga eller motsvarande utbildning ska vara i besittning av preciseras vanligen inte vid utannonsering av en tjänst. Om socionomer innehar en unik kunskapsbas skulle det omöjliggöra att närliggande yrken kan söka samma typ av tjänst inom socialt arbete. Vi ställer oss därför frågande till vad det begreppet i realiteten innebär och hur arbetsgivarna ser på den teoretiska kunskapens betydelse.

Börjesson et. al (2009) och Payne (2001) problematiserar hur det finns en oenighet mellan det sociala arbetets forskning och praktik. De anser att glappet mellan akademisk forskning och fält är svår att överbrygga till en samstämmighet gällande hur kunskapen ska överföras till praktiken. I förhållande till universitet och skolan påpekar även Brante (2009) att det finns en spänning mellan teori och praktik i bemärkelsen att bli en erkänd profession. Forskarna inom socialt arbete anser att praktiken inte tar till sig av den forskning som produceras på ett effektivt sätt, medan praktikerna menar att forskarna måste sätta sin tillit till att de interventioner som de använder har utgångspunkt i forskning (Börjesson et. al 2009). För att skapa den bästa utvecklingen för båda fälten

menar författarna att det handlar om att stå med en fot i varje sfär. Kunskapen skulle således gynna båda parter genom att skapa förståelse för varandras arbete och därmed framkalla en vilja till förändring. Dellgran och Höjer (2009) beskriver det som ett ömsesidigt beroendeförhållande där praktikerna är i behov av att forskarna producerar nya användbara teorier genom forskning för att underbygga sina beslut, samt att praktikerna i realiteten verkligen gör detta.

En profession kan välja olika vägar i försök att skapa yrkesmonopol via kunskap. Vissa hävdar idag att socionomer har valt att specialisera sig i försök att skapa en unik kunskapsbas (Brante 2009, Dellgran & Höjer 2005). Är andelen yrkesutövare inom samma fält för stor finns en risk att de tappar förtroende och skapar osäkerhet gällande sin kapacitet. Är den för låg finns en fara i att arbetet är för rutinmässigt enkelt och att kunskapen lätt kan läras ut till andra yrkesgrupper som tar över uppgiften (Brante, 2009). Det är därför angeläget för oss att se hur arbetsgivarna ser på kunskapens betydelse för en socionom vid anställning inom socialt arbete.

## 1.2 Syfte

Syftet med denna uppsats är att undersöka och analysera förhållandet mellan den kompetens som efterfrågas vid anställning av socialarbetare och professionens strävan i att avgränsa sig i relation till andra yrkesutövare.

## 1.3 Frågeställning

- Vilken betydelse har teoretisk kunskap?
- Vilken betydelse har praktisk kunskap och färdigheter?
- Vilken betydelse har egenskaper och värderingar?
- Vad betyder motsvarande utbildning?
- Hur förhåller sig de krav som ställs på kunskap och färdigheter i förhållande till det sociala yrkets strävan efter professionalisering?

## 1.4 Tidigare forskning

I detta avsnitt kommer tidigare forskning av området att presenteras. Utrymmet för tidigare forskning avspeglar omfattningen på studien. Därav kommer endast en komprimerad bild av forskningsområdet att presenteras.

Artikeln *Desired characteristics for msw student and social work employees: Cognitive versus personal attributes* av författarna Seipel, Walton & Johnson (2011) beskriver viktiga egenskaper för att öka anställningsbarheten hos socialarbetare. Författarna har i studien undersökt vilka egenskaper och kunskaper som lärare och yrkesverksamma inom socialt arbete anser vara de viktigaste. Deras slutprodukt visade att personliga attribut är av större vikt än akademiska meriter. Studien bygger på en enkätundersökning från 114 deltagare där de utifrån sju olika rubriker fick betygsätta 49 personliga egenskaper och kunskaper som de ansåg vara viktiga. Betygsättningen var efter skalan ett - sju där sju var mest viktig. Studien visar att personliga egenskaper som till exempel ansvarskänsla, empatisk förmåga, flexibilitet och integritet anses vara viktiga för en socialarbetare. Framförallt så väger dessa tyngre än till exempel teoretiska kunskaper om ämnet socialt arbete och kognitiva färdigheter så som intellektuell förmåga och sifferminne. Författarna menar dock att egenskaper och kunskaper

gemensamt har ett värde för en socialarbetares yrkesliv. Vidare kunde författarna till studien också påvisa att mognad och känslomässig styrka var grundläggande egenskaper som ansågs vara värdefulla medan personens akademiska meriter var av lägre intresse. Att fokus på egenskaper är av värde för arbetsgivare vid anställningar understryker Seipel et. al (2011). De skriver att en persons förmåga till mellanmännsliga relationer var den mest bidragande faktorn till anställning. Vidare skriver de att det i andra studier har konstaterats att arbetsgivare lagt större vikt vid färdigheter inom kommunikation och förmåga att arbeta i team än vid personens specifika yrkeskompetens.

Margareta Bäck – Wiklund (2003) skriver i artikeln *Kunskapens värde och samhällets behov* om det sociala arbetets framväxt, vägen till en akademisering av socialarbetarutbildningen och hur socialt arbete idag verkar i samhället. Syftet med denna artikel är att belysa hur socialvetenskapen i dag verkar i förhållande till ”kunskapssyn, forskning och yrkesroll” (Bäck – Wiklund, 2003:269). Genom att göra en historisk tillbakablick och granska hur den ”sociala frågan” tolkades nu och då avser författaren tydliggöra skillnader som finns inom det sociala arbetet. Vidare skriver författaren om hur det sociala arbetet ser ut som forskningsområde och hur olika ämnesområden kommit att ha betydelse för ämnet. Exempel på sådana ämnen är psykologi, sociologi och socialpolitik. Av resultaten i studien framkommer att det finns en tydlig diskrepans i förhållandet mellan forskarvärlden och praktiken. Endast ett litet samband mellan den kunskap som produceras av forskare på universitet och de yrkesverksamma inom till exempel socialtjänst kunde påvisas. Andelen forskare som är yrkesversamma är liten inom det sociala arbetet och vägarna till en karriär på fältet för forskare är begränsad. Bäck – Wiklund (2003) menar att det kan finnas för stora förväntningar på socialt arbete som forskningsämne efter att endast ha funnits under 20 års tid.

Jonnergård, K, Funck, Elin K & Wolmesjö, M (2008) har i det första kapitlet av deras antologi *När den professionella autonomin blir ett problem* skrivet om ”*Professionell autonomi som risk och möjlighet*”. Författarna beskriver om hur det under senare år har uppstått nya yrkesgrupper som fått erkännande vid universitet och således en vetenskaplig kunskapsbas, och som nu kräver att få kallas professioner. Författarna vill därtill även belysa huruvida begreppet profession påverkar olika yrkesgrupper, inom



både de klassiska professionerna och de nya så kallade semiprofessionerna (Ibid.). De menar att begreppet profession är knutet till ett vetenskapligt förhållningsätt med etiska riktlinjer och normer och att denna syn genomsyrar hela professionen. Den vetenskapliga kunskapen bör därför användas och omvandlas till en kunskap som kan nyttjas i praktiken. Professionaliseringen sker enligt författarna av olika skäl. Ett av skälen är att försvara yrkets anseende och därmed bibehålla eller höja lönen. Ett annat är att skapa sig mer handlingsutrymme gentemot beslutsfattare eller organisationer. Socionomer inom socialt arbete befinner sig i stor utsträckning i organisationer, vilket tydligt kan påverka handlingsutrymmet i både vertikalt och lateralt. De tar även i sin antologi upp risken i att tappa sin unika kunskap om den inte får komma till fullt uttryck i arbetet.

Brante (2005) försöker i sin artikel *Om begreppet och företeelsen profession* tydliggöra begreppets innebörd. Författaren skriver att professionsforskningen haft svårigheter med att avgränsa professioner från varandra och finna deras gemensamma nämnare. Författaren vill även peka på deras karaktäristiska drag och menar dessutom att det ska finnas yrkesetiska riktlinjer kopplat till yrkesutövarnas arbetsfält. Anknytningen till universitet har möjligtvis förändrats i och med att det i dagens samhälle finns fler yrkesutbildningar som inte är kopplade till akademiska institutioner. Brante (2005) själv förklarar nytänkande avseende begreppet profession och menar att professionen ej behöver ha koppling till en akademi. Professioner förändras i takt med samhället och kan synen på en profession kan idag anses vara förlegat.

Malcolm Payne (2001) menar i sin artikel *Knowledgebases and knowledgebiases in social work* att det finns brister i tanken om att det sociala arbetet vilar på en gemensam kunskapsbas. Payne menar att kunskapen snarare är under en ständig rekonstruktion. Författaren skriver att det är svårt att separera kunskaper från varandra och således även att definiera vilken kunskap som är grundläggande för alla yrkesområden inom det sociala arbetet då det finns flera aktörer. Två områden som författaren belyser är yrkesrollen i tvärvetenskapliga team och identifiering av kunskaper som är användbara i praktiken. Inom dessa försöks det ständigt att identifiera specifika kunskaper som i sin tur skapar gränser mellan yrken och professioner.

## 2. Metod

### 2.1 Urval

För att kunna undersöka vårt syfte och frågeställningar har vi intervjuat människor som är arbetsgivare inom socialt arbete i offentliga verksamheter. Vårt val av avgränsning tog bort möjligheten att ge varje individ i samhället samma förutsättning att delta i vår studie, vilket uteslöt att tala om att resultaten i studien är representativt för en hel population (May 2001, Trost 2010). Med vetskapen om att vår studie har haft en tydlig målgrupp valde vi att göra ett strategiskt urval. För att hitta potentiella medverkande till uppsatsen sökte vi oss till arbetsförmedlingens hemsida. På hemsidan finns en så kallad platsbank där allmänheten kan se vilka tjänster som är vakanta för allmänheten att söka. Tanken med att söka deltagare på internet var att de arbetsgivare som lägger upp annonser nyligen reflekterat över vilken typ av person de vill ha när de anställer och ansåg att det skulle gynna studien. Det blev därför ett så kallat bekvämlighetsurval. Bekvämlighetsurvalet är en typ av ett icke - sannolikhetsurval som kännetecknas av höga svarsfrekvenser och att respondenterna finns lättillgängliga för forskaren (Bryman, 2011).

Vi beslöt oss för att ta del av så många olika fält inom professionellt socialt arbete som var möjligt i förhållande till studiens omfattning. Trost (2010) menar att det i kvalitativa studier är av större vikt att få fram en variation inom det område man är intresserad av än att försöka få fram ett representativt statistiskt resultat, då detta inte är möjligt med studiens urval. Gällande urvalsstorleken har det varit viktigare för att kunna uttala oss om resultaten utifrån ett färre antal bra intervjuer än flertalet av mindre bra kvalité. En klar fördel med att ha ett litet antal intervjuer har underlättat att finna likheter och skiljaktigheter. Hade vi haft för många finns risken att vi missat dessa vid genomgång av materialet (Ibid). Tanken har inte heller varit att möjliggöra ett stickprov för bedömning av validitet och har därför även utformats med hänsyn till andra aspekter, såsom tid och omfattning (Bryman, 2011).

I de annonser vi bestämde oss för kontaktade vi åtta arbetsgivare som var ansvariga för rekryteringen. Av dessa åtta tackade en person nej och sju ja till att delta i undersökningen. Vi har haft kriteriet att verksamheten geografiskt sett, högst skulle

befinna sig tio mil från vår bostad och vara inom offentlig sektor. Detta fick utslag i form av att en del intervjuer var på samma ort, och andra kunde vara i olika län. Bortfallet berodde enligt avhopparen på tidsbrist. De togs i beaktning att bortfall kan påverka resultatet av olika anledningar, men ansågs vara för litet för att diskutera hur det påverkat resultatet eller tillförlitligheten. Bryman (2010) menar att man även kan reflektera över varför det ibland finns ett vagt intresse av att delta i en undersökning. Så var dock inte fallet för oss och vi anser därför att bortfallet sannolikt var på grund av tidsbrist. De områden som de medverkande arbetsgivarna i studien rekryterade inom var socialtjänst, behandling, ungdomsmottagning, sjukvård och skola. Inom behandling talade vi med totalt två arbetsgivare, en som är ansvarig för institutionsbehandling samt en som sökte behandlingsassistenter. Vidare talade vi med två arbetsgivare från socialtjänsten, varav en person från familjerätten och en inom försörjningsstodenheten. Intervjuerna har genomförts i ett konferensrum eller arbetsrum på respektive intervjupersons arbetsplats. En nackdel med att vara på deras arbetsrum var att vi vid ett par tillfällen blev störda av att telefonen ringde. De viktigaste påverkansfaktorerna som blev avgörande vid val av plats har varit att få deltagarna att känna sig trygga med miljön och utföra intervjun ostört från att andra ska lyssna på vad som sägs (Trost, 2010).

## 2.2 Avgränsning

I förhållande till studiens storlek har vi inte haft tid eller resurser att jämföra olika län eller verksamheter. Det hade då krävts ett annorlunda upplägg och urval för att kunna uttala sig om resultatets betydelse. Vi har även avgränsat oss till sju informanter då vi anser att det är tillräckligt för att skapa en mättnad av material för vårt specifika syfte med studien (May, 2001).

Författarna till studien hade gärna sett att till exempel fältassistenter och kriminalvården hade varit en del av undersökningen men tillgängligheten i kombination med geografiska komplikationer gjorde inte detta möjligt. Vår studie har ej för avsikt att jämföra resultat mellan olika verksamheter. Vår intention är istället att kunna se en bredd av betraktelsesätt och uppfattningar inom ämnet.

## 2.3 Förförståelse

Under vår praktiktermin gjorde en utav oss praktik på socialkontor och den andra hos en kurator inom hälso- och sjukvård. Det finns dessutom en förförståelse under intervjuerna som kan vara både medveten och omedveten från oss som intervjuare. Denna förförståelse skulle kunna visa sig i intervjuerna i form av bekräftande svar från vår sida eller att frågorna ställs på ett visst sätt i förhållande till att vi har en viss kännedom om hur verksamheten är uppbyggd. Enligt Trost (2011) gäller det dock att som intervjuare ”försöker förstå den intervjuade, att jag sätter mig in i hans eller hennes sätt att tänka, den för den intervjuade gällande föreställningsvärlden” (Trost 2011:55). Sålades bör vi ta avstånd från våra egna föreställningar för att på ett objektivt sätt ta del av materialet.

## 2.4 Val av metod

För att samla in data har vi i denna studie använt oss utav en kvalitativ metod bestående av semistrukturerade intervjuer. Motivet till att vi valt denna metod är med utgångspunkt att det var viktigt för oss att få med djupet av deltagarnas uppfattningar genom de beskrivningar och tolkningar de själva bär med sig (Bryman, 2011). Att använda sig av semistrukturerade intervjuer gav deltagarna möjlighet att öppna sig mer och vid behov gå in på djupet och löskoppla sig från de strukturerade frågorna (May, 2001). I samband med detta uppkom även risken att reliabiliteten och validiteten minskade då det blev svårare att mäta det vi avsåg att mäta (Bryman, 2011). Vi såg dock inte detta som ett hinder i vår undersökning, då vi strävade mot att få svar som avspeglar attityder och synpunkter som kan ligga utanför ramen för våra frågor (ibid.). Skulle vi enbart ha använt oss av en strukturerad intervju skulle risken att vi hade gått miste om viktiga synpunkter i förhållande till våra frågor funnits (May, 2001). Vi ökade därför flexibiliteten genom att använda oss av en intervjuguide som stöd, där följdfrågor och fylliga svar var tillåtna vid behov (Se bilaga 2). Det fanns enligt vår mening därför klara och tydliga fördelar med att inte strukturera upp en hel intervju på förhand för att besvara vårt syfte och frågeställningar. Dels kunde vi få tillgång till material som inte hade varit tillgängligt i förhållande till våra frågor, och dels hade vi en intervjumall som grund för att säkerställa att vi fick in empiri som motsvarade frågeställningarna. Vi ser det som positivt att ha integrerat synsätt från både de strukturerade och ostrukturerade intervjuerna. En av fördelarna som var avgörande för oss i val av metod var möjligheten

att koda utifrån en viss struktur och tema, där nya infallsvinklar tydliggjordes och var till stor hjälp i bearbetningen av material.

#### 2.4.1 Förtjänster, brister och begränsningar med metoden

Intervjuguiden (Bilaga 2) görs genom att koncentrera sig på ett visst antal frågeområden, där det enligt Trost (2010) helst inte ska vara fler än fem. I planeringen gick vi igenom varje område för att vara säkra på att vi kunde det ur minnet och inte skulle behöva titta ner i papperna vid den första intervjun (Trost, 2010). Vi funderade även över möjliga följdfrågor inom varje område för att inte riskera att intervjun tidsmässigt skulle bli för kort. Trost (2010) menar att det inte ska finnas planerade följdfrågor för att få så bra material som möjligt, men gjorde oss mer trygga inför den första intervjun. Intervjuguiden ska sitta i ryggraden och kan därför vara en svår metod för den som är helt ny på att intervjua (Trost, 2010). En brist blev därför att intervjuerna som utfördes i början kan hålla sämre kvalitet än de som gjordes i slutet. Hade vi använt oss utav en enkät hade detta inte märkts av på samma sätt eftersom den redan är utformad med ett visst antal frågor. Det vi märkte var att följdfrågorna var mycket behjälpliga under första intervjun och kunde sedan läggas åt sidan. Det blev påtagligt att vi antingen blev tryggare i vår intervjuarroll eller av att använda oss utav en intervjuguide. Självfallet spelar säkerligen båda in då nervositeten släppte och intervjuerna kändes bättre desto fler vi genomförde.

I en kvalitativ metod finns även en ovisshet i hur den egna påverkan kommer att vara då det bland annat kan handla om hur jag frågan ställs, kroppsspråk eller utformning av intervjuguiden. En brist som tydliggörs är att vår studie kan bli alltför subjektiv då det finns tydliga faktorer som kan påverka (Bryman, 2011). Genom våra semistrukturerade intervjuer går det inte att generalisera eller göra några stickprov och kan därmed inte överföras till andra städer eller en hel population, vilket även kan ses som en brist (Ibid.).

En fördel i förhållande till utformning av frågorna är att vi alltid har haft möjlighet att revidera och göra om dem vid behov eller till nästa intervju. I en kvantitativ studie skulle detta inte vara möjligt, men skulle samtidigt minska risken för egen påverkan (Bryman, 2011). En annan faktor som kan ha haft inverkan är vår närvaro vid

intervjutillfället. Hade vi använt oss av en enkät hade vi eliminerat risken för egen påverkan genom vår närvaro. Samtidigt finns det faktorer som gör att vi alltid har en inverkan på resultatet då det intervjuaren som har utformat frågorna (Ibid.).

#### 2.4.2 Validitet och reliabilitet

När man talar om validitet talar man i kvantitativa studier om resultatet är sant och giltigt (May, 2001). För att komma fram till om det är sanning ska resultatet ha haft för avsikt att mäta det som ska mätas (Kvale & Brinkmann, 2009). Resultatet ska även ha motiverade argument som är hållbara i en bedömning av studiens giltighet. I kvalitativa undersökningar blir det svårt att tala om någon sanning eller giltighet som sådan. Istället brukar man i kvalitativa studier diskutera om man har undersökt det man haft för avsikt att undersöka (Ibid.). Vi har försökt att skapa transparens i vårt tillvägagångssätt av studien och på så sätt förmedlat att undersökningen varit trovärdig. Vi har även genom vårt val av metod försökt att vara öppna med metodövervägandet som påvisat aspekter med både för- och nackdelar i användandet av metoden.

För att kunna säkerställa att forskning har högsta reliabilitet krävs att studien är reproducerbar (May, 2001). Vi kan i vår studie inte lämna denna garanti då det handlar om enskilda individers åsikter och sätt att uttrycka sig på. Det är inte heller säkert att de vi har intervjuat skulle ha svarat likadant vid ett annat tillfälle eller om intervjun skulle utförts av någon annan. (Kvale & Brinkmann, 2009). Även hur frågorna har ställts och vår roll som intervjuledare kan påverka hur resultatet skulle ha blivit om undersökningen hade reproducerats (ibid.).

För att öka reliabiliteten har vi använt oss av en diktafon vid intervjutillfällena. Användandet av diktafönen minskade risken för att vi subjektivt valde ut de delar som var av intresse för oss eller för vår undersökning (Troost, 2011). En annan aspekt är att vi inte missade relevant information då minnet lätt sviker med tiden. Vid samtliga intervjuer utom en har båda författarna varit med som observatörer, alternativt intervjuledare för att öka objektiviteten i samtalet. Båda författarna har även fått träna i att hålla samtal och tolka det som båda har hört under intervjun. I samband med att intervjun genomförts med diktafon har vi transkriberat delar av intervjun samma dag för att öka reliabiliteten. Minnet av ett samtal är en färskvara och bör därför bearbetas

direkt (ibid.). Anledningen till att vi inte transkriberade hela intervjuer samma dag som intervjun gjordes var på grund av tidsbrist då det är ett mycket tidskrävande arbete. Den färdigställda transkriberingen medförde sedan att vi kunde koda materialet, vilket inte hade varit möjligt om vi inte hade transkriberat eller använt oss utav diktafon (Trost, 2011).

## 2.5 Litteratursökning

För att hitta material till uppsatsen har vi använt oss av databasen Summon vid Lunds Universitet och olika biblioteks databaser för användbar litteratur. De sökord vi använt är; definition av socialt arbete, knowledge, professions, theory of professions, employability, anställningsbar, evidensbaserat, socialt arbete, attributs och social work. Dessa sökord har kombinerats för att hitta det material som är lämpligt för denna uppsats och har formats i konstellationer såsom; "knowledge" AND "social work" eller "profession" AND "attribut".

Vår handledare Karin Kullberg också gett oss goda råd i olika forskare/författare och litteratur vi kan tänkas dra nytta av i förhållande till vår teori. Genom tipsen har vi sökt på dessa författare och därigenom hittat artiklar om professionsteori.

## 2.6 Arbetsfördelning

I största möjliga mån har vi försökt att tillsammans skriva denna uppsats. Vi genomförde alla intervjuer utom en tillsammans, därefter delade vi upp transkriberingen oss emellan. Kodning och analysering av materialet valde vi att göra tillsammans då vi ansåg att det var viktigt att bådars iakttagelser skulle vara med. Vi har båda varit lika delaktiga i skrivandet och bearbetningen av denna uppsats.

## 2.7 Presentation av informanterna

Intervjuperson 1 – Ungdomsmottagning

Intervjuperson 2 – Sjukvård

Intervjuperson 3 – Behandling

Intervjuperson 4 – Familjerätt

Intervjuperson 5 – Skola

Intervjuperson 6 – Behandling

Intervjuperson 7 – Försörjningsstöd

## 2.8 Etiska överväganden

För att kunna skapa och bedriva forskning för individer och samhällets utveckling har det införts ett så kallat forskningskrav (Vetenskapsrådet, 2009). Detta forskningskrav kan emellanåt hamna i konflikt eller strid mot ett individkrav som står på enskilda medborgarens sida och verkar som ett skydd mot att deras hälsa skulle äventyras (Ibid.) Individkravet kan vidare delas in i fyra olika områden och specificerar innebörden av individkravet.

*Informationskravet* innebär att vi har informerat de medverkande om vår studie, och i vilket syfte vi kommer att genomföra vår undersökning (Bryman, 2011).

Informationskravet menar att man kan välja att delge mer eller mindre av sin studie (Vetenskapsrådet, 2009), vilket blir ett övervägande man får göra beroende på om tanken med studien är att de ska veta mer eller mindre innan studiens start. Vi såg inga negativa konsekvenser med att vara helt öppna med studien och informerade därför alla medverkande om dess upplägg. När intervjuerna var bokade skickade vi även ut ett mail som kort beskrev uppsatsens upplägg, samtycke och att de kan välja att avbryta sin medverkan när de vill (Se bilaga 1). Efter att ha skickat mailet fick de valmöjligheten att tacka ja eller nej till medverkan då de möjligen kunde ha ändrat uppfattningen efter att de tackat ja över telefon (Bryman, 2011).

Då ingen av de vi intervjuade var under 15 år eller av etiskt känslig karaktär har vi ej behövt fråga vårdnadshavare om samtycke. Vi har däremot i enlighet med *samtyckeskravet* frågat samtliga uppgiftslämnare om samtycke i samband med att de godkänt att vara en del av studien genom att bekräfta och besvara det mail som vi



skickade ut gällande samtycke (Vetenskapsrådet, 2009). Med sitt samtycke har de överlåtit sina uppgifter till oss att disponera på ett lämpligt och etiskt korrekt sätt. De uppgifter som lämnats har sedan följt *konfidentialitetskravet* där du som läsare tar del av materialet utan att kunna spåra vem som har lämnat uppgifterna eller hitta några personuppgifter på de som medverkat (Vetenskapsrådet, 2009). I texten har sådant som namn, ålder, kön och stad inte varit aktuellt för oss att ta med för vårt syfte, och är därför borttaget i uppsatsen. Vi har under intervjuerna tillämpat tystnadsplikt och ansett att uppgifterna inte har varit av någon etisk känslig natur, och således inte varit något etiskt dilemma i undersökningen.

Vårt material kommer endast att nyttjas för denna uppsats och vi har inte tagit del av några personuppgifter då det inte ansågs vara relevant. Detta *nyttjandekrav* har betytt att det enbart är författarna av uppsatsen som har disponerat den fullständiga texten. Intervjupersonerna har blivit tillfrågade om de vill läsa den slutliga produkten, vilket alla önskade (Vetenskapsrådet, 2009). Anledningen till att vi valde att fråga de inblandade var av anledningen att de skulle känna att vi genomgående varit öppna och upplevt att de blivit respektfullt behandlade. Vi har däremot inte skickat ut de tolkningar vi själva gjort i analysen innan uppsatsen var klar. I analysen anser vi att meningsskiljaktigheter naturligt kan uppstå då ett och samma fenomen kan synliggöras ur olika synvinklar beroende på den förförståelse eller kunskap vi bär med oss. Det är därmed vår "andrahandstolkning" med hjälp av vår valda teori som behandlas i analysen.

## 2.9 Bearbetning av material

Vi har under transkriberingsprocessen använt oss utav ett program som heter Inqscribe. Detta är ett transkriberingsprogram som gör att användaren kan lyssna på ljudfilen och samtidigt skriva i programmet. Detta program hittade vi på [www.inqscribe.com](http://www.inqscribe.com). Programmet har underlättat för oss på så sätt att det var lätt att navigera fram och tillbaka i intervjuerna.

Bryman (2011) menar att den semistrukturerade intervjun som vi använt oss utav har stora likheter med en strukturerad intervju då intervjuaren har ett intervjuschema som denna utgår ifrån men att dessa frågor kan vidareutvecklas med följdfrågor. De svar vi

har fått har varit mycket givande och lärorika vid bearbetning av materialet, där vi känner att en del av följdfrågorna gav oss de svaren vi eftersökte. I bearbetningsprocessen bestämde vi oss för att bearbeta materialet genom att koda det, där tillvägagångssättet för att koda kan se olika ut (Jönson, 2010). Vi valde att koda utifrån de frågeområden som fanns i vår intervjuguide samt att vi även lagt till en rubrik som rymmer observationer från kodning och intervjuer. Utifrån våra rubriker hade varje kod en färg och strök sedan under det i materialet som kunde härledas till rätt kod och färg. För att få en så bra kodning som möjligt hade vi, om tiden fanns, gärna kodat det flera gånger. Jönson (2010) poängterar dock att kodning av material till en mindre uppsats som denna inte har tidsutrymmet att koda material flera gånger utan främst kan ha frågeställningen som utgångspunkt, eller "rubrik". När vi sammanställt all kodning försökte vi analysera och urskilja mönster som framträtt under både intervjun och i bearbetningen av materialet. Vi reflekterade över vad det var som framträdde i kodningen och vad det var vi såg i samband med de svar vi fick. Redan under intervjuerna fick vi indikationer på att professionsteorin skulle kunna vara passande för oss. Detta var dock beroende på att vi skulle välja en ingång till teorin som överensstämde med det material som framkommit ur kodningen.

### 3. Teoretiska utgångspunkter

Med valet att använda oss av professionsteori blev det därmed intressant att tala om vad som utgör en profession och innebörden av denna teori. Likaså blir det intressant vad som gör en person anställningsbar och vi har då valt att använda oss utav begreppet employability, anställningsbarhet. Inledningsvis kommer vi att ta upp begrepp inom anställningsbarhet som förklarar hur kunskaper, färdigheter och egenskaper påverkar professionens eller individens möjlighet till anställning.

Vid närmare granskning av professionsteoriteori framkom att den är både bred och innehåller flera olika begrepp. Begreppen har för avsikt att förklara hur professioner uppstår och uppträder, vilket ansågs relevant för denna studie. Under sökandet framkom att en viktig förgrundsgestalt, Andrew Abbot (1998), hade tankar om professioner som kan ge oss ett nytt sätt att se på vårt material. För att följa tankegången vill därmed tala

om utveckling och grunder i teorin för att sedan övergå till varför kunskap är viktigt inom socialt arbete och professionsteori.

### 3.1 Anställningsbarhet

McQuaid och Lindsay (2005) försöker definiera begreppet genom att analysera tidigare och nuvarande tillämpningar av begreppet anställningsbarhet. De menar att begreppet har en avgörande roll inom arbetsmarknadspolitiken och begreppet används i flera sammanhang och med hänvisning till en rad olika betydelser. Detta gör att det är svårt att tyda dess egentliga innebörd. Författarna menar att det finns två sidor av begreppet, en som är mer avgränsad och fokuserar enbart på de resurser som individen har, den andra ser till både individen och till den kontext individen befinner sig i (Ibid.). I denna uppsats har endast vikt lagts vid *Individualfactors*, således individens egna faktorer.

McQuaid & Lindsay (2005) menar att dessa faktorer eller attribut, tillhör den avgränsade tolkningen av begreppet. *Individualfactors* innefattar en persons anställbarhet utifrån färdigheter och egenskaper, dessa menar författarna ska ses som allmänna och ur ett större sammanhang. Således är de inte separerade från varandra utan snarare så att de är överlappande. De sex områden som författarna beskriver är:

*Essentiella attribut*, som inkluderar grundläggande sociala färdigheter, tillförlitlighet, ansvarsfull etc. *Personlig kompetens* innefattar att personen är arbetsam, agerar självständigt, initiativrik etc. *Grundläggande överförbara* (med överförbara menar de färdigheter som personen kan applicera till arbetslivet) färdigheter så som läs och skrivfärdigheter, färdigheter i dokumentation och verbal kommunikation. *Viktiga överförbara förmågor*, problemlösning, kommunikation, anpassningsförmåga, arbets- och processledning, färdigheter i att arbeta i team. Inom området *Nyckelförmågor* talar de om färdigheter och egenskaper som självförvaltning, affärsinriktad medvetenhet och kontinuerligt lärande. Inom det sista *Övergripande överförbara förmågor* skriver författarna om kvalifikationer och utbildningsnivå och menar att detta innefattar personens kunskapsbas med anknytning till arbetet, praktik och yrkeskunskap samt personens anknytning till arbetsmarknaden genom till exempel tidigare anställningar. Även personens yrkesutbildning eller formella utbildning belyses (Ibid.).

## 3.2 Professionsteori

*The professions dominate our world. They heal our bodies, measure our profits, save our souls. Yet we are deeply ambivalent about them. (Abbott, 1988:1)*

### Professionaliseringens utveckling

Under senare delen av 1800 – talet började allt fler yrkeskategorier (läkare, präster, advokater m.fl.) definieras som professioner och genom upprättandet av olika akademiska ämnen fick de legitimitet från samhället. Denna kategorisering och gruppering stärkte deras position i förhållande till andra kunskapsbärare. Dessa yrkeskategorier kunde skilja sig från andra på så sätt att de skapade sig handlingsfrihet inom respektive område med rätten att besluta om insatser och skapa handlingsutrymmen inom sin organisation (Jonnergård, Funck, Wolmesjö, 2008). Funck (2008) beskriver denna handlingsfrihet med ”... makt och frihet att självreglera sitt arbete och agera inom sitt kompetensområde”(Funck, 2008:39). Samhällets accepterande av deras specialistkunskaper gav dem bekräftelsen på deras expertis och följaktligen en möjlighet att bli ensam profession i utövandet och utvärderingen, således får professionen monopol på yrkesutövningen. Med monopol kommer även rätten att utesluta andra aktörer på marknaden vilket skyddar professionens status och ställning i samhället samt medför en högre position i samhällets hierarki (Jonnergård et. al, 2008). För att bli en del av en sådan organisation krävdes utbildning och således examensbevis, därav vikten av akademiseringen (Svensson, Johnsson, Laanemets, 2008). Begreppet semiprofession används för yrken såsom socionom, lärare och sjuksköterska (Brante, 2005). Semiprofessionernas explosionsartade framväxt kom i samband med efterkrigstiden och uppbyggnaden av välfärdsstaten i Sverige (Brante, 2009). Det som kännetecknar en semiprofession är att de ofta befinner sig i det som Brante (2009) benämner som ett ”mellanskikt”. Semiprofessionerna är ofta många i antal, har en mång- och tvärvetenskaplig kunskapsbas och lägre självbestämmande i relation till övriga professioner. På fältet går även att lägga märke till att socialarbetare oftast har lägre lön och har svårt att tillförskaffa sig status via fullt ett samhälleligt erkännande.

Utveckling av professioner har pågått under lång tid. Forskare inom sociologin har bland annat valt att fokusera sin forskning på att tydliggöra begreppet. Definitionen är något som vi kommer att beskriva i nedanstående stycke. Vi kommer dock inte göra någon skillnad mellan profession och semiprofession utan övergripande använda oss av begreppet profession.

### 3.3 Begreppet profession

Det är svårt att göra en klar definition av begreppet profession (Brante, 2009), och Jonnergård et. al. (2008) understryker att det därtill kommit mycket kritik mot de definitioner som i dag tillhandahålls. Likväl poängterar Jonnergård et. al. (2008) att flertalet yrkesgrupper idag vill hävda sin profession. Oavsett definition eller kritik så ses begreppet inte som något negativt utan snarare bekräftande på den kunskap som yrkesgruppen besitter.

Idag är det svårare att definiera begreppet profession då spridningen och akademiseringen av utbildningar ökat och fler yrkesutövare kommit att hävda att deras yrkesfält också är en profession. Tydliggörandet av vissa gemensamma drag för professionen har både Brante (2009) samt Svensson et. al (2008) försökt skildra, dock med vissa svårigheter. Brante menar att begreppet måste studeras utifrån det sammanhang forskningen avser att undersöka och att det finns svårigheter i att rakt av uttala sig om vilka som tillhör en profession eller inte. Men Brante skriver samtidigt att flera utav dagens forskare inom området menar att professioner ofta har en högre formell utbildning som slutligen ger ett examensbevis. Svensson et. al (2008) menar att det finns begrepp som är gemensamma för de olika infallsvinklarna gällande professionsforskningen och att ” [...] vetenskaplig auktoritet, eller professionell expertis, allmänhetens förtroende, autonomi, en avgränsad jurisdiktion, egna yrkesorganisationer och en speciell professionell etik”- finns beskrivna (Svensson et. al, 2008:79) Även Jonnergård et. al (2008) menar att variationsrikedomen bland tolkningarna av begreppet finns i åtskilliga former och skiftar mellan forskare, kontext och studerandeobjekt. Med denna bakgrund blir det således svårt att urskilja en definitiv definition av begreppet. Dock kan en gemensam faktor skönjas från både Brante (2009), Svensson et. al (2008) och Jonnergård et. al (2008). De menar att begreppet har en grund i den vetenskapliga kunskapen och således kan detta vara en faktor som ger yrkeskategorin rätten att kalla sig profession. För att förstå hur professioner verkar och

varför yrkesfält ser det som önskvärt att tillhöra en profession vill vi i nästa del beskriva grunden inom professionsteorin. Utifrån Abbotts teorier och andra forskares tolkningar utav dessa presenteras några viktiga begrepp som kan klargöra den bakomliggande teorin utifrån vad som ovan skrivits.

### 3.4 Professionsteorins grunder

År 1988 publicerade Andrew Abbott sin bok ”The system of professions” och som än idag är väl refererad bland professionsforskare (Brante 2009, Brante 2005, Jonnergård et. al 2008). Vid tal om vad som utgör en profession menar Abbott (1988) att begreppen jurisdiktion och autonomi har en central betydelse (Abbot, 1988). Brante (2009) hänvisar till Abbotts teori och menar att en profession inte kan ses åtskild från andra utan att de tillsammans skapar ett gemensamt system. Abbot (1988) skriver själv om hur ett system av professioner bildas och upprätthålls genom de handlingar och arbetsuppgifter som tillskrivs professionen och som inledningsvis beskrivits, tillskansats sig rätten av mandat i frågor gällande professionens kunskaper. Beroende på legitimitet och kontroll skapar gruppen en mer eller mindre tydlig jurisdiktion. Johnsson, Laanemets och Svensson (2008) gör i sitt kapitel *Den professionella blicken - Bedömningar i socialt arbete* en tolkning utav denna diskussion. De menar att professionen stärks genom att vara den ensam praktiserande av en specifik metod, diagnos eller behandling. Vid uppvisande av positiva resultat utifrån en sådan handling ökar samhällets acceptans och tillit till professionen. Samtliga professioners strävan är att uppnå monopol inom respektive område och därmed få legitimitet för sin kunskap och sitt utövande, detta kan ske genom ovanstående handling. Det bör tilläggas att närliggande professioner har högre benägenhet till denna inbördes rivalitet och konkurrens. Vad som också är viktigt i denna studie är professionaliseringen utav det sociala arbetet, denna historiska utveckling kommer vi att beskriva i nästa avsnitt.

### 3.5 Vad är kunskap?

För att tala om kunskapens betydelse behöver vi resonera om vad kunskap är. Ett sätt att se på kunskap är att förstå att den existerar i en yttre verklighet från den vi befinner oss i (Lauvås & Handel 2000, Payne 2006). Payne (2006) menar att man antingen kan veta *av* att något förekommer eller *om* ett fenomenens egenskaper och kännetecken. Blom

(2009) talar om kunskap utifrån en modell som delas in i tre betydelser. För det första finns det *fakta* såsom regler och information. Den andra utgångspunkten tar avtryck i att kunna *förstå*. Det finns ingen som kan förstå en annan människa fullt ut, men kan visa sig vara kapabel att se saker ur olika synvinklar, och därmed betraktas som mer meriterad kunskap. Tredje sättet att belysa kunskap påvisar vilka *färdigheter* som blir viktiga för att utföra sitt arbete på bästa sätt. Blom (2009) talar om färdighet som en typ av praktisk kunskap som innebär att kunna bestämma bästa möjliga intervention för en klient. Payne (2006) delar denna syn men menar också att kunskap är till för att skapa förståelse, och färdigheten bedömer hur man kan agera. Både Payne (2006) och Eliasson-Lappalainen (2009) utgår ifrån att kunskapen är ett verktyg som används för att skapa förståelse och förklara, och som sedan ska skapa en reflektion hos socialarbetaren. Följaktligen blir den kunskap vi tagit del av något som vi tar in, reflekterar över och anpassar efter behov och intervention. Vidare menar Eliasson-Lappalainen (2009) att kunskap måste kunna uttalas verbalt och ifrågasättas för att existera överhuvudtaget.

Det kan uppstå situationer där en socialarbetare väljer att handla på ett visst sätt i en situation, men inte kan motivera sitt agerande (Bergmark & Lundström, 2009). Eliasson-Lappalainen (2009) menar att denna handling kan vara ett sätt för den tysta eller erfarenhetsbaserade kunskapen att yttra sig. Vidare menar författaren att det är erfarenheten i kombination med den teoretiska kunskapen som tillsammans skapar det mest givande resultatet, och att båda två är nödvändiga för att se hela sammanhang genom att växelverka mellan teori och praktik.

För att återknyta till Paynes (2006) och Bloms (2009) resonemang om hur vi *förstår* kunskap och omsätter det i reflektion språkar Bergmark & Lundström (2006) för att omsätta teori till praktik, där både erfarenheten och teorin är essentiella i arbetet. Aktuellt för socialt arbete idag är att Socialstyrelsen för samma debatt i att försöka införa en evidensbaserad praktik ute på fältet (Socialstyrelsen, 2012). Tanken är att all relevant kunskap ska vägas in för att klienten ska få ett så bra och rättsäkert beslut som möjligt, och vilka aldrig ska kunna grundas i personliga antaganden (Bergmark & Lundström 2006, Socialstyrelsen 2012).

### 3.5.1 Äganderätt till kunskap

Payne (2006) beskriver att kärnan till professionellt socialt arbete handlar om att besitta kunskaper inom ett visst område. På så vis skapar man sig mark på arbetsmarknaden som endast de med den rätta kunskapen kan utöva. Professionella kan därmed inneha makt över kunskap som resulterar i att de får ensamrätt i sitt yrkesutövande.

För att kunna göra anspråk på en särskild kategori av yrken krävs rätt packning av kunskap med sig i ryggsäcken. Frågan som blir central i detta sammanhang är då vad kunskap i realiteten består av och vem som har rätt till att äga den. Svensson, Laanemets och Johnsson (2008) menar att en utav av de absolut viktigaste komponenterna till att kunna legitimera sig som professionell inom socialt arbete är att vara utrustad med en kunskapsbas som vi har erhållit genom akademiska studier. Denna kunskapsbas består av teoretiska begrepp och ideologier som i sin tur leder till en examen vid en högskola eller universitet (Svensson et al, 2008). Den vetenskapliga kunskapen skapar via sin områdeskännedom ett sätt att kunna särskilja sig från att vara ideellt socialt arbete till att utöva professionellt socialt arbete. För att gå vidare i diskussionen om äganderätt till kunskap vill vi nu belysa begreppet jurisdiktion. Precis som olika system av professioner påverkar varandra förändras också jurisdiktionen mellan de olika professionerna. Inom det sociala arbetet finns det flera yrkesfält som ständigt verkar för att utöka den egna jurisdiktionen och ett förtydligande av dess innebörd blir därmed relevant.

## 3.6 Jurisdiktion

”Med jurisdiktion avses en yrkesgrupps rättighet att utföra vissa arbetsuppgifter och den kontroll som den har över ett yrkesområde eller över vissa arbetsuppgifter” (Fransson & Jonnergård, 2009:13).

Jurisdiktion kan beskrivas som rätten eller privilegiet att ha mandat och beslutsrätt i vissa frågor, i detta fall avgränsat till professionen. Begreppet är enligt Abbott (1988) förankrat i professionens arbetsuppgifter. Om det tillkommer arbetsuppgifter blir professionen tvingad att ta jurisdiktion från något annat område. Professionen kan försvagas genom förlorade uppgifter eller stärkas i och med de nya uppgifterna. I vart



och ett av fallen har professionen en förmåga att kvarhålla jurisdiktionen beroende på det professionella kunskapssystemet och den interna strukturen. Fransson & Jonnergård (2009) skriver genom att arbetsuppgifter byter ”ägare” utvecklas professioner och Abbots (1988) teori visar därmed hur systemen är bundna till varandra. Vidare skriver Abbott (1988) även att nya professioner kan bilda sammanslutningar, dock krävs att jurisdiktionen är ledig annars resulterar det i kamp mellan professionerna. Jurisdiktion kan med andra ord sammankopplas med att vara innehavare av makt inom ett område och att professionen ostört kan utföra vissa handlingar inom deras kunskapsområde (Jonnergård et. al 2008).

## 4. Resultat och analys

I detta avsnitt kommer vi att redogöra resultat och analys av vårt insamlade material. Vi vill inledningsvis ge en historisk tillbakablick och beskriva det hur det sociala arbetet kommit att professionaliseras. I analysdelen börjar vi med att diskutera om kunskap då detta har en viktig betydelse för att kunna benämna sig som profession. Vi vill visa på hur våra intervjupersoner resonerar kring teoretisk kunskap och kunskapsbas. Vi kommer sedan att presentera material avseende praktisk kunskap och färdigheter. Som avslutning redovisas egenskaper och värderingar och dess inverkan på anställningsbarhet.

### 4.1 Vad är professionellt socialt arbete?

Det sociala arbetet har ur ett historiskt perspektiv funnits längre än vad professionen gjort men gick då under benämningen filantropiskt arbete. Till stor del handlade filantropin om viljan att göra gott och arbetet vilade på värdegrunden att människan har en inneboende önskan om att hjälpa och stötta utsatta människor i samhället (Meuwisse & Swärd, 2009). Arbetet byggde på erfarenhet eller en vilja att minimera andras lidande, eller som Blennberger (2009) beskriver det ”[...] ett samhälles empati och moraliska känslighet” (Blennberger, 2009:227). Liknande värdegrund kan ses även idag inom de etiska riktlinjer som finns konstruerade för det sociala arbetet och den professionsetik som är utmärkande för människovårdande organisationer (Blennberger 2009, Christoffersen 2008). Tankar om det professionella sociala arbetet fanns redan under förra sekelskiftet. Två förgrundsgestalter, Jane Addams och Mary Richmond hade önskan om att akademisera socialt arbete och underbygga insatserna med vetenskaplig

forskning. Richmond ville att det sociala arbetet skulle utföras av utbildade människor som arbetade och Addams menade att arbetet måste ske nära dem som behövde hjälp (Meuwisse & Swärd, 2009).

År 1921 inrättades den första socialarbetarutbildningen i Stockholm. Dock utbildades ett lägre antal socialarbetare vid denna tid och utbildningen fick sitt genomsnitt först under åren 1950 – 1960 i och med de sociala förvaltningarnas tillväxt (Bäck – Wiklund 2003, Meuwisse & Swärd 2009). Först år 1944 inrättades en utbildning i Göteborg och år 1947 i Lund. Dåtidens utbildning var främst fokuserad på att utbilda personal till olika offentliga institutioner, såsom kuratorer, handläggare inom den kommunala regimen och bostads- och hälsovårdsinspektörer. Kurserna som studerades var tydligt åtskilda från varandra. Praktiska kursen vars innehåll fokuserade på social förvaltning och social metodik, lästes avgränsad från ekonomi, statsvetenskap och juridik (Bäck – Wiklund, 2003). Nu fanns det å ena sidan en önskan om att akademisera det sociala arbetet samtidigt som det fanns argument som talade emot, och som menade att "[...] endast praktiker kunde genomföra forskning på området" (Bäck – Wiklund, 2003:280). Utbildningen blev högskoleutbildning 1964 och först år 1977 stod socialt arbete som eget akademiskt ämne.

I och med professionaliseringen av det sociala arbetet blir det intressant att diskutera begreppet kunskap. Kunskap som begrepp avser i kommande avsnitt att handla om kunskap som ämnas riktas mot det sociala arbetets område.

## 4.2 Kompetenskrav vid anställning av socialarbetare

### 4.2.1 Teoretisk kunskap och kunskapsbas

I de annonser som våra intervjupersoner har valt att lägga ut på arbetsförmedlingens platsbank är budskapet att de söker en socionom eller någon med likvärdig utbildning. I ett av fallen eftersöks en socionom som även har en grundläggande psykoterapeutisk utbildning i steg ett. I en annan är det endast de med socionomexamen som är behöriga att söka till arbetet. Orsaken till att det endast var de med socionomexamen som var berättigade att söka kunde spåras tillbaka till ett tryckfel vid publicerandet, men att de ändå hade för avsikt att anställa en socionom. Resultaten i vår studie tyder på att det

finns en kongruens med vad forskarna antyder gällande vikten av examensbeviset och illustreras i två exempel.

”Det är ju alltid enklast om man kommer som socionom för då har man en liten garanti för att man har ett koncept i utbildningen, där man har både i regel socialrätt och sen har man psykologi, och man har läst lite sociologi, man har läst lite statskunskap och civilrätt och de här bitarna.” (Intervjuperson 7)

Informanten antyder att en socionomutbildning har ett koncept som gör att ”man vet vad man får” och ger en viss form av garanti vid anställning. En annan resonerar så här angående den utbildning som finns idag;

”Nu kan man till och med bli lite osäker med det för i vår gamla värld, i min ålder så var ju socionom något där man hade läst ungefär samma. Nu kan det ju vara lite bredare, man får kolla lite mer vad man faktiskt har läst. [...] Så man får ju se upp lite [...], men annars så tänker jag det att då vet man, och då ingår i alla fall den här juridiska biten.”  
(Intervjuperson 4)

Båda intervjupersonerna har grundtankar om att vissa essentiella delar alltid ingår i programmet och fastställer därför att det är en viss typ av teoretisk kunskap de eftersöker. Ser man detta ur aspekten av professionaliseringens utveckling har samhället gett legitimitet till att socionomer har den kunskap som krävs för att utföra utvalda arbetsuppgifter. Den sociala arbetets akademisering blir därför via sitt examensbevis en garanti utan att tydligt behöva redogöra för exakt vilka kurser som ingår. Den teoretiska kunskapen blir följaktligen den mest betydelsefulla faktorn för att få tillgång till arbetsmarknaden överhuvudtaget. Det blir även en typ av äganderätt till den teoretiska kunskapen och ett sätt att öka förtroendet för socionom som profession.

Seipel et. al (2011) menar dock tvärtom och ställer sig kritisk till vilken typ av kunskap som ingår i ett program på universitet. De menar att istället för att mata studenter med kunskap och färdigheter behöver man fokusera på områden som berör personliga egenskaper. Författarna förnekar inte att man måste ha förmågan att ta till sig av kunskap och kunna ha lätt för att lära, men att man på många arbetsplatser likväl måste lära om eller på nytt när det kommer till arbetsuppgifter.

” [...] men framför allt så ska man ha spetskompetens, förutom att man sammanställer utredningen så ska man vara speciellt duktig på att göra familjeutlåtanden och nätverksutlåtanden.”

(Intervjuperson 2)

Seipel et. al (2011) drar därför slutsatsen att beroende på innehållet i den kunskap som lärs ut kommer personen ut mer eller mindre förberedd, där en examen inte omedelbart resulterar i framgång på fältet. Utifrån de resultat vi har fått i intervjuerna kan vi se båda delar. Å ena sidan måste du ha en examen som inträdesbiljett, å andra sidan måste du även besitta de personliga egenskaper och färdigheter som eftersöks för att vara åtråvärd vid anställning.

Om inträdesbiljetten finns och socionomexamen efterfrågas är du välkommen att söka arbetet. Men det innefattar ofta även de som har en likvärdig eller motsvarande utbildning. Som konstaterats innan blir legitimiteten hög när professionen tagit äganderätt på arbetsuppgifter via kunskap och intresserar oss därför vad en motsvarande utbildning innefattar. En utav informanterna beskriver det så här;

”Jag får nog säga att jag är noga med att man ska ha en viss basexamen eller om vi nu säger att det är en socionom. Eller motsvarande. Då är det nästan upp till den som söker att visa för mig att det är motsvarande på något vis.” (Intervjuperson 4)

Det är alltså upp till den som söker att påvisa att utbildningen motsvarar en socionoms kunskaper. Om detta skulle vara teoretisk kunskap, färdighet eller egenskap preciseras inte närmare under intervjun. En annan utav intervjupersonerna uttrycker det såhär;

”Ja, men i första hand socionomer, det är ju lite olika hur man tänker där som chef [...] hittar jag en beteendevetare som förövrigt har den kompetensen som jag är ute efter, till exempel har jobbat på socialkontor och har de kompetenser som jag eftersöker, så tittar jag på den.” (Intervjuperson 6)

Enligt Paynes (2006) resonemang om professionellt socialt arbete kan man åskådliggöra det på två olika sätt. Payne (2006) menar att kunskap är ett sätt för en profession att kontrollera ett område, men att man ständigt måste befinna sig i utveckling för att kunna möta den efterfrågan som finns i ett föränderligt samhälle.

”Men visst, jag ska inte utesluta det, för det kan vara någon som sticker ut, eller har någon särskild erfarenhet eller har det man allra minst kräver är ju att man har socialrätt och ja, juridik överhuvudtaget för att kunna jobba här.” (Intervjuperson 4)

Den explosionsartade ökningen av utbildningar kan därför betraktas som att socionomer har svårt att påkalla besittningsrätt av en specifik kunskap. Har samhället inte förtroende för att den valda professionen utför arbetet på bästa sätt kommer andra professioner att försöka konkurrera ut, ersätta och hävda att de är mer passande för arbetet (Payne, 2006). Ett annat sätt att belysa diskussionen är att åsyfta att professionen antingen har en tillräckligt hög grad av jurisdiktion för att släppa in andra, eller är på väg att försvaga sin egen jurisdiktion.

”[...] man kan ju ha socionomkompetens utan att vara socionom. Man kan ju ha läst si och så många poäng sociologi, psykologi, förvaltningsrätt och socialrätt och allt vad ni har.” (Intervjuperson 6)

I Abbots (1998) teori kan man i detta citat se att professionerna ställs mot varandra i en kamp, då ingen ledig jurisdiktion står till förfogande att inta för professioner som vill tränga sig in på marknaden. Det som blir svårt att avgöra i samband med resultaten är om det är ämnen som avgränsar eller den nya professionen som försöker slå sig in. Att ha socionomkompetens utan att vara socionom kan betyda att arbetsgivaren ser att den efterfrågade kunskapsbasen finns och därmed befäster att det fortfarande är socionomer som innehar jurisdiktionen.

En annan infallsvinkel är att ordet *motsvarande* syftar till ämnen och kurser, medan likvärdig hör till en närliggande profession. Är det så att den likvärdiga utbildningen anses vara mer passande för uppgifterna kommer deras jurisdiktion att öka, medan socionomernas försvagas (Abbot, 1988).

Med kunskapssamhället kommer ett risksamhälle när det talas om professioner. Brante (2009) talar om det moderna samhällets risker som en typ av osäkerhet. Denna osäkerhet präglar efterfrågan av de professionella inom arbetslivet. Författaren menar att det ska finnas en balans där andelen professionella varken är för hög eller för låg. I förhållande till att vara en semiprofession blir det som vi tidigare påvisat i analysen, svårt att upprätthålla en stark jurisdiktion genom kunskapsbasen. I försök att öka sin jurisdiktion menar en av informanterna att det var ett tag som många skulle läsa vidare på universitet;

”[...] Alltså det har ju varit någon utjämning av alla professioner i, tillbaka några år[...] alla har gått de här terapeututbildningarna, alla liksom ska ta samma patienter, är på samma nivå. Men så är det ju inte riktigt. Vi har ju olika grundprofessioner av någon anledning. Så vi kan nog säga att vi är litegrann på väg tillbaka till grundprofessionerna, och inte bara när det gäller socionomerna” (Intervjuperson 2).

Ett intressant resonemang förs kring vad som utgör en grundprofession och att alla professioner inte kan utföra alla typer av uppgifter med klienter/patienter. Å andra sidan var det i en utav annonserna ett uttalat krav att inneha en steg ett utbildning. Detta är ett sätt att konstatera att vi inte är enade som profession och att jurisdiktionen därmed inte är fulländad, vilket även indikerar på varför närliggande professioner kan konkurrera om jobben.

Vi har i våra intervjuer inte konkret uttalat frågan gällande hur arbetet mellan teori och praktik ser ut, eller om de intervjuade lägger någon särskild vikt vid att tillämpa vetenskaplig kunskap (Se bilaga 2). Frågan berörde istället vilka kunskaper de ansåg vara av vikt för en socionom att besitta, där de fritt fick svara på vad som var önskvärt. Det vi kan se är en avsaknad av svar som berör betydelsen av att tillämpa vetenskapliga teorier i praktiken. Ett konstaterande är att det inte är någon av informanterna som fokuserat på att en socionom bör kunna omsätta de vetenskapliga kunskaperna i praktiken. Däremot kan vi se att det skulle kunna vara en outtalad självklarhet då informanterna vet att examen är en garanti för ett visst koncept, och därmed förlitar sig på att kompetensen finns. En annan förklaring skulle kunna vara att det är en form av tyst kunskap, eller omedvetenhet i att praktisera vetenskaplig kunskap.

Thorstensson och Wadman (1998) talar om att det finns en generell bild av socionomer med en allmän yrkeskompetens. Denna kan härledas till ett antal begrepp som kan beröra allt från att ha med sig kunskapsbasen från universitetet (examen) till begrepp som berör distans till klient, förståelse, erfarenhet, självkänedom och etiskt förhållningssätt. Detta kan i Thorstensson och Wadmans (1998) argumentationer tolkas som att de medverkande kan ha haft en uppfattning om en socionom ska inneha en allmän yrkeskompetens med ett antal egenskaper och kunskaper som ryms i begreppet.

Vidare har det i majoriteten av intervjuerna lagts stor vikt vid att belysa praktiska kunskaper och färdigheter som anses vara attraktiva på arbetsmarknaden. Vi kommer i följande avsnitt att presentera det som arbetsgivarna anser vara önskvärt och meriterande för en anställning.

#### 4.2.2 Praktisk kunskap och färdigheter

Flera utav de personer som vi intervjuade menade att de viktigaste färdigheterna var individens kunskaper i det svenska språket, att kunna uttrycka sig tydligt i tal och skrift. Intervjupersonerna menade att detta var av vikt då arbetet inom socialt arbete många gånger inbegriper mycket skriftligt arbete som kan försvåras vid bristande skriftliga kunskaper, likaså komplicera eller försvåra kommunikationen med klienter och således även andra samarbetspartners i ärendet.

”Jag tycker ju att det är viktigt att man kan skriva någorlunda, alltså vi skriver ju mycket vi socionomer. Det är klart, det finns säkert något jobb, jag tänker på fältassistenter. De för ju inte journal, men någon gång behöver man skriva ändå. Man bör kunna skriva, faktiskt.” (Intervjuperson 6)

Det var också av betydelse att personen kunde föra journal och dokumentera, vilket ansågs vara sammankopplat med förmågan att skriva. En av de intervjuade poängterar att dokumentation och journalföring inte enbart är i utredningssyfte utan även innefattar en rättslig process som vissa personer inom socialt arbete, enligt lag, är tvingade att utföra. Dokumentation/journalföringen handlar också om förmågan att kunna uttrycka sig på ett tydligt sätt samtidigt som det är viktigt att ha förmåga att välja ut det som är av relevans för arbetet.

”[...] att dokumentera, det är en sådan viktig rättslig process och sen kan det också bli så att man hamnar så långt efter med sin journalföring så att man inte kommer i kapp, journalföringen är kanske det absolut viktigaste när man söker jobbet. Det är ju otroligt viktigt hur man lyckas kommunicera snabbt på kort tid”. (Intervjuperson 7)

I likhet med McQuaid & Lindsay (2005) anser intervjupersonerna att språkliga färdigheter är viktiga. För intervjupersonerna är det ur synpunkten att kunna göra sig



förstådd, ha möjlighet att vidarebefordra information till andra och för att upprätta ett gott samarbete. Intervjuperson 7 menar att det även är viktigt att vara arbetsam och ligga i fas med arbetsbelastningen, McQuaid & Lindsay (2005) menar att denna färdighet tillhör kategorin *Personlig kompetens*.

Vidare uttalade en intervjuperson att även insamlandet av material kunde ses som en färdighet som var av vikt, detta inkluderar då möte med klienter och som tidigare beskrivits, förmåga till kommunikation.

”[...] i allmänhet måste vara en person som är duktig på att samla in information, sammanställa information och dokumentera.” (Intervjuperson 3)

En av de intervjuade personerna poängterade att en socialarbetare som har förmåga att delge information och kunskaper i dokumentation ofta blir bättre på att sammanställa utredningar och planeringar där klienten känner sig delaktig. Detta för att det då finns en tydlig och rak kommunikation. Således blir förmågan att skriva, kommunicera och dokumentera ett redskap att använda i det sociala arbetet.

”Här har ju jag sett genom åren alltså ju tydligare socialsekreteraren är och både dokumenterar och skriver planer och är extremt tydlig mot klienten så blir missförstånden mycket färre. Information, tydlighet och struktur, det är a och o i den här världen. [...]allt sådant inverkar ju menligt på kontakten med klienten för då blir han också osäker[...]”.

(Intervjuperson 7)

Ovannämnda färdigheter kan sammankopplas med Bloms (2009) tredje sätt att belysa kunskaper och som innebär hur arbetet på bästa sätt kan utföras. Förmågan att utföra dessa arbetsuppgifter leder enligt intervjupersonerna till att skapa goda förutsättningar i kommunikation mellan klient och socialarbetare samtidigt som det underlättar det egna arbetet. Payne (2006) och Eliasson – Lappalainen (2009) menar att förmåga till dessa färdigheter kan ge ökad förståelse och fler tolkningsmöjligheter för socialarbetaren.

Således kan dessa färdigheter även tolkas som praktisk kunskap eftersom socialarbetaren har förmåga att omsätta dessa i praktiken. Då intervjupersonerna lagt stor vikt vid färdigheterna dokumentation och journalföring kan det vara en anledning till att majoriteten av dem hellre anställer någon som besitter dessa färdigheter än någon som inte utfört några av arbetsuppgifterna tidigare.

Avseende praktiska färdigheter så framhåller flera av de intervjuade personerna att praktik inom socialförvaltning, och då företrädesvis inom handläggning och utredning, är mer meriterande än praktik inom något annat område. Personen innehar med andra ord då redan förmåga till dokumentation och journalföring och behöver därmed inte läras upp.

”Har du ett urval så väljer du en som har varit inne i myndighetsutövningen för det underlättar så enormt vid introduktionen och det här med att kunna gången i ett ärende så att säga[...]”. (Intervjuperson, 7)

Likaså menade flera av de intervjuade att färdigheter från tidigare arbetsplatser var önskvärda. Om någon som sökte en tjänst som kurator eller handläggare etc. så ansågs det vara positivt om personen redan hade arbetat inom området och således redan hade de färdigheter som tjänsten krävde.

”[...]det är lite högre krav på erfarenhet. Kanske inte att man kan vara nyutbildad, det krävs i alla fall några års erfarenhet och då gärna att man har någon erfarenhet inom detta område”.

(Intervjuperson 2)

McQuaid & Lindsay (2005) menar att praktiska färdigheter inbegriper erfarenheter inom arbetsfältet och ses som positiva vid anställning då en viss kunskapsnivå tordes vara garanterad.

Vidare ansåg två intervjupersoner att erfarenheten av arbetsområdet även behövde kompletteras med ett vidgat omvärldsperspektiv. För dem innebar detta en

nutidsorientering och en god allmänbildning. Kunskap om samhället, institutioner och dess funktioner, både inom landet och utanför dess gränser.

”Duktig personal har också ett omvärldseende. När saker förändras i arbetsförmedlingen eller i EU, hur påverkar det grupperna här? Det är viktigt att man har en sådan kunskap i vad som händer i den yttre världen, även fast det kanske inte handlar om den klienten du arbetar med nu, men imorgon kanske den kommer. Ett starkt omvärldsperspektiv är jättebra att ha”. (Intervjuperson 7)

De ansåg även att det var av värde att personen hade kunskaper om närsamhället, var och vilka resurser som fanns tillgängliga och hur dessa kunde komma klienten tillgodo.

”Vi ser ju gärna att personen har koll på omvärlden, de andra vårdaktörerna ute i andra myndigheter. Att man har ett nätverk och kontakter. Det krävs ju av den här personen att den har en hel del kunskaper om omvärlden, och att veta var den ska kontakt eller hjälpa patienten [...]” (Intervjuperson 2)

Hur dessa färdigheter och praktiska erfarenheter kommer studenterna tillgodo genom socialhögskolans utbildningskoncept redovisas i följande avsnitt.

#### 4.2.3 Socialhögskolans förmedling av kunskaper

Då vi frågade intervjupersonerna om de ansåg att socialhögskolan kunde förmedla de kunskaper och färdigheter som yrkeslivet krävde, så var de flesta nöjda med utbildningen och dess teoretiska innehåll. En intervjuperson uttryckte;

”[...] jag kan nog inte svara hundra procentigt på det men vi har ju haft praktikanter här och jag tycker att de är oerhört duktiga. Jag måste säga att jag blev överraskad första gången. Jag tycker att de är jättekompetenta [...]” (Intervjuperson, 1).

Socionomutbildningen har sedan akademiseringen fått högre legitimitet i samhället och med inrättandet av första professuren har även det sociala arbetet blivit ett erkänt forskningsområde (Bäck – Wiklund, 2003). Trots detta erkännande menade hälften av de intervjuade att utbildningen saknar förankring i praktiken och studenterna saknar erfarenhet från fältet då de avslutar sina studier. Två av de tillfrågade svarade på detta;

”Man behöver ju vara i miljön. Känna stämningen”  
(Intervjuperson, 6)

”[...] alltså kommer man ut på en arbetsplats kan man ju referera till kunskaper utifrån de fall man har jobbat med [...]” (Intervjuperson, 7).

Båda ansåg här med att utbildningens praktikperiod var i minsta laget och förespråkade införandet av minst två terminers praktik, istället för en, som det är idag.

”Nu är jag ju en sådan här gammal kärring som utbildade mig på 80-talet. På den tiden hade vi två praktikterminer, tänk er detta. Och jag tycker ju tyvärr att det borde komma tillbaka, alltså längre erfarenhet inom praktikyrken. För jag tycker att det är för korta praktikperioder”. (Intervjuperson 7)

Intervjupersonen menade också att detta kunde medföra att studenter i ett tidigare stadium har möjlighet avgöra om utbildningen är rätt för dem.

Att det finns svårigheter i att möta arbetsgivarnas önskemål gällande studenternas kunskaper visar sig genom de svar intervjupersonerna gett och det utbildningskoncept som skolan skapat. Svensson et. al (2008) menar att professionellt socialt arbete i

grunden bygger på att kunna överföra kunskap och teorier till praktiken.

Intervjupersonerna menar då att den teoretiska kunskapen bör blandas med mer praktiskt erfarenhet för att komma studenten tillgodo.

”[...]kommer man ut på en arbetsplats så kan man referera till kunskaper utifrån de fall man har jobbat med. Så jag tycker ju att socialskolan öppnar upp för de här verksamheterna som jobbar, ta in mer föreläsare från det här livet som vi lever. Att man kan berätta om en dag på socialförvaltningen, vi får ju flera nya socionomer som aldrig satt sin fot på socialförvaltning för att man har valt ett annat yrke i sin praktik”. (Intervjuperson 7)

Intervjupersonerna menar även att det är svårt att omvandla den teoretiska kunskapen till praktiken om studenten inte får chans att möta den verklighet som teorin baseras på, att kunskapen inte enbart kan förstås utifrån läroböcker och så vidare.

”[...]vissa saker kan man inte lära sig i skolan. Det går inte. Just bemötandet och samtalen är ju svåra att lära sig i skolbänken, det måste man praktisera. Måste ju också begå sina misstag och man måste få handledning”. (Intervjuperson 6)

Denna klyfta som uppstått mellan praktiker och forskarvärlden har Bäck – Wiklund (2003) noterat och skriver att det förts kritik mot den sociala arbetets forskning som ansett att det saknats förankring mellan forskning och praktik. Detta kan möjligtvis vara en förklaring till praktikernas upplevelse, då de vill ha kunskap som bygger på praktiskt erfarenhet. Medens forskare menar att det är den vetenskapliga kunskapen som är av vikt för det sociala arbetet, som en grundsten de praktiska handlingarna och interventionerna bör vila på.

#### 4.2.4 Egenskaper och värderingar

Flera utav de intervjuade lägger stor vikt vid egenskaper som kan härledas tillbaka till det filantropiska arbetet. Några gemensamma nämnare för denna kategori är att intervjupersonerna gärna ser att yrkesutövaren besitter förmågan att kunna möta människor, har en tro till människans utveckling och att det finns en prestigelöshet (jfr. Christoffersen 2008, Blennberger 2009).

”Det är jätteviktigt att man kan ge ett gott och värdigt bemötande. Man måste ha en positiv människosyn, att kunna, för du måste kunna tro på att alla människor kan utvecklas för det är jätteviktigt i en bransch där man har kontakt med så många som står på samhällets nedersta trappsteg”  
(Intervjuperson 7).

Seipel et. al menar att emotionell stabilitet, tillförlitlig och flexibilitet är viktigare än kunskaperna som individen har av området. Personerna i vår studie bekräftar att detta är viktiga egenskaper och menar att de även kan anses vara grundläggande förmågor inom det sociala arbetet. I likhet med Seipel et. al. (2011) ansåg även de personer som vi intervjuade att akademiska meriter var av mindre vikt, så länge de överensstämde med de kriterier de satt upp.

”Att vara prestigelös skulle jag vilja säga, det är också viktigt. Eftersom man ska jobba med en helt annan yrkesgrupp och på många olika plan. [...]Man får inte vara auktoritetsbunden. [...]Man måste ju kunna se att det är en kollega, vilken som. Man måste kunna samarbeta med en annan profession och tänka, alltså kunna svänga om i tänket. Vara flexibel på det sättet också. Man kan se det så, hur vi ska mötas”. (Intervjuperson 1)

Flexibilitet ansåg intervjupersonerna vara en styrka som är av betydande värde inom det sociala arbetet. Dels är det svårt att alltid förutspå klienternas handlingar och önskningsar, dels så underlättar det samarbetet med andra kollegor och professioner.

”Flexibilitet tycker jag är himla bra, det är väldigt bra. Det är ju det här, att kunna samarbeta, vara flexibel”.

(Intervjuperson 1)

”Men jag uppskattar ju det här med att vara väldigt flexibel väldigt mycket[...]”.(Intervjuperson 3)

Begreppet flexibilitet diskuteras av Salomonsson (2003). Författaren beskriver begreppets olika, och ibland vitt skilda innebörd. Å ena sidan innebär flexibilitet att personen har en förmåga till att anpassa sig utifrån det krav som arbetsgivaren ställer eller som författaren också förklarar det; ”[...] trädets förmåga att kunna böja sig i vinden och sedan rätta upp sig igen” (Salomonsson, 2003:136). Å andra sidan kan innebörden stå för personens handlingsförmåga, att alltid vara redo och visa på en öppenhet till nya idéer och förändringar (Salomonsson, 2003). Dessa olika resonemang påvisar svårigheten att ge en entydig förklaring till begreppet och bör snarare förstås utifrån individens, i detta fall intervjupersonens, egna upplevelse. Oavsett definition eller innebörd går det inte att undgå att detta är en önskvärd egenskap och som Salomonsson uttrycker det; ”Att vara flexibel och anpassningsbar är en ytterst eftertraktad kompetens [...]” (Salomonsson 2003:136).

Även pålitlighet ansågs vara en viktig egenskap hos de anställda, en intervjuperson uttryckte;

”Att man kommer, att hålla det man lovar, det här ska du göra och man verkligen gör det[...]”

(Intervjuperson, 6)

Personen menade att pålitlighet var av betydelse för både organisationen och för det kollegiala. En person som inte är pålitlig och lojal mot arbetsplatsen kan skapa problem i arbetsplatsens organisering och således obehag bland kollegorna.

”[...]att man liksom kämpar hela tiden. Alltså kan man förmedla det till mig på något sätt, det gillar jag, och liksom det här med att vara flexibel och lojal sådär[...]”.(Intervjuperson 3)

Vi frågade även intervjupersonerna vilka egenskaper de ansåg vara mindre önskvärda. Flera menade att hög integritet, auktoritetsproblem, svårt att anpassa sig till gruppen och organisationen var de egenskaper som de helst inte ville se hos sina framtida anställda. En person svarade att attityden ”jag-vet-bäst” inte var att föredra.

”Arbeta i team, är ju oerhört viktigt här. [...]man ser ju väldigt lite under intervju om man kan jobba i team, men något går ju ändå se, att de är uppmärksamma på olika frågor. Det kan ju vara någon som tittar på mig hela tiden, ja, det kanske är en person som har mycket auktoritetsproblem och alltid kollar in vad chefen säger och inte ser de andra”. (Intervjuperson 1)

Då urvalet bestod utav arbetsgivare som sökte efter en ny medarbetare har det varit en naturlig del att läsa annonserna. I dessa fanns tydlig formulerade kriterier men också begreppet personlig lämplighet vilket inte säger så mycket mer. Vi valde således att vid intervjuerna fråga de intervjuade om detta begrepp och dess innebörd. Det som framkom var högst individuellt och alla de intervjuade utom en svarade att personlig lämplighet innebär att uppfylla de kriterier som statuerats i annonsen samt besitta de egenskaper som det tidigare skrivits om. Intervjupersonen som inte svarade i samstämmighet med övriga sa att de var förbjudna att använda begreppet enligt deras HR – avdelning.

”Man får inte skriva så, då har det inget värde det är helt fel. Jag har inte det i mina annonser. Vår HR avdelning har sagt att det får man inte gå på, om du ser en sådan annons så kan du säga att det inte duger”. (Intervjuperson 1)



Utifrån detta kan det därmed konstateras att begreppet inte bara är individuellt men också diffust, vad är önskvärt och hur avgörs detta?

”[...]det är väl om man upplever vid intervjun att den här personen är lämplig eller olämplig. [...]det är jättesvårt att förklara. [...]man har ju en ambition och en vilja att anställa en person som, som man trivs och jobba med. Alltså, grunden är ju att den har de kunskaper som behövs för att utföra arbetsuppgifterna. Men det räcker inte på något sätt, utan det ska också vara en person som jag trivs att ha med i mitt arbetslag”. (Intervjuperson 2)

”Alltså vad är personlig lämplighet? Det är ju fruktansvärt luddigt och godtyckligt. Kan inte ledas på något sätt[...]”. (Intervjuperson 1)

En intervjuperson menade att personlig lämplighet innebär att personen inte finns med i belastningsregistret och en annan lade störst vikt vid ansökandens tillit och sociala förmåga. En annan intervjuperson förklarade begreppet såhär;

”Personlig lämplighet handlar mycket om förmåga till gränssättning, att man inte blir privat med sina klienter, att man kan hålla den distansen. Gränssättning. Att man kan samarbeta med sina kollegor. Att man har ett behagligt sätt, trevlig och vänlig. Att man inte brusar upp och blir förbannad på sina klienter när de inte gör som man vill. Eller på sina kollegor. Det är ju ett väldigt luddigt begrepp”. (Intervjuperson 6)

Citatet nämner flera utav de egenskaper som beskrivits i början på denna text, att vara flexibel, att ha ett gott bemötande och ha förmågan att arbeta i grupp. Intervjupersonen menar också att begreppet är svårt att beskriva. Dessutom pratar personen om att hålla

distans till klienter och agera med ett professionellt förhållningssätt. Detta är ett återkommande tema vid intervjuerna. Intervjuperson 7 sade följande;

”Personlig lämplighet är ju också att man ska kunna identifiera problem men du ska inte gå i det så nära så att du tappas din professionalitet för den är viktig i detta jobb.”

Att använda begreppet gör det möjligt för arbetsgivare individuellt bedöma huruvida någon som ansöker om arbetet är rätt lämpad för detta. Trots att det är en personlig bedömning som görs går det ändå att se ett gemensamt mönster hos flertalet av de intervjuade. Detta är att en persons egenskaper belyser deras personliga lämplighet.

En bredare tolkning av begreppet är gjord av Department for Employment and Learning (2002). Deras beskrivning är att en individs anställningsbarhet beror på de kunskaper, färdigheter och deras attityder. Hur de personliga egenskaperna presenteras på arbetsmarknaden och i vilken miljö och sociala sammanhang arbetet söks. De tillägger också att anställbarhet beror på i vilket ekonomiskt sammanhang arbete söks. .

Enligt McQuaid & Lindsay (2005) ska färdigheterna vara riktade mot det yrke som individen söker och på så sätt besitta den kunskapsbas arbetet kräver. Som vi tidigare noterat kan detta bero på att arbetsgivarna vet vad de vill att deras anställda skall ha för kunskaper men att de inte uttalar det. Detta för att det kan vara en självklarhet i och med utbildningen. Examen blir därmed ett bevis för att individen besitter de kunskaper som arbetsgivarna eftersöker. Både Payne (2006) och Brante (2009) har belyst att den ökade omfattningen av utbildningar kan göra det svårare att veta vad som inryms i en utbildning och huruvida utbildningen är förankrad till yrkesfältet.

Inom övriga områden råder det inga tvivel om att arbetsgivarna är eniga med begreppet. Framförallt blir detta tydligt under områdena *Essentiella attribut* och *Viktiga överförbara förmågor* där alla ansåg att minst ett område var av vikt för anställning. Begreppet anställningsbarhet kan dock inte ses som enbart riktat mot individens egenskaper eller färdigheter utan bör ses ur ett bredare perspektiv. Anställningsbarhet beror på flera individuella faktorer som överlappar varandra och i vilken samhälllig kontext den arbetssökande befinner sig i. Anställningsbarhet blir sålunda beroende av utbud och efterfrågan och den arbetsmarknad som begreppet används inom. Med

hänsyn till detta är begreppet föränderligt i och med samhällets förändring (McQuaid & Lindsay, 2005).

Det som framkommit i vårt insamlade material är att arbetsgivarna som intervjuades i mångt och mycket bekräftar det som begreppet anställningsbarhet innebär.

Arbetsgivarna har inte gett något specificerat svar på vilken kunskap som de eftersöker, utan snarare lagt vikt vid examensbeviset och de färdigheter samt egenskaper personen besitter.

## 5. Avslutande diskussion

Problemen som yrkesutövare möter på fältet är ofta lika svåra att peka på som det är att definiera socialt arbete. För att förstå dessa bättre krävs därmed en kunskapsbas som ger utrymme för en bredare förståelse där både individ och samhälle finns med. Genom historien har det många gånger uttalats att sociala problem är för avancerat för att kunna lösas enbart genom enstaka insatser eller genom mat och kärlek. Dessa kräver multipla interventioner på flera nivåer vilket akademierna inom socialt arbetet försökt att åberopa genom att akademisera kunskapen. Dock verkar det som att det råder motsättningar mellan fältet och akademien gällande vilka kunskaper som det sociala arbetet är i behov av.

Arbetsgivarna i våra intervjuer menar att forskningen inte är väl förankrad till fältet och flera författare skriver detsamma. Akademien å sin sida menar att det sociala arbetet inte utgår ifrån det som forskningen producerar. Det tycks som att de yrkesverksamma har en annan syn på professionen än den som akademien förespråkar. Att det trots en kamp för socialarbetarnas rättigheter inom den akademiska världen inte finns samma anda på fältet. En möjlig tanke är att det således sker någon form av regression av yrkesutövningen på fältet och en allt för snabb progression av den akademiska kunskapen inom akademien eller vice versa. Fältet vill ha praktiska yrkesutövare medan akademien producerar teoretiker. Forskare inom det sociala arbetet strävar efter att stärka professionen, fältet vill lösa de samhälleliga problemen. Sålunda råder det ingen enighet mellan socialt arbetes forskning och fält. Detta kan vara en anledning till att jurisdiktionen tillsynes är svag.

Vi har också noterat att arbetsgivare är måna om att de får personal med relevant utbildning men störst vikt lades vid personens färdigheter, egenskaper och erfarenheter. Att få rätt person till arbetsplatsen verkade vara mer viktigt än att få någon välutbildad. Anställdas akademiska meriter är bara en liten del i förhållande till de krav som arbetsgivaren ställer vid anställning. En vidareutbildning, fördjupning eller specialisering försäkrar inte en plats på arbetsmarknaden. Väl matchande egenskaper som arbetsgivaren finner viktiga gör det i större grad. Detta kunde utläsas både från intervjumaterialet samt ur begreppsanalysen av anställningsbarhet.

Frågan blir då, om arbetsgivarna lägger större värde vid en persons individuella särdrag snarare än vilken profession den tillhör, hur påverkar detta deras upplevelse av de kunskaper som akademin producerar?

Skulle vårt material sett annorlunda ut om vissa professioner inom socialt arbetet hade ensamrätt i att utföra specifika uppgifter?

I intervjuerna talas mycket om praktiska kunskapen och färdigheten att kunna dokumentera, kommunicera, skriva och möta andra människor. Det åsyftas också i intervjuerna att flera av dessa förmågor anses vara kunskaper och att studenter via utbildningen ska förmedlas dessa. Det som uppstår är frågan om det är teoretiska kunskaper, eller om det är något som går att träna upp. Det är också en fråga vad som berör vilken typ av kunskap som ska läras ut på en socionomutbildning, och hur det i sin tur skulle påverka professionen. Om fältet eftersöker erfarenhet och kunskaper som går att träna upp skulle socionomutbildningen kunna övergå till en kvalificerad yrkesutbildning. Kanske behövs det mer kunskaper kring hur fältet kan implementera teoretiska kunskaper i det praktiska arbetet. Likaså hade det varit intressant med ytterligare studier som fördjupar sig i hur den teoretiska forskningen tillämpas på fältet.

## Referenslista

Abbott, Andrew Delano (1988). *The system of professions: an essay on the division of expert labor*. Chicago: Univ. of Chicago Press

Bergmark, Anders & Lundström, Tommy (2006) "Mot en evidensbaserad praktik? – Om färdriktningen i socialt arbete" *Socialvetenskaplig tidskrift*, (2), 99-113

Bergmark, Åke & Lundström, Tommy (2009) "Metoder i socialt arbete – vad är det?". I Meeuwisse, Anna, Sunesson, Sune & Swärd, Hans (red.). *Socialt arbete: en grundbok*. Stockholm: Natur och kultur.

Blennberger, Erik (2009) "Etik för socialt arbete". I Meeuwisse, Anna, Sunesson, Sune & Swärd, Hans (red.). *Socialt arbete: en grundbok*. Stockholm: Natur och kultur.

Blom, Björn (2009) "Know or Un – Knowing? That is the question: In the Era of Evidence – Based social Work Practice". *Journal of Social Work*, 9(2), 158 – 177.

Brante, Thomas (2005) "Om begreppet och företeelsen profession" *Tidskrift för Praxisnära forskning*, 1-13

Brante, Thomas (2009) Vad är en profession? Teoretiska ansatser och definitioner. I *Vetenskap för professioner: rapport*. Borås: Högskolan i Borås.

Brante, Thomas (2010) "State Formations and the Historical Take – off of Continental Professional Types: the case of Sweden". I Svensson, G Lennart & Evetts, Julia (eds.) *Sociology of profession: continental and Anglo – Saxon Traditions*. Göteborg: Daidalos AB.

Bryman, Alan (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber

Bäck – Wiklund, Margareta. (2003) "Kunskapens värde och samhällets behov" *Socialvetenskaplig tidskrift*, 2003, 2-3, 267 – 286.

Börjesson, B, Börjesson, M & Svedberg, L (2009) "Att utveckla kunskapen i socialt arbete genom att återigen sätta praktiken i centrum". I Meeuwisse, Anna, Sunesson, Sune & Swärd, Hans (red.). *Socialt arbete: en grundbok*. Stockholm: Natur och kultur.

Christoffersen, Svein Aage & Tunek, Viveka (red.) (2008). *Professionsetik*. Malmö: Gleerups.

Dellgran, Peter & Höjer, Staffan (2005) Rörelser i tiden. *Socialvetenskaplig tidskrift*, 2005, 2–3, 246–267.

Dellgran, Peter & Höjer, Staffan (2009) "Pluralism på gott och ont? Om forskningen och den akademiska kunskapsproduktionen i socialt arbete" I Meeuwisse, Anna, Sunesson, Sune & Swärd, Hans (red.). *Socialt arbete: en grundbok*. Stockholm: Natur och kultur.

Fransson, Ola & Jonnergård, Karin (2009) "Om professioners teori och praktik: Utbildning och kunskap, kunskap och kritik. I Aspelin, Jonas, Fransson, Ola &

Jonnergård, Karin. *Kunskapsbehov och nya kompetenser: professioner i förhandling*. Stockholm: Santérus Academic Press.

Funk, K Elin (2008) ”Från fri yrkesutövare till anställd tjänsteman – om det önskvärda i att begränsa den professionella autonomi”. I Jonnergård, Karin, Funck, Elin K. & Wolmesjö, Maria (red.). *När den professionella autonomi blir ett problem*. Växjö: Växjö University Press.

Johnsson E, Laanemets L, Svensson K, (2008) ”Den professionella blicken – bedömningar i socialt arbete”. I Jonnergård, Karin, Funck, Elin K. & Wolmesjö, Maria (red.). *När den professionella autonomi blir ett problem*. Växjö: Växjö University Press.

Jonnergård, Karin, Funck K Elin, Wolmesjö, Maria (2008) ”Professionell autonomi som risk och möjlighet”. I Jonnergård, Karin, Funck, Elin K. & Wolmesjö, Maria (red.). *När den professionella autonomi blir ett problem*. Växjö: Växjö University Press.

Kvale, Steinar & Brinkmann Svend (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur

Lauvås, Per & Handal, Gunnar (2000). *Veiledning og praktisk yrkesteori*. Oslo: Cappelen.

Lappalainen – Eliasson, Rosmari (2009) ”Om olika vägar till kunskap”. I Meeuwisse, Anna, Sunesson, Sune & Swärd, Hans (red.). *Socialt arbete: en grundbok*. Stockholm: Natur och kultur.

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

McQuaid Ronald W, Lindsay Colin (2005) ”The concept of employability” *Urban Studies* Vol.42,2, 197-219

Meeuwisse, Anna & Swärd, Hans (2009) ”Vad är socialt arbete”. I Meeuwisse, Anna, Sunesson, Sune & Swärd, Hans (red.). *Socialt arbete: en grundbok*. Stockholm: Natur och kultur.

Payne, Malcolm (2001) ”Knowledge Bases and knowledge Biases in Social Work” *Journal of Social Work*, 1(2), 11-146

Payne, Malcolm (2006). *What is professional social work?* Bristol: Policy Press.

Sunesson, Sune (2003) *Socialt arbete – En bakgrund till ett forskningsämne*. Stockholm: Högskoleverket. Lenanders Grafiska.

Salomonsson, Karin (2003) ”Flexibel och anställningsbar – en moralisk förpliktelse?”. *Kulturhistorisk tidskrift*, 86, 3, 130 – 141.

Seipel, Michael M O, Walton, Elaine, Johnson Jennifer D (2011) ”Desired characteristics for MSW students and social work employees: Cognitive versus personal attributes”. *Journal of Social Work Education*, 47, 3, 445 – 461

Socialstyrelsen (2012) ”Evidensbaserad praktik i socialtjänsten” (elektronisk), *Socialstyrelsens officiella hemsida* <<http://www.socialstyrelsen.se/evidensbaseradpraktik>> (2012-05-10).

Sunesson, Sune (2003) *Socialt arbete – En bakgrund till ett forskningsämne*. Stockholm: Högskoleverket. Lenanders Grafiska.

Svensson, Kerstin, Johnsson, Eva & Laanemets, Leili (2008). *Handlingsutrymme: utmaningar i socialt arbete*. 1. utg. Stockholm: Natur & kultur.

Thorstensson, H & Wadman, K (1998) ”Utbildning, Kompetens, Professionalitet – en utvärdering av magisterutbildning i socialt arbete”. I Bernler, Gunnar & Cajvert, Lilja (red.). (1999) *Psykosocialt arbete: idéer och metoder*. Stockholm: Natur och kultur.

Trost, Jan (2010). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur

Vetenskapsrådet (2009). ”Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning” (elektronisk), <<http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>> (2012-04-29).



**LUNDS**  
UNIVERSITET

## BILAGOR

### Bilaga 1

Hej!

Då vi har bokat en intervju med dig den kl informerar vi härmed om uppsatsen och de etiska riktlinjer vi kommer att följa. Intervjun beräknas ta cirka 1 timma.

Uppsatsen är en kandidatuppsats och kommer att behandla vilka kunskaper, färdigheter samt egenskaper som arbetsgivare eftersöker hos socionomer. Vår urvalsgrupp för de intervjuer vi kommer att genomföra är arbetsgivare som i dagsläget annonserar efter en ny medarbetare. Av den anledningen har vi kontaktat dig. Genom att delta i intervjun samtycker du till att materialet används i vår kandidatuppsats.

Vi följer Vetenskapsrådets forskningsetiska principer och vi vill informera dig om att det är frivilligt att delta och du kan när som helst avbryta din medverkan. Under intervjun behöver du bara svara på de frågor som du önskar. De uppgifter som vi får genom denna intervju kommer endast att användas i syfte att skriva vår kandidatuppsats och därefter makuleras.

Den information som du lämnar till oss kommer inte att kunna spåras till dig, vi kommer således tillämpa sekretess och tystnadsplikt.

Vi vore tacksamma om du vill bekräfta att du mottagit detta mail.

Om du har frågor eller om det är något som du undrar över är du välkommen att kontakta oss.

Vi tackar på förhand för din medverkan i vår studie.

Med vänliga hälsningar

Louise Nobelius och Maria Svanberg



## Intervjuguide

### **URVAL OCH REKRYTERING**

#### **Beskriv urvalsprocessen**

Skulle du vilja berätta lite om hur processen såg ut när ni utannonserade denna tjänst?

Är det skillnad på anställningsförfarandet i den aktuella typen av tjänst och andra tjänster?

Berätta när du upplevde att en person passade för ett jobb

Kan du beskriva när du senast upplevde att en person ej passade för arbetet?

Alternativa följdfrågor:

Vad var avgörande, finns det situationer där du upplevt detta förut, vad gjorde du...

### **PROFESSIONEN SOCIONOM**

#### **Om du tänker på yrket socionom, vad får du för associationer?**

Vad värdesätter du mest hos en socionom?

Vilken typ av utbildning har de som är anställda hos er?

### **KUNSKAP**

#### **Vilka kunskaper är viktiga för era anställda att inneha?**

Hur ser ni på kunskap i förhållande till det arbete ni bedriver?

Vilka färdigheter bör man ha för den här tjänsten?

### **NYEXAMINERADE**

#### **- Anställer ni nyexaminerade socionomer?**

Om ni inte anställer nyexaminerade socionomer... Vad är det för erfarenheter ni särskilt efterfrågar?

Kan du berätta om en situation när detta varit tydligt?

Ni har svarat ... Kan socionomutbildningar tillgodose dessa kunskaper och färdigheter till sina studenter?

## **ERFARENHET**

**Beskriv erfarenheter som ni anser vara positiva för en socionom**

I vilken situation kan erfarenheter anses vara mindre viktiga? /mer viktiga?

Vilken betydelse har livserfarenhet?

## **EGENSKAPER**

**Skulle du kunna beskriva vilka egenskaper som ni anser vara önskvärda hos er personal?**

Finns det några mindre önskvärda egenskaper?

## **PERSONLIG LÄMPLIGHET**

**– Vad innefattar begreppet personlig lämplighet för dig?**

**– På vilket sätt påverkar, inverkar personliga egenskaper på arbetet?**