

# **”Socionomutbildning och socialtjänst”**

**– En kvalitativ studie om skillnader och likheter i färdigheter  
mellan socionomutbildning och socialtjänst.**

Sven Holmberg

---

LUNDS UNIVERSITET  
Socialhögskolan

Kandidatuppsats (SOPA63)  
HT2014



Handledare: Jan Magnusson

# Abstract

Title: “Social education and social services” – A qualitative study about the differences and similarities in abilities between social education and the social services. [translated title]

Author: Sven Holmberg

Supervisor: Jan Magnusson

Assessor: Dolf Tops

The aim of this paper was to increase our knowledge regarding the differences in abilities taught during education of social services' secretaries and the abilities work at the social service demands. I have done this by investigating 70 job ads from the employment service and three educational plans from three different universities in Sweden. Through qualitative text analysis I have analyzed three universities educational goals regarding abilities and compared these with the abilities sought in seventy job ads from the social services. The material has been analyzed from two conceptions of professions related to bureaucracy and to professional legitimacy. The study showed the social services to seek abilities that fit in a more bureaucratic way of working, corresponding to an organizational professionalism, which partly undermines the professional legitimacy which the education emphasizes in their educational plans. This slight mismatch between education and what abilities the social services seeks and implicates that some of the abilities of fresh graduates from schools of social services runs a risk of not being used. Social service secretaries to a high degree work with standardized methods developed from knowledge based upon evidence from research, and only to a lesser degree are allowed to control their own work and use their professional legitimacy.

Key words: Social Services; Education; Profession; Abilities

## **Förord**

Jag vill tacka min handledare, Jan Magnusson för de goda råden under arbetet med uppsatsen.

*Sven Holmberg*

# Innehållsförteckning

1. Inledning.....	4
1.1 Problemformulering.....	4
1.2 Syfte.....	5
1.3 Frågeställningar.....	5
2. Bakgrund.....	6
2.1 Kort historik om socialtjänsten.....	6
2.2 Kort historik om utbildningen.....	6
3. Tidigare forskning.....	9
4. Teori.....	13
4.1 Organisationsprofessionella färdigheter och yrkesprofessionella färdigheter.....	11
5. Metod.....	15
5.1 Operationalisering och avgränsningar.....	15
5.2 Utbildningsplaner och platsannonser som underlag.....	15
5.3 Tillvägagångssätt.....	16
5.4 Förtjänster och begränsningar.....	20
5.5 Material och urval.....	21
5.6 Validitet och reliabilitet.....	22
5.7 Etiska överväganden.....	23
6. Resultat och analys.....	24
6.1 Platsannonser ekonomiskt bistånd och försörjningsstödsenhet.....	24
6.2 Enheten barn och unga.....	26
6.3 Generella teman för platsannonserna.....	27
6.4 Yrkesprofessionella färdigheter i platsannonserna.....	31
6.5 Organisationsprofessionella färdigheter i platsannonserna.....	31
6.6 Utbildningsplanerna.....	31
6.7 Yrkesprofessionella färdigheter i utbildningsplanerna.....	37
6.8 Organisationsprofessionella färdigheter i utbildningsplanerna.....	37
7. Sammanfattande slutsatser och jämförelser.....	39
8. Avslutande diskussion.....	41
9. Referenser.....	43

# 1. Inledning

## 1.1 Problemformulering

Ända sedan Mary Richmond och Jane Addams delade upp det sociala arbetet i två olika inriktningar har det funnits två olika läger inom socialt arbete. De som förespråkar en mer diagnosinriktad linje där kunskapen ligger som grund för besluten, och de som förespråkar en mer handlingsinriktat arbete med fokus på förståelse samt att jobba på samma villkor som brukarna (Blom et al. 2008). Meningsskiljaktigheter kring hur socialt arbete ska bedrivas och kritik mot kopplingen mellan teori och praktik har varit aktuell sedan lång tid (Hellertz 1999). En indikation på en sådan klyfta är Kjell Askelands (1982) syn på utbildning och praktik som menar att det finns brister i förankringen dem emellan. Han menar bland annat att lärarnas ämneskunskaper till viss del inte överrensstämmer med de färdigheter som används för att hantera problematiken socialarbetarna möter på fältet. Även det officiella Sverige har intresserat sig för frågan, Högskoleverket (1999) har genomfört en stor intervjuundersökning med verksamma socionomer samt utvärderat socionomutbildningarna ett flertal gånger (2000, 2003, 2009). De framhåller att de akademiska färdigheterna som utbildningen tillgodoser främst är svåra att applicera när vetenskap skall användas enligt rådande praxis ute på arbetsplatserna, inte minst i komplexa och svårhanterliga situationer som kan uppkomma i socionomers arbetsliv. Därtill belyses behovet av kulturell förståelse och mångfaldsperspektiv som användbara färdigheter ute på fältet. Utbildningens ofta homogena studentuppsättningar är en anledning till att dessa färdigheter ofta hamnar i skymundan, istället fokuseras mer på generell samhällskunskap. 2013 beslöt Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) gemensamt med regeringen att arbeta mot en fortsatt evidensbaserad praktik inom socialtjänsten och utreda hur samarbetet mellan lärosäten och socialtjänst ser ut. Med detta hoppas man reducera ett kommunikationsglapp mellan socialtjänst och utbildning, en nödvändighet för att i högre grad kunna arbeta mer evidensbaserat inom socialtjänsten (Denvall, Lernå & Nordesjö 2014). I en färsk rapport från Socialstyrelsen (2014) efterfrågas utökade färdigheter inom utvärderingsmetodik inom socialtjänstens barn- och ungdomsvård. Främst finns det skillnader mellan nyexaminerade socionomers färdigheter inom området och socialtjänstens praxis som i mindre mån ger utrymme för reflexiva och processinriktade färdigheter.

Kullberg (2011) menar att lärosätena hamnar i konflikt med sina utbildningspolitiska mål när de ska förbereda studenterna inför sitt kommande arbetsliv. När fältet arbetar med effektiva lösningar åsidosätts en del av den yrkesprofessionalism och eget tänkande som universitet och högskolor värderar som viktiga färdigheter att använda i det praktiska arbetet. Flera

bedömare, inklusive socialtjänstens ytterst ansvariga, anser att det finns en diskrepans gällande de färdigheter socionomer utbildas i och de färdigheter som efterfrågas för att arbeta ändamålsenligt inom socialtjänsten. Det här blir problematiskt i form av hög personalomsättning som leder till kostsamma insatser i form av vidareutbildning och inkilning av nya medarbetare. Därtill riskerar även brukarna, vars fall ska hanteras professionellt och kunnigt, att drabbas. Både utbildningens såväl som socialtjänstens status är i fara om utbildningen inte träffar arbetsmarknadens krav på färdigheter och socialtjänsten åsidosätter en del av nyexaminerade socionomers färdigheter. För att undersöka vilka färdigheter som förväntas kunna tillämpas efter avlagd examen och färdigheter som nyexaminerade socionomer tillämpar inom socialtjänsten, har jag analyserat utbildningsplaner från tre lärosäten samt platsannonser från socialtjänsten.

## **1.2 Syfte**

Det övergripande syftet med den här undersökningen är att öka kunskapen om skillnader mellan de färdigheter som utbildningen lyfter fram och betonar, och de färdigheter som efterfrågas i socialtjänstens platsannonser. Därtill vill jag skapa en förståelse för de skillnader i färdigheter som framkommer efter att ha undersökt mitt material.

## **1.3 Frågeställningar**

1. Vilka färdigheter betonas inom socialtjänstens platsannonser?
2. Vilka färdigheter betonas i socionomutbildningarnas utbildningsplaner?
3. Vilka likheter och skillnader kan urskiljas?

## **2. Bakgrund**

Jag tänker börja mitt bakgrundsavsnitt med en kort historik angående social utbildning och socialtjänst. Detta för att skapa en förståelse för institutionernas syfte och utveckling, samt för att läsaren ska kunna förstå undersökningen och materialets kontext utifrån ett bredare perspektiv.

### **2.1 Kort historik om socialtjänsten**

Förr i tiden kunde tomma fickor och svältande magar lösas med att man vandrade ned till fattigvården. Man kunde där få hjälp med husrum och mat. De som var arbetsföra erbjöds jobb runt om i landets fattigstugor och kunde förhoppningsvis, i sinom tid, ta sig tillbaka till vardagslivet igen. Fattigvården heter idag socialtjänsten, styrd av socialtjänstlagen, och kontrollerad av den fristående myndigheten IVO sedan 2013. Funktionen är i stora drag densamma som tidigare men idag uppdelad i enheter bestående av individ och familjeomsorg, äldreomsorg samt stöd och service till personer med funktionsnedsättning. Socialtjänstens primära syfte är att gagna befolkningens finansiella samt sociala trygghet och stå på solidariska grunder. Den ska beakta människors självständighet och vilja, samt utveckla enskilda personer och gruppers egna resurser (Regeringen 2014, Socialstyrelsen 2015).

### **2.2 Kort historik om utbildningen**

Sveriges första socionomutbildning startades 1920 i Stockholm, och förblev ett tjugotal år framöver det enda lärosätet i Sverige för socialt arbete. Göteborg fick sitt första socialinstitut 1944, och det skulle dröja till 1964 innan socialinstituten, som de tidigare kallades, blev statliga högskolor. Ytterligare 13 år senare inkorporerades högskolorna med universiteten. Idag finns 16 stycken socionomutbildningar runt om i Sverige som samtliga går under högskoleförordningens regelverk vad gäller mål för nyexaminerade socionomer. Dagens socionomexamen baseras främst på samhällsproblem och processer för att lösa dem. Studenterna förväntas förvärva utbildningens kunskaper samt kunna tillämpa dem praktiskt på individ, grupp och samhällsnivå (Blom et al. 2008).

### 3. Tidigare forskning

I syfte att ge förståelse kommer jag ge en kort tillbakablick av hur aktuella skillnader i färdigheter mellan socialtjänst och utbildning kan förklaras historiskt. Därefter kommer jag beröra färdigheter som erhålls efter utbildning och färdigheter som används inom socialt arbete med fokus på socialtjänst. Jag kommer sedan belysa det ur ett professionsperspektiv och hur färdigheter kan kopplas till organisation och handlingsutrymme. Slutligen kommer jag presentera underlag från konkreta undersökningar som gjorts med fokus på färdigheter kopplade till utbildning och färdigheter kopplade till socialtjänst. Denna forskning har jag funnit genom sökmotorerna Libris och LubSearch genom sökord så som ”Socialtjänst”, ”Socionomutbildning”, ”profession” och ”organisation” och sedan sökt mig vidare därifrån.

I Svanevies (2011) avhandling *Socialt arbete: från idé till praktik* kan man skapa sig en bild av förändringsprocessen som pågått inom det sociala arbetet med fokus från 1980-talet och fram tills dagens utformning av praktiken. Svanevie (2011) menar att det sociala arbetet gått från en mer improvisatorisk inriktning med god välvilja, erfarenheterna och sin egen känsla för rätt insats som centrala delar, till en praktik som är mer kunskapsorienterad och ställer högre krav på färdigheter inom evidens samt utvärdering. Utvecklingen beror delvis på den ekonomiska dipp som trädde i kraft under sena delar av 1900-talet och som ställde krav på kostnadseffektiva lösningar inom socialtjänsten. New Public Management, en modell som från början användes inom den privata sektorn applicerades på offentlig sektor och banade vägen för nya effektiviseringar och ett mer resultatnriktat arbete. Organisationerna stramades åt och ett mer evidensbaserat arbete tog form där man med tydliga mallar och metoder kunde arbeta mer enhetligt inom verksamheten (Svanevie 2011). Bergmark och Lundström (1998) menar att det evidensbaserade arbetet går att koppla till reducerat handlingsutrymme som ställer ökade krav på färdigheter inom metodanvändning och specialisering. De fastslår att organisationernas val av arbetsmetoder, som ofta fokuserar på färdigheter inom lösningsfokuserat arbete, ekonomisk rådgivning samt diagnostik av missbrukare, i ganska liten grad går att återfinna i utbildningen. Organisationer, däribland socialtjänst, åsidosätter å andra sidan mycket av de akademiska kunskapsrelaterade färdigheter som erhålls på landets socialhögskolor. Svanevie (2011) exemplifierar med att man inom socialtjänsten ofta inte har någon inom personalen som hålls ansvarig för kunskapsutvecklingsområdet, vilket kan leda till att relevant vetenskap förbises, förhåller sig till äldre arbetsmetoder och att specialiserade



tjänster väljs bort. Därtill menar Kullberg (2011) att effektiva lösningar har lett till högre efterfrågan på färdigheter som innefattar stresstålighet.

En äldre men fortfarande relevant studie gjord av Abbott (1988) kan användas för att belysa hur färdigheter inom organisationer kan kopplas till handlingsutrymme. Abbott (1988) som grundlade sina tankar kring professioner och handlingsutrymme i ett tidigt skede, menar att färdigheter främst är beroende av den organisation man verkar i. De färdigheter man tillåts använda inom en viss organisation står i stark korrelation till handlingsutrymmet och är ett viktigt incitament för det professionella perspektivet. Enskilda verksamheter är aktivt pådrivande för att genom styrning, regelverk och traditioner utforma en arbetskultur som gagnar egna syften. Lärosäten, institutioner och andra organisationer arbetar dock aktivt med att deras tankar och arbetsmetoder ska ges utrymme, och legitimerar sina tankar genom exempelvis forskning eller teorier som ges medialt utrymme. Kulturella förändringar och organisatoriska förändringar kan ses som både positivt och negativt. Det kan begränsa handlingsutrymmet och göra verksamheten mer byråkratisk men det kan också sätta nya ramar och föra in nya metoder som främjar professionen och dess utveckling (Abbott 1988). Genom en sådan lösning hade skillnaderna i färdigheter mellan socialtjänst och utbildning kunnat reduceras.

Exempel på hur organisation styr användningen av färdigheter inom socialtjänsten kan ges med en avhandling inriktad på biståndshandläggning inom äldreomsorg. Blomberg (2004) menar att intressekonflikter präglar yrkesprofessionen där yrkesverksamma som i hög mån får styra sitt eget arbete ses som en risk för att organisationens riktlinjer skall kringgås.

Dilemman av den här arten kan uppfattas som en konflikt mellan organisationen och den anställdes vilja att använda andra sorts metoder och nyttja ett större spektra av färdigheter. I linje med New Public Management önskade man kostnadseffektiva lösningar med möjlighet till god styrning. Man gjorde åtstramningar vad gäller dokumentation och lade fokus på mätbarhet och standardiserade metoder. I samband med byråkratiseringen framkom att efterfrågan på färdigheter inom administration samt specifika kunskapsområden har höjts. Den genomgående lösningen för att höja färdighetsnivån hos de anställda inom biståndshandläggning blev vidareutbildningar i olika former, samt skärpta krav på yrkesexamen (Blomberg 2004).

Intressekonflikterna gällande färdigheterna kan delvis relateras till socionomens omtvistade yrkesroll. De kan antingen ses som en uppsättning av enhetliga färdigheter eller som

verksamhetsbundna färdigheter med utbildningen som grund. En jämförelse kan göras med ett legitimerat yrke som läkarskrået som där färdighetskraven ser likadana ut oavsett vilken arbetsplats läkarna är verksamma inom. Därmed hade socialt arbete kunnat ses som flera professioner inom ett fält, istället för en profession inom ett fält (Kullberg 2011).

Øvrelid (2009) har i sin avhandling *Nödvändigheten av praktisk handlingskompetens i socialt arbete* undersökt relationen mellan utbildning, yrkespraxis och välfärdspolitik. Avhandlingen grundar sig i ett antal intervjuer med tolv studenter från Karlstad Universitet där Øvrelid (2009) frågar sig, utifrån sina intervjurespondenter, om de färdigheter man ges under utbildningen går att överföra till yrkespraktiken. Studenterna har sin praktikperiod som utgångspunkt för sina utlåtanden. Sammanfattningsvis tyder studien på att utbildningen i större mån utvecklar färdigheter inom vetenskaplig praxis och teoretiska kunskaper samt att studenterna önskar använda sina kreativa färdigheter vid problemlösning. Färdigheterna har svårt att sättas in i socialtjänstens praktiska sammanhang där man istället eftersöker mer tekniska färdigheter. Øvrelid (2009) menar emellertid att studenterna i viss mån underskattar sina färdigheter främst beroende på det kritiska förhållningssätt som lärs ut på lärosätena, ett tänk som är internaliserat i den mån att studien resulterar i ett kritiskt förhållningssätt gällande studenternas egna färdigheter (Øvrelid 2009).

En enkätundersökning baserad på tidigare socionomstudenters erfarenheter kring kopplingen mellan utbildning och fält, gjord vid Lunds universitet av Ola Holmström (2010), indikerar en relativt god korrelation. En majoritet av de svarande socionomalumnerna i enkätundersökningen uppger att de för närvarande är verksamma som socialsekreterare inom socialtjänsten. Färdigheter som berör samspel, eget ansvar, förståelse för relationen mellan individ och omgivning, lagkunskap, bemötande, empati och utredning samt analys upplever alumnerna sig vara nöjda med ute på sina arbetsplatser. De upplever sig mindre nöjda med sina upplevda färdigheter inom ledning, utveckling samt utvärdering. När de fick besvara i vilken mån arbetsuppgifter ställde krav på specifika färdigheter placerade sig professionellt bemötande samt empatisk förmåga i topp. Andra viktiga färdigheter som till stor del kommer till användning ute på fältet är teamarbete, att kunna arbeta effektivt, kommunikation samt åtgärdsbedömningar. En tydlig koppling finns mellan de färdigheter som socionomalumnerna anser sig vara nöjda med och de färdigheter som i högst grad går att relatera till arbetsuppgifterna. Men undantag finns gällande kommunikation, åtgärdsbedömningar, IT-användning och verksamhetsutveckling och till viss del utvärderingsmoment, färdigheter som

behövs på verksamheterna men där alumnerna till viss del känner en osäkerhet (Holmström 2010).

Wåglund (1999) har gjort en liknande intervjustudie med inriktning på verksamma socionomer inom relevanta arbetsfält för socialt arbete. En majoritet av de svarande socionomerna i studien är verksamma socialsekreterare. Färdigheterna som lyfts fram som specifikt viktiga kan kokas ned i utredning, samtal, samverkan, klientkontakt, självkänedom, professionalitet, kunskap om samhället, skrivande samt lagstiftning. Studien fokuserar inte specifikt på vilka färdigheter de verksamma socionomerna tillgodogjort sig under utbildningen. Däremot uppger intervjurespondenterna att de färdigheter som används i arbetslivet i viss mån inte överensstämmer med de färdigheter som de lärt sig under studietiden. En bidragande anledning till varför färdigheterna inte tillämpas är de hårt styrda organisationer som beskrivs i studien, där chefer utan förståelse för nya arbetsätt och med hög belastning försvårar arbetet för yrkesverksamma socionomer (Wåglund 1999). Liknande resultat lyfts fram av Svensson (2008). Delaktighet och engagemang gällande organisationens utformning föreligger i alltför liten omfattning, något som Svensson (2008) anser är en brist: Socionomer tillåts inte arbeta med de metoder och med den kunskap som de själva anser är bäst. Resultatet stämmer överrens med Holmströms (2010) undersökning där verksamhetsutveckling angavs som en skiljande färdighet mellan fält och utbildning.

Socialstyrelsen (2000, 2013) har själv efterlyst specifika färdigheter, bland annat 2000 samt i 2013 års rapport med inriktning på barn och unga. Fokus ligger på färdigheter som främst nyexaminerade socionomer behöver kunna tillämpa i högre grad för att kunna utföra arbetssysslorna vid socialtjänsten. Det handlar främst om personlig utveckling, empatisk förmåga, kritiskt tänkande, att kunna integrera teori och praktik, arbeta självständigt med kunskapssökande, evidensbaserad praktik samt utvärdering och uppföljning.

Sammanfattningsvis framgår det av tidigare forskning att det finns mycket likheter mellan de färdigheter som socialsekreterare använder inom socialtjänsten och de färdigheter socialsekreterare utbildas i. Det framgår också att det finns några olikheter.

Enkätundersökningarna påvisar att åtgärdsbedömningar och utvärderingsmoment kan ses som en sådan skillnad. Men framförallt verkar skillnaderna bero på att en del av de färdigheter som socionomer har utbildats i, inte kommer till användning inom kostnadseffektiva organisationer som inte ger tillräckligt handlingsutrymme för kreativa lösningar.

## 4. Teori

### 4.1 Organisationsprofessionella färdigheter och yrkesprofessionella färdigheter

Mycket av den tidigare forskning jag refererar till fokuserar på vilka färdigheter som man utbildas i vid lärosätena samt vilka färdigheter som tillämpas i socialsekreterares arbete inom socialtjänsten. Såsom Blomberg (2004) och Abbott (1988) framhållit spelar olika organisationers styrning en viktig roll för vilka färdigheter som tillämpas inom olika verksamheter. Många av de färdigheterna som nämns i enkätundersökningarna av bland annat Wåglund (1999) och Holmström (2010) berör färdigheter som kan sammankopplas med två begreppspår av Liljegren och Parding (2010). De lyfter fram yrkesprofessionalism och organisationsprofessionalism, som med fördel kan användas för att kategorisera två olika former av professionalitet relevanta för mitt undersökningsområde.

Liljegren och Parding (2010) presenterar sina begreppspår, yrkesprofessionalism och organisationsprofessionalism i en artikel, *Ändrad styrning av välfärdsprofessioner – exemplet evidensbaserad i socialt arbete*. Begreppspåren är ursprungligen hämtade från Julia Evetts men behandlas här i svensk översättning. Utifrån deras modell står de organisationsprofessionella färdigheterna i huvudsak för byråkrati, ansvar, utredningsmetodik, utvärdering, hård regelstyrning samt dokumenterad kunskap. De yrkesprofessionella färdigheterna står i huvudsak för sammanhållning, professionsetik, reflektion, kritiskt tänkande, processer samt tyst kunskap. Med hjälp av Liljegrens och Pardings (2010) perspektiv på färdigheter hoppas jag kunna förmedla huruvida och i vilken mån socialtjänst och utbildning fokuserar på antingen yrkesprofessionella eller organisationsprofessionella färdigheter. Det förstnämnda, yrkesprofessionella färdigheter, ger sig främst tillkänna inom organisationer som tillåter personalen att agera efter eget huvud och processa sina beslut. Personal som tillåts axla ett stort ansvar utan hård kontroll är en indikerande faktor för organisationer som litar på sina anställda och genom förtroende lyckas addera en ansvarskänsla hos den verksamma personalen. En sådan arbetsmiljö är en viktig komponent för att personalen ska våga och ha möjlighet att använda sina yrkesprofessionella färdigheter. Därtill lägger man stor vikt vid det som Liljegren och Parding (2010) benämner som kollegalitet, ett begrepp som syftar till implementeringen av socialarbetarens tysta kunskapsbas från utbildning, samt de lärdomar som tillskansas när socialarbetare skaffar sig erfarenheter ute i arbetslivet. Med hjälp av medarbetare och övrig personal kan nyanställda ta lärdomar

och internaliseras in i nya organisationer utan någon formell handledning uppifrån. När det råder hög kollegialitet har anställda på verksamheten stor del i beslutsfattandet som sker genom långtgående processer inom den majoritet som arbetar på marknivå. Detta möjliggör användandet av yrkesprofessionella färdigheter som ger utrymme för tyst kunskap och friare ansvar som ger tolkningsföreträde framför organisationstoppen. Därigenom kan många förändringar inom organisationen ske nerifrån och upp istället för uppifrån och ner (Liljegren & Parding 2010).

Tyst kunskap är en yrkesprofessionell färdighet som dels handlar om kunskap man har efter avklarad utbildning, men också hur man formas efterhand inom sin organisation, det är en blandning av de erfarenheter och den formella kunskap man har tillgodogjort sig efter avklarad yrkesexamen. Med hjälp av tyst kunskap blir det praktiska arbetet lättare att utföra då man inte är beroende av standardiserade metoder. I oförberedda och komplicerade situationer som kräver improvisation och spontanitet kan tyst kunskap användas med fördel då man får möjlighet att använda ett bredare spektra av färdigheter.

Organisationsprofessionalistiska färdigheter, den andra styrningsmetoden som Liljegren och Parding (2010) använder för att kategorisera professionalism inom socialt arbete är av annan karaktär. Den bygger på färdigheter där man kan arbeta efter tydliga mallar, använda vetenskapliga belägg och arbeta enligt en utstuderad hierarkisk struktur där ledningen ger sina anställda metoder som systematiskt ska användas för att behandla och bemöta sina klienter med. Organisationsprofessionalistiska färdigheter handlar inte om tyst kunskap, det primära är istället att kunnandet är utbrett inom organisationen, och att man är väl införstådd i hur det administrativa arbetet utförs. Skriftliga och statistiska färdigheter i syfte att kunna förklara sitt agerande med ord eller siffror ses som fördelaktigt inom organisationsprofessionalismen, då ett sådant tillvägagångssätt är tydligt och möjliggör kontroller av arbetsprocessen i efterhand. I den här sortens styrning legitimeras besluten och arbetsutförandet av byråkrati. En styrning som ofta är föranlett av effektiviseringar och snäva budgetramar.

De organisationsprofessionellt inriktade verksamheterna reglerar i högre mån handlingsutrymmet och kräver personal med organisationsprofessionella färdigheter. Inom yrkesprofessionalismen står de yrkesverksamma socialsekreterarna i högre mån själva för styrningen av sitt arbete. Personalen förfogar då i högre grad över sitt eget handlingsutrymme vilket möjliggör användandet av yrkesprofessionella färdigheter såsom reflektion, process och kritiskt tänkande. Risker med ett stort handlingsutrymme är att personalen tar sig friheter som

inte är beprövade eller agerar inkonsekvent som drabbar eller ger orättvisa fördelar åt specifika klienter. Organisationer av sådan art kan få problem med sin budget och kan ha svårt att kontrollera om arbetsmetoder fungerar eller inte. Genom att tillämpa organisationsprofessionalistiska färdigheter i form av evidensbaserat arbete med standardiserade metoder hoppas man kunna försäkra sig om att klienterna får tillgång till likvärdiga och kvalitetssäkrade insatser. När handlingsutrymmet reduceras tonas vanligtvis kravet på utbildning ner. Handlingsutrymmet är inte minst viktigt när det organisatoriska regelverket inte ger rätt behandlingsmetoder och i situationer där avancerade problem uppstår på individnivå och arbetet måste specialanpassas. Att ges frihet i arbetet innebär att man måste göra egna aktiva val, något som kräver yrkesprofessionella färdigheter i form av tyst kunskap som socialarbetaren har som latent handlingsverktyg. I en hårt reglerad organisation ges man vanligtvis inte möjlighet att prova olika metoder för olika fall, vilket kan innebära att personal tvingas tillämpa lösningar som inte fullt ut träffar problempunkten. Därför fokuserar organisationsprofessionalistiska färdigheter på att kunna tillämpa ett evidensbaserat, mallbaserat arbete med vetenskapliga belägg för beslutsfattandet som grund. Evidensbaserat arbete är ett begrepp som ofta är under diskussion men kan användas i sammanhanget då man eftersträvar att arbeta med evidens inom socialtjänsten. Platsannonser som använder begreppet syftar vanligtvis till att man tillämpar en viss metod som är utformad utifrån vetenskapliga grunder. Däremot kan man inte säkerställa att det alltid är den för tillfället mest lämpade kunskapen som används för att hantera ett visst ärende (Bergmark & Lundström 2011).

Liljegren och Parding (2010) menar emellertid att handlingsutrymme och evidensbaserat arbete inte nödvändigtvis behöver vara negativt korrelerade enligt de klassiska incitamenten som Bergmark och Lundström (2011) lyfter fram. En organisation som exempelvis styrs med kreativa riktlinjer, som inte prioriterar effektiviseringar och budgetramar, öppnar för en verksamhet där yrkesprofessionella färdigheter kan tillämpas inom organisationens stadgar. Liljegren och Parding (2010) exemplifierar med att en organisation kan styra sina anställda med deviser om att man arbetar för klientens bästa, sen kan utformningen av hur man arbetar för klientens bästa variera. På samma sätt kan verksamheter erbjuda handledning och vidareutbildningar för att styra en organisations syn på professionella färdigheter i en viss riktning. Vidareutbildningar och handledning som fokuserar på yrkesprofessionella färdigheter är mer inriktat på processen medan organisationsprofessionella färdigheter i större

mån handlar om metodanvändning inom verksamheten. Även exkluderandet av metoder eller åsidosättandet av stort handlingsutrymme kan berätta mycket om en organisations styrning.

Liljegrens och Parding (2010) exemplifierar sina begreppspar genom att placera dem i en organisationsbunden kontext. Det betyder inte att yrkes och organisationsprofessionella färdigheter inte går att koppla till utbildningen, även de färdigheter man utbildas i kan ses som ett resultat av en organisation, i det här fallet de lärosäten som utbildningsplanerna är hämtade från. Begreppsparens färdigheter är styrningsideal där organisationsprofessionalism kännetecknas av byråkrati och yrkesprofessionalism kännetecknas av professionell legitimitet.

För att tydliggöra min undersökning kommer jag att utgå från en rad organisationsprofessionella samt yrkesprofessionella färdigheter för att skapa ett välfungerande analytiskt verktyg. De yrkesprofessionella färdigheterna jag kommer utgå ifrån är: process, tillit, reflektion, kollegialitet, etik, kritiskt tänkande, tyst kunskap, sammanhållning, självständighet. De organisationsprofessionella färdigheterna jag kommer att utgå ifrån är: administration, evidensbaserat arbete, vetenskap, ansvar, utredning, utvärdering, effektivitet, standardiserade åtgärdsbedömningar, dokumenterad kunskap, ansvar samt byråkrati.

## **5. Metod**

### **5.1 Operationalisering och avgränsningar**

För att uppnå mitt syfte kommer jag att använda mig av tre utbildningsplaner från tre socionomprogram i Sverige, två etablerade och ett mer nystartat i form av Uppsala universitets socionomutbildning. Därtill har jag använt mig av sjuttio platsannonser från socialtjänsten hämtade från arbetsförmedlingens platsbank. Då jobbannonserna är snarlika och påminner mycket om varandra i både utformning och innehåll har jag valt att utgå från kompetenskrav och arbetsuppgifter, samt beskrivningar av organisationen som kan anses vara relevant för min undersökning. Anledningen till varför jag har valt att analysera socialtjänsten i min undersökning beror på den höga andelen socionomutbildade som är verksamma på deras enheter.

### **5.2 Utbildningsplaner och platsannonser som underlag**

Att använda utbildningsplaner i syfte att belysa utbildningens innehåll och studenters färdigheter när de examineras kan ses som problematiskt. Hur vet vi att de läromål som står i utbildningsplanen följs? Framförallt på grund av att utbildningar kontrolleras och utvärderas av andra instanser, exempel finns från 2009 av högskoleverket eller en mindre utvärdering gjord 2014 av det nuvarande Universitetskanslerämbetet. Med det sagt finns det ett statligt intresse i att de kursplaner och utbildningsplaner som representeras i min undersökning följs. Våra universitet och högskolor är stora institutioner med både involverade studenter och yrkesverksamma som samtliga är med och upprätthåller samt kontrollerar utbildningens innehåll. Mitt huvudsakliga argument utöver ovanstående är att utbildningsplanerna har krav på sig att innehålla de i högskoleförordningen stadgade examensmålen för socionomutbildningen (Högskoleförordning 1993). Målen är likriktade men kan och får innehålla eventuella lokala examensmål. Examensmålen i högskoleförordningen är svåra för universiteten/institutionerna att ändra – en ändring av examensmålen kräver en ändring i lagen. Om ett universitet anser att något saknas i lagstadgade examensmål, exempelvis vissa praktiska färdigheter, har man dock möjligheten att lägga till egna examensmål för den specifika socionomutbildningen. Dessa mål återfinns i så fall i utbildningsplanen, inte i kursplaner eller dylikt. Därför är utbildningsplanerna en god och relevant indikator på vad universitet och de utbildningsansvariga anser vara syftet med utbildningen och nyckelkompetensen efter avslutad utbildning. Mot detta kan invändas att det är i kursplanerna det fastställs vilka metoder och arbetssätt studenterna får lära sig, men det är min fasta



övertygelse att kursplanernas allmänna inriktning återspeglar sig i utbildningsplanerna och vice versa. Lärande- och examensmål syftar till att uppnå målen i utbildningsplanerna – därför ser jag det som det ultimata dokumentet för att fånga utbildningshuvudmannens mål med utbildningen som helhet. Tidigare forskning gällande socionomstudenters och alumners färdigheter kan till stor del återfinnas i utbildningsplanerna (Øvrelid 2011, Holmström 2010). Även detta ser jag som ett bidragande incitament till att utbildningsplanerna är ett relevant dokument för min undersökning.

Valet av platsannonser för att belysa min undersökning beror dels på möjligheten till ett stort urval. Därtill ter det sig logiskt att socialtjänsten eftersöker de färdigheter hos nyanställd personal som de vill ha på sin verksamhet. Dessutom beskrivs arbetsuppgifterna och andra krav tydligt och konkret. Jag förutsätter att socialtjänsten eftersträvar att anställda personal av karaktär som gagnar och passar in i deras verksamhet. Platsannonser blir extra intressant att undersöka då socialtjänsten i princip alltid har socionomexamen som krav vid anställning av socialekreterare. Platsannonserna säger någonting om de färdigheter som söks utöver de färdigheter studenter generellt sett tillgodogör sig under utbildningens gång. De två dokumenten är jämförbara eftersom utbildningsplanerna redogör för vilka färdigheter de ska besitta efter avlagd och socialtjänstens platsannonser uttrycker vilka färdigheter de eftersöker inom sina verksamheter. Jag fann en styrka och en relevans i att många av färdigheterna som efterfrågades i platsannonserna påminde om färdigheterna som lyftes fram i min tidigare forskning (Wåglund 1999, Holmström 2010, Socialstyrelsen 2013). Det verkade som platsannonserna till stor del även representerade de kostnadseffektiva lösningarna som Blomberg (2004), Kullberg (2011) och Bergmark och Lundström (2011) nämner som typiskt för socialtjänsten. Med detta i bagaget kändes platsannonser för socialekreterare som ett bra undersökningsmaterial. Jag tror inte mig kunna, och har inte för avsikt, att spegla innehållet i socialekreterares arbete och socionomutbildningen i sin helhet, utan är intresserad av var den generella tonvikten ligger gällande färdigheter som betonas inom respektive område.

### **5.3 Tillvägagångssätt**

Till en början var jag fast besluten att göra en diskursanalys enligt en kvalitativ ansats då jag på förhand trodde att textmaterialet skulle se annorlunda ut. Efter en första genomläsning av mitt insamlade material visade det sig att innehållet var mer likvärdigt än befarat.

Platsannonserna hade till stor del samma uppbyggnad och eftersökte ungefär samma

färdigheter. Utbildningsplanerna liknade också varandra i mångt och mycket. Eftersom specifika färdigheter som var relevanta för min undersökning mestadels punktades upp lades stor vikt vid enstaka ord och dess sammanhang. Därför insåg jag att min undersökning skulle bli tydligare och djupare om jag också tog hänsyn till hur återkommande de vanligaste begreppen som kunde tolkas utifrån mina teorier var. Med det såg jag heller ingen anledning till att använda mig av en svår och invecklad diskursanalys. Den makt som skapas via språket och ses som central i en diskursiv analys legitimerades, utifrån mitt material, till viss del beroende på hur återkommande ett visst begrepp var. De enstaka begreppens innebörd kunde dock tolkas och analyseras kvalitativt utifrån mina teorier. På grund av textmaterialets relativt likartade utformning och för att få något friare tyglar har jag valt att använda mig av en traditionell kvalitativ textanalys som verktyg för att tolka mitt material. Detta eftersom huvudfokus ligger på att förstå och tolka relevanta mönster i mitt material. Kvalitativ textanalys kan med fördel användas för sådana ändamål (Bryman 2011). Då den tidigare forskning som berört färdigheter inom socialtjänsten och utbildning främst använt sig av kvantitativa enkätundersökningar och intervjustudier, ser jag en möjlighet att angripa området med andra verktyg och därigenom kunna bredda kunskaperna kring ämnet.

Min analysmodell består av en kvalitativ textanalys. Hänsyn har tagits till maktaspekten i min tolkning av materialet. Palmblad och Börjesson (2007) beskriver hur vi etablerar sanning genom att utmåla något som lögn samt hur vi kan definiera godhet genom att framställa något annat som ondska. Därtill har jag tagit hänsyn till det närliggande begreppet utestängning som används för att skapa mening och tillskriva viss information betydelse. Det betyder i korta drag att den som besitter makt inom en viss diskurs har möjlighet att forma vad som kan förkastas och legitimeras. För mig innebar det att jag beaktade vad som skrevs men också vad författarna valt att inte skriva, någonting som May (2011) också understryker kan vara ett effektivt sätt att ta sig an kvalitativa textanalyser. Detta passar materialet väl då socialtjänstens platsannonser och lärosätenas utbildningsplaner är aktivt utformade dokument med syfte att förmedla en viss bild av sin organisation.

Därtill har jag tagit hänsyn till det bland annat Winter- Jørgensen och Phillips (2009) väljer att lyfta fram som handlar om att kartlägga mönster och hitta generella teman. När man arbetar med olika dokument kan man exempelvis ställa dem mot varandra: Påminner dokumenten om varandra, berör de samma ämnen, står de i motsatsförhållande till varandra i vissa frågor, vad kan man dra för slutsatser ifrån sådana skillnader eller likheter? Dessa ovanstående faktorer

har jag använt mig av i min undersökning eftersom de är viktiga ur en textanalytisk utgångspunkt och relevanta för mitt material (Winter, Jörgensen & Phillips 2009)

May (2011) ger en rad konkreta tips kring hur man kan kvalitativt kan gå tillväga för att analysera textdokument. Då mina dokument är valda med omsorg och har motiverats väl kommer jag i enlighet med May (2011) utgå ifrån att dokumentets betydelse står i god relation med dokumentets syfte. Min utgångspunkt är att de färdigheterna som beskrivs i platsannonserna är representativa för de färdigheter som används på socialtjänsten av socialsekreterare på gällande enhet. Dokumenten kommer därmed tolkas utifrån att de vill någonting aktivt och är producerade och stöpta på ett specifikt sätt för att uppnå sitt huvudsakliga syfte. De är en del av den sociala verkligheten samtidigt som de aktivt påverkar den. Dokumentet är tillverkat som ett resultat av både historiska samt politiska händelser och kommer även att tolkas som det i analysavsnittet. Förståelse för en sådan historisk och politisk aspekt kan ges via Svanevie (2011) samt Blomberg (2004). Jag kommer i viss mån att ta hänsyn till hur återkommande ett mönster eller tema är men inte frånga min kvalitativa utgångspunkt. Jag kommer i enlighet med May (2011) inte ge antalet gånger ett ord förekommer i texten ett högre värde per definition i min undersökning. På samma sätt kan ord eller mönster som endast förekommer ett fåtal gånger ges stor betydelse trots sin ringa frekvens beroende på sammanhang, kontext, mina teorier eller förstärkande ord före eller efter.

För att minimera risken för subjektiva tolkningar och tydliggöra mitt arbetssätt har jag utifrån ovanstående stycken analyserat mitt material utifrån en rad frågor: Hur tillskriver dokumenten relevanta begrepp mening utifrån de två begreppsparen yrkes och organisationsprofessionalism? Vad exkluderas? Vad inkluderas? Hur arbetar dokumenten mot varandra? Vad finns det för likheter och olikheter? Vilka generella mönster och teman kan skönjas? Vad framställs som mindre viktigt och vice versa? I vilken mängd förekommer relevanta begrepp inom mitt analytiska ramverk? Mina ovanstående frågor har ständigt kopplats till yrkesprofessionalism och organisationsprofessionalism.

För att kunna kategorisera yrkesprofessionalism har jag använt mig av följande ord och begrepp: process, tillit, reflektion, kollegialitet, etik, kritiskt tänkande, tyst kunskap, sammanhållning, självständighet.

För att kategorisera organisationsprofessionalism har jag använt mig av följande ord och begrepp: administration, evidensbaserat arbete, vetenskap, ansvar, utredning, utvärdering, effektivitet, standardiserade åtgärdsbedömningar, dokumenterad kunskap, ansvar samt byråkrati.

Begreppet ansvar kan i sammanhanget både tolkas som en yrkesprofessionell färdighet och en organisationsprofessionell beroende på kontext och sammanhang. I en organisationsprofessionell mening handlar det främst om att kunna utföra de arbetsuppgifter som man är ålagd enligt de metoder och riktlinjer som finns, ett ansvar gentemot organisationen. I en yrkesprofessionell kontext kan man utläsa ansvar mer som en form av förtroende där man som yrkesverksam ges möjligheten att ta ansvar. Ett begrepp som handlingsutrymme har inte tolkats som ett begrepp i egenskap av sig själv, istället kommer mina yrkes- och organisationsprofessionella begrepp användas som incitament för antingen ett stort eller litet handlingsutrymme. Tolkningarna kommer att ta hänsyn till kontext och eventuella synonymer och meningar till ord som ingår i mitt analytiska ramverk. Att exempelvis kunna ta *ansvar* för sin egen *process* kommer inte att tolkas organisationsprofessionalistiskt utan som en yrkesprofessionell färdighet. Att ha möjligheten att göra sådana kvalitativa tolkningar ser jag som en fördel med undersökningen. Med det hoppas jag också kunna inkludera sådant som i en kvantitativ undersökning hade kunnat gå förlorat. Risken finns annars att man stirrar sig blind på specifika ord och bortser från den egentliga innebörden. Med det sagt har jag analyserat mitt material efter tre komponenter: yrkesprofessionalism, organisationsprofessionalism och det som faller utanför mitt textanalytiska ramverk.

I genomförandet av min analys har jag läst igenom materialet för att skapa mig en uppfattning om vad som verkar vara relevant. I detta begynnande arbete försökte jag också kartlägga en del övergripande mönster. Efter att ha fått en generell bild av materialet har jag djupdykt ner i det som varit tillräckligt relevant och viktigt utifrån mina teorier att belysa. Vikt har lagts vid återkommande teman, förstärkningar av ord, exkludering och inkludering av relevanta teman, men också motsatsförhållanden som pekar i en viss riktning, samt hur texterna förhåller sig till varandra och sig själva, teorier, tidigare forskning och bakgrundsaspekter. Jag har dels kunnat skönja detaljmässiga mönster samt mer generella mönster som verkar i ett större sammanhang. Detta var någonting jag lade stor vikt vid eftersom texterna är ganska snarlika varandra. Därför krävs det tid och eftertanke för att förstå materialet och hitta intressanta

infallsvinklar. Mycket av mitt material har varit intressant utifrån mina teorier vilket enligt mig är en indikator på att jag har valt två relevanta perspektiv att belysa problematiken med.

#### **5.4 Förtjänster och begränsningar**

Kvantitativa metoder som förlitar sig på data grundar sig på objektiva resultat. Då jag gör en kvalitativ undersökning, lägger jag ingen objektiv värdering i de tolkningar jag gör. En fördel med kvalitativ metod i förhållande till min undersökning är att man tillskriver materialet mening i relation till sin omgivning och det som sker i den. Därmed studerar man inte världen kvantitativt, likt ett objekt, utan ger utrymme för tolkningar vilket är av värde för min undersökning. Därmed såg jag mer fördelar med att göra en till merparten kvalitativ studie då jag främst bygger min studie på ord och inte på kvantifiering av data. Detta är enligt Bryman (2011) signifikant för en kvalitativ metod. En nackdel med kvalitativ forskning är emellertid att metoden inte kan generaliseras på samma sätt som i kvantitativa undersökningar där generaliserbarhet är ett uppsatt krav (ibid). Därför kommer mitt resultat kunna ses som mer subjektivt än något signifikant säkerställt. Eftersom jag vill undersöka hur den aktuella synen på utbildning kontra socialtjänst förs via utbildningsplan och jobbannonser är det viktigt att det analytiska angreppssättet är rätt utformat. Därmed kan man med fördel slå fast och tolka avsikter, mönster och uppbyggnader (Bryman 2011). May (2011) menar att textanalys är ett bra val av metod för sådana undersökningsambitioner. En negativ aspekt gällande kvantitativ metod handlar om att tillvägagångssättet inte tar hänsyn till bakomliggande orsaker av vad ens material avser att göra. Hänsyn tas bara till just det som producerats och förhåller sig endast till information som kan mätas och kategoriseras. För mig och min undersökning finns det ett värde i att ta hänsyn till dokumentens kontext och att låta dem vara öppna för fria tolkningar, samt sätta dem i relation till samhällsliga aspekter som kan bidra med förståelse och djup i analysen (May 2011).

En positiv aspekt med kvalitativ textanalys som metod, är enligt Börjesson och Palmblad (2007) att det uppstår en distans till materialet som underlättar arbetet med att hitta passager, dolda samband och att kunna synliggöra nya teman. Därtill finns det en fördel med att man kan analysera empiri som ser väldigt olika ut med en likvärdig metod. (Börjesson & Palmblad 2007). Winter, Jörgensen och Phillips (2000) menar att kvalitativ textanalys med fördel kan användas i undersökningar som handlar om organisationer och samhällsliga förändringar och tendenser. Språket är nämligen en grundläggande bult i formandet av rådande utveckling vilket gör textmaterial av min sort intressant för tolkningar för att kunna dra slutsatser kring

en rådande problematik. Dessutom är kvalitativ textanalys en metod som är tillämplig på stora områden och kan användas i många sammanhang, inte minst i dagsläget när språk och bild får allt större spelrum i såväl mediala sammanhang som i vår vardag (Winter, Jørgensen & Phillips 2000).

En risk med kvalitativ textanalys, menar Bryman (2011), är att man kan använda materialet till sin fördel om man exempelvis har en politisk agenda eller andra personliga intressen med sin undersökning. Tolkningarna av empirin är nämligen personliga och kan därför bli snedvridna om forskaren har en dold agenda, därtill har man viss möjlighet att vinkla sitt eget material för att passa sina hypoteser. Att medvetet vinkla mina tolkningar för att uppnå ett visst syfte kan jag undvika genom att förhålla mig neutralt till dokumenten. Däremot, som Bryman (2011) understryker, har varje forskare värderingar och personliga åsikter som i princip är omöjliga att komma ifrån. Viktigt under processen är dock att hålla dem i schack. Att förhålla sig neutralt blir emellertid ännu svårare om man använder intervjuer som kvalitativ forskningsmetod. Detta beror på hur vi förhåller oss och påverkas av andra människor, samt vår egenhet att ställa frågor som rimmar med vad intervjurespondenten *vill* höra istället för de frågor som gagnar undersökningen (Bryman 2011).

Att istället använda mig av andra former av kvalitativ metod, till exempel kvalitativa intervjuer, ser jag inte som praktiskt genomförbart då uppsatsskrivandet är intensivt och att hitta intervjuobjekt är tidsödande. Dessutom ser jag en fördel med att utbildningsplanen är ett kontrollerat dokument som ska följas, medans intervjurespondenter kan ha svårt att uttrycka sig gällande vad de kan och vill. Det som är intressant med utbildningsplan och jobbannonser är också vad lärosätena vill med sin utbildning och vad socialtjänsten vill ha för kompetens inom sin organisation. Sådan information säger någonting om vilken riktning de vill röra sig, är de på väg att glida isär än mer, eller möjligtvis glida ihop?

## **5.5 Material och urval**

Jag kommer att använda mig av ett målstyrt urval. Enligt Bryman (2011) handlar detta om att välja ut särskilda dokument med en direkt hänvisning till de forskningsfrågor jag använder mig av (Bryman 2011). Därtill är det viktigt att vara medveten om vem eller vilka som har skrivit dokumentet eftersom upphovsmakare inte sällan författar dokument för att framställa en god självbild. Samma medvetenhet bör även gälla vilken målgrupp dokumentet är skrivet för och att språket och begreppen kan vara beroende av den tilltänkta läsaren. Dessa faktorer

hade jag i åtanke när jag valde mitt material. Mina dokument anser jag dock vara tillförlitliga gällande dessa punkter (Bryman 2011). Materialet kommer att bestå av tre utbildningsplaner från tre lärosäten med geografisk spridning samt viss skillnad i utbildningsstart, detta för att kunna få ett resultat baserat på en helhetsbild. Därtill 70 jobbannonser från socialtjänsten med syfte att tillsätta socialsekreterare med god geografisk spridning. Tre utbildningsplaner kan tyckas lite i jämförelse med sjuttio jobbannonser men de motsvarar varandra på ett ungefär vad gäller textmängd. Jag kommer inte att avgränsa undersökningsområdet till att gälla en viss specifik enhet eftersom jag ser ett värde i de kompetenskillnader som eventuellt kan framkomma mellan olika enheter. Anledningen till varför jag väljer att begränsa socialtjänstens jobbannonser till enbart socialsekreterare beror främst på att nyexaminerade socionomer vanligtvis börjar sin karriär inom socialtjänsten. Att undersöka en jobbannons där socialtjänsten söker en enhetschef är inte intressant för min forskningsfråga.

## **5.6 Validitet och reliabilitet**

Bryman (2011) hänvisar till begrepp som reliabilitet samt validitet när man ska göra kvantitativa undersökningar. Kortfattat handlar reliabilitet om undersökningens pålitlighet och att ens resultat har ett samband som förhåller sig till samma mått. Validitet i sin tur handlar om att man verkligen mäter det som man tänker sig att man vill mäta, att man träffar rätt mål i sin undersökning helt enkelt. I kvalitativa metoder pratar man inte om validitet och reliabilitet i samma hänseende eftersom de inte i samma grad anses vara betydelsefulla i en undersökning som handlar om tolkning.

Bryman (2011) visar dock prov på hur man kan överföra extern och intern validitet, samt extern och intern reliabilitet till kvalitativa undersökningar. Extern reliabilitet ställer krav på i vilken mån man kan replikera undersökningen. Kravet är svårt att uppnå inom kvalitativ forskning eftersom vår sociala konstruktion till verklighet inte kan gå från rörelse till stagnerad stillbild. Men om en forskare använder sig av samma material och vill undersöka samma fråga bör resultatet bli snarlikt, även om det fortfarande handlar om en subjektiv tolkning. Intern validitet handlar om korrelationen mellan mina iakttagelser och de teorier jag framställer. Beroende på hur djupt in jag går in i mitt material, hur bra analysmodell jag har och kvalitén av mina observationer, kommer jag kunna få en god korrelation mellan mina tolkningar och materialet. Extern validitet rör huruvida resultaten kan tillämpas på andra sociala fält, någonting som oftast blir problematiskt när materialet är begränsat och valt på förhand (Bryman 2011). Detta är någonting som jag förmodligen kommer att få problem med,

även om jag har förhoppningar om att undersökningen kommer att kunna tillämpas på en del andra sociala områden, exempelvis andra utbildningar och deras arbetsmarknad.

## **5.7 Etiska överväganden**

I min undersökning tar jag hänsyn till de fyra grundläggande krav som gäller enligt Vetenskapsrådet (2002): Informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet. Det första kravet handlar om att informera den eller de parter som berörs av den forskning man ämnar bedriva. Då materialet i min undersökning består av offentliga handlingar och inte pekar eller hänger ut varken specifika personer eller känsliga uppgifter inom särskilda verksamheter, har jag inte ansett mig behöva informera någon angående min undersökning. Samtyckeskravet har jag tagit hänsyn till men inte påverkats av. Detta på grund av att mitt material består av offentliga handlingar och krävt någons samtycke. I synnerhet inte när de inte vidrör enskilda personer eller andra sorts känsliga uppgifter. Hänsyn har även tagits till konfidentialitetskravet till men eftersom mitt analyserade material inte kommer kunna bindas till enskilda människor har kravet inte krävt någon aktiv handling. Med det har jag också tagit hänsyn till nyttjandekravet. Jag har inte använt enskilda personers uppgifter i fel syfte.



## 6. Resultat och analys

Jag kommer att påbörja min analys med att presentera mitt resultat utifrån platsannonserna och därefter utifrån utbildningsplanerna. I slutet av varje del följer en sammanfattning av de organisationsprofessionella och yrkesprofessionella färdigheter som förekommit och i vilken mån. En del påståenden och slutsatser är förankrade i det tidigare forsknings- och bakgrundsavsnitt.

### 6.1 Platsannonser ekonomiskt bistånd och försörjningsstödsenhet

Jag tänker börja med material som jag tycker är representativt material inom försörjningsstödsenheten och ekonomiskt bistånd. Det följande utdraget är hämtat från en jobbannons från Falu kommun och gäller tillsättning av en socialsekreterartjänst inom deras försörjningsstödsenhet.

#### **Arbetsuppgifter**

I jobbet som socialsekreterare är ditt uppdrag att hjälpa människor att komma ut i egen försörjning. För att lyckas med detta är det viktigt att du är bra på att samverka med kollegor inom kommunen samt med arbetsförmedling, försäkringskassa, sjukvården m fl.

Just samverkan med andra instanser är karaktäristiskt inom försörjningsstöd och ekonomiskt bistånd. I de tjugofem jobbannonser som rör de enheterna finns ett mönster inom diskursen som är värt att notera. Ett exempel från en jobbannons inom ekonomiskt bistånd tagen från Hedermora kommun.

I arbetet ingår utredningsarbete, rådgivning samt kontakt med andra förvaltningar och myndigheter.

Utifrån mina två begreppspar tolkar jag innehållet som en till större delen organisationsprofessionalistisk färdighet. Att förhålla sig till andra myndigheter och instanser innebär ökad kontroll då man behöver redogöra för sitt arbete samt stå till svars för det till andra verksamheter. Kontrollen från andra instanser är ett byråkratiskt incitament och därmed också en indikation på något som inskränker på den yrkesprofessionella legitimiteten. Att uppdraget sammanfattas med att man ska hjälpa människor att komma ut i egen försörjning kan även tolkas som att verksamheten så snabbt som möjligt vill undgå utbetalningar till sina klienter. Det primära syftet kunde exempelvis vara att fungera som stöd eller betala ut pengar

till de som uppnår kraven för det, detta istället för en väldigt tydlig målsättning om att bli av med utbetalningen av försörjningsstöd . Inom min analytiska tolkningsram kan förhållningssättet ses som en arbetsplats med fokus på organisationsprofessionella färdigheter som ställer krav på att kunna arbeta effektivt. Arbetsuppgifterna inom försörjningsstöd och ekonomiskt bistånd tenderar även att fokusera mycket på lagstiftning, här ett typexempel:

Ditt uppdrag är att utifrån den enskildes förutsättningar utreda och bedöma rätten till försörjningsstöd i enlighet med SoL, bestämmelserna i Äktenskapsbalken och Föräldrabalken.

Det här är återigen ett incitament på att enheten är hårt styrd av lagar och regler, ett återkommande mönster i jobbanonserna. Samtliga enheter har lagar att ta hänsyn till men långt ifrån alla jobbanonser väljer att lyfta fram det i arbetsuppgifterna, jag tolkar det här som att lagstiftning och regelverk har företräde inom de här enheterna och att det har en kontrollerande inverkan på arbetet. Med utgångspunkt i Liljegren och Pardings (2010) kan verksamheter med reducerat handlingsutrymme indikera på att organisationsprofessionella färdigheter i större mån används, vilket är ett byråkratiskt incitament. Kvalifikationerna för tjänsterna inom dessa enheter kan exemplifieras med min tidigare platsannons från Falu kommun.

Vi söker dig som har socionomexamen och goda kunskaper inom aktuella lagområden. Dessutom vill vi att du har god datorvana och kan uttrycka dig väl, både i tal och skrift. Det är viktigt att du känner dig bekväm med arbetet som ofta innebär att möta människor med värdighet och kvalitet trots ett högt tempo med höga krav på dokumentation och rättsäkerhet. Stor vikt läggs därför vid personlig lämplighet.

Den personliga lämpligheten och att kunna uttrycka sig väl i både tal och skrift kommer jag att beröra senare. Det viktiga att lyfta fram i materialet ovan är dokumentationskraven, rättsäkerheten, goda kunskaper inom lagområdet samt det höga tempot som arbetsgivaren anser är en viktig färdighet att ha inom enheten. Jag tolkar ovanstående krav som organisationsprofessionella färdigheter. Utdraget kan ses som ett exempel på hur en organisation via dokumentation och regelverk säkerställer den kvalitet de vill att de anställda ska uppnå. Att arbetsgivaren nämner ett högt tempo eller önskar stresstålighet dyker då och då upp i annonserna, inte minst inom försörjningsstöd, missbruksenhet och ekonomiskt bistånd. Min tolkning är att det höga tempot, likt Blombergs (2004) exempel med äldreomsorgen, är

ett resultat av effektiviseringar som beror på snäva budgetramar där man vill få ut så mycket som möjligt av varje anställd. Detta görs enklast med ett tydligt regelverk och en hög grad av kontroll och där organisationsprofessionella färdigheter kommer till bruk. Arbetsgivaren nämner därtill bemötandet som en viktig aspekt och kan ses som en del i arbetet som sker utom kontroll, där socialarbetaren till stor del kan individanpassa sitt bemötande beroende på klient. Socialarbetaren får användning av etiska färdigheter och ges relativt stort spelrum vilket gör att jag kopplar ihop krav på värdigt bemötande med yrkesprofessionella färdigheter.

## **6.2 Enheten barn och unga**

Materialet är utifrån mina teorier intressant och typiskt för dessa specifika enheter. Det är viktigt att påpeka att materialet som lyfts fram är utdrag och inte fullständiga bilder av hur jobbannonserna ser ut. Senare kommer jag att lyfta fram generella teman som är aktuella i samtliga jobbannonser men jag väljer tills vidare att fokusera på karaktäristiska drag inom specifika enheter. Jag kommer nu att fokusera på barn och unga och presentera de generella eftersökta färdigheter som är intressanta utifrån mitt analytiska ramverk. Även här har jag utgått ifrån en jobbannons som jag anser vara representativ, den här från Göteborg från enheten barn och unga.

Utredningarna genomförs enligt BBIC (Barns behov i centrum) och oftast i team bestående av två socialsekreterare varför det är viktigt med god samarbetsförmåga. Du är professionell och trygg i din yrkesroll och har god förmåga att uttrycka dig i tal och skrift. För att lyckas med uppdraget är kunskap om barns utveckling och livsvillkor nödvändig.

Genomgående för nästintill samtliga jobbannonser som berör barn och unga är deras användning av BBIC som är en mall för kvalificerad handläggning och dokumentation (Socialstyrelsen 2014). Även om BBIC underlaget är brett i sin utformning och rymmer mycket innebär det ett begränsat handlingsutrymme och ett mallbaserat arbete som ska appliceras på varje fall. Eftersom BBIC används som underlag innebär det tolkningsföreträde och att tyst kunskap som kan vara viktig i specifika fall åsidosätts eller åtminstone appliceras inom själva metoden. Även kravet på kunskap som viktig grundbult kan indikera att beslutsfattandet sker utifrån evidens och är ett tecken på att organisationsprofessionalistiska färdigheter används. Den goda förmågan som eftersöks gällande tal och skrift kan beroende på sin kontext placeras in i både yrkesprofessionalistiska och organisationsprofessionalistiska fack. I det här sammanhanget där förmågan till viss del kopplas samman med trygghet och

arbete med barn kan man anta att krav ställs på pedagogiska färdigheter och att kunna förhålla sig i svårhanterliga situationer. Detta i samband med de etiska aspekterna som är oerhört viktiga när man kommer i kontakt med barn gör att jag tolkar de kommunikativa färdigheterna till större delen yrkesprofessionella. Krav ställs även på samarbetsförmåga där yrkesprofessionella färdigheter i form av kollegialitet belyses men som fortfarande är underordnat det mallbaserade styrdokumentet.

### **6.3 Generella teman för platsannonserna**

Utifrån mitt teoretiska ramverk är de ovanstående skillnaderna i färdigheter de tydligaste och mest märkbara jag kan skönja mellan olika enheter. Forsättningsvis tänker jag lyfta fram relevanta färdigheter utifrån mina teorier, som är generella för hela mitt material och representativt för de färdigheter som socialtjänsten eftersöker i sina jobbannonser. Följande material är saxat från tre olika jobbannonser.

- 1) Vi erbjuder introduktion, goda möjligheter till fortbildning inom arbetsområdet, metodhandledning, processhandledning och trevlig arbetsgemenskap
- 2) Som metodstöd finns två 1:e socialsekreterare, en metodstödjare, samt en enhetschef
- 3) Gruppen har regelbunden metodhandledning samt extern processhandledning varannan vecka.

Många av jobbannonserna erbjuder någon form av vidareutbildning eller handledning. Liljegren och Parding (2010) gör här skillnad på handledning som inriktar sig på process och handledning som inriktar sig på metod och menar att den senare går att korrelera till organisationsprofessionella färdigheter och den tidigare till yrkesprofessionella färdigheter. Processhandledning grundar sig mer i reflektion och den utveckling som pågår i form av bearbetning av kunskap och egna tankar. Metodhandledning handlar om att lära sig behärska ett mallbaserat arbetssätt så bra som möjligt (Liljegren & Parding 2010). Utifrån det kan man se nummer 1 och 3 som en hybrid av organisations och yrkesprofessionella färdigheter där arbetsgemenskap kan kopplas till kollegialitet. Processhandledning kan ses som en strävan från socialtjänsten att få deras anställda att fundera över sin egen utveckling och sitt beslutsfattande. Att man därtill plockar in någon utifrån för extern handledning tyder på att arbetsgivaren välkomnar nya infallsvinklar och en utveckling av yrkesprofessionella färdigheter. Metodhandledningen kan dock ses som en vilja från socialtjänsten att ge

socialsekreterarna organisationsprofessionella färdigheter. Nummer 2 ger intryck av en verksamhet som i ganska hög grad kontrollerar att de färdigheter som används vid metodanvändning följs. 1:e socialsekreterare används inom många organisationer och fungerar som övergripande instans för att verksamhetens arbete ska utföras enligt riktlinjerna (Ghaderi & Johansson 2007). Metodanvändning kan kategoriseras som en organisationsprofessionalistisk färdighet och i det här fallet verkar användningen vara relativt hårt reglerad.

Vidareutbildning och handledning i någon form var ett vanligt förekommande inslag i jobbannonserna och kan beroende på process, intern eller extern eller metodinriktning kategoriseras som färdigheter i båda fälten. Oavsett inriktning och syfte är handledning exempel på att socialtjänsten vill förstärka personalens färdigheter. Platsannonser som inte erbjuder handledning eller vidareutbildning kan antingen tyda på att man förlitar sig på de färdigheter som en avlagd socionomexamen innefattar, eller att organisationen har en stark kollegialitet som internaliserar nyanställda väl. Alternativt kan arbetsuppgifterna vara så enkla och mallbaserade att organisationen anser att det inte krävs någon handledning eller vidareutbildning. Beroende på hur det förhåller sig kan man finna att socialtjänsten fokuserar på antingen yrkesprofessionella eller organisationsprofessionella färdigheter i fall där inte handledning erbjuds.

Jag tänker nu lyfta fram kvalifikationskrav som var genomgående och kan ses som representativa för mitt undersökta material.

- 1) Vi söker dig som har socionomutbildning samt har flera års erfarenhet av myndighetsutövning. Du ska vara väl förtrogen med lagstiftning och regelverk inom socialtjänsten.

Viktiga personliga egenskaper är att du känner stort engagemang för socialt arbete, har god självkänedom, har lätt för att samarbeta och kan arbeta självständigt. Det är också viktigt att du har en god förmåga att prioritera och att du har en förmåga att se saker ur flera olika perspektiv. Du ska kunna uttrycka dig bra i såväl tal som skrift.

Vi fäster stor vikt vid personlig lämplighet.

- 2) Vi söker dig som är socionom med längre erfarenhet av arbete inom socialtjänsten. Du behöver vara ansvarsfull, flexibel och ha lätt för att samarbeta. Du har förmåga att skapa kontakter och tycker om att uttrycka dig i tal och skrift. Vi ser helst att du har ett systemteoretiskt förhållningsätt. Kunskaper om dokumentation enligt BBIC och erfarenheter att arbeta i verksamhetssystemet Procapita är meriterande.

Vi kommer fästa stor vikt vid att personalgruppen blir allsidigt sammansatt utifrån formell kompetens, jämn könsfördelning och etnisk bakgrund.

Arbetslivserfarenheten med fokus på specifika färdigheter hade kunnat tolkas som att enbart yrkesexamen inte räcker till på vissa områden. Å andra sidan är det omöjligt för en utbildning att kunna erbjuda studenterna flera års erfarenhet av exempelvis myndighetsutövning. De erfarenhetsbaserade färdigheterna rör sig främst om myndighetsövning, standardiserade metoder samt lagstiftning. Då färdigheterna passar väl in i byråkratiska verksamheter och ger ett tydligt ramverk att förhålla sig till, ser jag det i första hand som organisationsprofessionella färdigheter. Det kan diskuteras huruvida man kan utbildas i färdigheter relaterade till yrkeserfarenhet. Men då färdigheterna tydligt kan sammankopplas till organisationsprofessionalism ser jag ändå materialet som relevant utifrån mina frågeställningar.

Självständighet och att kunna arbeta i grupp är egenskaper som 80-90 procent av jobbannonserna framhäver som kvalifikationskrav. Utifrån ett organisations- och yrkesprofessionalistiskt perspektiv kan självständighet ses som en önskan om att kunna lägga ansvar och tillit till den anställde att kunna fatta egna beslut, samt att kunna se saker utifrån många olika perspektiv, vilket också eftersöks i annonsen. Utifrån mina teorier kan *detta* ses som ett behov av yrkesprofessionell färdighet i form av ett brett spektra av handlingskraftiga verktyg samt tyst kunskap som kan plockas fram vid behov. Meningar som berör allsidig sammansättning av personalgruppen förekommer i ett fåtal platsannonser och kan ses som en strävan att uppnå kollegialitet, där man vill bredda samt ta tillvara på olika sorts färdigheter.

I det andra exemplet läggs även vikt vid ett systemteoretiskt förhållningssätt som enligt, Oscar

Öquist, som skrivit boken *systemteori i praktiken*, innebär ett helhetstänk som koncentrerar sig på roten till problemet. Ett exempel kan vara en missbrukare som har fallit in i kriminalitet men behandlas för missbruksproblematiken eftersom man kan härleda det kriminella beteendet till drogproblematiken (Öquist 2008). Bergmark och Lundström (1998) menar att systemteori till viss del kan kopplas samman med lösningsfokuserat arbete och att en del socialsekreterare och chefer har svårt att differentiera olika metoder från systemteori. Öquist (2008) menar emellertid att systemteori är processinriktat och bygger mycket på interaktion. Eftersom process tyder på yrkesprofessionella färdigheter tolkar jag systemteori som ett förhållningssätt som ger socialarbetaren utrymme att använda ett stort spektra av sina färdigheter. Platsannonser där lösningsfokuserat arbete samt systemteori uppges i arbetsuppgifterna förekommer främst på enheter med mycket klientkontakt, såsom barn och unga, samt missbruksvården.

Vikten av kunskap, dokumentation och utredningar inom specifika ramverk såsom ASI, BBIC, Procapita, MI finns i en majoritet av de jobbannonser jag har undersökt. För att exemplifiera utöver det ovanstående textmaterialet har jag valt ännu ett utdrag från en kvalifikationstext som eftersöker en socialsekreterare inom individ och familjeomsorgen.

Vi söker dig, utbildad socionom som har minst ett års erfarenhet av myndighetsutövning inom individ och familjeomsorg. Kunskap och erfarenhet av vuxenutredningar och erfarenheter av ASI, MI och Procapita är det också meriterande.

Att socialtjänsten efterlyser tre metoder i en och samma kvalifikationstext är ovanligt. Men exemplet kan ändå representera den höga användning av metodverktyg som beskrivs i arbetsuppgifterna och eftersöks som färdigheter under kvalifikationer. ASI, MI, Procapita, Treservera, BBIC som används för dokumentation och utredningar inom olika organisationer är en indikation på hur man kan arbeta effektivt och mallbaserat. Att socialtjänsten i hög grad väljer att fokusera på kunskap och mallar istället för exempelvis empati och process tyder på en styrning mot organisationsprofessionella färdigheter. Utifrån den höga användningen av metoder, dokumentation, lagstiftning, utredning som är reglerande incitament, kan man tolka andra egenskaper som god förmåga i tal och skrift, samarbetsförmåga och ett gott bemötande som underlag för metoderna, dokumentationen och utredningsarbetet. Stöd i min tolkning kan hittas i min tidigare forskning (Holmström 2010, Wåglund 1999). Krav på kunskap kan

kopplas samman till evidensbaserat arbete då det framkommit i mitt avsnitt tidigare forskning att man eftersträvar att arbeta utifrån vetenskapligt underlag inom socialtjänst. Färdigheterna kan ses som sätt att reglera arbetet med metoder och dokumentation som reducerar handlingsutrymmet och ger mindre plats åt yrkesprofessionella färdigheter som används i en snävare ram.

#### **6.4 Yrkesprofessionella färdigheter i platsannonserna**

Yrkesprofessionella färdigheter som lyftes fram utifrån mitt analytiska ramverk var: kollegialitet, process, självständighet samt etik. En del av begreppen löper in i varandra. För att kunna ha processhandledning krävs exempelvis att man reflekterar över sitt eget arbete, och självständighet har kunnat kopplas samman med att socialtjänsten känner tillit till sina anställda. Kollegialitet flyter till viss del in i sammanhållning och samarbetsförmåga som har lyfts fram i mina platsannonser. De övergripande teman som kunde lyftas ut var emellertid de första fyra.

#### **6.5 Organisationsprofessionella färdigheter i platsannonserna**

Organisationsprofessionella färdigheter som lyftes fram i mitt analytiska ramverk var: dokumentation, standardiserade metoder, åtgärdsbedömningar, utredning, effektivitet, kontroll, ansvar, lagstiftning, vetenskaplig kunskap. Vetenskaplig kunskap kan kopplas till evidensbaserat arbete och standardiserade metoder (Bergmark & Lundström 2011). Dokumentation och åtgärdsbedömningar ger underlag för ökad kontroll vilket är ett incitament för byråkrati. De mest övergripande teman man kunde peka ut var den genomgående önskan om tidigare erfarenhet av standardiserade metoder såsom BBIC och ASI. De organisationsprofessionella begreppen var generellt mer förekommande än de yrkesprofessionella begreppen även om antalet förekommande ord var ganska snarlikt.

#### **6.6 Utbildningsplanerna**

Jag ska nu fortsätta analysera mitt material utifrån mina tre utbildningsplaner från Göteborgs (2006), Uppsala (2013), samt Lunds Universitet (2012). Även här kommer jag att hämta utdrag från mitt material som utifrån mina undersökningsfrågor är representativa. Socionomprogrammets utbildningsplaner är generaliserande och har tydliga direktiv från högskoleförordningen och staten att förhålla sig till. Därför har jag, efter att ha analyserat mitt material, valt att inte lyfta fram de små skillnader som finns mellan utbildningsplanerna eftersom de inte säger någonting om helheten. Generella drag i sammanhanget är intressantare att lyfta fram.



Gemensamt för samtliga utbildningsplaner är deras huvudsakliga mål:

För socionomexamen skall studenten visa sådan kunskap och förmåga som krävs för självständigt socialt arbete på individ-, grupp- och samhällsnivå.

Utifrån mitt analytiska ramverk kan man tolka textstycket som att studenten utifrån evidens ska kunna agera på egen hand på samtliga nivåer inom samhället. Förhoppningen är att studenten ska vara pålitlig och kunna åläggas ansvar. Förmåga, tätt relaterat till ett ord som talang och skicklighet, kan sammankopplas med den tysta kunskap som socionomen har tillskansat sig och kunskap som studenten kan på pappret. Helhetsintrycket är att studenten ska vara en effektivt paketerad vara som inte behöver fråga om hjälp, en person som passar väl in i en verksamhet som behöver organisationsprofessionella färdigheter. Effektiva medarbetare ska sköta sig på egen hand i en byråkratisk ordnad organisation, men yrkesprofessionella färdigheter understryks också, inte minst då förmåga kan kopplas till ord som talang och skicklighet.

### **Färdighet och förmåga**

För socionomexamen skall studenten:

- visa förmåga att förstå, utreda och analysera sociala processer och problem och
- visa förmåga att identifiera, strukturera, utreda och utvärdera insatser på individ-, grupp- och samhällsnivå.

### **Värderingsförmåga och förhållningssätt**

För socionomexamen skall studenten:

- visa förmåga att med helhetssyn på människan göra åtgärdsbedömningar utifrån relevanta vetenskapliga, samhälls- och etiska aspekter, med särskilt beaktande av de mänskliga rättigheterna,
- visa förmåga att identifiera sitt behov av ytterligare kunskap och att fortlöpande utveckla sin kompetens.

Förmågan att förstå kan lätt kopplas samman till process och reflexiva yrkesprofessionella färdigheter. Om man arbetar evidensbaserat enligt vetenskapliga belägg och med standardiserade metoder blir förståelsen en färdighet som underordnas det skrivna i

sammanhanget. Att förstå sociala processer kan kategoriseras som färdigheter som kan användas inom det yrkesprofessionalistiska systemteoretiska samt lösningsfokuserade arbetet som nämndes tidigare i min analys. Att använda en helhetssyn och ta hänsyn till etiska aspekter kan också kategoriseras som yrkesprofessionella färdigheter där man tänker utöver de standardiserade metoderna, dock handlar etiken och helhetssynen om att göra relevanta vetenskapliga åtgärdsbedömningar. Kopplingen som kan göras är att studenten ska kunna belägga sitt beslut med evidens men samtidigt ha tillräckligt mycket handlingsutrymme för att ta hänsyn till etik. Det här kan kopplas samman till organisationer som arbetar evidensbaserat men med policies och riktlinjer som förespråkar yrkesprofessionalism och uppmuntrar sina anställda till att tänka själv, något som Liljegren och Parding (2010) lägger fram som en organisatorisk möjlighet. I de miljöerna används yrkesprofessionella färdigheter tillsammans med organisationsprofessionella färdigheter. Den sista punkten kan förknippas med de yrkesprofessionalistiska färdigheterna process samt självkänedom. På samma sätt som socialtjänsten ibland erbjuder processhandledning för att utveckla sina anställdas färdigheter, uppmuntrar utbildningsplanen till successiv utveckling. Det handlar om att själv veta vilken sorts kunskap man behöver och utifrån det kunna utvecklas. En förutsättning för det är att organisationen tillåter en sådan utveckling vilket kan ifrågasättas när organisationer arbetar utifrån redan förbestämda standardiserade mallar.

I utbildningsplanerna är det en gemensam punkt som sticker ut och som tydligt inriktar sig på evidensbaserat arbete:

Visa kunskap om områdets vetenskapliga grund samt kännedom om aktuellt forsknings- och utvecklingsarbete.

En indikation på att lärosätena tycker att det är viktigt att studenterna är väl förberedda vad gäller vetenskap såväl tidigare som aktuell. I sammanhanget kan det härledas till organisationsprofessionalistiska färdigheter då min teori stödjer att socialtjänsten i mångt och mycket inte tillåter eget sökande av kunskap (Liljegren & Parding 2010) (Bergmark & Lundström 2011). Ett problem med punkterna är att de inte är rangordnade och att ordet *visa* i sammanhanget kan betyda allt från att visa väldigt mycket till att endast beröra det. Därför blev det till viss del intressant att se hur återkommande en del begrepp är och hur de förhåller sig till varandra. I lärosätenas olika beskrivningar av de sju terminerna skiljer sig ordval och innehåll något åt, genomgående för många terminer är emellertid vetenskap och kunskap,

vilket blir som mest tydligt i Göteborgs universitets utbildningsplan. Här en sammanfattning av deras terminsupplägg.

Termin 1 och 2 omfattar 60 högskolepoäng och belyser professionens och ämnets hela fält på individ-, familje-, grupp- och samhällsnivå.

Grundläggande vetenskapsteoretiska begrepp och frågeställningar introduceras.

Termin 3, 4 och 5 omfattar 90 högskolepoäng. Under dessa terminer sker en problematisering av tillägnad kunskap samtidigt som förmågan till observation, reflektion och analys övas i valbara målgruppskurser och i ett självständigt vetenskapligt arbete i samband med fältförlagda studier. Centrala handlingsperspektiv presenteras och analyseras utifrån olika teoretiska perspektiv för att sedan tillämpas under den handledda studiepraktiken.

Termin 6 omfattar 30 högskolepoäng och innehåller ett självständigt vetenskapligt arbete inom ett för socialt arbete centralt område.

Termin 7 omfattar 30 högskolepoäng på avancerad nivå. Under terminen problematiseras, analyseras och reflekteras över såväl teorier och metoder som det egna professionella förhållningssättet.

Utifrån den här sammanfattningen av terminsupplägget bygger mycket av lärandet på vetenskaplig teori som ska kunnas utföras självständigt. Den sista meningen gällande terminer 3, 4 och 5 är talande för hur Socialhögskolan vill att studenten ska använda sin kunskap och belägga sitt handlande med teorier i sitt praktiska arbete. Att det trycks så mycket på vetenskap kan tolkas som en indikation på att det är ett genomgående inslag i deras undervisning och att det tas stor hänsyn till att rusta studenterna inför de organisationsprofessionella färdigheterna som socialtjänsten eftersöker. Anmärkningsvärt är att utbildningsplanerna, vilket även är representativt här, inte lyfter fram värdet av grupparbete och samverkan i särskilt hög grad då platsannonserna i princip alltid eftersökte god samarbetsförmåga. Personliga egenskaper som samarbetsförmåga, empati, trygghet, lugn, engagemang som uttrycktes i platsannonsernas kvalifikationer är ingenting som uttalas i särskilt stor mån i utbildningsplanerna. Slutsatsen blir motsägelsefull med tanke på att presenterade fakta från tidigare undersökningar indikerat att socialsekreterare upplever sig

vara nöjda med de färdigheter de har fått gällande samspel och teamwork (Holmström 2010). De personliga egenskaperna kan i viss mån härledas till yrkesprofessionella eller organisationsprofessionella färdigheter men de är i mångt och mycket beroende av sin kontext. Egenskaper som empati och förmåga kan emellertid kategoriseras som yrkesprofessionella färdigheter som inte behövs i samma utsträckning i byråkratiska organisationer. Stresstålighet och effektivitet däremot, kan i större mån kopplas till organisationsprofessionella färdigheter. Det kan diskuteras huruvida stresstålighet samt effektivitet kan ses som färdigheter man kan utbildas i, som erfarenhetsbaserade färdigheter eller färdigheter baserade på personlighetsdrag. Oavsett om man hamnar i den typen av dilemman är färdigheterna fortfarande relevanta utifrån mina två begreppspar och därmed viktiga att lyfta fram. Många av egenskaperna hamnar utifrån mitt analytiska ramverk i gråzoner och man kan därmed säga att den vikt som läggs vid personlighetsdrag i platsannonserna till stor del hamnar i en egen kategori: de går inte att tydligt koppla samman till yrkesprofessionalism eller organisationsprofessionalism. Lärosätena lägger emellertid stor vikt vid kritiskt tänkande, analys, etik och reflektion som på sätt och vis kan fungera som utvecklande för personen och går att koppla till yrkesprofessionella färdigheter.

Studenterna tränas i aktivt kunskapssökande och kritiskt tänkande. Personlig och professionell utveckling (PPU) bör under hela utbildningen stå i fokus och studiernas utformning skall möjliggöra en kontinuerlig reflektion och diskussion av egna värderingar, attityder och förhållningssätt i relation till yrkesetiska överväganden och den framtida yrkesrollen talas om i någon större mängd i utbildningsplanen.

Annat exempel:

Under hela utbildningen får den studerande, genom diskussion och reflektion, möjlighet att utveckla yrkesrollen och sina personliga egenskaper i kursen Personlig professionell utveckling

Då standardiserade metoder och litet handlingsutrymme enligt Liljegren och Parding (2010) vanligtvis förknippas med tydliga hierarkier och reducerat inflytande i form av valmöjligheter kan man argumentera för att ovanstående färdigheter endast till viss del kommer att kunna tillämpas i arbetet. Dels för att kritiskt tänkande inte behövs när mallen redan är satt, samt för att kritik och former av metodutveckling har svårt att nå inflytande bland beslutsfattarna i tydligt hierarkiska organisationer. På samma sätt är egna värderingar och yrkesetik hårt

reglerade i organisationsprofessionella organisationer. Sammanfattningsvis kan man säga att ovanstående textstycke främst kan kategoriseras som yrkesprofessionella färdigheter i form av etik, utveckling och reflektion. Personlig utveckling definieras främst av professionell personlig utveckling i utbildningsplanerna. I utbildningsplanerna fokuseras mer på specifika egenskaper. Professionalitet nämns vid två tillfällen, något som är genomgående för utbildningsplanerna. Ännu mer intressant är vad lärosätena menar med professionalitet och vilken typ av färdigheter som innefattas i begreppet. En tolkning kan göras utifrån följande textutdrag:

Utvärderings- och kvalitetsarbete för professionell utveckling, 7,5  
högskolepoäng:

I kursen fördjupas kunskaper i dokumentation och kvalitetsarbete för en professionell utveckling av det sociala arbetet. Den studerandes personliga och kunskapsmässiga utvecklingsprocess under utbildningen analyseras i relation till framtida yrkesroll. Vidare behandlar kursen betydelsen av lagarbete och samverkan med andra yrkesgrupper. Kursens syfte är att ge studenten möjlighet att utveckla en professionell yrkesroll och ett kritiskt granskande och reflekterande förhållningssätt i socialt arbete

Då kursen är specifikt inriktad på professionalitet anser jag den trovärdig för att kunna dra generella slutsatser om lärosätenas syn på professionalism. Utifrån mina teorier ligger textmaterialet nära organisationsprofessionalistiska färdigheter då en kunskapsfördjupning sker i dokumentation. Formuleringen innebär att dokumentation har berörts tidigare under utbildningen vilket tydliggör dess betydelse. Den andra meningen kan tolkas som ett reflekterande över sin egen process, en återkommande yrkesprofessionalistisk färdighet. Samverkan och lagarbete berörs men endast ytligt då kursen ämnar behandla betydelsen av lagarbete men inte explicit hur man går tillväga när man lagarbetar. Att de placerar ett kritiskt granskande och reflekterande förhållningssätt i socialt arbete efter ordet *och* hade kunnat tolkas som att den professionella yrkesrollen inte innefattar dessa egenskaper. Men utifrån tidigare presenterat textmaterial väljer jag att förstå utdraget som att kritiskt tänkande och reflektion är en del i den professionella yrkesrollen. Professionalismen kan utifrån det här förstås som en blandning mellan yrkesprofessionella och organisationsprofessionella färdigheter: Man ska kunna arbeta med lite handlingsutrymme och evidensbaserat men kunna tänka själv. Utbildningsplanerna berör organisationsprofessionella färdigheter som

utredningsarbete, utvärderingsarbete och metodanvändning i viss mån men inte i sådan utsträckning att jag tycker det är representativt för deras läromål. Uppsala universitet ger en ganska tydlig bild av vad utbildningsplanen sammanfattningsvis handlar om för ämnen:

Kunskapsbredden i programmet uppnås genom att de olika kärnområdena inom socialt arbete, t ex sociologi, juridik, statsvetenskap, psykologi, pedagogik och socialpolitik, samt ämnen inom den medicinska fakulteten finns representerade på grundnivå i hela utbildningen. Vissa av dessa ämnen förekommer sedan även på avancerad nivå för att ge ytterligare fördjupade kunskaper.

Textinnehållet är intressant för min undersökning eftersom många av de sociologiska ämnena faller utanför mitt analytiska ramverk. Rena och skära samhällskunskaper är utifrån mitt material inte efterfrågade av socialtjänsten i särskilt hög grad, då de är mer inriktade på specifik kompetens rörande metoder och personliga egenskaper. Om man har en verksamhet med standardiserade metoder kan man tänka sig att ett större samhällsperspektiv inte är av större betydelse då tolkningsramen är sluten till mallen: på samma sätt som man inte behöver kunna något om bilindustrin för att reparera en motor. Därmed gör jag också kopplingen att den stora mängden övergripande samhällskunskap är ett yrkesprofessionalistiskt komplement för att kunna bidra till tyst kunskap och ligga som grund för den reflexiva processen.

## **6.7 Yrkesprofessionella färdigheter i utbildningsplanerna**

Yrkesprofessionella färdigheter som lyftes fram utifrån mitt analytiska ramverk var: Etik, process, självständighet, kritiskt tänkande, kollegialitet och tyst kunskap. De två sistnämnda kollegialitet och tyst kunskap berördes inte ordagrant utan i form av samarbetsförmåga och lagarbete, bred allmänbildning samt de höga kraven på att kunna ha specifika förmågor. De mest förekommande begreppen var etik samt process som kopplades samman till professionalitet.

## **6.8 Organisationsprofessionella färdigheter i utbildningsplanerna**

Organisationsprofessionella färdigheter som lyftes fram utifrån mitt analytiska ramverk var: Åtgärdsbedömningar, vetenskap, utredning, utvärdering, dokumentation, lagstiftning. Vetenskapen kan kopplas till evidens som användes i enstaka fall i utbildningsplanerna. Lagstiftning kan kopplas samman till den juridik som läses och nämns i olika sammanhang i

utbildningsplanerna. Vetenskap var mest vanligt förekommande av de organisationsprofessionalistiska begreppen.

..

## 7. Sammanfattande slutsatser och jämförelser

1. Vilka färdigheter betonas inom platsannonser till socialtjänsten
2. Vilka färdigheter betonas i socionomutbildningarnas utbildningsplaner?
3. Vilka likheter och skillnader kan urskiljas?

Jag tänker nu kortfattat och konkret besvara mina frågeställningar utifrån ovanstående analys. Den inledande frågeställningen i min undersökning var vilka färdigheter som betonas i platsannonser till socialtjänsten. Svaret på den frågan handlar till viss del om färdigheter som innefattar tidigare erfarenheter som är ett vanligt återkommande tema. Färdigheterna handlar främst om yrkeserfarenhet inom liknande organisationer som använder samma utredningsmetoder, myndighetsutövning och lagstiftning. Goda färdigheter vad gäller tal och skrift är återkommande, samt att kunna arbeta självständigt och ha god samarbetsförmåga. Även utredning, process och vetenskapligt belagd kunskap förekom till viss del i platsannonserna. Utöver det handlar färdigheterna mycket om personliga egenskaper: effektivitet, stresstålighet, strukturerad, tydlighet, analysförmåga, trygghet, självkänedom. Utifrån mina två begreppspar kan färdigheterna ses som övervägande organisationsprofessionalistiska men med inslag av yrkesprofessionalism.

Min andra frågeställning var vilka färdigheter som betonas i socionomutbildningarnas utbildningsplaner. Utbildningen betonar ett bredare spektra av färdigheter. Mycket fokus ligger på kunskap som ofta benämns som vetenskap eller forskning. Kunskapen ska man dock inte enbart tillskansa sig utan även använda färdigheter som kritiskt tänkande och reflektion under inlärningsprocessen. Fokus läggs dessutom på färdigheter som berör egen utveckling och process. Stor vikt vid färdigheter gällande etiska aspekter och grundläggande samhällskunskap. Därtill trycker utbildningsplanerna på vetenskapliga färdigheter och i viss mån självständighet, utredning, dokumentation och åtgärdsbedömningar. De färdigheter man erhåller ska tillslut mynna ut i det som utbildningarna har som grundläggande tema: professionalism. Professionalismen kan utifrån utbildningsplanerna ses som ett hopkok av organisationsprofessionella och yrkesprofessionella färdigheter.

Min tredje frågeställning var vilka likheter och skillnader som kan urskiljas? Den generella slutsatsen är att socialtjänstens platsannonser i större mån är inriktat på organisationsprofessionalistiska färdigheter. Framförallt beroende på den stora mängden metodanvändning och standardiserade dokumentationsformer, samt personliga egenskaper



som att man bör vara stresstålig och effektiv som indikerar en hårt styrd verksamhet med snabba lösningar. Platsannonserna belyser färdigheter gällande lagstiftning och myndighetsutövning i högre grad än utbildningsplanerna. Goda färdigheter gällande tal och skrift kan både ses som yrkesprofessionell och organisationsprofessionell beroende på kontext men belyses främst i platsannonserna. Utifrån platsannonsernas färdighetskrav hade man emellertid kunnat tolka skrift som en färdighet som främst används för dokumentation samt utredning. Utveckling är ett begrepp som i viss mån förekommer genomgående i materialet. Utifrån platsannonserna sker den vanligtvis i form av vidareutbildningar, internutbildningar eller handledningsformer som vanligtvis sker inom organisationen. Utbildningsplanens utveckling framstår som mer självreflekterande och ofta med ett kritiskt förhållningssätt till sin egen framtida yrkesroll, ett resultat som färgar de båda sätten att angripa utveckling i första fallet mot organisationsprofessionella färdigheter och i andra mot yrkesprofessionella färdigheter.

## 8. Avslutande diskussion

Man kan finna skillnader i färdigheter mellan socialtjänst och utbildning utifrån organisations och det yrkesprofessionalistiska perspektivet. Det verkar som att nyexaminerade socionomer får en bred kunskapsbas men djupet är till viss del oklart, en fråga som i teorin kan bli svår att besvara eftersom lärosätena trycker mycket på att man ska *visa* förmåga inom ett visst ämne och inte rangordnar förväntad uppnådd färdighet. Man kan dock fråga sig: varför finns det skillnader? Varför räcker det inte att socialtjänsten skriver att en avlagd socionomexamen räcker för att klara av jobbet?

Wåglunds (1999) intervjuundersökning belyste att en del socionomer uppfattar sina organisationer som tröga och sina chefer som negativt inställda till nya arbetssätt. Det väcker tankar kring om socialtjänsten är benägen att tillgodogöra sig de, oftast yrkesprofessionella färdigheter, som nyexaminerade socionomer har och som skulle kunna bidra positivt till verksamheten. En del av skillnaderna hade eventuellt kunnat suddas ut med ett mer välkomnade synsätt där socialarbetare ges chans att använda sina färdigheter och möjlighet att söka egen kunskap. Men som Blomberg (2004) och Abbott (1988) understryker kan detta mycket väl bero på bristande resurser och att man söker kostnadseffektiva lösningar som inte ger socialarbetare möjlighet att använda alla sina, i det här fallet, yrkesprofessionella färdigheter. Min frågeställning belyser vilka färdigheter socialtjänsten betonar vilket inte nödvändigtvis kan likställas vid de färdigheter som socialtjänsten egentligen behöver. Om lärosätena varit lika ekonomiskt utsatta som den tidigare forskningen indikerar på att socialtjänsten är, hade proportionerna i färdigheter kunnat vara omvända. Med det sagt vet vi inte om socialtjänsten föredrar att arbeta organisationsprofessionellt eller om det är ett resultat av högre instansers påverkan.

Socialtjänsten har dessutom ibland mångfaldskrav i sina platsannonser medan utbildningens uppsättning av studenter är relativt homogen (Holmström 2010). En stor majoritet av kvinnor kommer ut på arbetsmarknaden och som med mångfaldskravet i åtanke, kommer att möta hårdare konkurrens än andra i kampen om jobben. Men om socialtjänsten lägger större vikt vid personlig lämplighet än mångfald, och de lämpliga övervägande är kvinnor kan inte en kvinnodominerad utbildning ses som något problem. Uppenbart är också att utbildningarna är medvetna om de färdigheter som socialtjänsten eftersöker, de använder ord som evidens, vetenskap och professionalitet i sina utbildningsplaner på ett nästan övertydligt sätt. Lunds universitet har bland annat en egen punkt i utbildningsplanen som berör färdigheter i tal och

skrift – någonting som socialtjänsten aktivt eftersöker genomgående i sina platsannonser. Detta kan ses som en indikation på att utbildningen har lättare att anpassa sig efter socialtjänsten än vice versa. Trots detta, efterfrågar socialtjänsten färdigheter gällande organisationsprofessionella färdigheter i högre mån än vad som förekommer i utbildningsplanerna. Men man bör också ta i beaktning att socionomutbildningen inte enbart är riktad mot socialtjänsten utan är en generalistutbildning som också vänder sig mot andra arbetsfält inom socialt arbete. Därför kan det vara svårt att enbart rätta sig efter de färdigheter som tillämpas inom socialtjänsten. Såsom läget verkar se ut, kan man fråga sig om parterna överhuvudtaget har möjlighet att förändra sin organisatoriska utformning för att kunna reducera skillnaderna, och finns det ett egenvärde i att utbildningen fortsätter att betona yrkesprofessionella färdigheter trots att de kanske inte kommer att användas? Det kanske beror på vart vi är på väg. Men framförallt: vart vill vi?

## 9. Referenser

- Abbott, Andrew (1988) *The System of Professions: An essay on the division of expert labor*. London: The University of Chicago Press.
- Bergmark, Åke & Lundström, Tommy (2011) ”Evidensbaserad praktik i svenskt socialt arbete. Om ett programs mottagande, förändring och möjligheter i en ny omgivning”. I Bohlin & Sager (red.): *Evidensens många ansikten*. Lund: Arkiv förlag.
- Bergmark, Åke & Lundström, Tommy (1998) ”Metoder i socialt arbete. Om insatser och arbetssätt i socialtjänstens individ- och familjeomsorg” *Socialvetenskaplig tidskrift*, 98, 4, 291- 314.
- Blomberg, Staffan (2004). *Specialiserad biståndshandläggning inom den kommunala äldreomsorgen: genomförandet av en organisationsreform och dess praktik*. Lund: Lunds Universitet.
- Blom, Björn, Morén, Stefan & Nygren, Lennart (2006) *Kunskap i socialt arbete: om villkor, processer och användning*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Bryman, Alan (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.
- Börjesson, Mats & Palmblad, Eva (2007). *Diskursanalys i praktiken*. Malmö: Liber.
- Denvall, Verner, Lernå, Lena & Nordesjö, Kjetil (2014). *Föränderliga strukturer. Organisering för kunskapsbaserad socialtjänst i Kronobergs och Kalmar län 2003-2013*. Kalmar: Rapportserie i socialt arbete Nr 1 2014, Institutionen för socialt arbete vid Linnéuniversitetet 2014.
- Ghaderi, Taha & Johansson, Mia (2007). *1:e socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd – deras roll och funktion*. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Göteborgs universitet (2006). *Utbildningsplan för socionomprogrammet 210 högskolepoäng*. Göteborg: Institutionen för socialt arbete, Göteborgs universitet.
- Holmström, Ola (2010). *Socionomprogrammet vid Lunds universitet. Studenter och alumner om utbildning och arbetsliv*. Lund: Utvärderingsenhetens rapportserie, rapport 2010:258.

Högskoleverkets (2009). *Utvärderingar av socionomutbildningar vid svenska universitet och högskolor*. Stockholm: Högskoleverket.

Högskoleverket (2003). *Utvärderingar av socionomutbildningar vid svenska universitet och högskolor*. Stockholm: Högskoleverket.

Högskoleverket (2001). *Utvärderingar av socionomutbildningar vid svenska universitet och högskolor*. Stockholm: Högskoleverket.

Kjell, Askeland (1982). *Problem i socialarbetarutbildningen: ett drömspel*. Stockholm: Universitets och högskoleämbetet.

Kullberg, Karin (2011). *Socionomyrket: Om vägar genom yrkeslivet i en av välfärdsstatens nya professioner*. Göteborg: Göteborgs universitet.

Liljegren, Andreas & Parding, Karolina (2010) "Ändrad styrning av välfärdsprofessioner – exemplet evidensbaserad i socialt arbete" *Socialvetenskaplig tidskrift*, nr 3-4, ss. 270-288.

Lunds universitet (2012). *Utbildningsplan*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.

May, Tim (2013). *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur AB.

Regeringskansliet (2014) "Socialtjänst i Sverige" (elektronisk), *Regeringskansliet* <<http://www.regeringen.se/sb/d/14822>> (2014-12-15).

Socialstyrelsen (2014). *Öppna jämförelser 2014 – Social barn och ungdomsvård*. Stockholm: Socialstyrelsen.

Socialstyrelsen (2013). *Mot bättre vetande - Centrum för utvärdering av socialt arbete (CUS) och Institutet för utveckling av metoder i socialt arbete (IMS) 1992 till 2009*. Stockholm: Socialstyrelsen.

Socialstyrelsen. (2000). *Nationellt stöd för kunskapsutveckling inom socialtjänsten. (SoS-rapport 2000:12)*. Stockholm: Socialstyrelsen.

Svanevie, Kajsa (2011). *Evidensbaserat socialt arbete: från idé till praktik*. Umeå: Umeå universitet.

Svensson, Kerstin (2008). *Socionomer och socialt arbete. En enkätstudie av ett professionellt fält*. Lund: Lunds universitet.

Universitetskanslerämbetet (2013) ”Kvalitet i socialt arbete och socionomexamen” (elektronisk), *Universitetskanslerämbetet* <<http://www2.uk-ambetet.se/download/kvalitet/socialt-arbete-och-socionomexamen-2013.pdf>> (2014-12-15).

Uppsala universitet (2013). *Utbildningsplan för Socionomprogrammet*. Uppsala: Samhällsvetenskapliga fakulteten, Sociologiska institutionen.

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk- samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Winther Jörgensen, Marianne, Phillips, Louise & Vrå, Birgit (2000). *Diskursanalys som teori och metod*. Lund: Studentlitteratur.

Wåglund, I. (1999). *Socionomers yrkesroll ur olika perspektiv. Utvärdering av socionomprogrammen*. Stockholm: Arbetsrapport nr 1, Högskoleverket.

Øvrelid, Björn (2009). *Nødvendigheten av fronetisk handlingskompetanse i sosialt arbeid*. Karlstad: Karlstad Universitet.

Öquist, Oscar (2008). *Systemteori i praktiken: konsten att lösa problem och nå resultat*. Stockholm: Gothia.