

Kompetens i de sociala professionerna

Av Ulf Hammare

Socialstyrelsen klassificerar från och med år 2001 sin utgivning i olika dokumenttyper. Detta är ett *Underlag från experter*. Det innebär att det bygger på vetenskap och/eller beprövad erfarenhet som tas fram av huvudsakligen externa experter på uppdrag av Socialstyrelsen. Experternas material ger underlag till myndighetens ställningstaganden. Författarna svarar själva för innehåll och slutsatser.

Tidigare publikationer från Socialstyrelsens sekretariat för frivilligt socialt arbete.

- Socialt inriktade barn- och ungdomsorganisationer – Vilka är de, vad gör de, och vad vet forskarna? (Artikelnr 2001-110-12)
- Socialt företagande – Om den sociala ekonomins dynamik (Artikelnr 2001-123-25)
- Kartläggning och analys av det nya systemet för statsbidrag tillhandikapporganisationer (Artikelnr 2001-123-79)
- Socialt inriktade barn och ungdomsorganisationer – Vilka är de, vad gör de och vad vet forskarna? (Artikelnr 2001-110-12)
- Sociala ideella organisationer – som kommunerna ser dem (Artikelnr. 2001-123-21)
- Vart bär det hän – är det frivilligt? Rapport från Socialstyrelsens årliga konferens om den ideella sektorn (Artikelnr 2002-117-2)
- Offentlig sektor, näringsliv eller ideell regi – Hur påverkar valet av institutionell form vården av missbrukare? (Artikelnr 2002-123-40)
- Frivilligorganisationer som uppdragstagare vad betyder det för brukarna? – En inledande studie (Artikelnr 2002-123-40)
- Socialt inriktade organisationer som arbetar mot missbruk – Vilka är de, vad gör de och vad vet forskarna (Artikelnr 2003-123-8)
- Stöd eller styrning? En utvärdering av statsbidragsmodellen till ideella organisationer inom det sociala området (Artikelnr 2003-123-10)
- ”Statens” bästa vän? Den sociala ideella sektorns roll i ett internationellt och svenskt perspektiv – Rapport från Socialstyrelsens årliga konferens om den ideella sektorn (Artikelnr 2003-117-6)
- Möten – i den frivilliga sociala sektorn (Artikelnr 2004-123-7)
- Genus och civilt samhälle (Artikelnr 2004-123-10)
- Staten, ideella organisationer eller du själv- Vems står för välfärden i framtiden? – Rapport från Socialstyrelsens årliga konferens om den ideella sektorn (Artikelnr 2004-117-1)

ISBN 91-7201-865-8

Artikelnr 2004-123-22

Sättning Anna Johansson

Tryck KopieCenter, Stockholm, juni 2004

Förord

Frågor om kvalitets- och kompetensutveckling har fått särskild uppmärksamhet inom det sociala arbetet under senare tid. En rad viktiga ämnen har diskuterats. Grundläggande har varit frågor om bemötande, men också frågor kring insatsernas kvalitet: hur behandlas de personer som kommer i kontakt med det sociala arbetet, och vilken vetenskaplig förankring har arbetet rent konkret? Vilken kompetens har de som utför arbetet och vilka möjligheter har de att utveckla den? En mer ovanlig fråga är om kompetensprofilen hos de anställda skiljer sig åt beroende på om de verkar inom offentlig, privat eller ideell sektor?

Den här rapporten belyser frågorna om kompetens och utveckling av kompetens – genom att dels presentera en kunskapsgenomgång, dels redovisa en begränsad enkätstudie.

Rapporten visar i sin första del att det inte finns någon samlad bild av utbildningsnivåer och yrkeserfarenhet hos de socialt verksamma, oberoende av om dessa arbetar inom offentlig, privat eller ideell sektor. Statistiken är obefintlig eller bristfällig. Också i forskningen finns kunskapsluckor. Endast ett begränsat antal studier behandlar systematisk uppföljning av kompetens och då handlar det om förhållandena inom den offentliga sektorns individ- och familjeomsorg.

I rapportens andra del redovisas en begränsad enkätstudie riktad till 269 socialarbetare fördelade över de tre sektorerna. Huvudsyftet med denna förundersökning har varit att ställa samman ett mätinstrument, utarbeta och pröva en metod för att kunna beskriva kompetens hos socialarbetare inom de tre sektorerna. Rapporten avslutas med utgångspunkter och frågeställningar inför en fördjupad, vidgad och mer representativ studie av de sociala professionerna inom de tre sektorerna.

Forskningsavdelningen på Sköndalsinstitutet har på uppdrag av projektet Nationellt stöd för kunskapsutveckling inom socialtjänsten (KUBAS) och SoFri -sekretariatet vid Socialstyrelsen utarbetat rapporten. Författare är socionom Ulf Hammare. Vetenskaplig rådgivare har varit fil dr Lars-Erik Olsson och rapporten har ventilerats vid forskarseminarium på Sköndalsinstitutet. Kontaktpersoner på Socialstyrelsen har varit Jan-Håkan Hansson, Hans Mattsson och Leif Näfver.

Åsa Börjesson
Avdelningschef
Socialtjänstavdelningen

Innehåll

Förord	3
Sammanfattning	9
Kompetens i de sociala professionerna – en pilotstudie	11
En bakgrund till studien	11
Undersökningens syften och uppbyggnad	14
Disposition	15
Del I – Kunskapsöversikten	17
Material till kunskapsöversikten – nationella och internationella kontakter	17
Kunskap, kompetens och kvalifikation	19
Kunskap	20
Kompetens	24
Några ord om kvalifikation	28
Den fortsatta framställningen	28
Systematisk uppföljning av kompetens inom de sociala professionerna	30
Områdets konturer	30
Personalstatistik hos Svenska Kommunförbundet och Statistiska centralbyrån	31
Kartläggning av kompetens i avgränsad form	34
Den fortsatta framställningen	42
Två europeiska exempel	43
”Det nationella utvecklingsprojektet för det sociala området” – några delar av det finska programmet	43
”Modernising Social Service – Promoting independence Improving protection Raising standards” – några delar av det brittiska programmet	46
Sammanfattande kommentarer	52
Den nuvarande situationen	52
Kompetensbegreppet	53
DEL II Enkätundersökningen	54
Specifika syften med pilotstudien och enkätens utformning	54
Pilotstudiens genomförande	55
Ett par anmärkningar	58
Svarsfrekvens	59

Antal kvinnor respektive män bland de svarande	61
Resultat – offentlig sektor	62
Anställningstid samt total yrkeserfarenhet inom det sociala arbetet	62
Arbetsuppgifter	63
Arbetsinriktningar	64
Högsta utbildning	65
Examenstyper	67
Examenstyper inom de olika arbetsinriktningarna	67
Personliga kompetensutvecklingsplaner	68
Fortbildning	70
Vidareutbildning	72
Resultat – privat sektor	74
Anställningstid samt total yrkeserfarenhet inom det sociala arbetet	74
Arbetsuppgifter	75
Arbetsinriktningar	75
Högsta utbildning	76
Examenstyper	77
Examenstyper inom de olika arbetsinriktningarna	78
Personliga kompetensutvecklingsplaner	79
Fortbildning	80
Vidareutbildning	82
Resultat – ideell sektor	83
Anställningstid samt total yrkeserfarenhet inom det sociala arbetet	83
Arbetsuppgifter	84
Arbetsinriktningar	85
Högsta utbildning	86
Examenstyper inom de olika arbetsinriktningarna	88
Personliga kompetensutvecklingsplaner	88
Fortbildning	89
Vidareutbildning	90
Avslutande kommentarer	92
Sammanfattning av enkätundersökningens resultat – kompetens i relation till tidigare studier	92
Erfarenheter från pilotstudien inför en huvudundersökning	93
Fortsatta forskningsinsatsers relevans	95
Litteraturförteckning	98

Kommenterad bibliografi	103
Inledning	103
Kompetenstrappans utformning i fyra kommuner	121
Yrkesetiska riktlinjer för socionomer (Socionomen 1997:1)	123
Enkät professionsstudien	124

Sammanfattning

I flera europeiska länder pågår samtal om det sociala arbetets kvalitet och personalens kompetens. På likartat sätt som i Sverige genomförs i både Storbritannien och Finland mer eller mindre omfattande utvecklingsprogram. Trots programmens delvis olika inriktning och karaktär finns några tydliga likheter. En sådan är att programmen riktar intresse mot det sociala arbetet som utförs inom såväl offentlig, privat som ideell sektor. En ytterligare gemensam nämnare är konstaterandet att bilden av vilka kompetenser som finns inom de olika sektorerna är tämligen diffus. I den här rapporten, som är indelad i två delar, görs i den första delen dels ett försök att identifiera metoder för att systematiskt följa upp kompetensnivåer inom professionen, dels presentera de forskningsinsatser som redan gjorts inom området. Den andra delen redovisar resultat från en begränsad enkätstudie. Studien undersöker kompetensnivåer hos socialarbetare inom offentlig, privat och ideell sektor.

Rapporten visar att det i dagsläget inte existerar någon preciserad bild av utbildningsnivåer och yrkeserfarenhet hos de socialt yrkesverksamma inom någon av sektorerna. Inom de ideella och privata sektorerna är avsaknaden total. Varken Svenska Kommunförbundets statistikenhet eller Statistiska centralbyrån kan ta fram några sådana uppgifter. I fråga om den offentliga sektorns sociala professioner är statistiken om inte frånvarande så bristfällig. Vid en samkörning av uppgifter är det möjligt att fastställa en högsta utbildningsnivå hos landets socialsekreterare, men några mer exakta uppgifter om socialtjänstens olika personalkategorier kan inte lyftas fram.

Även den svenska forskning som bedrivits kring kartläggning av kompetens visar på kunskapsluckor. I rapporten redovisas ett begränsat antal studier som på ett eller annat sätt behandlar systematisk uppföljning av kompetens. Gemensamt för dessa studier är att i stort sett alla – en undantagen – endast fokuserar förhållanden inom den offentliga sektorn, och där enbart enheter inom individ- och familjeomsorgen. Ingen av undersökningarna studerar således enheter för äldre och funktionshindrade, och högst begränsat yrkesverksamma socialarbetare inom den ideella och privata sektorn.

I rapportens andra del redovisas en pilotstudie riktad till 269 socialarbetare fördelade över de tre sektorerna. Huvudsyftet med förundersökningen är att ställa samman ett mätinstrument, utarbeta och pröva en metod för att komma i kontakt med socialarbetare inom de tre sektorerna. Inom den offentliga sektorn vänder sig enkäten till personal inom kommunernas två huvudsakliga verksamhetsgrenar: individ- och familjeomsorgen (IFO) samt enheter för äldre- och funktionshindrade. På motsvarande sätt eftersöks inom den ideella sektorn anställd, avlönad personal inom frivilligorganisationer, stiftelser, ideella föreningar samt trossamfund vilka arbetar med sociala insatser som i stort kan jämföras med dem i offentlig sektor. Inom den privata sektorn riktas intresset mot grupper av anställda i vård-

och omsorgsbolag som ifråga om göromål kan likställas med kategorierna inom offentlig och ideell sektor.

Med beaktande av de skilda formella kompetenskrav som finns för personal inom den offentliga socialtjänsten och personal inom behandlingshem – som ofta utgör socialt inriktade verksamheter inom privat och ideell sektor – visar studien bland annat att 94 procent av de som svarade på enkäten inom offentlig sektor har en grundexamen från högskola, 62 procent inom privat sektor har motsvarande högskolekompetens och 43 procent inom ideell sektor. Vad gäller examenstyper visar undersökningen att knappt 50 procent inom offentlig sektor har en socionomexamen, 19 procent inom den privata sektorn och 12 procent av de svarande i ideell sektor. Här ska man notera att pilotstudien innefattade personal inom enheter för äldre och funktionshindrade där de vanligaste högskoleutbildningarna är examen från det sociala omsorgsprogrammet samt sjuksköterskeexamen. Pilotstudien visar också att en dryg fjärdedel av de som är verksamma inom den offentliga sektorn har en samlad anställningstid vid den nuvarande arbetsplatsen på mellan tio och tjugo år, medan en lika stor grupp anger en anställningstid kortare än två år. Anställningstiden bland de svarande i ideell och privat sektor är allmänt sett kortare, här har de största grupperna svarande en anställningstid på mellan två och fem år. I enkäten tillfrågas också deltagarna om den samlade yrkeserfarenheten av det sociala arbetet. 41 procent av de svarande inom offentlig sektor uppger att de har en total yrkeserfarenhet på mellan elva och tjugo år, en fjärdedel mer än tjugo års erfarenhet. Inom privat och ideell sektor svarar en dryg femtedel vardera att de har mer än tjugo års yrkeserfarenhet av ett socialt arbete. Vanligt bland de två senare sektorerna är att man börjat sin yrkesverksamma socialarbetarbana inom någon offentligt driven verksamhet.

Kompetens i de sociala professionerna – en pilotstudie

En bakgrund till studien

Frågor om kvalitets-, kompetens- och kompetensutveckling har fått särskild uppmärksamhet inom det sociala arbetet under senare tid. En rad viktiga ämnen har diskuterats. Grundläggande har varit frågor om bemötande, men också frågor kring insatsernas kvalitet: hur behandlas de personer som kommer i kontakt med det sociala arbetet, och vilken vetenskaplig förankring har arbetet rent konkret? Vilken kompetens har de som utför arbetet och vilka möjligheter har de att utveckla den? Rapporten har som ansats att belysa de sist nämnda frågeställningarna, de om kompetens och utveckling av kompetens – genom att presentera en kunskapsgenomgång och genom att redovisa en begränsad pilotstudie.

I Sverige men också i andra europeiska länder genomförs mer eller mindre genomgripande utvecklingsprojekt, med en primär målsättning att bättre kunna möta behoven hos brukarna. Storbritannien är ett exempel. Med en rapport från 1998, *Modernising Social Service – Promoting independence Improving protection Raising standards* inleddes det brittiska utvecklingsarbetet. Utöver en lång rad strukturella förändringar genomförs en genomgripande kompetenskartläggning av socialarbetarkåren. Praktiker inom såväl offentlig, ideell som privat sektor förväntas i kartläggningen lämna uppgifter om bland annat högsta utbildningsnivå och samlad yrkeserfarenhet (Department of Health 1998). Uppgifter som sedan ligger till grund för en bedömning av om socialarbetaren har formell behörighet till yrket eller ej, och därmed kan sägas ha uppnått ett visst mått av metodkunskap och kunskap om en rättssäker behandling. Ett ytterligare exempel är Finland. Här igångsatte Social- och hälsovårdsministeriet i slutet av år 2002 ett nationella utvecklingsprojekt som: ”på lång sikt skulle trygga en balanserad och kontrollerad utveckling för det sociala området” (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2003). I avsnittet *Två europeiska exempel* kommer dessa två länders utvecklingsarbete att beröras och speciellt de delar som behandlar frågor om personalens kompetens. Ett utmärkande tema som visat sig när programmen sattes igång, såväl i Sverige som i övriga länder, har varit bristen på mer specifik kunskap om de yrkesverksammans kompetens. Ett annat gemensamt drag har varit att frågorna kring kvalitet och kompetens inte bara gällt den offentliga sektorn utan också verksamheter och professioner inom privat och ideell sektor.

I Sverige presenterade Socialstyrelsen år 2001 rapporten *Nationellt stöd för kunskapsutveckling inom socialtjänsten*. Skriften innehöll en rad förslag som svarade mot det regeringsuppdrag myndigheten hade fått ett par år tidigare. I uppdraget ingick bland annat att skapa en ”struktur för systematisk kunskapsutveckling och effektiv informationsutbredning så att socialtjänst-

tens insatser i större utsträckning kan baseras på vetenskap och beprövad erfarenhet” (Socialstyrelsen 2001a). År 2001 bildades en projektorganisation på Socialstyrelsen för en särskild satsning på kunskapsutveckling inom socialtjänsten. Arbetet organiserades kring elva skilda delprojekt¹ (Socialstyrelsen 2002a).

Socialt inriktad verksamhet inom den ideella sektorn

Parallellt med ett större fokus på kompetens och kvalitetsfrågor inom den offentliga sektorns sociala arbete har alltså även de socialt inriktade verksamheterna inom ideell och privat sektor uppmärksammats alltmer. Med huvudintresset riktat mot den ideella sektorn finns till exempel vid Socialstyrelsen sedan 2001 *Sekretariatet för frivilligt socialt arbete* (SoFri) verksamt. Alltsedan början av 1990-talet har också forskningsinsatserna beträffande den ideella sektorns sociala arbete stadigt ökat (se Lundström 2004 för en översiktlig genomgång av forskningsläget nationellt och internationellt). Ett konstaterande som gjorts gäller den ideella sektorns ökande närvaro som serviceproducenter. Johansson (2002) visar till exempel att alltfler kommuner kontrakterar frivilligorganisationer för att utföra socialt inriktade tjänster. Det handlar främst om verksamheter för äldre och funktionshindrade, men till viss del även missbruks-, barn- och ungdomsvård.

Flera forskare beskriver ett förändrat förhållande mellan kommun och ideell sektor i och med denna sektors allt större engagemang i olika serviceåtaganden. Samtidigt kan man även se en omskapad relation organisationer emellan. Från att tidigare ha tävlat om medlemmar, har organisationerna i större omfattning kommit att konkurrera om kontrakt – dels frivilligorganisationer emellan, dels i förhållande till privata vård- och omsorgsbolag. Lundström (2004) menar att utvecklingen i stort gått från en *samverkansorienterad kultur* till en *kontraktsbaserad*. Mer eller mindre täta allianser (mellan frivilligorganisation och kommun) har ersatts av tydligare förhandlingspositioner; föreningsbidrag har ersatts av tjänsteinkomst, informell uppföljning av utvärdering och kontroll – är den vård/ behandling som produceras av utlovad kvalitet?

Den här typen av kontraktsbaserad kultur hittade vägar in i kommunerna redan under 1980-talet genom det som brukar kallas New Public Management. Grundtanken var här att kommunala administrationer skulle separera beställar- och utföraruppgifterna från varandra. Beslut om inköp av en tjänst togs av den politiska nivån och upphandling genomfördes sedan med den utförare som lämnade bäst villkor baserade på pris och kvalitet. Förutom minskade kostnader fanns här också målsättningen att utbudet av tjänster skulle breddas och en större pluralism skapas. Fler utförare med olika pro-

1) Etik 2) Brukareinflytande, rättighetsfrågor och kunskapsutveckling 3a) Systematiska instrument för att bedöma klienters/brukares behov och resultat av insatser 3b) Stöd till forskning med särskild inriktning mot sociala interventioners effekter 4) Kompetensbeskrivningar för socialtjänstpersonal 5) Utveckling av ledarskap och organisation 6) Grundutbildningsfrågor i högskolan 7) Försöksverksamhet med en systematisk koppling mellan socialtjänst, högre utbildning och forskning 8) Utvärdering av FoU 9) Terminologi- och begreppsutveckling 10) Samordning av litteratur, tidskrifter och informationsförsörjning inom socialtjänstområdet. 11) Brukarinflytande, rättighetsfrågor och kunskapsutveckling.

filer skulle alltså genom avtalen kunna erbjuda brukarna sin karakteristiska tjänst (a.a.).

I olika forskningsinsatser har man gjort försök att ringa in de socialt inriktade frivilligorganisationernas speciella profil, dess särart eller om man så vill dess specifika kompetens, i första hand kompetens på organisatorisk nivå. Värt att notera är att inga tidigare forskningsinsatser har inriktats på att undersöka den så kallat formella kompetens som här existerar bland de yrkesverksamma. Nyckelord som annars ofta brukar dyka upp i diskussionen om den ideella sektorns särart är till exempel: en exklusiv form av engagemang, icke vinstintresse, alternativa vårdidéer, betoning av särskilda värden, integritet för brukaren, grundläggande ideologi, flexibilitet och begränsad byråkrati. Nordfeldt och Söderholm (2002) har i en undersökning studerat uppfattningarna hos dem som nyttjar organisationernas tjänster – brukarna. Vad var det man fann? Särskilt viktigt menade många av deltagarna var att organisationen arbetade utifrån en ideologisk grund, att man hade ett fundament varpå behandlingen vilade. Paradoxalt nog uttryckte de flesta samtidigt att ideologin inte fick ta sig alltför konkreta uttryck, grundfundamenten i ideologin fick inte framstå som tvingande. Författarna menar att det snarare var atmosfären inom organisationen; hur man blev bemött och de drivkrafter som fanns hos personalen som brukarna uppfattade som verksamhetens kvalitet och dess mervärde. Andra vinster som flera ur undersökningsgruppen lyfte fram var att organisationerna ofta kunde erbjuda möjlighet till eftervård och att man även efter behandling fick möjlighet att ingå i ett socialt sammanhang.

Liknande slutsatser kommer även Söderholm och Wijkström (2002) fram till, här i en undersökning som studerat en rad olika missbruksinstitutioner, där organisationsformen varierade mellan ideellt-, familjeinriktat-, kommersiellt- och offentligt huvudmannaskap. Forskarna kunde konstatera en rad skillnader mellan de olika institutionerna, skillnader som på flera sätt sluter an till Nordfeldt och Söderholms undersökning. Bland annat fann man att synen på eftervård skilde sig åt mellan de olika huvudmannaskapen. Både de familjeinriktade och de ideellt drivna vårdalternativen lade stor vikt vid det som skedde efter den konkreta behandlingsperioden. Att skapa nya sociala sammanhang för de behandlade var här en väsentlig del i eftervården. Karaktäristiskt för behandlingshem med annat huvudmannaskap än det offentliga var också att de utvecklade nya behandlingsformer. En ytterligare faktor som speciellt särskilde de ideellt drivna institutionerna från de övriga var den bristande kunskapen om upphandlingsförfaranden och prisförhandlingar. I allmänhet hade personalen inom de ideella organisationerna också något lägre lön än personalen med andra huvudmannaskap. I studien berördes också frågan om utvärdering av verksamheten. Oavsett huvudmannaskap framhöll företrädarna att utvärderingarna och kontrollen från de offentliga myndigheterna hade ökat.

Också Lundström (2004) menar alltså att det som en konsekvens av det ökande antalet utkontrakterade tjänster följt en ökad kontroll. Uppfyller de socialt inriktade organisationerna specifika kvalitetskrav? En fråga författaren ställer sig är om dessa tjänster i en förlängning också kommer att inneslutas i den allmänna strävan att det sociala arbetet ska grundas på evidens, det vill säga att de metoder som används ska ha utvärderats, prövats och

befunnits ha ett vetenskapligt stöd. Och som en följd av det, frågan om den personal som arbetar med metoderna ska ha uppnått en bestämd formell kompetens. Smith och Lipsky (1993) hävdar till exempel att konkurrenssituationen om kontrakt, organisationer och sektorer emellan leder fram till en ökad grad av professionalisering. Den yttre kontrollen och de inomorganisatoriska kraven på kvalitet kan innebära att organisationerna anställer expertis av olika slag. Vad ett sådant scenario skulle kunna innebära för svenska förhållanden återstår att se. En grundläggande och följdriktig frågeställning i det här skedet måste vara att få svar på vilken samlad kompetens som nu existerar på individuell nivå inom sektorn. Finns här redan en hög grad av formell professionskompetens eller bedrivs arbetet av formellt lågutbildad personal. Dessa frågor sammanfaller i första hand med intresset för den offentliga sektorns sociala professioner men naturligtvis också med det vård- och omsorgsarbete som utförs av yrkesverksamma inom privat sektor.

Undersökningens syften och uppbyggnad

Studiens samlade målsättning är alltså att behandla ämnet kompetens, och mer preciserat, kompetens utifrån perspektivet uppföljning-, eller kartläggning av kompetens. Studiens huvudintresse är riktat mot de yrkeskategorier vi benämner sociala professioner, det vill säga yrkesgrupper som oavsett sektorstillhörighet utför ett direkt socialt arbete. Till gruppen sociala professioner sorterar vi även personal i arbetsledande ställning inom enheter för äldreomsorg, såväl operativa chefer ute i praktisk verksamhet som chefer med mer administrativt inriktade arbetsuppgifter. Den först nämnda gruppen har ofta en hälso- och sjukvårdsutbildning. Studiens inriktning mot såväl offentlig, privat som ideell sektor innebär att det finns beröringspunkter med det arbete som bedrivs vid både sekretariatet för en Kunskapsbaserad socialtjänst (KUBAS) och sekretariatet för Frivilligt socialt arbetet (SoFri). Studien finansieras också av de två enheterna tillsammans.

Rapporten är indelad i två avgränsade delar vilka svarar mot studiens två huvudsakliga syften. Delsyfte (1) som behandlas i rapportens första del är *att identifiera metoder och kartlägga forskningsinsatser för systematisk uppföljning av kompetens*. Formuleringen systematisk uppföljning av kompetens kan tolkas på flera sätt. I det här sammanhanget och i den här texten ger vi uttrycket betydelsen: en systematiserad metod att kartlägga och fastställa kompetens. Utifrån denna inledande studie ges i rapportens första del en orientering av tidigare forskningsinsatser som på ett eller annat sätt behandlat systematisk uppföljning av kompetens. Vidare redogörs för de offentliga statistiska systemens möjligheter och begränsningar till sådana kartläggningar.

Rapportens andra del svarar därefter mot delsyfte (2): att utveckla ett mätinstrument för att i pilotstudiens form genomföra en begränsad enkätundersökning med målsättningen att kartlägga kompetens inom de sociala professionerna, där kartläggningen omfattar såväl offentlig, privat som ideell sektor. Enkätundersökningen riktar sig till följande yrkesgrupper:

Inom den offentliga sektorn har vi sökt kunskap om kompetensnivåer hos socialtjänstpersonal inom kommunernas två huvudsakliga verksamhetsgrenar 1) individ- och familjeomsorgen (IFO) samt 2) äldre- och funktionshinder.

- Inom den ideella sektorn har vi riktat enkäten till anställd, avlönad personal inom frivilligorganisationer, stiftelser, ideella föreningar samt trossamfund vilka arbetar med sociala insatser som i stort motsvarande de inom den offentliga sektorn två verksamhetsgrenar (se SOU 1993:82; Jeppsson Grassman & Svedberg 1999; Socialstyrelsen 2001b; Hammare & Stenbacka 2003). Det frivilliga obetalda arbetet har inte studerats.
- Inom den privata sektorn har intresset riktats mot grupper av anställda som ifråga om göromål kan likställas med de kategorier av anställda som beskrivits i punkterna ovan.

Disposition

Del I – Kunskapsöversikten

Kunskapsöversiktens första avsnitt, *Kunskap kompetens och kvalifikation*, behandlar begreppet kompetens. Likaså berörs högst översiktligt de närbesläktade begreppen kunskap och kvalifikation.

I det andra avsnittet *Systematisk uppföljning av kompetens inom de sociala professionerna*, beskrivs den offentliga statistiken, det vill säga Svenska Kommunförbundets och Statistiska centralbyråns möjligheter samt begränsningar att sammanställa uppgifter om kompetenser inom de sociala professionerna. Här redogör vi också för det begränsade antal undersökningar som mer eller mindre systematiskt följer upp kompetens inom de sociala professionerna. Det rör sig om några olika typer av studier. Först och främst två undersökningar som prövar hur socialarbetare tillägnar sig ny kunskap (Socialstyrelsen 2002b och Bergmark & Lundström 2000), men också ett avhandlingsarbete som studerar den svenska institutionsvården för barn och ungdom (Sallnäs 2000). I de här studierna är dock huvudsyftet inte att fastställa en bestämd grupps samlade kompetens, men genom formulärens bakgrundsfrågor redovisas i alla tre studier deltagarnas högsta utbildningsnivå. Vidare ger vi i avsnittet exempel på några mer begränsade undersökningar som gjorts i form av slutuppsatser i ämnena sociologi och socialt arbete. En annan form av kompetensanalyser som också redovisas i avsnittet är de lokala kartläggningar som utgår från så kallade kompetenstrappor eller kompetensstegar.

Värt att notera är att dessa undersökningar, förutom Sallnäs (2000), endast fokuserar professioner inom offentlig sektor samtidigt som de strikt undersöker det sociala arbete som utförs inom kommunernas enheter för individ- och familjeomsorg (IFO). Den verksamhetsgren som arbetar mot äldre och funktionshindrade finns inte med i dessa undersökningar. Vi har kallat avsnittet *Systematisk uppföljning av kompetens inom de sociala professionerna*.

I det tredje avsnittet, *Två europeiska exempel*, beskrivs utvecklingsarbetet som framför allt pågår i Storbritannien men även det handlingsprogram som lagts fram i Finland. Utifrån den här studiens delsyfte att genomföra en pilotundersökning i form av en enkät riktad till socialarbetare inom de tre sektorerna, läggs särskild vikt vid att redogöra för den systematiska registrering som från och med våren 2003 gjorts av den brittiska socialarbetarkåren,

där yrkesverksamma och institutioner inom såväl offentlig-, ideell- som privat sektor är ålagda att delta.

Del II – Enkätundersökningen

I rapportens andra del redovisas sedan mot bakgrund av materialet i del I resultatet av en begränsad enkätstudie riktad till personal inom de tre sektorerna.

I slutet av rapporten finns en kommenterad bibliografi (bilaga 1) där vi ger exempel på litteratur som tar upp och på olika sätt diskuterar kompetens och kompetensutveckling. Bibliografin är sorterad i tre delar vilka presenterar titlar som rör (a) kompetens och kompetensutveckling ur ett relativt brett perspektiv, (b) kompetensfrågor inom hälso- och sjukvården och (c) kompetensfrågor inom de sociala professionerna.

Del I – Kunskapsöversikten

Material till kunskapsöversikten – nationella och internationella kontakter

Vid sidan av de vanligare vägarna för informationsinsamling; artikel- och litteratursökning som presenteras nedan, har vi även kontaktat ett flertal andra institutioner. Först och främst har vi försökt få en grundläggande orientering via några av de organ som kunde antas ha överblick och konkret kunskap om offentlig- ideell- och privat sektor.

I fråga om den *offentliga sektorn* har kontakter tagits med *Svenska Kommunförbundets sociala enhet* samt dess *statistikavdelning*. Information har också hämtats från *Statistiska centralbyrån* och enheterna *RAMS* (Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik) samt dess *Företags- och Utbildningsregister*. Vidare kontaktades akademikerförbundet *SSR:s* och dess yrkesråd för socialt arbete. Beträffande frågor om kompetens och utbildningsfrågor inom *den ideella sektorn* kontaktades *Arbetsgivaralliansen*, det vill säga frivilligorganisationernas arbetsgivarsammanslutning, samt för den privata sektorn – *Svenskt näringsliv*.

Vidare har information hämtats från institutioner och forskare som bedrivit studier kring kompetensfrågor och lärande i yrkeslivet, bland annat från den sociologiska institutionen vid Göteborgs universitet. Här har vi fått betydelsefull information av Lennart G. Svensson som bland annat bedriver forskning kring utbildning, arbetsliv, organisation, profession och metod (se bland annat Svensson 1997, 2002a, 2002b). En ytterligare kontakt har tagits med Per-Erik Ellström vid institutionen för beteendevetenskap vid Linköpings universitet. Ellström arbetar bland annat med frågor om personalutbildning/personalutveckling och anställdas möjligheter till lärande och kompetensutveckling i arbetet (Ellström 1992). Genomgångar har också gjorts av C- och D-uppsatser, samt avhandlingar framlagda vid de här båda institutionerna. Vid forskningsenheten Apel (Forskning och utveckling i arbetsplatslärande) har information inhämtas från institutionens forskningsansvarige Lennart Svensson. Apel är ett fristående forsknings- och utvecklingscentrum med Arbetslivsinstitutet som huvudman. Syftet med Apels verksamhet är att bland annat genom samverkan mellan forskare och praktiker utveckla det så kallade arbetsplatslärandet (Apel 2003).

I och med de utvecklingsprogram av det sociala arbetet som initierats och som pågår också i andra europeiska länder har vi sökt kontakt med några av de institutioner som leder ett sådant arbete. Dels det finländska *Social- och hälsovårdsministeriet*, dels några av de nationella institutioner som verkar i Storbritannien: *National Care Standards Commission* (NCSC), *General Social Care Council* (GSCC), *Training Organisation for Social Care* (TOPSS), *Social Care Institute for Excellence* (SCIE) och *Social Service Inspectorate* (SSI).

Nationell litteratursökning

Inledningsvis gjordes inhemska litteratursökningar via bibliotekskatalogen *Libris* och arbetslivsbibliotekets sökmotor *Arblin*e. Här har sökningarna inriktats på material om *kompetens-, utbildnings- och utvecklingsfrågor*. Sökningarna har i första hand haft som målsättning att fånga in material om de sociala professionerna men har även kommit att omfatta hälso- och sjukvårdens område. Det har visat sig att det också är inom det här andra området som mest litteratur finns. Den nationella litteratursökningen har gett ett femtiotal titlar av olika kvalitet och omfattning, och utifrån en rad olika perspektiv.

Vid sidan av kontakterna med Linköpings universitet och den sociologiska fakulteten vid Göteborgs universitet har en genomgång även gjorts av publikationer utgivna på institutioner för socialt arbete under åren 1995–2000 vid Mitthögskolan, Umeås, Stockholms, Örebro, Göteborgs och Lunds universitet samt vid Sköndalsinstitutet. Det utgivna material som granskats är rapporter i socialt arbete, meddelandeserier, särtryck, vetenskapliga artiklar i svenska och nordiska och internationella tidskrifter, övriga artiklar, rapporter och konferenspapers. En genomgång har även gjorts av doktorsavhandlingar och licentiatuppsatser från ovan nämnda institutioner och i några fall av aktuella uppsatser på C- och magisternivå.

Internationell litteratursökning

Den internationella litteratursökningen har gjorts via Cambridge Scientific Abstracts och databasen Social Services Abstracts där sökorden har varit: *competence, profession, social och work*. Därtill har även tidskrifter inom fältet socialt arbete granskats. Dessa tidskrifter är *Social Work Education*, årgångarna 2000–2003, volym 19–22; *Journal of Social Work Education*, årgångarna 1997–2002, volym 33–38; *Journal of Social Work Practice*, årgångarna 1999–2002, volym 13–16; *Social Service Review*, årgångarna 1998–2003, volym 72–77. Artiklar i tidskriften *Voluntas International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, årgångarna 1990–2002, volym 1–13 har även granskats.

Kunskap, kompetens och kvalifikation

Vad innebär det att ha kompetens för det sociala arbetet? Frågan ställdes till en socionom som arbetat som socialsekreterare i knappt tio år. Hon var placerad inom kommunens individ- och familjeomsorg (IFO) och hennes arbetsuppgifter bestod i huvudsak av utredningsarbete och kontakter med socialt utsatta barn. Svaret hon gav var inte överraskande:

Att vara en kompetent socialarbetare är så oerhört mycket! Det handlar om att ha teoretiska kunskaper men också praktiska erfarenheter. Att vara nyfiken och att kunna lyssna, att vara empatisk, att ha självkänedom. Att respektera sina klienter. Att veta när man ska "ta över" och att låta människor ta eget ansvar när de kan. Att vara flexibel och inse att det sällan finns några helt bra lösningar eller säkra svar. Att 'hålla' klienten. Att stå ut med att människor har det fruktansvärt ibland och att det inte går att göra någonting åt.

Att beskriva vad kompetens är, och än mer preciserat vad kompetens för det sociala arbetet skulle kunna vara, är som svaret visar ingen enkel uppgift, åtminstone inte om man i ett kompetensbegrepp också innesluter sådant som går utöver en speciell utbildningsnivå.

Ursprungligen kommer uttrycket kompetens från latinet där grundbetydelsen är *att sammanfalla med, att vara ägnad åt något* eller *att räcka till*. Kompetens är alltså någonting som en individ har *för* någonting, man har kompetens för till exempel det sociala arbetet. I dagligt tal verkar uttrycket kompetens kunna fyllas med flera skilda betydelser och det är inte ovanligt att termen används synonymt med både kunskap och kvalifikation. Helt klart är att olika individer definierar uttrycket på skilda sätt och att termen i och med det får olika betydelse. Och just det är kanske viktigt att ha i åtanke när kompetens diskuteras. Kompetens är inget absolut och objektivt begrepp eftersom det till stor del grundas på subjektiva uppfattningar. För någon innebär kompetens för ett yrke just en speciell typ av teoretisk kunskap där grund- och vidareutbildning utgör basen. För någon annan ligger tonvikten på en praktisk yrkesutövning, där den fleråriga praktiken skapar den faktiska kompetensen. För andra, som till exempel den före detta missbrukaren som utför ett socialt arbete i en frivilligorganisation, kan just bakgrunden vara den viktigaste kompetensen. Det vill säga att hon använder sig av erfarenheten att själv ha missbrukat i sina kontakter med de hjälpsökande, någonting som många vittnat om kan öppna vägar till att både kunna ge hjälp, men också att få den hjälpsökande att ta emot hjälp (Hammare & Stenbacka 2003).

Den citerade socialarbetaren nämner de teoretiska kunskaperna först. Hon har själv fått sin utbildning inom socionomprogrammet och det ska i sig innebära en bestämd typ av kunskap, i huvudsak teoretisk men även en del yrkespraktik. Därefter talar hon om de praktiska erfarenheterna, det vill säga det kunnande hon bygger upp i det dagliga arbetet. Som i det här fallet kunskapen som skapas i mötet med barnen, föräldrarna och andra som är invol-

verade i barnets liv. Båda de här sidorna av kompetensbegreppet – den teoretiska utbildningen och de praktiska erfarenheterna – är ganska oproblematiske att fånga in. Det är alltså förhållandevis enkelt att fastställa vilken grund- och vidareutbildning en individ har, eller hur länge och med vad han eller hon har arbetat. Men de övriga delarna, och den kunskap den före detta missbrukaren arbetar med hjälp av, hur kan de hanteras? Och de faktorer som har med personliga egenskaper att göra, och som till exempel socialarbetaren beskriver: *att vara nyfiken och att kunna lyssna, att vara empatisk, att ha självkännet, och att respektera sina klienter ... att hålla klienten* rymms de överhuvudtaget i ett kompetensbegrepp, och hur ska de i så fall mätas? Med utgångspunkt i de här resonemangen väcks naturligtvis frågan om vilken mer exakt betydelse uttrycket kan ha, vad ett kompetensbegrepp kan tänkas innesluta. Kan till exempel de egenskaper som socialarbetaren beskriver rymmas i ett sådant samlat begrepp. Och i så fall, är det praktiskt möjligt att använda en så pass flertydig definition i en systematisk undersökning av en professions kompetens, eller måste begreppet begränsas? Innan de två uttrycken kompetens och kvalifikation blir något mer belysta kommer begreppet kunskap – som både kompetens och kvalifikation kretsar kring – att kortfattat beröras.

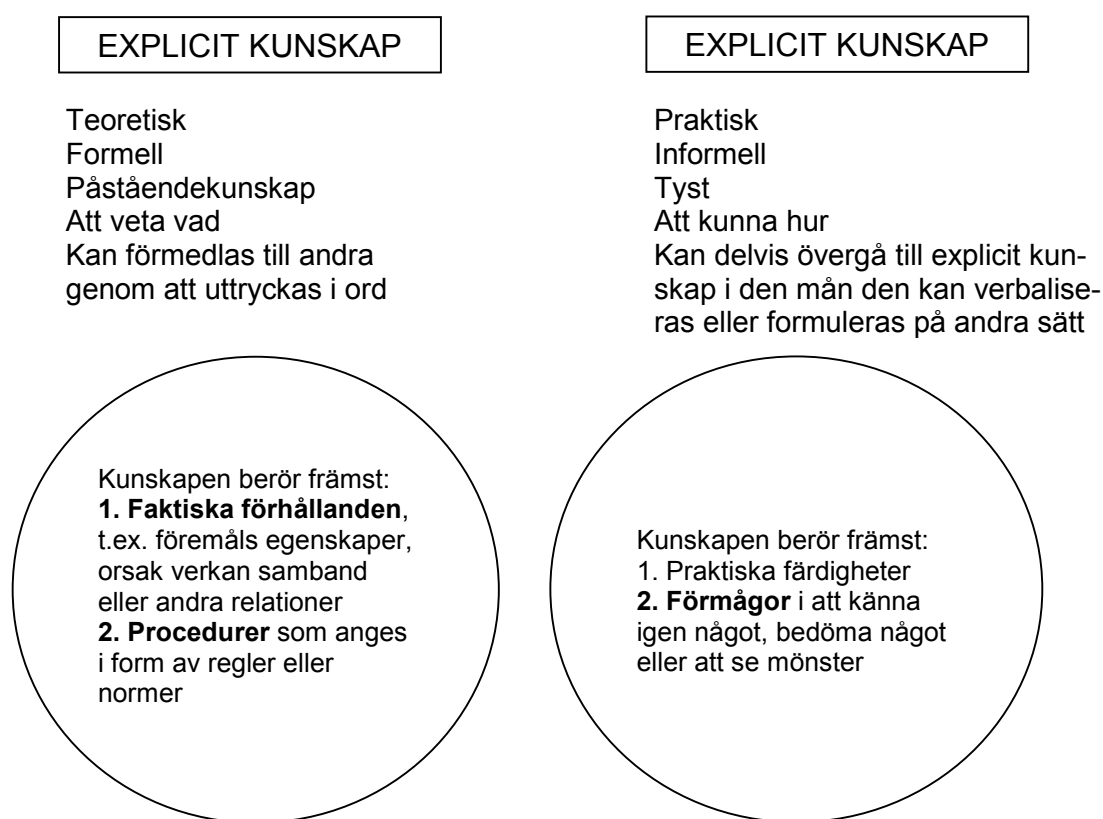
Kunskap

Att närmare definiera termen kunskap och att redogöra för kunskapssyner av olika slag och hur kunskap bildas är i sig närapå en uppgift för en separat studie. Med den här rapportens syfte att söka efter tidigare studier som handlar om systematisk uppföljning av kompetens, kommer teman som kunskapsbildning och kunskapssyn att behandlas högst begränsat.

Ofta görs distinktioner mellan olika former av kunskap och man kan till exempel tala om såväl praktisk kunskap, teknisk kunskap, teoretisk kunskap, tyst kunskap, påståendekunskap, färdighetskunskap som förtroghetskunskap (Dellgran & Höjer 2000). Flera av de här kunskapsformerna kan i sin tur grovt sorteras in i några skilda undergrupper och ett försök till en sådan kategorisering har Ellström (1992) gjort. I sorteringen väljer han att, som figur 1 visar, beskriva kunskap som antingen *explicit* eller *implicit*. Den explicita kunskapen består menar han av teoretiska kunskaper eller som de också benämns påståendekunskaper. Det karakteristiska för den här typen av kunskaper är att den mer eller mindre tydligt kan uttryckas verbalt eller genom text och i och med det förmedlas vidare till andra. Kunskapsmassan kan gälla både (1) *faktiska förhållanden* och (2) *procedurer* av olika slag. I det första fallet, där kunskapen berör så kallade faktiska förhållanden kan det till exempel handla om en muntlig eller textmässig beskrivning av ett orsak-verkansamband eller skildringar av föremåls egenskaper. Bland de här faktiska förhållandena rymms också kunskap om hur olika slags relationer skapas, utvecklas och fungerar. Den här kunskapsformen, den explicita, kan enligt Ellström också ta sig uttryck i fastställda (2) procedurer av olika slag. Exempel på sådana procedurer kan vara strikta regelsystem eller mer löst sammansatta normer, båda utvecknade för att kunna ge vägledning eller styra olika handlingssätt.

Som en kontrast till den explicita kunskapen ställer Ellström den implicita, eller erfarenhetskunskapen. Han beskriver den också som en ”tyst kunskap” (Schön 1983) som ofta är knuten till olika former av praktiska färdigheter och kunskaper, men som även kan innebära en förmåga att känna igen något, att bedöma något eller att se mönster av olika slag. Kunskapsmassan i det implicita vetandet består enligt de här resonemangen av material som man *inte kan eller vill verbalisera, till exempel på grund av bristande motivation eller på grund av att man saknar de nödvändiga begreppsligtspråkliga verktygen* (Ellström 1992:24). En annan orsak till att den här typen av färdighetskunskap inte formuleras, trots att den används i praktiken, kan vara att kunskapen inte erkänns officiellt eller att den inte efterfrågas av dem som vill få arbetet utfört.

Figur 1. Kategorisering av olika kunskapstyper utifrån Ellström (1992) och Svensson (2002) .



Klyftan och gapet

I de samtal som förs kring kompetensfrågor och om en kunskapsutvecklad socialtjänst, kretsar diskussionen ofta kring de här olika typerna av kunskap – den explicita och den implicita, men också kring de tre arenor där kunskaperna bildas, utvecklas, och förmedlas – *forskningen, utbildningen, praktiken*. Höjer och Dellgran (2000) talar om ett förhållande mellan de här are-

norna och den kunskap de i huvudsak svarar för som en relation mellan akademi och praktik.

Denvall (2001) i sin tur beskriver två skilda läger som var och en framhåller olika syn på hur processen av kunskapsbildning inom socialtjänsten bör gå till. Var och en av fraktionerna har sin huvudsakliga förankring i antingen den explicita eller den implicita kunskapen. Å ena sidan en linje som förespråkar den vetenskapligt förankrade evidensbaserade kunskapen där en ökad professionell kompetens utvecklas genom en större grad av akademisering och forskningsanknytning, å andra sidan en gruppering som talar för ökad kompetens genom den implicita, erfarenhetsbaserade kunskapen där också en mer skeptisk inställning härskar i förhållande till den strikt vetenskapliga inriktningen.

Det är vanligt att disciplinerna inom de här två lägren i retoriken tilldelas klart avgränsade roller med ganska tydligt markerade uppdrag. Ofta beskrivs, som till exempel i Denvalls text, också en klyfta mellan de kunskaper som bildas inom akademi respektive praktik och då samtidigt ett mer eller mindre stort avstånd mellan arenorna. Forskningens huvuduppgift i en sådan rollfördelning blir att fungera som *producent* och *förse* fält och utbildning med kunskapsmodeller. Utbildningen i sin tur får funktionen som *förmedlare* av det producerade, medan praktikfältets uppdrag blir att bruka den vetenskapliga kunskapen, och samtidigt validera, ifrågasätta och legitimera både utbildning och forskning. Höjer och Dellgran (2000:46) beskriver i en framställning av disciplinerna ifrågasättandet som ett ”idealtypisk betraktelsesätt” som till stor del ofta präglar ett retoriskt samtal. Den faktiska verkligheten menar de kan se annorlunda ut.

På den retoriska nivån är det inte svårt att finna svepande, generaliserande helhetsomdömen om 'praktiken', 'utbildningen' respektive 'forskningen' som ofta tycks bygga på diffusa föreställningar om dessa världar och deras respektive betingelser. (Höjer & Dellgran 2000:47)

Själva hävdar de en modell som tydligare lyfter fram att kunskap såväl produceras, förmedlas som används inom var och en av de tre arenorna forskning, utbildning, praktik, men att det handlar om olika typer av kunskaper och att de skapas, används och förmedlas på olika sätt och med olika förutsättningar.

Kritik mot talet om en tyst kunskap

Den retorik som Höjer och Dellgran (2000) beskriver som ett idealtypiskt sätt att betrakta kunskap, med tydliga gränser mellan praktik, forskning och utbildning uppmärksammas bland annat i Socialstyrelsens rapport (2002) *Utvärdering av FoU. En utvärdering av FoU-enheter inriktade på individ- och familjeomsorg*. En bärande tanke inom FoU-verksamheten är att den idealt kan fungera som ett område där teori och praktik har möjlighet att mötas och ny kunskap bildas. Det vill säga att gapet mellan disciplinerna om inte överbyggs, så åtminstone förkortas, och en praktisk kunskap bekläds med ord genom forskarens samarbete med praktikerna. I en del samman-

hang kallas den här varianten av kunskapsbildning, med hemvist vid sidan av både den strikt explicita och implicita kunskapsproduktionen, ”en tredje väg” (Gibbons 1994).

Detta är en uppfattning som ofta kommer upp i diskussionen om FoU, att mötet mellan forskare och yrkesverksamma socialarbetare innebär möjligheter till en kunskapsutveckling med särskilda inbyggda kvaliteter, möjligheter att erövra nya förståelsehorisonter, möjligheter att ge tysta erfarenheter ett språk och möjligheter för de svaga människorna och deras företrädare att erövra handlingsutrymme, som annars är förbehållna dem som har maktpositioner i samhället. (Socialstyrelsen 2002b:62-63)

Inom FoU-verksamheten sluter man många gånger alltså upp kring den kategorisering som bland annat Schön (1983) och Ellström (1992) gör, med den bärande tanken att den implicita, praktiska, tysta kunskapen delvis kan övergå till explicit kunskap i de fall den kan verbaliseras eller på annat sätt formuleras i text. I många fall beskrivs mötet mellan de två kunskapstyperna som ett möte mellan praktiker och forskare, där forskarens uppgift sägs vara att tillsammans med praktiker, textsätta den tysta kunskapen.

Detta sätt att beskriva kunskapsbildning har haft, och har fortfarande, en stor betydelse för att legitimera FoU-verksamheten. FoU-medarbetare har inför sig själva och omvärlden kunnat begripliggöra de unika möjligheterna att nå praktikerna och att bidra till en utveckling av verksamheten som positionen ’nära verkligheten’ innebär. (Socialstyrelsen 2002b:64-65)

I Socialstyrelsens rapport (2002b) ifrågasätter författarna talet om detta möte och språksättningen av den tysta kunskapen, så som den till exempel framställs både i fallet om FoU (Mattsson 2001; Denvall 2001; Tydén m.fl. 2000 och Lagerkrantz 1998, 2000, 2002) och inom delar av kompetensforskningen (Ellström 1992; Ellström & Kock 1993; Rönnqvist 2001 och Andersson 2002). Författarna till rapporten poängterar att den typen av verksamhet i första hand alltså inte handlar om att tillföra ny kunskap, utan att forskaren erbjuder socialarbetaren ett språk för att kunna beskriva och upprätthålla en distans till den egna yrkesutövningen.

... ’tyst kunskap’, ett begrepp som fått ett starkt genomslag för tolkningen av praktikernas sätt att tänka när de utövar sin profession. Praktikern handlar och kunnandet finns inbyggt i detta handlande. Men handlingskunskapen är tyst och outtalad. Den tysta kunskapen är giltig så länge handlandet fungerar men om den är tyst har man små möjligheter att reflektera över handlingsalternativ eller förändra och utveckla praxis. (Man är också försvarslös inför manipulationer från omvärlden, till exempel makthavares, sida). (Socialstyrelsen 2002b:64)

I kritiken mot de kunskapsbildningsprocesser som följer teorierna om den tysta kunskapen uppmärksammas också att forsknings- och utvecklingsarbete med direkt anknytning till praktikfältet, har fått en teoretisk konkurrensfördel jämfört med universitetsvärldens forskare, åtminstone när det gäller forskningsstöd till praktikernas kunskapsutveckling. Därmed sluter man upp bakom bland annat Ziman (2000) som menar att ”den tredje vägens” nya allianser på flera sätt skapat en utarmning av akademins mer eller mindre självständiga roll, med följderna att tidigare oberoende forskare kommit i olika typer av beroendeförhållanden för att överhuvudtaget få forskningsresurser i konkurrensen med de nya allianserna. I Socialstyrelsens rapport (2002) menar författarna att det i den tysta kunskapens retorik många gånger ligger inbäddad en ny typ av relation mellan praktiker och forskare och att det ur detta förhållande springer en lätt form av omyndigförklarande av den akademiska forskningen.

Med detta språk har man också markerat en gränsdragning gentemot den akademiska forskningen och dess otillgänglighet och brist på relevans. Man har också kunna definiera en allians mellan forskare och praktiker gentemot omvärldens bristande förståelse och gentemot politiker och förvaltningsledningar. Denna omvärld ses inte som fientlig utan oförstående; man har ju inte haft möjlighet att delta i den kunskapsutveckling som är knuten till att sätta ord på den tysta kunskapen (Socialstyrelsen 2002:65).

Den retorik rapporten talar om illustrerar på sätt och vis det ”idealtypiska betraktelsesätt” som Höjer och Dellgran (2000) beskriver, med tydliga gränsdragningar mellan forskning, utbildning och praktik. Men frågan är om inte rapportens författare riskerar att innesluta sig själva i det idealtypiska sättet att se på det inbördes förhållandet, genom sin ganska enkelriktade kritik av den tysta kunskapen? Dock uttrycker man en tveksamhet till att överhuvudtaget göra en gränsdragning mellan ”forskare” och ”praktiker”, utan menar istället att de praktisk verksamma socialarbetarna och forskarna i socialt arbete ”finns i samma språkvärldar”. Att de i sina huvudsakliga discipliner bygger sitt kunnande på samma typ av erfarenheter och att de använder sig av språk och tolkningar som ofta har stora likheter.

Mötet mellan praktiker och forskare är inte ett möte mellan erfarenhet och språk utan mellan språk och språk ... När praktiker och forskare möts sker alltså en ömsesidig prövning av deras olika verklighetsbeskrivningar. Det är inte på förhand givet vilken part som har de starkaste korten på hand. (Socialstyrelsen 2002:66)

Kompetens

Under de senaste decennierna har kompetensbegreppet fått en allt vidare betydelse. Flera författare beskriver detta (se till exempel Stjernberg m.fl. 1989; Ellström 1992; Ellström & Kock 1993; Lyttkens 1994; SOU 1995:58; Rönnqvist 2001; Andersson 2002). Från att tidigare ganska endimensionellt

ha använts för att beskriva en formell behörighet – en utbildningsnivå i kombination med ett visst mått av praktisk yrkeserfarenhet, eller som i Ellströms begreppsapparat i figur 2 där så kallade kognitiva och psykomotoriska faktorer också vägs in – har begreppet kommit att fyllas med allt fler, mer eller mindre preciserade uttryck för olika slags kunskaper, färdigheter men också personliga egenskaper.

Precis så mångfasetterat som socialarbetaren i citatet ovan använder termen nyttjas den också på flera håll. I till exempel SOU 1995:58 *Kompetens och kunskapsutveckling* väljer man att inte strikt begränsa uttrycket med en entydig bestämd definition. Man talar istället om kompetens som *förmågor* att klara olika krav. Men parallellt med uttrycket förmåga använder man också termen *vilja*.

Med förmåga menar utredningen att kunna använda en fond av kunskaper och erfarenheter av olika slag praktiskt i en speciell situation. I den mening- en är kompetens ett relativt begrepp vilket ytterligare betonas av viljemo- mentet. Det är i relation till en viss situation som någon är kompetent. Bero- ende på omständigheterna kan någon aspekt på kompetens överväga, t.ex. yrkesmässig kompetens, både teoretisk och praktisk, administrativ kompe- tens, t.ex. ledarförmåga, personlig kompetens som egenskaper och förhåll- ningssätt och social kompetens. Med social kompetens menar utredningen förmåga och vilja att skapa meningsfulla relationer till andra människor, att kunna kommunicera med andra, att fungera socialt med andra och att ha ett fungerande socialt nätverk. (SOU 1995:58:26)

Ett rymligt begrepp

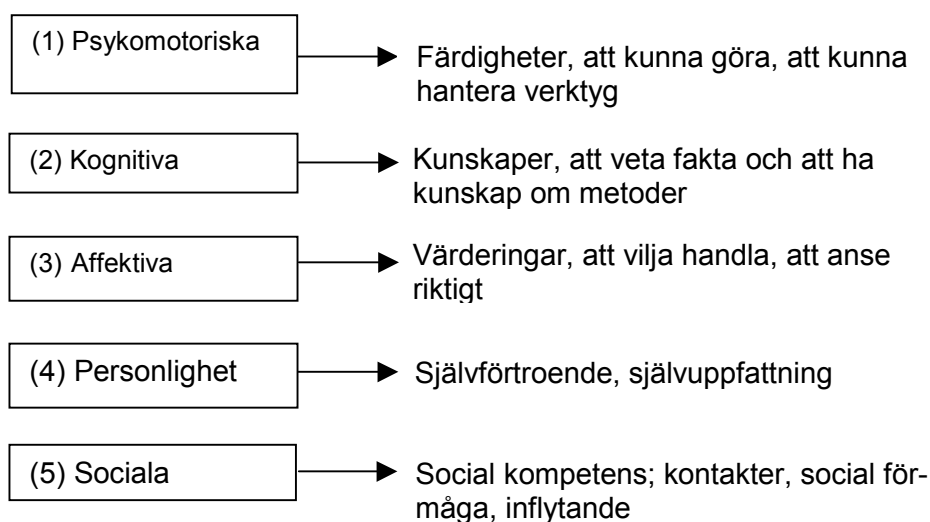
Den här ganska breda vägledningen in i kompetensbegreppet stämmer på flera sätt även med den definition som Stjernberg m.fl. (1989:80) utgår från i sin diskussion kring kompetens och lärande. Men istället för att som i be- tänkandet från 1995 använda uttrycket *förmåga* utgår man från termen *att kunna* och sätter det i relation till *att vilja*. Kompetens blir här det sätt på vilket individen lyckas förena kunskaper med viljan att utnyttja dem. En mer samlad definition ger Ellström (1992:21) och även här beskrivs kom- petensbegreppet framför allt utifrån de olika handlingsförmågor en individ kan utnyttja i en speciell situation. Kompetens kan då karaktäriseras som:

...en individs potentiella handlingsförmåga i relation till en viss uppgift, situation eller kontext. Närmare bestämt förmågan att framgångsrikt utföra ett arbete, inklusive förmågan att identifiera, utnyttja och, om möjligt, ut- vidga det tolknings-, handlings-, och värderingsutrymme som arbetet erbjuder.

Ellström beskriver, som figur 2 försöker visa, sammanlagt fem sådana handlingsförmågor där varje variant av kunnande utgår från några styrande grundförutsättningar. Den första typen av handlingsförmåga består enligt Ellström av så kallade (1) psykomotoriska faktorer. Det kan handla om en speciell förmåga att hantera ett verktyg, eller att ha ett visst handlag. Till de så kallade (2) kognitiva faktorerna räknas olika typer av kunskaper och in-

tellektuella färdigheter. Det kan till exempel handla om en speciell förmåga till problemlösning eller beslutsfattande, men de kan också innebära att man tillägnat sig en viss bestämd metodkunskap. De (3) affektiva faktorerna består av vilje- och handlingsmässiga förutsättningar, som till exempel engagemang och värderingar. Den fjärde förmågan som Ellström nämner bestäms av (4) personlighetsfaktorer eller personlighetsdrag. Det kan till exempel vara individens självuppfattning och kopplad till den personens självförtroende. Den femte och sista förmågan styrs av (5) sociala faktorer. Här kan det handla om olika typer av samarbets- och ledarskapsförmågor. I betänkandet från 1995 benämns den här typen av förmåga social kompetens. I utredningen ges också detta begrepp ett större utrymme och man pekar bland annat på den sociala kompetensens alltmer ökande betydelse i framtidens yrkesutövning. Social kompetens karaktäriseras alltså här som en: ”förmåga och vilja att skapa meningsfulla relationer till andra människor, att kunna kommunicera med andra, att fungera socialt med andra och att ha ett fungerande socialt nätverk” (SOU 1995:58:26).

Figur 2. En individs yrkeskompetens baserad på potentiell handlingsförmåga utifrån fem styrande faktorer (Ellström 1992; SOU 1995:58; Rönnqvist 2001).



Kompetensbegreppet kopplat till det sociala arbetet

Det teoretiska ramverk som Ellström använder för att definiera termen yrkeskompetens skulle kunna nyttjas för att grovt, och som ett exempel, teckna bilden av kompetensbegreppet utifrån det sociala arbetets perspektiv. I en sådan kategorisering skulle man kunna utgå från de kunskaper och färdigheter som socialarbetaren i citatet ovan talar om. En fortsättning på figur 2 skulle då kunna utformas som i figur 3. I socialarbetarens kompetensbegrepp rymdes: teoretisk kunskap, praktiska erfarenheter, att vara nyfiken, lyssna, empatisk, självkännedom, respektera sina klienter, att veta när man ska ta över, lämna över ansvar, hålla klienter, att kunna stå ut med vetskapen om människors livssituationer.

Figur 3. En individs yrkeskompetens baserad på potentiell handlingsförmåga utifrån fem styrande faktorer med koppling till det sociala arbetet (Ellström 1992; SOU 1995:58; Rönnqvist 2001).

1) Psykomotoriska	→ Färdigheter, att kunna göra, att kunna hantera verktyg	→ Praktiska erfarenheter av det sociala arbetet
(2) Kognitiva	→ Kunskaper, att veta fakta och att ha kunskap om metoder	→ Teoretiska kunskaper i socialt arbetet
(3) Affektiva	→ Värderingar, att vilja handla, att anse riktigt att ta ansvar	→ Att respektera Att veta när man ska ta över
(4) Personlighet	→ Självförtroende, självuppfattning	→ Att ha självkänedom Att vara empatisk
(5) Sociala	→ Social kompetens; kontakter, social förmåga, inflytande	→ Att vara nyfiken Att kunna lyssna

Att ringa in ett kompetensbegrepp

Sammanfattningsvis kan vi se att i de begrepp för yrkeskompetens som presenteras i framför allt Ellström (1992), SOU 1995:58 och Rönnqvist (2001) ryms såväl praktiskt handlag, intellektuella kunskaper, fakta- eller metodkunskaper, engagemang och värderingar, självuppfattning/självförtroende, som samarbets- och kommunikationsförmågor – så kallad social kompetens.

Man kan utifrån de definitioner vi sett alltså grovt tala om två kompetensbegrepp med lite skiftande räckvidd. Ett snävare, baserat på yrkeserfarenhet och utbildningsnivå, samt det vidare begreppet utifrån till exempel Ellström (1992), SOU 1995:58 och Rönnqvist (2001). Enligt den första definitionen, som för övrigt ofta används i den offentliga statistiken (som framför allt är inriktad på att avläsa skilda yrkesgruppers högsta utbildningsnivåer) och i de fåtal systematiska undersökningar som gjorts kring kompetens inom det sociala arbetet, får kompetens stå för en i första hand ganska strikt beskrivning av en formell behörighet genom utbildning och ibland adderad till den, den praktiska yrkeserfarenheten (i avsnittet *Systematisk uppföljning av kompetens i de sociala professionerna* beskrivs dessa undersökningar och mätmetoder närmare). En helt avgörande fråga är alltså vilket begrepp en systematisk undersökning av en professions kompetens bör eller kan använda. Den precisering som strikt håller sig till grund- och vidareutbildningsnivåer i kombination med praktisk yrkesutövning, eller en sådan som också tar med de så kallade affektiva-, personlighetsrelaterade och sociala faktorerna i sin definition. Söderström (1990:8) menar till exempel att:

Kompetens är ett kvalitativt begrepp som knappast kan fångas in, beskrivas, mätas eller värderas i traditionellt kvantitativa termer.

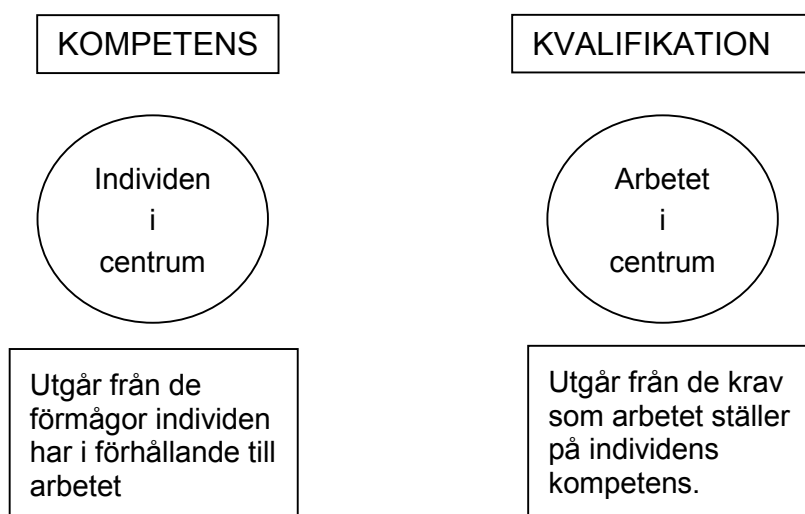
Några ord om kvalifikation

Ytterligare ett uttryck som ofta används tillsammans med begreppen kunskap och kompetens bör också kort beröras – termen kvalifikation. Som vi sett tidigare är kompetens ett relationsbegrepp, det vill säga individen har kompetens *för* någonting, där den potentiella förmågan sätts i relation till ett visst arbete eller en arbetsuppgift. Kvalifikation är också det ett begrepp som beskriver en relation, men här utgår man från de krav arbetet ställer på individen. I Ellström (1992:29) ges följande definition av kvalifikationsuttrycket:

Med kvalifikation avses här den kompetens, som objektivt krävs på grund av arbetsuppgifternas karaktär, och/eller som formellt eller informellt efterfrågas av arbetsgivaren.

I kvalifikationsbegreppet till skillnad från kompetensbegreppet flyttas alltså som figur 4 visar fokus från individen till arbetet.

Figur 4. *Kompetensbegreppet med utgångspunkt i individen, kvalifikationsbegreppet med utgångspunkt i arbetet, efter Ellström (1992) och Svensson (2002a).*



Den fortsatta framställningen

Efter att i det här avsnittet ha ringat in begreppet kompetens och sammanfattande berört termerna kunskap och kvalifikation övergår rapporten till att redogöra för de systematiska undersökningar och statistiska uppgifter som finns om kompetens i de sociala professionerna. Avsnittet *Systematisk uppföljning av kompetens inom de sociala professionerna* består av två delar. Den första delen belyser de offentliga statistiksystemens möjligheter och begränsningar att sammanställa uppgifter om de sociala professionernas

kompetens, vidare vad en sådan systematiserad kartläggning, kopplad till de kompetensbegrepp som diskuterats, har möjlighet att spegla. I den andra delen redogörs för ett par undersökningar som undersökt genom vilka kanaler socialarbetare tillägnar sig ny kunskap. Som en del i dessa studier kartläggs också socialarbetarnas utbildningsnivåer. Därefter presenteras den kompetensuppföljningsmetod som används lokalt på en del håll i landet – de så kallade kompetenstrapporna eller kompetensstegarna samt en redogörelse av en undersökning med kompetenstrapporna i fokus. Undersökningen är en 10-poängsuppsats i sociologi vid Göteborgs Universitet. Ytterligare två uppsatser med koppling till kompetens och kompetensutveckling nämns också helt kort.

Systematisk uppföljning av kompetens inom de sociala professionerna

Att kartlägga en yrkesgrupps kompetens är som vi har sett inte helt okomplicerat, åtminstone inte om ansatsen startar i ett så pass brett kompetensbegrepp som flera forskare talar för (Söderström 1990; Ellström 1992; Ellström & Kock 1993; Rönnqvist 2001; Andersson 2002). Söderström pekar på kompetensbegreppets ”kvalitativa karaktär” vilket är en av de faktorer som försvårar ett försök att mäta, och på sätt och vis, tränga in förmågor och kunnande i en systematiserad form. De här svårigheterna har på olika sätt bekräftats under arbetet med översikten, både genom resultaten i litteratur- och artikelsökningen men också genom kontakter med forskare och institutioner som på olika sätt har kontakt med det sociala arbetet. Inte minst visar sig dilemmat i den officiella statistiken. Någon systematiserad, genomarbetad och bred uppföljning av grundutbildning, vidareutbildning och annan kompetens finns inte.

Våra sökningar har däremot lett fram till några mer begränsade studier. Dels ett par undersökningar som prövar genom vilka kanaler socialarbetare tillägnar sig ny kunskap, dels några ännu mer begränsade undersökningar i form av slutuppsatser inom ämnena sociologi eller socialt arbete. En annan variant av avgränsade kompetensanalyser visar sig också i de kompetenstrapporna som ett fåtal kommuner använder sig av för att fastställa och utveckla personalens kompetens. I detta avsnitts andra del granskas dessa typer av studier/kartläggningar närmare.

Ett grundligt försök till kompetensanalys har under våren 2003 inletts i Storbritannien genom en omfattande kartläggning av den totala socialarbetarkåren. Kartläggningen vänder sig till socialarbetare inom såväl offentlig, ideell som privat sektor och ingår som ett av flera större projekt i det arbete som initierades i det offentliga betänkandet *Modernising Social Service – Promoting independence Improving protection Raising standards* (Department of Health 1998). I avsnittet *Två europeiska exempel* återges några av huvuddragen i detta utvecklingsarbete.

Områdets konturer

För att få en bild av forskningsområdet och eventuellt fånga in tidigare genomförda kompetensanalyser togs kontakter med några institutioner med inblick i och kunskap om det sociala arbetet utifrån vars och ens speciella perspektiv: *Svenska Kommunförbundet*, dels den *sociala enheten*, dels *statistikavdelningen*, akademikerförbundet *SSR:s* och dess yrkesråd för socialt arbete, *Arbetsgivaralliansen*, det vill säga frivilligorganisationernas arbets-

givarsammanslutning. Och slutligen, den privata sektorn arbetsgivarorganisationen

Svenskt näringsliv. Genom de här institutionerna försökte vi få svar på: om de (1) genomfört några studier som inriktat sig på kompetensfrågor, antingen på ett mer övergripande plan eller i form av mer begränsat fallstudier, (2) om man har någon samlad statistisk överblick av utbildningsnivåerna hos de anställda? För man till exempel någon form av register över kompetens- och utbildningsnivåer hos respektive personalgrupper?

Sammanfattningsvis tycks den mer samlade, men fortfarande begränsade kunskapen om de anställdas kompetens finnas hos Svenska Kommunförbundet, där kompetens ganska strikt kan definieras som en personalgrupps högsta formella utbildning. I de statistiska sammanställningar som gjorts berörs professioner som är verksamma inom den *offentliga sektorns individuella och familjeomsorgsenheter* men framför allt enheter inom området *äldre/funktionshinder* där den tydligaste bilden av personalens fort- och vidareutbildningar träder fram (Socialstyrelsen. 2000; 2001a; 2001c; 2002c; 2003; Svenska Kommunförbundet 2001; 2002; 2003b). Varken *Arbetsgivaralliansen* eller *Svenskt näringsliv* visade sig ha någon tydlig bild av personalens utbildning, varken på grund- eller vidareutbildningsnivåerna. Uppgifter om vidareutbildning eller annan kompetensutveckling fanns inte heller hos de fackliga organisationerna *SSR-SACO* och *SKTF-TCO*, där dock den först nämnda registrerade medlemmarnas grundutbildning fördelade på socionomer, socialpedagoger, social omsorg och socialt arbete övrigt.²

Information har även hämtats in från enheter vid *Statistiska centralbyrån* (SCB). Här har vi i första hand vänt oss till SCB:s *Företagsregister*, *Utbildningsregister* och enheten för *Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik* (RAMS).

Personalstatistik hos Svenska Kommunförbundet och Statistiska centralbyrån

I Socialstyrelsens rapport (2001) Nationellt stöd för en kunskapsutveckling inom socialtjänsten redovisades en undersökning från år 2000 om vilka uppgifter de offentliga statistiksystemen kunde redovisa avseende socialtjänstpersonal. Man konstaterade bland annat att det inte fanns några lättåtkomliga uppgifter om olika befattningar och utbildningsnivåer. Någon nationell uppföljning av omfattningen och innehållet i personalens fort- och vidareutbildningar existerade inte heller. För att åtminstone få en basal bild av ett urval personalgruppers högsta formella utbildning krävdes en samkörning av Svenska Kommunförbundets personalstatistik och Statistiska centralbyråns så kallad utbildningsregister. De resultat som framkom gav relativt oprecisa uppgifter då Kommunförbundets statistik inom verksamhetsområdet vård- och omsorg inte närmare kategoriserade personalen inom

² Se även Svensson (1997 och 2002b) som i en undersökning av olika SACO-grupper bland annat studerat anslutna socionomers arbetsvillkor och värderingar.

de två underavdelningarna individ- och familjeomsorgen samt äldre- och funktionshinder. Det vill säga, det gick inte att utläsa om personalen inom IFO särskilt arbetade med barn och unga, familjerätt, ekonomiskt bistånd eller missbruk. Inte heller fanns det någon uppdelning inom undergruppen äldre/funktionshinder, det vill säga vilka som arbetade med äldre och vilka som arbetade med funktionshindrade. Resultaten beskrev utan precision en högsta utbildningsnivå på landets socialsekreterare.

Resultat kring en högsta formell utbildningsnivå

Resultaten från samkörningen i Socialstyrelsens rapport 2001:12, gällande den högsta formella utbildningen visade att ungefär 80 procent av socialsekreterarna hade socionomexamen (utan specificering av specialinriktning mot barn, ungdom, missbruk, ekonomiskt bistånd och så vidare). En dryg tredjedel av arbetsledarna och cirka hälften av hemtjänstinspektörerna inom enheter för äldreomsorg och funktionshinder hade social omsorgsexamen. Om man även räknade in andra relevanta högskoleutbildningar visade det sig att minst 90 procent av socialcheferna, socialinspektörerna, socialsekreterarna och hemtjänstinspektörerna hade högskoleutbildning inom antingen samhälls- och beteendevetenskap, vård, omsorg eller pedagogik. En liknande samkörning av de två systemen från 2001, utförd av Svenska Kommunförbundet, visade att knappt 75 procent av kommunernas månadsavlönade socialsekreterare hade socionomexamen, drygt 20 procent annan eftergymnasial utbildning, fyra procent gymnasial utbildning, knappt en procent för-gymnasial utbildning och 0,2 procent okänd utbildning (Isacsson 2003).

Brister i den offentliga statistiken

Sammanfattningsvis konstaterades i Socialstyrelsens rapport 2001:12:

- att det inte finns någon lättillgänglig preciserad statistik som anger utbildningsnivåer för olika befattningar inom den offentliga socialtjänsten,
- att den befintliga statistiken inte ger någon möjlighet att ta fram uppgifter på hur stor andel av en bestämd befattningsgrupp, till exempel socialsekreterare, som arbetar inom hela individ- och familjeomsorgsområdet eller är specialiserade på olika målgrupper, eller om man arbetade rent administrativt eller med klientkontakter
- att statistiken inte heller innehåller några uppgifter om den personal och det sociala arbete som utförs inom den ideella sektorn eller genom annan verksamhet i privat sektor (Socialstyrelsen 2001a).
- att det inte heller finns någon nationell fortlöpande uppföljning av omfattning och innehåll när det gäller personalens fort- och vidareutbildning³.

³ I Socialstyrelsens slutrapport 2000:4:116, *Äldreuppdraget*, redovisas en specialbearbetning som mätt förekomsten av fortbildning hos undersköterskor, sjukvårdbiträden, vårdbiträden och personliga assistenter. Undersökningen bygger på de uppgifter hos SCB som omfattar förekomst av fortbildning av personal inom olika verksamhetsområden. Den fortbildning som SCB karlägger är sådan som arbetsgivaren helt eller delvis bekostar. Bearbetningen visar till exempel att två av tre anställda inom biträdesgruppen inte hade deltagit i någon fortbildning mellan åren 1997–1999 och att den vanligaste omfattningen på fortbild-

Porturas (2002) har i en rapport undersökt de brister som påtalades i Socialstyrelsens rapport från 2001, dels genom att studera Svenska Kommunförbundets personalstatistik, dels genom att undersöka Statistiska centralbyråns yrkes-, företags- och utbildningsregister. Hon konstaterar bland annat att premisserna från och med år 2001 är bättre i Svenska Kommunförbundets personalstatistik och de så kallade verksamhetsindelningarna. Där går det numera att särskilja personal inom området vård- och omsorg, åtminstone de personalkategorier som är verksamma i undergruppen äldre/funktionshindrade. Någon striktare indelning av verksamma i undergruppen individ- och familjeomsorg har inte gjorts. De befintliga uppgifterna i verksamhets- och befattningskoderna ger alltså inte utrymme för att urskilja socialsekreterare inom till exempel barn- och familjeenheter från missbruks- handläggare eller handläggare av ekonomiskt bistånd. Den befintliga statistiken förmår inte heller skilja ut personal i arbetsledande position från handläggare/biståndsbedömare eller personal med rent administrativa arbetsuppgifter. Vidare finns i den befintliga statistiken inte möjlighet att fånga in kommunernas fort- och vidareutbildningsinsatser i förhållande till de skilda personalgrupperna

Slutligen saknas fortfarande verktyg att fånga in socialt inriktade verksamheter som bedrivs utanför offentlig sektor, det vill säga verksamheter som drivs i ideell eller privat regi. Det är alltså omöjligt att skapa en bild över utbildningsnivåer och övrig kompetens hos dessa personalgrupper.

Den brist på statistisk information avseende den allmänna kompetensuppföljning som påtalats i rapport 2001:12 finns det enligt Porturas inga egentliga planer på att avhjälpa varken hos Svenska Kommunförbundet eller Statistiska centralbyrån. Skälen till detta anges vara:

- att uppgiftskällor saknas,
- avsaknaden av en tydlig och standardiserad definition om kompetens hos de olika aktörerna,
- att en definition av insatser för kompetensutveckling inom socialtjänsten saknas (Porturas 2002:9).

Förslag till åtgärder

Som ett resultat av analysen ger Porturas förslag till hur en fortsatt utveckling av Svenska Kommunförbundets personalstatistiksystem skulle kunna utformas. På grund av den fortsatta avsaknaden av underavdelningar inom individ- och familjeomsorgen föreslås:

- Ett ytterligare särskiljande av personalkategorier uppdelat på detaljerade verksamhetsinriktningar (socialsekreterare inom: barn och familjeenheter, missbruksenheter, familjerätt, ekonomiskt bistånd).

ningen för dem som fick del av en sådan var en till två dagar. Av de anställda som deltog i fortbildningen hade 80 procent högst två års gymnasial grundutbildning. Den helt dominerande kursanordnaren var kommunen själv som vanligen erbjöd de anställda kurser i antingen "medicin, hälsa och vård" eller "arbetsmiljö, arbetsskydd".

- Att en utveckling av systemet sker så att det utifrån de kommunala befattningskoderna ska kunna gå att särskilja ledningspersonal, handläggare/biståndsbedömare, administrativ personal och utförare med och utan adekvat utbildning.
- Att en utbyggnad av statistiken kommer till stånd som också fångar in personal som arbetar hos privata entreprenörer och inom ideella organisationer.

Kartläggning av kompetens i avgränsad form

Om detta är fakta som gäller för en övergripande nationell nivå har sökningarna också lett fram till några mer avgränsade studier. När uttrycket *avgränsad form* används i rubriken ovan görs det utifrån två betydelser. Först och främst har det att göra med att undersökningarna ha ett avgränsat *urval* informanter, det vill säga att även här, precis som på den nationella nivån, är intresset i stort sett endast riktat mot det offentliga sociala arbete. Men det beror också på att undersökningarna genomförts med ett relativt begränsat antal informanter.

De undersökningar vi funnit som mer eller mindre uttalat behandlar kompetens inom de sociala professionerna är dels, Bergmark & Lundström (2000), Sallnäs (2000), Socialstyrelsen (2002b) och Svensson (1999) för en redogörelse av den sist nämnda undersökningen, se den kommenterade bibliografin – dels några mer begränsade studier utförda i form av uppsatser inom ämnena sociologi och socialt arbete (Humble & Lindh 2002; Granlöf 2000); Björklund & Marin Kartal 2002). I en ytterligare kategori finns också några lokalt förankrade projekt eller modeller med ansatsen att fånga in kompetenser genom så kallade kompetenstrappor eller kompetensstegar.

Vägar till kunskap

De två rapporter som redogörs för nedan har det gemensamt att de båda, med lite olika utgångspunkt, studerar de vägar socialarbetare använder för att inhämta ny kunskap. Det handlar för det första om den tidigare refererade rapporten: Utvärdering av FoU. En studie av FoU-enheter inriktade på individ och familjeomsorg (Socialstyrelsen 2002). Delar av materialet i den här rapporten baseras på en enkätundersökning där syftet var att mäta: ”FoU-enheternas räckvidd och förmåga att engagera dem som arbetar på fältet” (Socialstyrelsen 2002b:127).

Den andra rapporten bygger på en undersökning från år 2000 av Lundström och Bergmark, *Kunskaper och kunskapssyn. Om socialarbetare inom socialtjänsten*. Här tillfrågas socialarbetare i tolv kommuner om *vilken utbildning de har, vilka kurser de gått, vilka tidskrifter och böcker de läser samt hur de ser på de kunskaper de har och vilka de efterfrågar*. I åtminstone den första rapporten är det egentliga huvudsyftet alltså ett annat än att kartlägga professionens kompetens. Men som vi kommer att se tangeras ändå uppgifter om kompetens genom enkätens bakgrundsfrågor om anställningstid och högsta utbildning. Utvärdering av FoU. En studie av FoU-enheter inriktade på individ- och familjeomsorg

I undersökningen av FoU från 2002 fanns alltså en målsättning om att undersöka i vilken utsträckning FoU-enheternas kunskapsproduktion nådde fram till eller nyttjades av socialarbetarna. Enkäten skickades ut till sammanlagt 458 individer inom den offentliga socialtjänsten i: Stockholm (stadsdelen Vantör), Karlstad, Umeå och kommunerna i Kalmar län. Det redovisade materialet bygger på 375 inkomna svar. Man hade alltså en svarsfrekvens på drygt 80 procent. Enkäten hade totalt elva frågeområden, där två av områdena innehöll öppna frågor, det vill säga frågor där de svarande hade möjlighet att själva formulera sina svar. I enkätens första del, frågorna 1–5 fanns en serie frågor av så kallad bakgrundskaraktär där man bland annat hade möjlighet att lyfta fram bilden av den berörda personalens nuvarande utbildningsnivåer i kombination med anställningstid.

Frågeområden och svar

Frågorna formulerades i tur och ordning på följande sätt:

(1) Hur länge har du arbetat inom individ- och familjeomsorgen?

Mindre än två år	16,9 %
2–5 år	14,6 %
5–10 år	15,6 %
10–20 år	33,7 %
Mer än 20 år	19,2 %

(2) Vilken formell utbildning har du?

Grund- eller gymnasienivå	
Examen från socialhögskola	59,5 %
Annan akademisk grundutbildning	15,7 %
Magisterutbildning	2,1 %

(3) Vilken eller vilka huvudsakliga arbetsuppgifter har du för närvarande?

Klientarbete	80,3 %
Arbetsledning	18,7 %
Administration eller liknande	10,4 %

(4) Vilken inriktning har ditt arbete?

Ekonomiskt bistånd	18,7 %
Missbruk	20,8 %
Barn- och ungdomsvård/familj	38,9 %
Familjerätt/familjerådgivning	12,3 %
Öppen verksamhet	13,6 %
Hem för vård eller boende/institutionsvård	3,2 %
Annan verksamhet	19,5 %

Enkätens inledande utformning och Porturas interna rapport

Utan att gå in närmare på frågeområdena 5–10 (som fokuserar på de anställdas deltagande i FoU-verksamheter) kan man konstatera att en utformning av ett frågeformulär på det här sättet fyller några av de luckor som Porturas (2002) konstaterat finns inom de offentliga statistiksystemen. Utan att på

något sätt motverka bristerna på uppgifter om personal inom ideell och privat sektor finns här ändå möjlighet att mer precist fånga in utbildningsnivåer hos personalen inom IFO:s olika enheter: *ekonomiskt bistånd, missbruk, barn- och ungdomsvård/familj, familjerätt/familjerådgivning*. Vidare också vilken huvudsaklig arbetsuppgift personalen hade inom de olika enheterna fördelat på: klientarbete, arbetsledning och administration.

Kunskaper och kunskapssyn. Om socialarbetare inom socialtjänsten

Även i den andra rapporten, Bergmark & Lundström (2000) berörs frågor om kompetens, och här ännu mer uttalat än i rapporten från år 2002. Bland annat ställer författarna frågor om både grundutbildning och eventuell vidareutbildning. Sammanlagt riktade sig undersökningen till 442 socialarbetare i tolv kommuner spridda över landet. Enkäten ställdes till de socialsekreterare inom individ- och familjeomsorgen som utförde ett direkt klientarbete där göromålen var av utrednings- eller behandlingskaraktär. Bland de utredande och behandlande personalgrupperna sökte man de kategorier som arbetade med barn- och familjerelaterade frågor, missbruksfrågor eller med ekonomiskt bistånd. Av de 442 utsända enkäterna inkom svar från 412 socialarbetare, man uppnådde alltså en svarsfrekvens på drygt 93 procent.

Fördelat på de tre grupperna av socialarbetare inom barn-, missbruks- och socialbidragsområdet visade frågorna om *formell kompetens* och *erfarenhet* följande:

	Barn	Missbruk	Socialbidrag	Totalt
År i IFO (medelvärde)	9,9	9,7	9,7	9,7
Andel med socionomexamen	77,5	71,6	66,9	72,1
Andel med akademisk examen	89,9	85,1	76,9	83,3
Andel med upp till 20 p påbyggnad	14,5	11,3	15,4	14,8

En jämförelse mellan uppgifterna från de två rapporterna om utbildningsnivåer bland de tillfrågade visar alltså i den första undersökningen att knappt 60 procent hade examen från socialhögskola medan motsvarande uppgifter för den andra undersökningen var drygt 72 procent. På frågan om annan akademisk examen visar den första undersökningen att 15,7 procent hade en sådan. I den andra undersökningen hade drygt elva procent en annan högskoleutbildning. Olikheterna beträffande både högsta formella utbildningsnivå och annan högskoleexamen i de två undersökningarna beror på att urvalsgrupperna inte var identiska. I den första studien fanns förutom sådan personal som arbetade med barn, missbruk och socialbidrag också personal inom familjerätt, personal i öppen verksamhet; hem för vård och boende och personal i annan verksamhet.

Någon mer samkörning och preciserad analys och av uppgifterna vad gäller utbildningsnivå i förhållande till mer preciserade arbetsuppgifter redovisas inte i den första undersökningen vilket däremot sker i den andra studien, som klart visar att det är inom barnvården som de högsta siffrorna

fanns beträffande akademisk utbildning. De lägsta påträffades inom området socialbidrag men också inom missbruksvården.

Vidareutbildning

I undersökningen frågades också efter de internt anordnade vidareutbildningar som socialarbetarna deltagit i de närmaste tre föregående åren. Sådana kurser kunde vara såväl mer allmänna utbildningar som till exempel utbildningar om socialtjänstlagstiftningen, närverksmetodik, kurser i lösningsfokuserat arbetssätt och så vidare, men också kurser som tydligare anknöt till de tre områdenas profil som till exempel familjerådslag och barnavårdsutredning, Minnesotamodellen och 12-stegsmetodiken samt ekonomisk rådgivning. En närmare vidare analys av uppgifterna visade att andelen med påbyggnadsutbildning ökade med specialisering inom både barnavården och socialbidragsarbete, medan den minskade kraftigt för missbruksvården. Missbruksrelaterat arbete bland de svarande uppvisade låga nivåer för både grund- och vidareutbildning.

Barnavårdens institutioner – framväxt ideologi och struktur

Det tredje exemplet på ett större forskningsarbetet som tangerar frågor om utbildningsnivåer inom det sociala arbetet skiljer sig från de övriga genom att det också inberäknade verksamheter inom barn och ungdomsvården i ideell och privat sektor. Huvudsyftet med avhandlingsarbetet (Sallnäs 2000) var att beskriva framväxten av den sociala institutionsvården för barn och ungdom. I ett avsnitt i avhandlingen berörs också frågor om personalen vid institutionerna och bland annat deras högsta utbildningsnivåer. Sammantaget ingick i undersökningen 379 olika verksamheter fördelat över de tre sektorerna; offentlig, ideell och privat. Det totala antalet individer uppgick till drygt 4 000. Undersökningen gick till så att arbetsledande personal vid varje enskild verksamhet fick redogöra för den anställda personalens olika utbildningsnivåer. När det gällde just frågan om högsta utbildningsnivå räknades i undersökningen endast in de utbildningar som fanns inom det reguljära skol- och utbildningssystemet, det vill säga socionom, socialpedagog, psykolog (utbildningar som författaren räknar till så kallade ”kärnutbildningar” inom denna typ av socialt arbete), annan högskoleutbildning, avslutat gymnasium, fackskola eller motsvarande, avslutat folkskola, grundskola eller motsvarande. Alla de olika typer av utbildningar och kortare kurser som inte fanns med i det officiella systemet uteslöts ur studien.

Av de 379 skilda verksamheterna var 30 ideellt drivna eller stiftelsedrivna, 221 privatdrivna och 128 drivna av stat, landsting eller kommun. Den klart vanligaste enskilda utbildningsnivån sammantaget inom de tre sektorer var avslutat gymnasium eller motsvarande. 34 procent av de svarande hade en sådan högsta utbildning. 14 procent angav socionom, 8 procent socialpedagog, 3 procent psykolog och 25 procent annan högskoleutbildning.

Vad man i undersökningen kunde konstatera var bland annat att hem med en offentlig huvudman hade en större andel kärnyrkesutbildad personal. Enskilt drivna hem samt ideellt/stiftelsedrivna befann sig alla, till mellan 60 och knappt 70 procent, i gruppen med mindre än en fjärdedel personal som

var socionom, psykolog eller socialpedagog. Cirka hälften av de privat, eller enskilt drivna hemmen hade ingen sådan personal. De ideellt eller stiftelse-drivna hemmen helt utan kärnutbildad personal uppgick till 17 procent, medan verksamheter inom offentlig sektor utan dessa utbildningsnivåer bland personalen motsvarade 5 procent.

Tre uppsatser

Också de tre uppsatserna som nämndes ovan (Humble & Lindh 2002); Granlöf 2000); Björklund & Marin Kartal 2002), diskuterar kompetensbegreppet med direkt bäring på det sociala arbetet, dock ur lite olika synvinklar. I de två första får uttrycket *uppföljning av kompetens* i huvudsak betydelsen kompetensutveckling. Det vill säga att uppsatserna ger konkreta exempel på hur faktiska utvecklingsprojekt kan vara utformade. De två uppsatserna beskrivs närmare i den kommenterade bibliografen (se Humble & Lindh 2002; Granlöf 2002). Den tredje uppsatsen (se Björklund & Marin Kartal 2002) ger utöver en diskussion om kompetensutveckling också prov på hur en kartläggning av den sociala professionens kompetens kan se ut. Uppsatsen bygger på ett uppdrag att genomföra en inplacering av individ- och familjeomsorgens personal i en så kallad ”kompetensutvecklingsmodell”. Den modell man arbetar utifrån i Göteborg har en direkt motsvarighet till de kompetenstrappor eller kompetensstegar som används inom flera kommuner i landet. Efter att först lite närmare beskriva modellen med kompetenstrappor, återkommer vi till uppsatsen i det därpå följande avsnittet.

Kompetenstrappor

Först ut att använda sig av ett sådant utvecklingsverktyg som kompetenstrappan var Norrköpings kommun, som 1993 tog initiativ till att använda modellen. Efterhand har också Jönköpings kommun (Jönköpings kommun 2001a) och flera enheter inom Danderyds sjukhus (Nylin 2002), och även Göteborgs kommun (Göteborgs stad 2000) börjat använda den. Grundidén med kompetenstrappan, som den är utformad i Norrköping, är att alla socialsekreterare ska ha en individuell utbildningsplan där de erbjuder vidareutbildning på högskolenivå med utgångspunkt i den fastlagda kompetens de har. Utifrån den befintliga kompetensen som i det här fallet är en kombination av antal högskolepoäng, antal år i yrket, mängden kompetensutveckling efter examen och arbetsuppgifternas svårighetsgrad, placeras socialarbetaren in i en bestämd nivå. Inom Norrköpings kommun är trappan indelad i fem nivåer, från nybörjare eller ”ny socionom” till ”mästare” i nivå fem. Andra kommuner använder sig av liknande klassificeringssystem och en översiktlig beskrivning av de olika kriterierna för inplacering i trapporna finns i bilaga 2.

Mål och syften med trappmodellerna

Den modell som används i Göteborg syftar till att ”inspirera till ett utvidgat yrkeskunnande och stärkt kompetens, skapa trygghet i anställningssituationen samt säkerställa kommunens behov av kompetent personal inom social-

tjänsten” (Göteborgs stad 2000). Liknande men kanske än mer akuta orsaker låg bakom Jönköping kommuns beslut att, som en del i ett större program börja arbetet med kompetenstrappor. Bakgrunden till initiativet var att man under lång tid haft en hög personalomsättning inom individ- och familjeomsorgen. För att skapa bättre förutsättningar att behålla erfaren personal, men också för att kunna rekrytera ny krävdes ”kraftfulla åtgärder för att göra handläggartjänsterna attraktiva” (Jönköpings kommun 2001:1a). En sådan åtgärd var att inrätta kompetenstrappor för socionomer med syftet att:

stärka utvecklingen av yrkesrollen, förbättra kvaliteten i arbete, att tydliggöra sambandet mellan ansvar, kompetens, erfarenhet och löneutveckling och att minska personalomsättningen och underlätta framtida rekrytering. (Jönköpings kommun 2001b)

Det finns dock några skillnader mellan de olika klassificeringssystemen. I till exempel Norrköpingsmodellen erbjuds den anställde att läsa in fem högskolepoäng efter fem års tjänst, och att därefter igen, efter cirka åtta år, få möjlighet till studier om ytterligare 15 akademiska poäng. I trappan ligger med andra ord en definitiv försäkran om fortlöpande fortbildning. Här svarar också arbetsgivaren för kurs- och litteraturkostnader men även för lön under studietiden. En viss inplacering i trappan är också uttalat lönegrundande, både i Norrköping och i Jönköping, där placeringen bestämmer om socialarbetaren får grundlön, grundlön med pålägg eller individuell lönesättning.

En ytterligare stor skillnad mellan Norrköping och till exempel Göteborg är att kraven på kompetensutveckling för att nå en viss nivå utformad i antal högskolepoäng är betydligt lägre i Norrköping. För den högsta nivån i Norrköping krävs till exempel 20 akademiska poäng medan motsvarande nivå i Göteborg fordrar 70 poäng.

Kompetensanalyser och inventering av kompetens i Jönköpings kommun

Inventeringsblanketten

I arbetet med att placera in personalen på rätt nivå genomförs så kallade kompetensanalyser eller som i Jönköping fall så kallade inventeringar av personalens utbildningsnivåer och yrkeserfarenheter. I inventeringsprotokollen efterfrågas:

- Högskoleutbildning
- Påbyggnadskurser/enstaka kurser (poängkurser på högskolenivå)
- Yrkeserfarenhet fram till inplaceringsdatum
- Socionomyrke inom annan verksamhet
- Övrig yrkeserfarenhet som den sökande själv anser vara meriterande

Formulär för prövning av lämplighet

Till inventeringsprotokollet förs också ett så kallat formulär för prövning av lämplighet för inplacering i nivå 2–3. I formuläret anges flera olika bedömningskriterier som subjektivt ska göras av arbetsledningen. I den här delen av kompetensinventeringen frågar man till exempel om socialarbetaren:

- har förmåga att omsätta teoretisk kunskap i sitt arbete,
- har förmåga att omsätta egen och andras erfarenheter i sitt arbete,
- har förmåga att identifiera och lösa problem,
- har förmåga att utreda och bedöma klientens problem,
- har förmåga att motivera sina förslag,
- är flexibel och strävar efter att utveckla sitt arbetssätt,
- har förmåga att identifiera och tillvarata klientens intressen och rättigheter,
- har förmåga att initiera, upprätthålla och avsluta klientkontakter,
- har förmåga att samarbeta,
- har förmåga att ta ansvar för verksamheten,
- har förmåga att arbeta självständigt.

De kriterier som bedöms för prövning av lämplighet leder alltså på några punkter även in de faktorer som ryms i Ellströms (1992) definition av kompetensbegreppet men också i den definition som ges i betänkandet från 1995:58 och av Rönnqvist (2001), det vill säga förmåga till problemlösning eller beslutsfattande, att kunna tillägna sig en viss bestämd metodkunskap, engagemang och värderingar, självuppfattning samt förmåga och vilja att skapa meningsfulla relationer till andra människor och att kunna kommunicera med andra.

Kartläggning av kompetens hos socialsekreterarna vid Biskopsgårdens individ- och familjeomsorg i Göteborgs stad

I den uppsats som vi tidigare refererat till (Björklund & Marin Kartal 2002), genomfördes ett kartläggningsarbete av de anställdas kompetens inom en individ- och familjeomsorgsenhet. Kartläggningens yttersta syfte var att placera in socialarbetarna i just en kompetenstrappa.

I kartläggningsarbetet använde sig författarna av ett frågeformulär över genomförda utbildningar inklusive en så kallad matris för poängvärdering (Björklund & Marin Kartal 2002: bilaga 6). Blanketten liknade till stora delar det formulär som användes i Jönköping, men i Göteborgsinventeringen ingick endast de så kallade psykomotoriska och kognitiva handlingsförmågorna, det vill säga den typ av kompetens eller handlingsförmåga som en yrkeserfarenhet kan ge i form av till exempel praktiska färdigheter av olika slag, att praktiskt kunna utnyttja metodkunskap i det sociala arbetet och den kunskap socialarbetaren förvärvat i form av genomförda grund- och vidareutbildningar. De mer subjektivt formade delarna av det bredare kompetens-

begreppet som delvis fanns i Jönköpingsmodellen utelämnades alltså i denna kartläggning.

Göteborgsblanketten frågade efter:

- Antal år i yrket,
- Antal akademiska poäng från socionomexamen,
- Antal akademiska poäng från magisterutbildning,
- Poäng från andra universitetsutbildningar,
- Övrig utbildning som bör värderas (dessa utbildningar omräknades därefter i en poängvärdering motsvarande högskolepoäng).

Till beräkningen av de praktiska och teoretiska kunskaperna, det vill säga år i yrket och högskolepoäng skulle värderingen även ta hänsyn till olika former av utbildningar utanför universitet och högskola, det vill säga sådana fortbildningar som inte berättigade till akademiska poäng. I den så kallad poängvärderingen (Björklund & Marin Kartal 2002, bilaga 6) omräknades de olika fortbildningar som personalen angett i den det ursprungliga frågeformuläret. I sammanvägningen värderades kursen därefter utifrån: antalet kurstimmar, antal sidor i kurslitteratur, eventuell examination av kursen. Kortare kurser om 15–30 timmar nådde inte upp till att motsvara några högskolepoäng.

Inplacering i kompetenstrappan

I sammanräkningen av högskolepoäng och poäng från omvandlingen placerades de 59 svaranden på följande nivåer:

4 i första stadiet	–	nybörjarnivån
32 i andra stadiet	–	kunnignivån
14 i tredje stadiet	–	avanceradenivån
7 i fjärde stadiet	–	specialistnivån
2 i femte stadiet	–	expertnivån

Författarnas slutsatser

I en analys av kartläggningsmetoden menade författarna att modellens klara riktlinjer för bedömningen av kompetens var någonting i grunden positivt. Mätbara och jämförbara kriterier som anställningsår och utbildningspoäng menade de, hade större möjligheter att accepteras av de anställda. Genom att utelämna ”vaga och individuella egenskaper som är svåra att värdesätta, till exempel social kompetens” har modellen större förutsättningar att uppfattas som rättvis (Björklund & Marin Kartal 2002:67). Med Ellström (1992) terminologi förespråkade författarna ur rättvisesynpunkt en modell som utelämnade de affektiva, personlighetsrelaterade och sociala faktorerna som styr en individs potentiella handlingsförmåga och kompetens. Bestämt förordade de istället denna kartläggningsmodell som relativt strikt mätte kompetens utifrån de psykomotoriska och kognitiva faktorerna.

Av resultaten från kartläggningen och inplaceringen i nivåer kunde författarna konstatera att det i allmänhet var en för stor skillnad mellan insatser i form av kompetensutveckling och antalet anställningsår. I många fall hade de anställda tillräckligt med anställningsår för att kunna placeras i en högre nivå i kompetenstrappan, men saknade just utbildningspoäng. Den huvudsakliga orsaken till denna skillnad menade författarna var bristen på ekonomiska resurser. Det saknades medel för att både bekosta utbildningar och arbetstid för kursdeltagarna, och vidare att bekosta vikarier då ordinarie personal deltog i kompetensutvecklingsinsatser.

Det ligger i både arbetsgivarnas och arbetstagarnas intresse att arbetet med kompetensutveckling fungerar på ett tillfredsställande sätt. Motivation, intresse och vilja för kompetensutveckling finns inom IoF Biskopsgården hos båda parter, men ekonomiska resurser saknas. (Björklund & Marin Kartal 2002:69)

Den fortsatta framställningen

I det här avsnittet ha vi försökt peka på de offentliga statistisksystemen och dess möjligheter att ta fram uppgifter om de sociala professionernas kompetenser. Vi har också visat på några lokala undersökningar och projekt som haft som målsättning att fastställa kompetensnivån hos berörd personal. Det följande avsnittet, *Två europeiska exempel*, beskriver de utvecklingsprogram av det sociala arbetet som genomförs i Finland och Storbritannien. Särskild vikt har lagts vid att beskriva det omfattande försök till kompetensanalys som under våren 2003 inleddes i Storbritannien.

Två europeiska exempel

Under arbetet med att samla material till rapporten kom vi i kontakt med några ytterligare länders utvecklingsprojekt. Både i Finland men kanske framför allt i Storbritannien, där den mest genomgripande omdaning tagit sin början, arbetar man med att förnya det sociala arbetet. Var och en av de två ländernas projekt tangerar stundtals på flera punkter det svenska kunskapsutvecklingsprogrammet.

Information kring de två programmen har hämtat via kontakter med, dels det finländska *Social- och hälsovårdsministeriet*, dels några av de nationella institutioner som verkar i Storbritannien: *National Care Standards Commission* (NCSC), *General Social Care Council* (GSCC), *Training Organisation for Social Care* (TOPSS), *Social Care Institute for Excellence* (SCIE) och *Social Service Inspectorate* (SSI).

I det följande kapitlet beskriver vi delar av utvecklingsarbetet och särskilt de avsnitt som behandlar kompetensfrågor. Utifrån vårt syfte att *undersöka vad som tidigare genomförts kring systematisk uppföljning av kompetens*, är den kartläggning av den brittiska socialarbetarkårens kompetens, som startade våren 2003 särskilt intressant. Avsikten hos de brittiska myndigheterna är att alla individer och verksamheter inom det sociala arbetet ska, som man uttrycker det, registreras. Registreringen gäller alltså verksamhet inom såväl offentlig-, ideell som privat sektor, där det yttersta syftet är att säkerställa kvaliteten inom det sociala arbetet så att den motsvarar de krav som myndigheterna ställer. Och att de som i slutändan behöver nyttja dessa insatser, eller de som blir föremål för insatserna, kan ha en tilltro till att åtgärderna och den personal som utför arbetet uppfyller kvalitetskraven. Avsnittet inleds med en översiktlig genomgång av det finska utvecklingsprogrammet.

”Det nationella utvecklingsprojektet för det sociala området” – några delar av det finska programmet

På ett liknande sätt som i Sverige har det finska sociala arbetet uppmärksammas speciellt under senare år. I slutet av år 2002 tillsatte det finska Social- och hälsovårdsministeriet ett nationellt utvecklingsprojekt vars avsikt var ”att på lång sikt trygga en balanserad och kontrollerad utveckling för det sociala området” (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2003). I slutrapporten *Det nationella utvecklingsprojektet för det sociala området* (2003:5) från våren 2003 anger man några särskilda områden som speciellt angelägna:

- Tillgången på centrala tjänster och i anslutning till dem strukturella frågor,
- Arbetskraftsfrågor inom det sociala området, tillgång, duglighet, utbildning och andra personalfrågor,

- Organiseringen och anordnandet av tjänster samt förebyggande verksamhet i kommunen,
- Stärkande av samarbete inom det sociala området i synnerhet i förhållande till hälso- och sjukvården och undervisningsväsendet,
- Finansieringen och styrningen av den centrala servicen inom det sociala området.

27 förslag

Sammantaget innehåller rapporten ett program på 27 förslag som rör sig över de fem områdena ovan. Utifrån den här uppsatsens syften tycks punkten, Arbetskraftsfrågor inom det sociala området, tillgång, duglighet, utbildning och andra personalfrågor, vara särskilt intressant. Vi kommer därför att beröra just detta område något mer koncentrerat och bland annat återge några av de förslag som betänkandet ger.

Vid sidan av frågor kring kompetens och behörighet diskuteras i rapporten också de arbetsmetoder som används inom det sociala arbetet. Det finns, menar man, ett omfattande behov av att utveckla metoder och rutiner, men också ett behov av att förmedla så kallade ”goda arbetsrutiner” ut i praktiken. Som en väg att täcka de identifierade behoven föreslås att ett nationellt program sätts samman. Ett program som för övrigt har stora likheter med ett par av de elva delprojekten i det svenska kunskapsutvecklingsprojektet. Syftet med det finska programmet för *Goda rutiner* sammanfattas i rapporten på följande sätt.

Målet för programmet Goda rutiner är att skapa förutsättningar för att arbetsrutinerna inom socialarbetet och socialservicen i allt högre grad skall bygga på undersökt information och prövad bevisning. I programmet fokuserar man på att utveckla rutinerna och metoderna i socialarbetet och socialservicen samt producerar man information om fungerande rutiner och arbetsmetoder och om vilka verkningar de har i medborgarnas liv.

I det arbete som beskrivs har social- och hälsovårdsministeriet det övergripande ansvaret. Samarbetspartner i utvecklingsarbetet är forsknings- och utvecklingscentralen för social- och hälsovården STAKES, det vill säga social- och hälsovårdsministeriets expertorgan och dess interna utvärderingsenhet FinSoc. Andra samarbetspartner är universiteten, kompetenscentrum, yrkeshögskolorna samt riksomfattande organisationer och fristående forskningsenheter.

Privat och ideell sektor

När man i rapporten använder uttrycket *Socialvård* avser man en helhet av insatser som kommunerna har ansvar för. Socialvården täcker dels den kommunala sociala servicen men också en begränsad mängd sociala så kallade understödsinsatser. Det kan till exempel röra sig om underhållsbidrag, stöd för hemvård och privat vård av barn men också det så kallade utkomststödet (motsvarigheten till ekonomiskt bistånd). Det *sociala området* i sin

tur används i den finska rapporten för att ringa i en mer omfattande sfär. Utöver den kommunala socialvården räknas till *det sociala området* också sådan social service som drivs av olika ideella organisationer, men också den typ av verksamhet som produceras av den privata sektorns vårdbolag.

Rapporten anger att de ideella organisationerna år 2002 svarade för omkring 17 procent av den totala produktionen av sociala tjänster. Den "företagsbaserade produktionen" i sin tur motsvarade ungefär fem procent av serviceproduktionen. Vidare fanns det i landet mellan 180 000 och 200 000 frivilligarbetare i de så kallade social- och hälsoorganisationerna vilket översatt till årsarbetskrafter motsvarade ungefär 25 000 heltidstjänster. Nästan lika många individer arbetade som heltidsanställda i organisationerna. På samma sätt som i Sverige blir en allt viktigare del av dessa organisationers verksamhet den typ av aktiviteter som bygger på så kallade självhjälp, det vill säga stödverksamheter i grupp för personer med likartad problematik (Karlsson 2002). Rapporten beskriver också att organisationerna har byggt upp en särskild "specialkompetens" inom sina respektive områden, men menar samtidigt att man har en sämre uppfattning om vilken närmare individuell kompetens som finns hos både de anställda och de frivilligt aktiva i organisationerna. Den andel på fem procent av den sociala serviceproduktion som de privata företagen svarar för är i ett internationellt perspektiv en relativ liten del. Den är dock i stadig uppgång på samma sätt som i Sverige. För närvarande sysselsätter dessa företag omkring 7 000 personer och kompetensbilden är här i stort sett lika otydlig som bland de anställda inom den ideella sektorn.

Frågor om behöriga socialarbetare

Inledningsvis konstaterar man i rapporten att det under 2000-talets första år funnits ett kontinuerligt ökande behov av behöriga socialarbetare. Ungefär en fjärdedel av socialarbetartjänsterna i landet var under år 2002 besatta av personal utan formell socialarbetarbehörighet. Parallellt med denna underkompetens fanns även ett tiotal kommuner som helt saknade socialarbetare. Här bör också nämnas att det inom den finska utbildningen för socialarbetare finns ett par olika typer av examina. Dels en socionomexamen med utbildning på en så kallad yrkeshögskola (Ammatti korkeakoulu) motsvarande ca tre utbildningsår, dels en socialarbetarexamen som innebär studier på magisternivå.

I dagsläget finns en rad oklarheter kring hur arbetsfördelningen mellan socionomerna och socialarbetarna ska se ut, och i och med det även en osäkerhet över hur de olika kompetenserna på bästa sätt ska tas till vara. Utvecklingsprogrammet innehåller därför förslag om en nationell standard för hur samarbete och fördelning av arbetsuppgifter ska utformas.

Behov av ny lag om socialarbetares yrkesutövning och registrering

Parallellt med den ostrukturerade arbetsfördelningen uttrycker man i rapporten också ett lagstiftningsbehov kring socialarbetarnas yrkesutövning, men också ett behov av en utökad registrering. Den nuvarande lagstiftning-

en täcker inte in sådan verksamhet inom det sociala området som bedrivs inom andra förvaltningsområden utanför kommunerna. Det sociala arbetet inom såväl hälso- och sjukvården, skolväsendet, försvarsmakten eller inom frivilligorganisationer och privata företag omfattas inte av den existerande lagstiftningens registreringskrav. På grund av detta finns inom det heltäckande *sociala området* ingen klar bild över vare sig socialarbetarnas kompetens eller rätt till yrkesutövning.

Kompetens och kompetensutveckling

Fram till 1993 fanns i den finska socialvårdslagen bestämmelser om fortbildning för personalen. I samband med en så kallad statsandelsreform ströks bestämmelsen, vilket gett som resultat att stora delar av socialarbetarkåren under de senaste tio åren stått utan vidareutbildning. I ett av de sammanlagt 27 förslagen från rapportförfattarna förordar man att bestämmelser om både fortbildning och handledning ska lagstadgas. Lagen förväntas vara tvingande åt båda håll i betydelsen att arbetsgivaren har en skyldighet att anordna både fortbildningsinsatser och handledning, medan arbetstagaren är förpliktad att delta i arrangemangen. Som ett led i kompetensutvecklingsansatsen föreslås också att ett så kallat fortbildningsnätverk skapas. Som samordnare i dessa nätverk ska de så kallade kompetenscentrumen fungera. Centrumen motsvarar i stora drag de svenska kommunala FoU-enheterna.

För att genomföra fortbildning bör man skapa ett fortbildningsnätverk som består av regionala aktörer och i enlighet med behovet planera systematiska fortbildningsprogram för olika uppgiftsområden i samarbetet med universitetet, yrkeshögskolorna, läroanstalterna på andra stadiet, organisationer samt kompetenscentrum inom det sociala området, varvid de sistnämnda fungerar som koordinatörer. (Social- och hälsovårdsministeriet 2003:49)

”Modernising Social Service – Promoting independence Improving protection Raising standards” – några delar av det brittiska programmet

Om det finns vissa likheter mellan de svenska och de finska utvecklingsprogrammen finns det även beröringspunkter med det brittiska. Inledningsvis kan vi säga att omfattningen och ansatsen i det brittiska programmet kvantitativt överträffar de två nordiska exemplen. Dels mot bakgrund av det nyinrättade institutionella ramverk som våren 2003 bestod av fem institutioner (Department of Health 2002), dels också med tanke på det omfattande och systematiserade kompetenskartläggningsarbete som en av de fem institutionerna är satt att utföra.

I den följande texten ger vi en summarisk bild av utgångspunkterna för reformationsarbetet, och försöker samtidigt förmedla lite fakta kring organisationens uppbyggnad. Efter den översiktliga introduktionen går vi sedan över till att beskriva den institution som i praktiken kommer att arbeta med

kartläggningen. Avsnittet avslutas med en översiktlig genomgång av det frågeformulär som registreringen utgår från.

Med start 1998

Det var 1998 som de första mer officiella stegen togs mot en reformation av den brittiska socialvården. Riktlinjerna fanns upptecknade i den rapport som samma år presenterades i det brittiska parlamentet – *Modernising Social Service – Promoting independence Improving protection Raising standards* (Department of Health 1998). I rapporten beskrevs bland annat de brister som under lång tid funnits inom det sociala arbetet. Inte minst pekade man på den otillräckliga kompetens som fanns bland de yrkesverksamma, men också på avsaknaden av tydliga nationella riktlinjer för ett praktiskt socialt arbete:

80 % of this large workforce which works directly with very vulnerable people have no recognised qualifications or training. There are no national mechanisms to set and enforce standards of practice and conduct. Health care professions have had such mechanisms for many years. A General Teaching Council has just been established. Yet for social workers and other social care staff there has been no comparable body, even though they often have access to people's confidential and intimate lives. (Department of Health 1998, kapitel 5.3)

En första, en andra och en tredje väg

I rapporten talar man om en ny ”tredje väg” för socialpolitiken.⁴ En väg som till skillnad från de två tidigare inte i första hand skulle fokusera på utföraren av den sociala serviceproduktionen, intresset skulle istället riktas mot kvaliteten. Samtidigt som man i rapporten kritiserar den andra vägens politik och dess strävan att sälja ut och privatisera, betonar man betydelsen av en sådan vård producerad utanför den offentliga sektorn. Man beskriver behovet av ett förbättrat partnerskap bland annat mellan det offentliga, och vårdgivare inom ideell och privat sektor.

As well as these partnerships between social services and other public agencies, there are important partnerships with the voluntary sector, with independent social care providers, and indeed with users, carers, and their representatives. A partnership approach should underlie the relationships that social services have with all these groups. --- Social services should have good relationships with voluntary organisations, both in service provision partnerships and also in order to help understand the needs and views

⁴ I retoriken om en tredje väg identifierar man i rapporten en första väg som präglades av en monopolliknande situation där staten svarade för merparten av den sociala service medborgarna hade att förlita sig på. Man beskriver en ”one size fits all’ approach where users were expected to accommodate themselves to the service that existed”. En andra väg inleddes i och med Thatcher regeringens inträde i landet. ”The last Government’s devotion to privatisation of care provision put dogma before user’s interest, and threatened a fragmentation of vital services”.

of users. Local authorities should ensure that they know which voluntary organisations are in their area; what the voluntary sector can contribute to meeting the needs of the local population; and where the authority's support for the sector can be used to best effect. (a.a. kapitel 6, s. 29–31)

En ny infrastruktur

Som en del i att modernisera det sociala arbetet fanns i betänkandet från 1998 ett förslag om att inrätta en ny infrastruktur. Beslutet om den nya organisationen togs ett par år senare i the Care Standards Act (2000). Som tidigare nämnts skapades sammanlagt fem sådana institutioner vars övergripande målsättning var att:

“... protect vulnerable users of the careservices by:

Setting standards of care, so users and providers are clear what is expected,

Registration of individuals and organisations providing care, so we have the right people in, but keep the wrong people out, of social care services,

Developing and disseminating guidelines on what work best in social care.” (Department of Health 2002)

Fem institutioner

De fem institutionerna beskrivs i Department of Health (2002): National Care Standards Commission (NCSC), General Social Care Council (GSCC), Training Organisation for Social Care (TOPSS), Social Care Institute for Excellence (SCIE) och Social Service Inspectorate (SSI). Var och en av de fem har som figur 6 visar sitt speciella ansvarsområde.

Figur 6. Det institutionella ramverket i det brittiska moderniseringsprogrammet.

National Care Standards Commission (NCSC)	- Arbetar främst med övervakning av att de nationella så kallade minimikraven efterlevs i socialvården. Har till uppgift att inspektera och ansvara för bland annat behandlingshem, barnhem, fosterhem, både i offentlig och i annan regi.
General Social Care Council (GSCC)	- Ansvarar för att ta fram och implementera normer eller riktlinjer för det sociala arbetet, så kallade ”code of practice”. Arbetar även med att föra ut fort- och vidareutbildningar till praktiken och handhar även registreringen av både socialarbetare och verksamheter.
Training Organisation for Social Care (TOPSS)	- Utvecklar bland annat övergripande strategier för nationella utbildningsinsatser inom socialarbetarkåren.
Social Care Institute for Excellence (SCIE)	- Framställer och sprider kunskap om metoder och ”god praktik” till det sociala arbetet.
Social Service Inspectorate (SSI)	- Har det övergripande tillsynsansvaret för socialvården. Utvärderar även den lokala socialvårdens kvalitet.

General Social Care Council

Som framgår av figuren är det *The General Social Care Council* som har huvudansvaret för den genomgripande registreringen. Verksamheten i GSCC har enligt betänkandet från 1998 två huvudsyften.

To strenghten public protection by relevant and appropriate regulation of personnel which has the interests of service users and the public at the heart and to ensure through a coherent, well developed and regulated training system that more staff are equipped to provide social care which allows and assists individuals to live their own lives, and offers practical help, based on research and other evidence of what works, and free of unnecessary ideological influences. (Department of Health 1998:5.15)

Förenklat så skulle man kunna säga att arbetet i GSCC i stora drag följer två huvudstråk. Det ena präglas av arbetet med kompetenskartläggning, det andra av att föra ut och stödja en kompetensutveckling bland praktikerna, men också att framställa normer för det sociala arbetets praktik. Normer som är grundade i forskning och beprövad erfarenhet.

Normerna, eller som det engelska uttrycket lyder: *code of practice* kan beskrivas som en serie riktlinjer vilka i teorin redogör för ett idealt förhållningssätt hos socialarbetaren. Att som socialarbetare acceptera riktlinjerna är också en förutsättning för att kunna bli uppförd i GSCC:s register och därmed ytterligare meriteras som kvalificerad socialarbetare. I en kort sammanfattande version presenteras principerna i sex punkter⁵.

Social care workers must:

- Protect the rights and promote the interests of service users and carers;
- Strive to establish and maintain the trust and confidence of service users and carers;
- Promote the independence of service users while protecting them as far as possible from danger or harm;
- Respect the rights of service users whilst seeking to ensure that their behaviour does not harm themselves or other people;
- Uphold public trust and confidence in social care services;
- Be accountable for the quality of their work and take responsibility for maintaining and improving their knowledge and skills. (General Social Care Council 2002)

Registreringen

Registreringen som genomförs av GSCC riktar sig till både enskilda socialarbetare och verksamheter, oberoende av om det sociala arbetet utförs inom offentlig, ideell eller privat sektor. Man beräknade i slutet av 1990-talet att den totala socialarbetarkåren i Storbritannien uppgick till omkring en miljon

⁵ Jämför *the code of practice* med de yrkesetiska riktlinjer som i Sverige bland annat ligger till grund för socionomers auktorisation, se bilaga 2.

individer. Två tredjedelar av dessa var involverade i ett socialt arbete i ”the independent sector”, det vill säga verksamheter i frivilligorganisationer och i privata vårdbolag (Department of Health 1998). I en grov uppskattning menar man att av den miljon individer som arbetade med någon form av socialt arbete hade cirka 80 procent ingen tydligt fastställd yrkeskompetens (Department of Health 1998). Endast omkring 40 000 var så kallat professionellt kvalificerade. Det vill säga, de hade genomgått någon av de utbildningar som meriterade till examensbeviset *Diploma in Social Work* (DipSW)⁶ (General Social Care Council 2003a).

Frågeformuläret

Det formulär som registreringen bygger på är konstruerat kring sju frågeområden som i tur och ordning berör (1) personuppgifter, (2) professionella kvalifikationer, (3) nuvarande anställningsförhållanden, (4) tidigare anställningar, utbildningar och uppehåll i yrkesutövningen, (5) uppgifter om den registrerade finns med i andra yrkesregister, (6) disciplinära åtgärder på arbetsplatsen, (7) eventuell kriminell bakgrund.

Det andra frågeområdet *professionella kvalifikationer* fokuserar på vilken utbildningsnivå den registrerade befinner sig, vidare när utbildningen genomfördes och när examen togs ut. Sammanlagt kategoriseras elva olika utbildningsnivåer från *Diploma in Social Work* till några av de grundläggande kurser som kan meritera för att så småningom bli antagen till diplomutbildningen. Bland utbildningarna listas också några olika typer av kurser med specialinriktning som ges av auktoriserade utbildningsanordnare. I det tredje området, *nuvarande anställningsförhållanden*, efterfrågas yrkestitel, om den registrerade är anställd eller egenföretagare och vilken typ av organisation anställningen gäller. Det fjärde området, *tidigare anställningar, utbildningar och uppehåll i yrkesutövningen*, är det frågeområde som är mest omfattande. Här förväntas den registrerade med egna ord beskriva de anställningar han/hon haft även utanför det sociala fältet; yrkestitlar och korta beskrivningar av den typ av arbete som då utfördes, men även redogöra för ”any time spent outside the UK”. Och vidare redogörelser för studieperioder och skeden då den registrerade haft uppehåll från yrkesliv och studier. I de sjätte och sjunde frågeområdena uppmanas den registrerade att dels redovisa om det vidtagits några disciplinära åtgärder mot honom/henne på någon arbetsplats och orsaken till dessa, dels redogöra för om den registrerade någon gång blivit straffad och orsaker till det eventuella straffet. Avslutningsvis innehåller formuläret utrymme för vidimering av de lämnade uppgifterna.

⁶ Diploma in Social Work (DipSW) är den examina som på de flesta håll krävs för att anställas som kvalificerad socialarbetare i Storbritannien. Examensbeviset började första gången användas 1991 och ersatte 1994/95 både Certificate of Qualification in Social Work (CQSW) och Certificate in Social Service (CSS), som fram till dess meriterade till kvalificerat socialt arbete. Utöver den sammanhängande fyraåriga utbildningen till diplomerad socialarbetare (degree course) kan också diplomnivån nås genom kortare utbildningar. I dessa fall har studenten redan en högskoleutbildning på kandidat- eller grundexamensnivå och kompletterar därefter med en ettårig eller tvåårig postgraduate-kurs. Ett fjärde väg att nå diplomnivån går via en nongraduate-kurs för studenter som fyllt 25 och som har några års yrkeserfarenhet.

Varje registrerad individ ska i samband med att frågeformuläret förmedlas till GSCC betala en avgift på omkring 30 pund, kostnaden återkommer sedan en gång per år. Var tredje år kan en så kallad omregistrering ske där socialarbetaren har möjlighet att uppdatera sitt formulär och komplettera med de vidareutbildningar han eller hon genomgått under perioden, så kallad post-qualifying (PQ) education and training. De kompletterande uppgifterna kan sedan på liknande sätt som de tidigare redovisade kompetenstraporna genom ett poängsystem meritera för bland annat högre lönesättning (General Social Care Council 2003b).

Registreringen inleddes våren 2003 och i en första omgång vänder man sig till de så kallade kvalificerade socialarbetarna, det vill säga de individer som tagit sin examen på diplomnivå. I det här inledande skedet genomförs registreringen också i form av en mer begränsad provomgång, där ett mindre antal utvalda organisationer och anställda kommer att registreras. I en andra fas kommer registreringen att mer preciserat omfatta yrkesverksamma inom behandlingshem för barn och unga. En totalregistrering förväntas ta flera år.

Sammanfattande kommentarer

Den nuvarande situationen

Kompetens- och kvalitetsfrågor inom det sociala arbetet har under en dryg tioårsperiod uppmärksammats alltmer, såväl i Sverige som i andra europeiska länder. Den här första delen av rapporten har förutom den svenska situationen också visat på utvecklingsarbetet i Finland och i Storbritannien. En av flera gemensamma nämnare i ländernas reformarbete har varit att intresset inte bara riktats mot situationen inom den offentliga socialvården utan att fokus också varit privat och ideell sektor. En ytterligare gemensam nämnare tycks vara att bilden av vilka egentliga kompetenser som existerar inom de sociala professionerna är tämligen diffus. Mot bakgrund av denna brist genomförs i Storbritannien den omfattande kompetenskartläggningen där socialarbetare inom såväl offentlig, ideell som privat sektor förväntas delta.

Inte heller i Sverige existerar någon statistik över utbildningsnivåer inom privat och ideell sektor. I fråga om den offentliga sektorns anställda är den befintliga statistiken jämförelsevis oskarp. Genom en samkörning av Statistiska centralbyråns register är det möjligt att få fram uppgifter om socialsekreterares högsta utbildning, men någon mer exakt information kring socialtjänstens olika personalkategorier kan dock inte lyftas ut. Statistiken ger alltså inte möjlighet att visa på utbildningsnivåer och kompetensutvecklingsinsatser vid individ- och familjeomsorgens olika verksamhetsområden och specialinriktningar, där såväl barn- och familjenheter, missbruksenheter, familjerätt och enheter för ekonomiskt bistånd finns verksamma.

Den svenska forskning som bedrivits om kartläggning av kompetens i de sociala professionerna visar på vissa kunskapsluckor. Vi har gett exempel på ett fåtal studier som på ett eller annat sätt behandlat systematisk kompetenskartläggning, och då ofta som en bakgrundsvariabel till den huvudsakliga forskningsfrågan. De undersökningar vi refererade till var i första hand Bergmark & Lundström (2000), Socialstyrelsen (2002b), Björklund & Marin Kartal (2002) och Sallnäs (2000). Både Bergmark & Lundströms rapport, *Kunskaper och kunskapssyn. Om socialarbetare inom socialtjänsten*, och studien från Socialstyrelsen, *Utvärdering av FoU. En studie av FoU-enheter inriktade på individ- och familjeomsorg* hade det gemensamt att de med lite olika utgångspunkt studerade de vägar socialarbetare använde för att inhämta ny kunskap, men där en del också innehöll frågor om de svarandes kompetens.

Även Björklunds & Marin Kartals uppsatsarbete från 2002, *Kompetensutveckling hos socialsekreterare i Göteborgs Stad. IoF Biskopsgården*, behandlade frågor om utbildningsnivåer och yrkeserfarenhet. Uppsatsen byggde på ett uppdrag att genomföra en inplacering av personal inom den kommunala socialtjänsten i en så kallad ”kompetensutvecklingsmodell”, och ger alltså praktiskt prov på hur en kartläggning av den sociala professionens kompetens kan se ut. Gemensamt för dessa tre studier är att de endast har

den offentliga socialtjänsten som forskningsobjekt samt att man enbart intresserat sig för kommunernas individ- och familjeomsorg. Ingen av undersökningarna fokuserade alltså enheter för äldre och funktionshindrade, och inte heller det sociala arbete som utförs inom privat och ideell sektor.

Sallnäs studie från 2000, *Barnavårdens institutioner – framväxt ideologi och struktur*, utmärkte sig genom att den vid sidan av offentlig socialvård också intresserade sig för socialt inriktade verksamheter inom ideell och privat sektor. Huvudsyftet med undersökningen var att beskriva framväxten av den svenska institutionsvården för barn och ungdom. En del av studien genomfördes i form av en enkätundersökning med frågor om personalens högsta utbildning. Enkäten var riktad till en rad olika verksamheter med olika juridisk form.

Kompetensbegreppet

Som vi har sett visar bland annat Ellström (1992) och Rönqvist (2001) på ett kompetensbegrepp som förutom de psykomotoriska och kognitiva faktorerna – det vill säga de praktiska färdigheterna (yrkeserfarenhet) i kombination med faktakunskaper (teoretisk utbildning) – också räknar in så kallat affektiva, personlighets- och sociala faktorer. Beståndsdelar som mer påtagligt handlar om individens värderingar, självuppfattning och sociala kompetens, men som alltså i lika hög grad tillskrivs de potentiella handlingsförmågor som utgör en individs samlade kompetens. I kompetensforskningen pekar man många gånger på svårigheten att ringa in eller beskriva kompetens i rent kvantitativa termer. Bland annat Söderström (1990) menar att hela begreppet i sig är av kvalitativ karaktär och att det därmed kräver kvalitativa metoder för att undersökas.

I den begränsade enkätundersökning som redovisas i rapporten andra del har vi i likhet med de tidigare studierna sammanställt ett undersökningsinstrument utifrån de praktiska färdigheterna i kombination med den teoretiska utbildningen, med andra ord de *psykomotoriska* och *kognitiva* faktorerna. I en kommande fortsättningsstudie avser vi dock att också utforma delstudier av mer kvalitativ karaktär. En avgörande skillnad mellan pilotstudien som redovisas i det följande och den tidigare refererade forskningen är att denna studie vänt sig till personal inom såväl offentlig, privat som ideell sektor, någonting som endast Sallnäs (2000) i viss utsträckning tidigare gjort. En ytterligare skillnad är att denna studie också kartlagt kompetens och kompetensutvecklingsinsatser inom den offentliga sektorn hos individer inom enheter för äldre och funktionshindrade. Undersökningen fyller dessutom de brister som redovisats inom den offentliga statistiken och tydliggör därmed mer preciserat kompetensnivåer och utbildningsinsatser bland personalkategorier inom individ- och familjeomsorgen som specialiserat sig på olika målgrupper – exempelvis barn och unga, familjer, missbruk och ekonomiskt bistånd.

DEL II Enkätundersökningen

Specifika syften med pilotstudien och enkätens utformning

Den undersökning från 2003 som presenteras här har haft som syfte att utveckla ett mätinstrument i pilotstudiens form som ska kunna användas för att kartlägga kompetens inom de sociala professionerna, där kartläggningen omfattar såväl offentlig, privat som ideell sektor.

När vi sammanställt mätinstrumentet har vi utgått från men begränsat det kompetensbegrepp som bland annat Rönnqvist (2001), men framför allt Ellström (1992) redogör för och som närmare presenteras i rapportens första del. I Ellström beskrivning av individuell yrkeskompetens samlades fem styrande faktorer som tillsammans utgjorde de handlingsförmågor som individen kunde utnyttja i sin yrkesutövning. Pilotstudiens huvudsyfte är att sammanställa ett mätinstrument för att i en kvantitativ undersökning mäta kompetens, och enkäten har därför begränsats till de två faktorer som inleder Ellströms modell, de så kallat psykomotoriska och kognitiva faktorerna, det vill säga de faktorer som innebär praktiska färdigheter av olika slag i kombination med faktakunskaper.

Det finns svårigheter att i en kvantitativ undersökning fånga in kompetensbegreppets alla sidor, det har som vi tidigare sett påtalats av bland annat av Söderström (1990:8). Han menar att ”Kompetens är ett kvalitativt begrepp som knappast kan fångas in, beskrivas, mätas eller värderas i traditionellt kvantitativa termer”. Med dessa erfarenheter som grund bör med andra ord en större huvudundersökning, till skillnad från denna, vid sidan av de rent kvantitativa undersökningsmetoderna också innehålla delundersökningar av kvalitativ karaktär, vilka också skulle ha möjlighet att spegla den formella utbildningsnivån och yrkeserfarenheten mot de delar av kompetensbegreppet som också innefattar de affektiva, personlighets- och sociala faktorerna.

Enkätens frågeområden

Vid utformningen av frågeformuläret har idéer hämtats från de enkäter som tidigare refererade undersökningar konstruerats kring (Bergmark & Lundström 2000; Sallnäs 2000; Socialstyrelsen 2002b; Björklund & Marin Kartal 2002), och även bitar från det formulär som den brittiska kompetenskartläggningen bygger på.

Inom frågeområdena 7 och 8, *grund- och vidareutbildning* på enkätens sida 3 går vi in på den ena delen av detta kompetensbegrepp. Här frågar vi efter vilken högsta utbildning de svarande har, men också vilken eventuell examenstyp man innehar. Här har vi listat några av de vanligaste vård-, och omsorgsutbildningarna, där de så kallade kärnutbildningarna (Sallnäs 2000)

intar en central plats. Utöver dessa finns även magisterexamen och vidareutbildning i form av terapiutbildningar 1 och 2.

Förutom att få kunskap om den totala yrkeserfarenheten ville vi genom enkäten också fånga in vilka eventuellt tidigare erfarenheter de svarande hade av socialt arbete. Både inom den sektor de nu arbetade i, och från andra sektorer. På enkätens sida två under fråga sex finns därför en matris där de kan beskriva sin samlade yrkeserfarenhet. Inledningsvis fanns hos oss en viss osäkerhet kring just denna fråga – skulle deltagarna förstå matrisen, och skulle de ta sig tid att fylla i den? Men efterhand, när enkätens testats av utomstående som varit verksamma inom det sociala arbetet, visade det sig att oron var obefogad. Varken vid testutskicken eller i den slutliga utformningen har frågan ställt till med några större problem. Frågan man ändå kan ställa sig är om den jämförelsevis svaga svarsfrekvensen inom den ideella sektorn haft någonting med frågans utformning att göra. Vad vi kunde se var att de svarande hade svårt att fylla i en huvudsaklig arbetsuppgift, det vill säga om de arbetade med klientarbete, arbetsledning eller administration. Samma förhållande gällde också det vi kallar arbetsinriktning, det vill säga om deltagarna arbetade med äldre, funktionshindrade, barn och ungdomar, missbrukare eller med ekonomiskt bistånd. Också här valde ett mindre antal svarande att fylla i fler än en inriktning. I sammanställningen av resultaten från matrisen finns därför en ytterligare svarskategori tillagd, nämligen: *angett flera arbetsuppgifter eller inriktningar*. Frågeformuläret finns med i sin helhet i bilaga 4 i slutet av rapporten.

Pilotstudiens genomförande

I samråd med uppdragsgivaren valdes två kommuner ut för att delta i undersökningen, eller mer exakt, en kommun: Värmdö och en stadsdelsförvaltning: Skarpnäck. I planeringen inför enkätstudien utgick vi från att samtliga tre sektorers sociala arbete skulle finnas representerade här. Efterhand visade det sig, med något undantag, att det inte fanns några socialt inriktade verksamheter inom den ideella sektorn utifrån de definitioner av socialt arbete studien utgått från. Det vill säga att verksamheten skulle utföras av anställd, avlönad personal och rikta sig mot målgrupper motsvarande de inom de kommunala verksamhetsområdena IFO och äldre/funktionshinder. För att trots detta få en genomlysning av den ideella sektorns arbete vidgades upptagningsområdet. En sökning av hela Stockholms län genomfördes därför, där så småningom ett slumpmässigt urval gjordes. Mer om detta nedan.

Offentlig sektor – den kommunala socialtjänsten

I uppdraget fastställdes att målgrupperna inom de tre sektorerna skulle avgränsas. Bland den kommunala socialtjänstens personal skulle enkäten ställas till anställda inom de två huvudsakliga verksamhetsgrenarna individ- och familjeomsorgen (IFO) samt äldre/funktionshinder. Inom individ- och familjeomsorgsenheterna önskade man nå personal i arbetsledande, utredande, uppsökande och behandlande befattningar, vilka arbetat med barn, ungdomar och deras familjer, missbrukare samt med ekonomiskt bistånd. Vid de enheter inom socialtjänsten som arbetar med äldre, fysiskt- och psykiskt

funktionshindrade ville man rikta enkäten till personal med arbetsledande och utredande arbetsuppgifter. Till de arbetsledande befattningar inom området äldre/funktionshinder ville man också innesluta så kallat operativa arbetsledare, det vill säga personal som arbetar i närkontakt med äldre och funktionshindrade ute i kommunernas egna verksamheter.

I ett inledningsskede togs kontakter med ansvariga inom de två kommunerna. Arbetsledningen informerades om undersökningen och undersökningens syften. Via enhetschefer för IFO och äldre/funktionshinder erhöles i nästa steg namn på ansvariga för undergrupperna inom de båda verksamhetsgrenarna. Efter kontakt med denna chefsnivå förmedlades därifrån namn på den personal inom respektive arbetsgrupp som var aktuell för att delta i undersökningen.

Inom Värmdö kommun bedrevs arbetet inom de två verksamhetsgrenarna efter ett ganska klassiskt mönster: IFO, handikappomsorg och äldreomsorg. IFO var organiserat i en vuxengrupp (missbruksfrågor), en familjegrupp, en familjerättsgrupp samt en vuxengrupp (försörjningsstöd). Samma typ av grundorganisation fanns också i Skarpnäck: IFO – äldre – funktionshinder. Till skillnad från Värmdö hade man i Skarpnäck en något annorlunda utformning av IFO:s verksamhet, där även ansvaret för socialpsykiatri låg. IFO bestod vid undersökningstillfället (sommaren, hösten och vintern 2003) av följande underavdelningar: enheten för försörjningsstöd, utredningsgruppen för vuxna, utredningsenheten för barn och ungdom och resursenheten för barn och ungdom.

Totalt kom enkäten att ställas till 144 socialarbetare inom den kommunala socialtjänsten i Skarpnäck och Värmdö. Fem av dessa utskickade enkäter returnerades med uppgifter om att personen slutat sin anställning eller att adressaten inte gått att finna.

Ideell- och privat sektor

Inom den *ideella sektorn* var enkäten riktad till anställd, avlönad personal inom frivilligorganisationer, stiftelser, ideella föreningar och trossamfund, och speciellt den personal som arbetade med sociala insatser mot målgrupper som i stort motsvarade de inom den offentliga sektorn två verksamhetsgrenar – IFO och äldre/funktionshinder (se SOU 1993:82; Jeppsson Grassman & Svedberg 1999; Socialstyrelsen 2001b; Hammare & Stenbacka 2003). Det sociala frivilligarbete som utförs på helt oavlönad basis av volontärer och liknande skulle inte ingå i undersökningen.

Inom den *privata sektorn* ville man nå grupper av anställda som ifråga om göromål kunde likställas med kategorierna inom offentlig och ideell sektor.

Då det varken inom stadsdelen Skarpnäck eller inom Värmdö kommun fanns någon detaljerad totalbild över det sociala arbete som utfördes inom ideell- och privat sektor fick vårt inringningsarbete av de här sektorernas verksamheter tidigt utvidgas. Vid kontakter med Statistiska centralbyrån (SCB) informerades vi om deras så kallade företagsregister. I registret finns uppgifter om alla de företag och arbetsställen som bedriver någon form av ekonomisk verksamhet. Sökningar i registret kan göras utifrån såväl:

juridisk form (till exempel fysiska personer, enskild firma, handelsbolag, kommanditbolag, övriga aktiebolag, ekonomiska föreningar, ideella föreningar, registrerade trossamfund, övriga stiftelser och fonder, statliga enheter, kommuner och landsting), storleksklass, bransch/näringsgren (uppdelning i så kallade SNI-koder, svensk näringsgrensindelning), geografiskt läge (län, kommun, postnummerområde).

För att komma i kontakt med de aktuella målgrupperna inom ideell- och privat sektor gavs SCB i uppdrag att genomföra sökningar på de SNI-koder som motsvarar den offentliga sektorns två verksamhetsgrenar, IFO och enheter för äldre/funktionshindrade. Det vill säga företagsregistrets huvudavdelning N 85 för hälso- och sjukvård och sociala tjänster, med SNI-koderna nedan. SNI-koderna samkördes därefter med aktuell juridisk form och eftersökt geografiskt läge.

85311	Vård och omsorg i särskilda boendeformer för äldre personer
85312	Vård och omsorg i bostad med särskild service för personer med funktionshinder
85313	Heldygnsvård med boende för barn och ungdomar
85315	Heldygnsvård med boende för vuxna med missbruksproblem
85316	Omsorg och sociala insatser i övriga boendeformer för vuxna
85325	Humanitära insatser
85327	Öppna sociala insatser för äldre personer
85328	Öppna sociala insatser för personer med funktionshinder
85329	Öppna sociala insatser för vuxna med missbruksproblem

Som tidigare nämnts spårades inga verksamheter inom ideell sektor utifrån dessa koder i de två utvalda kommunerna, däremot hittades totalt tolv arbetsställen/företag inom privat sektor. Efter kontakt med dessa, med information om enkätundersökningen förmedlades via verksamhetsansvariga för respektive arbetsställe namn på anställd personal som motsvarade vår undersöknings målgrupper. Totalt sändes enkäten ut till 84 personer inom den privata sektorn.

Eftersom sökningen via SCB:s företagsregister gällande ideell sektor inom Skarpnäck och Värmdö inte gav några träffar vidgades sökningen till att gälla hela Stockholms län. Bland de erhållna arbetsställena i länet genomfördes ett slumpmässigt urval på tolv arbetsställen, vilket motsvarade antalet arbetsställen inom den privata sektorn i Skarpnäck och på Värmdö. Det slumpmässiga urvalet fördelade sig andelsmässigt över de olika juridiska formerna (ekonomiska föreningar, ideella föreningar, registrerade trossamfund, övriga stiftelser och fonder) på likartat sätt som inom totalpopulationen. Bland de tolv arbetsställena visade det sig att tre för tidpunkten hade sina verksamheter med social inriktning vilande. Efter att ha informerats de verksamhetsansvariga vid de nio återstående arbetsställena erhöles totalt 50 namn till vilka enkäten sändes ut. Bland dessa föll så småningom fyra personer bort, två hade slutat sina anställningar, en var långtidssjukskriven och en var föräldraledig. Totalt kom enkäten inom ideell sektor att ställas till 46 personer verksamma inom nio arbetsställen. Sam-

mantaget har således enkäten gått ut i personligt adresserade brev till 278 individer inom de tre sektorerna, med ett externt bortfall på nio individer.

Ett par anmärkningar

Resultaten från enkätstudien ska ses i ljuset av att undersökningen är konstruerad och genomförd just som en pilotstudie, det vill säga en form av provundersökning. Urvalet deltagare har endast utgjort en andelsmässigt begränsad grupp socialarbetare, där dock den avgränsade gruppen bestått av yrkesverksamma inom de tre sektorerna, någonting som gör att studien utgått från ett perspektiv som tycks vara ganska ovanligt. Likaså fokuserar den här undersökningen personal inom både IFO och verksamhetsgrenen äldre/funktionshinder, samt motsvarande grupper inom de två övriga sektorerna.

Det är viktigt att ha i åtanke att underlaget är begränsat och att det inte kan göras representativt för det samlade sociala arbete som utförs inom sektorerna. Däremot visar pilotstudien att en undersökning av det här slaget och genomförd på detta sätt är realiserbar, och att en vidgad studie skulle ha möjlighet att fylla den redovisade kunskapsluckan med större precision och samtidigt bekräfta eller vederlägga de resultat som pilotstudien presenterar.

Ytterligare något som är viktigt att tänka på handlar om hur det som redovisas kan eller bör tolkas. En undersökning av det här slaget, där tre kategorier ingår som undersökningsobjekt, innebär helt naturligt att man som läsare gärna gör en rak jämförelse mellan kategorierna – de tre sektorerna – och till exempel de formella utbildningsnivåer som där existerar. En sådan jämförelse är emellertid inte helt okomplicerad, mycket beroende på de grundläggande olikheter som råder mellan sektorerna, och som en följd av detta delvis olika krav på formell kompetens. För det sociala arbetet inom kommunernas socialtjänst finns en tydligare politisk styrning än för arbetet inom de övriga sektorerna. Inom socialtjänsten handläggs dessutom beslut som många gånger kan innebära kontroll och tvångsåtgärder, vilket innebär att insatserna och beslutet ska förankras och avgöras i politiskt sammansatta nämnder.

I socialtjänstlagens 3 kapitel 3 § ges en fingervisning om de krav på kompetens som personal inom den kommunala socialtjänsten bör ha. Här betonas att det inom verksamheten ska finnas personal med lämplig utbildning och erfarenhet. I Socialstyrelsens ”Allmänna råd om kvalitetssystem inom socialtjänstens individ- och familjeomsorg” understryks att det är ledningens ansvar att säkerställa att personalen vid IFO har, dels adekvat kompetens, dels personlig lämplighet. Dock är frågan om vad som egentligen avses med lämplig utbildning och erfarenhet mycket litet behandlad, och Socialstyrelsen arbetar för närvarande med att ta fram så kallade kompetensbeskrivningar som tydligare ska kunna ge vägledning om vad till exempel en adekvat kompetens kan innebära (Freij 2003).

Delvis samma typ av formella krav på yrkesverksamma finns inom den variant av socialt arbete som ofta utförs inom ideell och privat sektor, åtminstone för de personer som driver eller förestår verksamheten. Många gånger handlar detta sociala arbete om olika typer av behandlingsverksamhet. En person som till exempel står som föreståndare för ett enskilt drivet

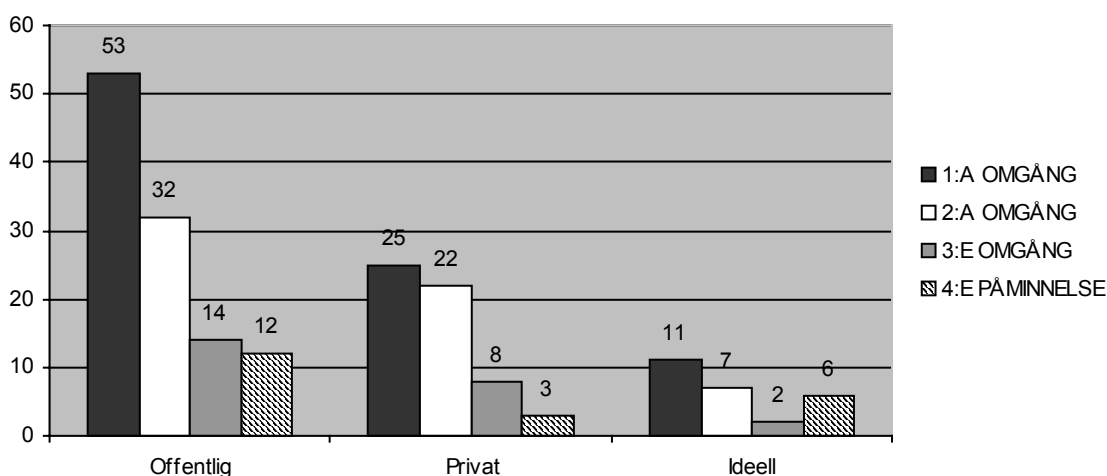
behandlingshem behöver också han/hon ha, precis som anställda inom den kommunala socialtjänsten, dels ha en *lämplig* utbildning, dels *tidigare erfarenhet* och *personlig lämplighet*. För den övriga personalgruppen i stort – och detta är den stora skillnaden mellan offentlig och övrig verksamhet – finns inga specificerade krav på formell utbildning. Man talar istället om att gruppen ska vara: ”allsidigt sammansatt och ha för målgruppen lämplig kompetens” (SOU 1994:139:546).

De här olika kraven på formell kompetens bör alltså läggas som ett raster på resultatredovisningen. De ibland förhållandevis låga formella utbildningsnivåer inom ideell eller privat sektor är inte liktydigt med att verksamheten drivs av formellt underkvalificerad personal. Även om man naturligtvis kan ställa sig frågan om det är bra att ställa lägre formella krav på en person som *behandlar*, till exempel ett placerat barn inom en privat driven verksamhet, jämfört med en person som *utred* barnets situation inom det offentliga. Men mot bakgrund av de här olika kraven på formell kompetens bör alltså inte resultaten inom sektorerna i första hand jämföras med varandra. Undersökningsresultaten ska ses som en kartläggning av kompetens inom tre mer eller mindre separerade sektorer, där de här grundläggande olikheterna råder, och som ett första steg mot att fylla ut den kunskapslucka som tidigare påtalats i rapporten, det vill säga bristen på detaljerad statistik över vilken samlad kompetens yrkesverksamma inom de tre sektorerna har.

Svarsfrekvens

Av det totala antalet utsända enkäter minskat med det externa bortfallet har sammantaget 195 individer besvarat pilotstudiens enkät. Det motsvarar en svarsfrekvens på drygt 72 procent. Enkäten skickades ut i tre omgångar till var och en sektorerna. I en fjärde påminnelse har kontakter också tagits per e-brev eller telefon. Diagram 1 visar antalet inkomna svar per omgång.

Diagram 1. Antal inkomna svar per utskicksomgång.



Som tabell 1 visar har viljan till att besvara enkäten varit störst inom offentlig sektor där 80 procent deltagit med sina svar, siffror som i stort kan jämföras med de undersökningar vi tidigare refererat till (Bergmark & Lundström 2000; Socialstyrelsen 2002b). För den privata sektorn ser vi att 69 procent skickat in svar. De lägsta siffrorna finner vi inom den ideella sektorn där 57 procent besvarat enkäten. Också de här siffrorna stämmer med tidigare studier av den ideella sektorn. I en undersökning från 1997 framkommer att den samlade svarsfrekvensen bland denna typ av organisationer var 50 procent (Lundström & Wijkström 1997:272).

Tabell 1. Svarsfrekvens i de tre sektorerna.

Offentlig (n=139)	Privat (n=84)	Ideell (n=46)	TOTALT (n=269)
80 %	69 %	57 %	72 %

Trots dessa likheter med tidigare undersökningar, vad gäller erhållna svar, kan man fråga sig om undersökningens koppling till Socialstyrelsen och programmet *Nationellt stöd för en kunskapsutveckling inom socialtjänsten* haft någon inverkan på svarsfrekvensen inom privat och ideell sektor. Det vill säga om viljan hos de svarande att delta har styrts av om man uppfattat sig som delaktig i kunskapsutvecklingsprogrammet eller inte. Viljan att delta i enkätundersökningen var överlägset störst hos anställda inom offentlig sektor. Vi föreställer oss att avståndet till programmet och Socialstyrelsen kunde uppfattas som längre inom de två övriga sektorerna, och att undersökningen därför inte angick anställda här på samma sätt som anställda inom kommunernas socialtjänst. Förankringsarbetet och kontakterna med verksamhetsansvariga inom ideell och privat sektor hade däremot inte visat några tendenser i den riktningen, några få verksamheter borträknat. I de

flesta fall bidrog man ganska omgående med namn på personer inom verksamheten som kunde tänkas ingå i undersökningsgruppen.

Bortfall

Om man tittar närmare på bortfallet inom ideell och privat sektor kan man också konstatera att svarsfrekvensen påverkades av ett så pass begränsat urval deltagare, åtminstone om man utgår från storleken på populationen inom ideell sektor. Då urvalet endast bestod av nio arbetsstället blev chanserna till en högre svarsfrekvens begränsade. I det slumpmässiga urvalet utföll ett arbetsställe med en jämförelsevis stor personalgrupp på 17 personer, alltså nämnare 37 procent av det totala antalet deltagare inom ideell sektor. När man som på detta arbetsställe med relativt sett många deltagare kollektivt valde att inte delta i undersökningen påverkades svarsfrekvensen negativt. Endast fem av de anställda valde att skicka in sina svar. Trots upprepade påminnelser till både arbetsledning och enskilda anställda, genom brev och per telefon, kunde frekvensen inte höjas. Här anade man en negativ gruppreaktion på enkäten. Vid telefonkontakter med personalen kunde man också uppleva en form av utmattningstendens vad gäller enkätundersökningar i allmänhet.

Bortfallen inom privat sektor följde inga bestämda mönster, mer än att man i somliga fall kunde konstatera att där de verksamhetsansvariga i ett första skede ifrågasatt nyttan med att delta, där var också svarsfrekvensen lägre.

Antal kvinnor respektive män bland de svarande

Bland de totalt 195 svarande var 75 procent kvinnor och 25 procent män (tabell 2). Fördelningen kvinnor/män inom sektorerna skilde sig någon åt. Tydligast visade sig skillnaden i fördelning mellan kvinnor och män i offentlig sektor där 82 procent av de svarande var kvinnor och 18 procent män. I privat sektor var könsfördelningen något jämnare, 69 procent var kvinnor och 31 procent män. Den mest utjämnade könsfördelningen bland de svarande fanns inom ideell sektor där andelen kvinnor bara något överskred andelen män – 58 procent kvinnor och 42 procent män. Könsfördelningen bland de svarande i pilotstudien var för offentlig sektor i stort sett identiska med de i Lundström och Bergmarks undersökning från år 2000.

Tabell 2. Andel kvinnor och män fördelat över de tre sektorerna.

KÖN	Offentlig (n=111)	Privat (n=58)	Ideell (n=26)	TOTALT (n=195)
Kvinnor	82 %	69 %	58 %	75 %
Män	18 %	31 %	42 %	25 %

Resultat – offentlig sektor

Mot bakgrund av de skilda formella kvalifikationskraven inom sektorerna och de delvis olika urvalsmetoderna, där alltså uppgifterna för ideell sektor är hämtade ur ett större upptagningsområde genom ett slumpmässigt urval, redovisas resultaten tydligt särskilda från varandra. Redovisningen för sektorerna har följande rubriker: Anställningstid vid den nuvarande arbetsplatsen samt total yrkeserfarenhet inom det sociala arbetet, Arbetsuppgifter, Arbetsinriktningar, Högsta utbildning, Examenstyper, Examenstyper inom de olika arbetsinriktningarna, Personliga kompetensutvecklingsplaner, Fortbildning, Vidareutbildning. Inledningsvis redogörs för svaren inom offentlig sektor som sedan följs av privat och ideell sektor.

Anställningstid samt total yrkeserfarenhet inom det sociala arbetet

Bland enkätens bakgrundsfrågor fanns ett par frågor som berörde hur länge man varit anställd vid sin nuvarande arbetsplats och vilken samlad yrkeserfarenhet man hade av det sociala arbetet. Tabellerna 3 och 4 visar hur personalen inom den offentliga socialtjänsten svarat på de två frågorna. Vad gäller anställningstid inom den nuvarande arbetsplatsen fanns det i offentlig sektor ungefär tre lika stora grupper som utgjorde en dryg fjärdedel vardera, dels en grupp som varit anställd mindre än två år (26 procent), dels en nästan lika stor grupp som varit anställda 2–5 år (24 procent) och ytterligare en dryg fjärdedel (26 procent) som varit anställda mellan 11–20 år. En anställningstid vid den nuvarande arbetsplatsen på mer än 20 år var relativt ovanlig, bara sex procent uppgav att de hade det.

Tabell 3. Anställningstid vid den nuvarande arbetsplatsen – offentlig sektor.

ANSTÄLLNINGSTID VID NUVARANDE ARBETSPLATS	Offentlig (n=111)
Mindre än 2 år	26 %
2–5 år	24 %
6–10 år	17 %
11–20 år	26 %
Mer än 20 år	6 %

Om en lång anställningstid vid den nuvarande arbetsplatsen på mer än 20 år var relativt ovanlig visade det sig att en lång total yrkeserfarenhet var vanligare. Att ha varit yrkesverksam inom det sociala arbetet i mer än 20 år uppgavs av en fjärdedel av de svarande inom offentlig sektor. Tabell 4 visar också att en yrkeserfarenhet på mellan 11–20 år fanns hos drygt fyrtio procent av de svarande. Sammantaget hade alltså ganska precis två tredjedelar inom offentlig sektor arbetat inom de sociala professionerna från 11 år till

mer än 20 år. Uppgifterna i tabellerna 3 och 4 pekar alltså på att det var relativt vanligt att byta arbetsplats inom den offentliga socialtjänsten.

Tabell 4. Total yrkeserfarenhet inom de sociala professionerna – offentlig sektor

TOTAL YRKESERFARENHET INOM DET SOCIAL ARBETET	Offentlig (n=111)
Mindre än 2 år	7 %
2–5 år	12 %
6–10 år	12 %
11–20 år	41 %
Mer än 20 år	25 %
Internt bortfall	3 %

Arbetsuppgifter

I enkäten bad vi de svarande ange vilka arbetsuppgifter de hade inom sina respektive verksamheter. Med arbetsuppgift avsåg vi något av alternativen klientarbete, arbetsledning eller administration.

Diagram 2. De svarandes huvudsakliga arbetsuppgift, andel av det totala antalet arbetsuppgifter i offentlig sektor.

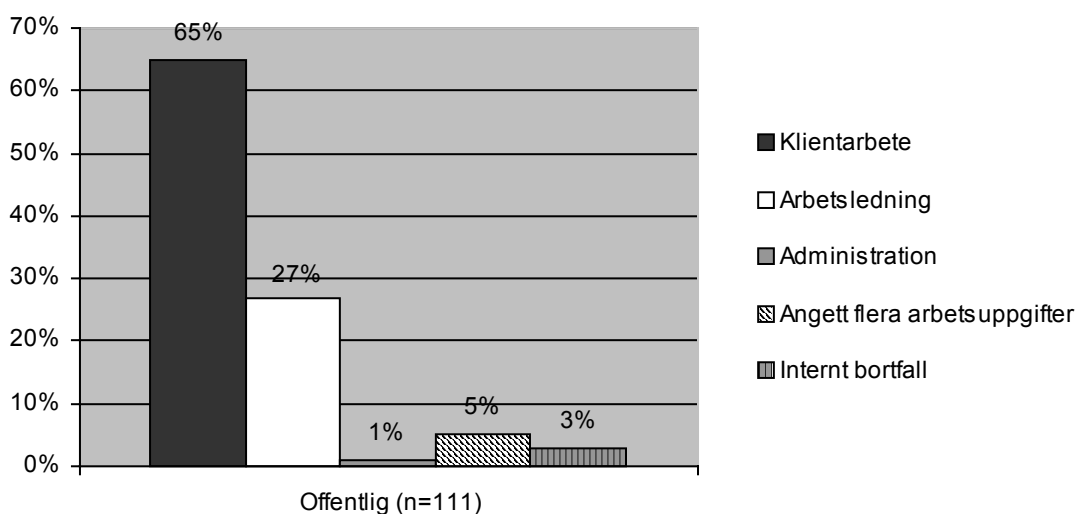


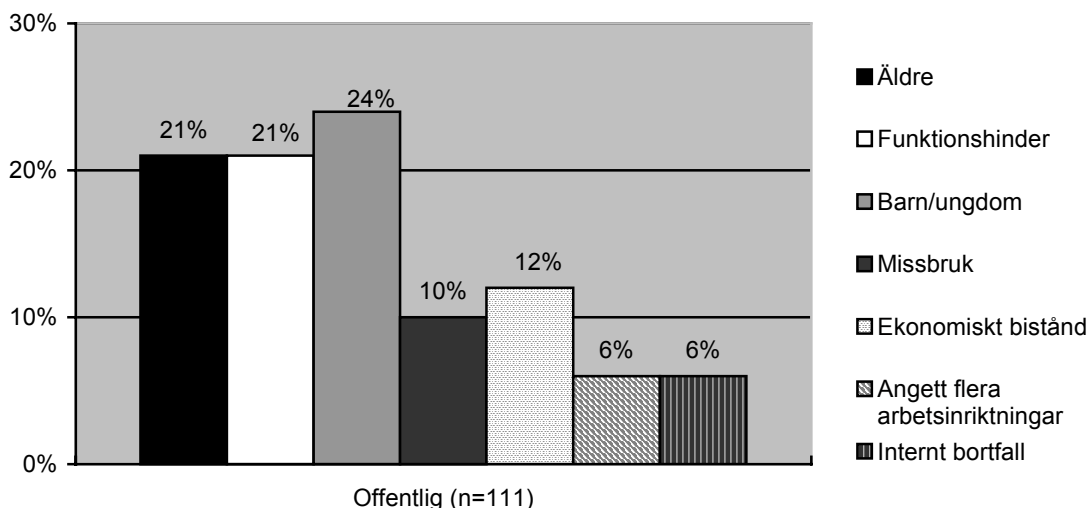
Diagram 2 visar att 65 procent av de svarande inom offentlig sektor arbetade med direkt klientarbete, 27 procent i arbetsledande befattningar samt en procent enbart med administration. Som diagrammet också visar, och som även gäller resultatredovisningen för privat och ideell sektor längre fram, hade personalen en del svårigheter med att ange en huvudsaklig arbetsuppgift, det som enkäten frågade efter. Ett skiftande antal personer inom samtliga sektorer hade istället angett flera olika arbetsuppgifter i matrisen på enkätens sida två. I resultatredovisningen finns därför också ett sådant svarsalternativ inlagt. Som diagrammet visar hade till exempel fem procent av de

svarande inom offentlig sektor angett flera arbetsuppgifter. Siffror som vi kommer att se är något lägre än de inom privat och ideell sektor.

Arbetsinriktningar

En av flera brister inom den offentliga statistiken, gällande socialtjänstpersonal, var att man där inte hade möjlighet att i detalj urskilja de olika undergrupperna inom de kommunala IFO-enheterna. Det vill säga statistiken kunde inte visa om socialsekreterarnas arbete var inriktat mot barn/ungdom, ekonomiskt bistånd eller missbruk. I enkäten frågade vi efter deltagarnas arbetsinriktning. Enkäten angav de tre arbetsinriktningarna ovan inklusive ytterligare två: vård och omsorg om äldre, samt funktionshindrade. Precis på samma sätt som i frågan om arbetsuppgifter, fanns här en del svårigheter att ange en huvudsaklig arbetsinriktning. Också här har vi därför samlat upp dessa svar i en särskild kategori. I diagram 4 framgår hur fördelningen såg ut inom den offentliga sektorn.

Diagram 3. De svarandes huvudsakliga arbetsinriktning, andel av det totala antalet arbetsinriktningar i offentlig sektor.



Som framgår av diagrammet var arbetsstyrkan vid inriktningarna äldre, funktionshinder och barn/ungdom förhållandevis jämt fördelade, dock var andelen en aningen högre inom barn och ungdomsvården. De två först nämnda svarade var och en för ungefär en femtedel, medan barn- och ungdomsarbetet stod för en knapp fjärdedel av den offentliga sektorns totala arbetsinriktning. Arbete med missbruksfrågor och ekonomiskt bistånd utgjorde tio och tolv procent av de svarandes arbetsinriktningar.

Högsta utbildning

Tidigare konstaterades att socialtjänstlagen uttrycker ganska vaga krav på personal inom den kommunala socialtjänsten. Lagtexten beskriver att arbetet kräver en lämplig utbildning kopplad till erfarenhet av arbetsuppgifterna.

I enkäten ställde vi så frågan om vilken högsta utbildning man hade. Som tabell 5 visar var det inom offentlig sektor 94 procent som hade en högskoleutbildning med avslutad examen. En mindre andel, sammanlagt två procent, hade tagit enstaka högskolepoäng, utan att ta någon examen⁷. Det kunde exempelvis handla om kurser i socialantropologi, pedagogik, nätverksarbete, kurser i sociologi, statistik och så vidare.

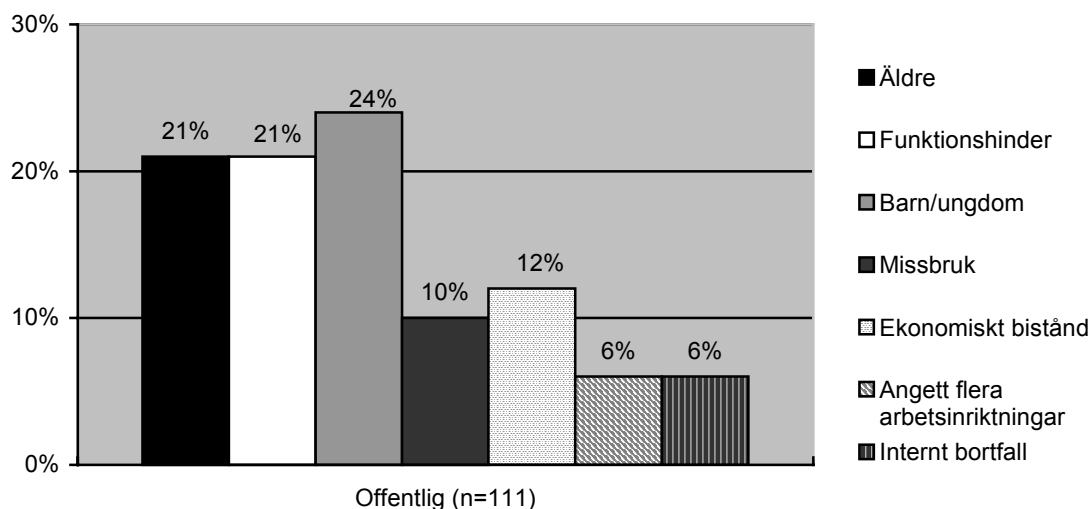
Tabell 5. Högsta utbildning – offentlig sektor.

HÖGSTA UTBILDNING	Offentlig (n=111)
Grundskola	-
Gymnasium	4 %
Grundexamen högskola	94 %
Högskolepoäng utan grundexamen	2 %
Annan utbildning	-
Internt bortfall	-

Av de svarande som angett högskoleutbildning som högsta utbildning fanns ett antal personer som förutom en grundexamen också hade akademiska påbyggnadskurser av olika slag. I diagram 4 kan vi se hur de här utbildningskombinationerna såg ut. Bland de 94 procent (104 personer) med högskoleexamen hade 78 procent endast grundexamen och ingen vidare akademisk utbildning. Bland de resterande 22 procenten som utöver grundexamen också hade någon form av vidareutbildning såg fördelningen ut som diagram 4 visar: 13 procent hade angett att de också läst in enstaka högskolepoäng på olika nivå, dock utan att ha avlagt någon magisterexamen. Endast en procent, en person inom offentlig sektor hade avslutat sina magisterstudier och avlagt examen. Åtta procent i den här gruppen med högskoleexamen uppgav att de inte bara hade en utan flera akademiska grundexamina i kombination. Här kunde det röra sig om socionomexamen och sjuksköterskeexamen eller pedagog- och socialomsorgsexamen.

⁷ I enkäten frågades inte speciellt efter högskolepoäng från enstaka kurser. Vid analys av svaren framkom dock att deltagarna också angett poäng från enstaka kurser. Vid kodningen sorterades därför dessa svar in under särskilda kategorier.

Diagram 4. Andel inom offentlig sektor med grundexamen från högskola och kombinationer av vidareutbildningar.



Trots den relativt höga andelen med högskoleutbildning i den offentliga sektorn är det ändå betecknande att endast en person här hade genomgått akademisk vidareutbildning på magisternivå, och totalt endast drygt två procent för hela undersökningsgruppen på 195 individer inom alla tre sektorer. De här uppgifterna kan till exempel jämföras med Socialstyrelsens rapport (2002) där drygt två procent av 375 svarande angav magisterutbildning som högsta utbildning. Från många håll, och inte minst inom Socialstyrelsens kunskapsutvecklingsprogram och delprojektet Kompetensbeskrivningar (Freij 2003) betonas vikten av fort- och vidareutbildningar för personal inom det sociala arbetet, speciellt för personal inom de enheter vid IFO som arbetar med barn och unga. Bland annat konstaterar man ett utbrett behov av fördjupade både teoretiska kunskaper och praktiska färdigheter.

En tillräcklig kunskapsnivå kan knappast uppnås utan en specialiserad vidareutbildning som ställer mer djupgående kunskapsmässiga krav än vad en grundutbildning kan göra. (Freij 2003:34)

Diskussionsunderlaget kring kompetensbeskrivningar mynnar ut i några sammanfattande punkter där man bland annat uttrycker att ”det är rimligt att socialarbetarna – efter en adekvat grundutbildning – tillförsäkras både kontinuerlig fortbildning och tillgång till vidareutbildning”. Man menar också att den individuella kompetensutvecklingen bör planeras i regelbundna planerings- och utvecklingssamtal mellan arbetsledning och medarbetare. I pilotstudiens enkät fanns därför några frågeområden som berör den personligt planerad kompetensutveckling, både vad gäller tillgången till fort- och vidareutbildningar, men även viljan hos de svarande att delta. Vi återkommer därför till de frågorna under rubriken Fort- och vidareutbildning.

Examenstyper

Vilka examenstyper uppgav då de svarande? Som tidigare nämnts hade ett fåtal av de svarande flera högskoleexamina. I de här resultattabellerna tas den examina med som inneburit flest högskolepoäng. Resultaten från den här frågan ser vi i tabell 6. Den klart vanligaste högskoleexamen inom offentlig sektor var socionom, nästan hälften av de svarande uppgav att de hade en socionomexamen. Den näst vanligaste examen var den från det sociala omsorgsprogrammet, 23 procent inom offentlig sektor uppgav denna examen.

Tabell 6. Typ av högskoleexamen – offentlig sektor.

EXAMENSTYP	Offentlig (n=111)
Socionom	49%
Sociala omsorgsprogrammet	23 %
Pedagog	2 %
Psykolog	1 %
Sjuksköterska	4 %
Ålderdomshemföreståndare	2 %
Arbetsterapeut	1 %
Sjukgymnast	-
Annan beteendevetenskaplig utbildning	5 %
Annan vård- och omsorgsutbildning	5 %
Internt bortfall	4 %
Utan högskoleexamen	5 %

Examenstyper inom de olika arbetsinriktningarna

Genom att samköra resultaten av enkätens frågor om examenstyp och nuvarande arbetsinriktning kunde vi avläsa vilka högskoleutbildningar den personal hade som arbetade mot de olika målgrupperna. De två dominerande högskoleutbildningarna inom offentlig sektor var som vi sett i tabell 6, dels socionom, dels examen från det sociala omsorgsprogrammet. Knappt hälften av samtliga svarande inom offentlig sektor hade en socionomexamen och en knapp fjärdedel socialomsorgsexamen. Tabell 7 visar mer exakt hur förhållandena såg ut inom den offentliga sektorns olika arbetsinriktningar. Uppgifterna i tabellen avser examenstypens andel av det totala antalet svarande inom varje arbetsinriktning.

Tabell 7. Förhållandet mellan examenstyp och arbetsinriktning i offentlig sektor. Andel examina inom varje arbetsinriktning.

EXAMENSTYP	Äldre (n=23)	Funktions- hinder (n=23)	Barn/ ungdom (n=27)	Miss- bruk (n=11)	Ek. bistånd (n=13)	Flera Arbets inr. (n=7)	Internt bortfall (n=7)	TOTALT (n=111)
Socionom	4 %	30 %	18 %	91 %	69 %	29 %	57 %	49 %
Sociala om- sorgs- programmet	65 %	22 %	11 %	-	-	14 %	14 %	23 %
Pedagog	-	-	4 %	-	-	-	14 %	2 %
Psykolog	-	-	-	-	8 %	-	-	1 %
Sjuksköterska	4 %	4 %	-	-	-	14 %	14 %	4 %
Ålderdomshem- föreståndare	9 %	-	-	-	-	-	-	2 %
Arbetsterapeut	-	-	-	-	8 %	-	-	1 %
Annan beteen- de- vetenskaplig utbildning	-	4 %	7 %	9 %	8 %	14 %	-	5 %
Annan vård- och omsorgs- utbildning	17 %	9 %	-	-	-	-	-	5 %
Internt bortfall	-	13 %	-	-	8 %	-	-	4 %
Utan högskole- examen	-	17 %	-	-	-	29 %	-	5 %

Inom äldreomsorgen dominerade högskoleutbildade med social omsorgsexamen. Knappt två tredjedelar av dem som arbetade med äldre hade den utbildningen. I arbetet med funktionshindrade hade den största andelen på 30 procent socionomexamen och en dryg femtedel social omsorgsexamen. I den här arbetsinriktningen fanns också en grupp på 17 procent utan högskoleutbildning.

I barn och ungdomsarbetet, som utgjorde den arbetsinriktning med flest antal verksamma, 27 personer, var socionomutbildningen också vanligast, 78 procent av socialsekreterarna hade här en socionomexamen medan 11 procent hade examen från det sociala omsorgsprogrammet.

Inom arbetet med missbrukare hade i stort sett alla svarande socionomutbildning, och bland dem som arbetade med handläggning av ekonomiskt bistånd var knappt 70 procent socionomutbildade. En person hade psykologexamen.

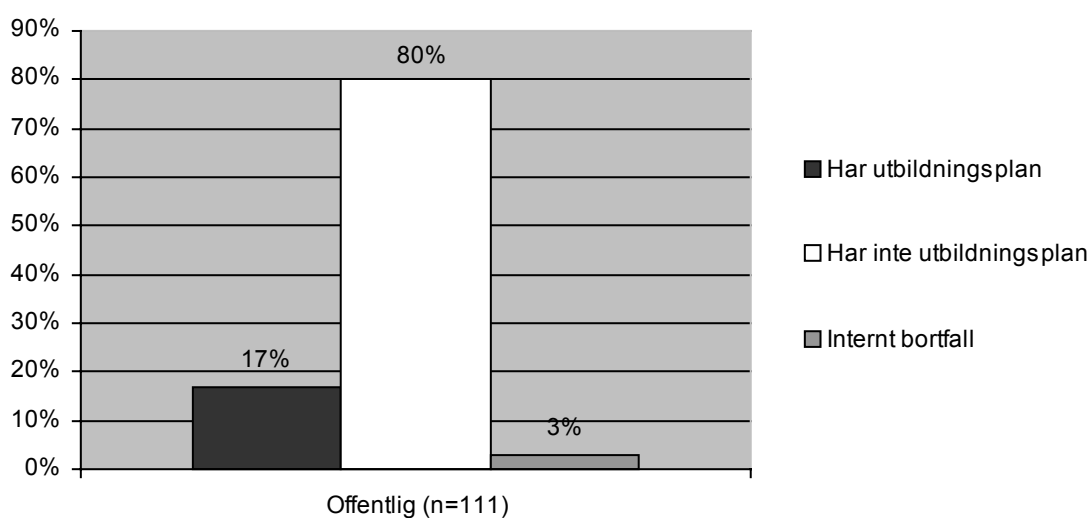
Personliga kompetensutvecklingsplaner

I Socialstyrelsens arbete med att skapa så kallade kompetensbeskrivningar betonas frågor om kompetensutveckling för yrkesverksamma socialarbetare. Man pekar bland annat på vikten av att personalen tillförsäkras både kontinuerlig fortbildning och tillgång till vidareutbildning. Och inte minst att kompetensutvecklingsinsatserna bör planeras metodiskt i olika former av planerings- och utvecklingssamtal mellan anställda och arbetsledning (Freij

2003). Med fortbildning avses här ”utbildning för att upprätthålla och aktualisera yrkeskunskap”. Medan vidareutbildning betecknas som ”utbildning för att uppnå specialistkompetens” (a.a. s. 33). Man konstaterar också, på samma sätt som till exempel Lundström och Bergmark (2000) att kunskapsbildning efter avslutat grundutbildning många gånger var en privat angelägenhet för många socialarbetare.

I vår resultatredovisning inleder vi med frågan som knyter an till diskussionen om kompetensbeskrivningar, nämligen om deltagarna i undersökningen tillsammans med respektive arbetsgivare sammanställt någon personlig kompetensutvecklingsplan. I diagram 5 ser vi hur deltagarna svarade.

Diagram 5. Förekomst av individuell kompetensutvecklingsplan inom offentlig sektor.



Som diagrammet visar var det svar som gavs ganska övertygande, inom offentlig sektor saknade 80 procent av de svarande en sådan plan. Vilken personal och vilka arbetsinriktningar var det då som hade en individuell plan? Här dominerade arbetsinriktningen äldre. Som tabell 8 visar fanns knappt hälften av dem som hade en sådan plan här. Ingen av de svarande som arbetade med ekonomiskt bistånd eller missbruk hade någon plan för kompetensutveckling. Av de resterande med utvecklingsplan arbetade en dryg femtedel vardera inom funktionshinder och barn och ungdom.

Tabell 8. Personalgrupper inom skilda arbetsinriktningar med personlig kompetensutvecklingsplan – offentlig sektor

Arbetsinriktningar <u>med</u> personlig kompetensutvecklingsplan	Offentlig (n=19)
Funktionshinder	21 %
Äldre	47 %
Barn/ungdom	21 %
Personal som angett flera arbetsinriktningar	11 %

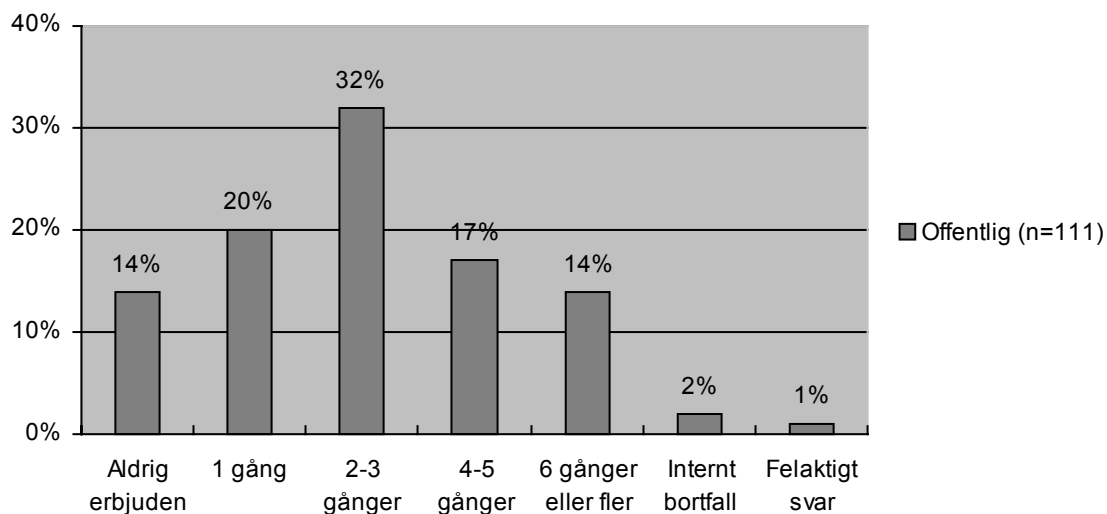
Resultaten av den här frågan visade ganska tydligt, åtminstone inom offentlig och som vi senare ska se inom privat sektor, att det var de två kategorierna personal inom omsorgen om äldre och funktionshindrade som låg i topp när det gällde att ha personligt planerade kompetensutvecklingsprogram. Möjligen kan de här uppgifterna åtminstone när det gäller offentlig sektor, sättas i samband med och vara en effekt av det statsstöd som utgått till kommunerna mellan 1997 och 2001, där knappt 210 miljoner kronor utbetalats i syfte att fort- och vidareutbilda arbetsledare inom äldreomsorgen. I Socialstyrelsens slutrapport om Äldreuppdraget, Rapport 2000:4, redovisas bland annat att drygt 100 kommuner hade någon form av fortbildning igångsatts där knappt 1400 arbetsledare varit engagerade. Mycket kan väl också tala för att verksamheter inom privat sektor på ett naturligt sätt gått samma väg som den offentliga omsorgen i försök att utveckla kompetensen hos sin personal. Dels i konkurrenssyfte verksamheter och sektorer emellan, dels för att framstå som ett attraktivt alternativ för den begränsade grupp kvalificerad personal som finns att tillgå.

Fortbildning

På enkätens sista sida ställde vi också ett antal frågor som handlade om möjligheterna till kompetensutveckling. Det vill säga, hade de svarande blivit erbjudna att delta i någon form av utbildning, dels kortare fortbildningsdagar, dels längre vidareutbildningsprojekt under de senaste två åren. Hur hade i så fall erbjudanden om kompetensutveckling tagits emot, hade de svarande deltagit, och i så fall i vilken utsträckning?

Diagram 6 visar i vilken omfattning personalen inom sektorerna blivit erbjudna att delta i fortbildningstillfällen som varat längst en arbetsdag. Att ha blivit erbjuden en utbildningsdag vid två till tre tillfällen var vanligast i offentlig sektor. En knapp tredjedel av de svarande angav det antalet utbildningsdagar. 14 procent hade aldrig blivit erbjuden någon fortbildning medan en lika stor andel svarat att man fått fortbildningserbjudanden vid sex gånger eller fler.

Diagram 6. Erbjudanden om fortbildningsdagar – offentlig sektor.



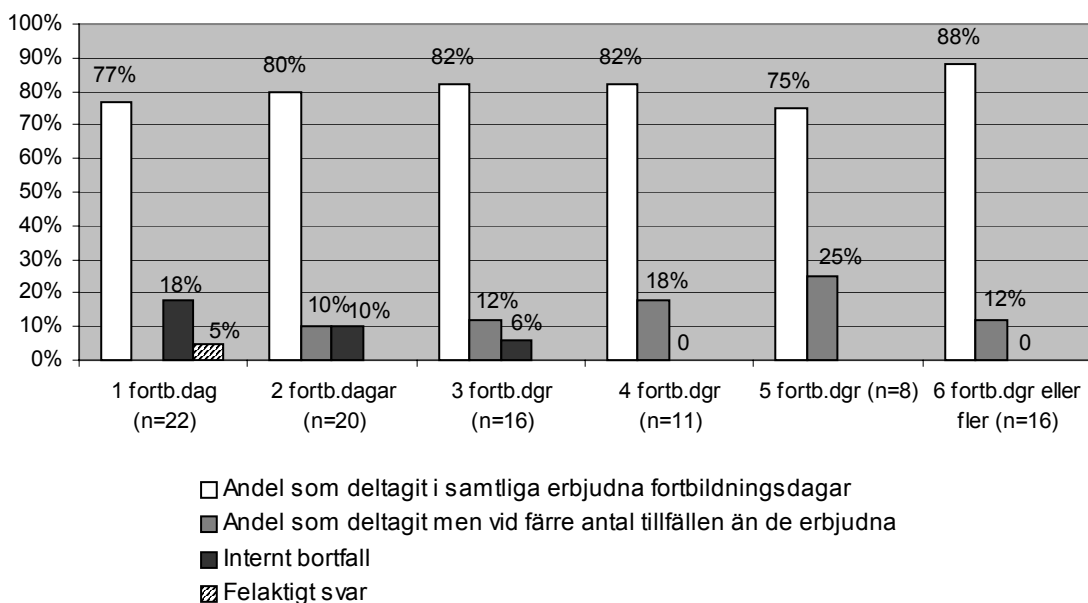
Deltagande vid fortbildningsdagar – offentlig sektor

Totalt 93 personer inom offentlig sektor hade fått erbjudande om någon form av utbildningsdag. Diagram 5 visar förhållandet mellan antal fortbildningsdagar och personalens deltagande.

Att delta vid utbildningsdagar tycks ha varit viktigt för socialarbetarna. Förutom några få interna bortfall och felaktiga svar på den här frågan var det inom samtliga kategorier stor överensstämmelse mellan erbjudna fortbildningsdagar och antalet personer som deltagit.

Inom alla kategorier var deltagandet högt, oberoende av hur många fortbildningsdagar man erbjudits. Antingen hade man deltagit i alla dagar, vilket var det vanligaste, eller som i ett eller ett par fall, vid några tillfällen färre än de man fått erbjudande om. Ingen i offentlig sektor hade avstått från samtliga fortbildningsdagar man blivit erbjuden.

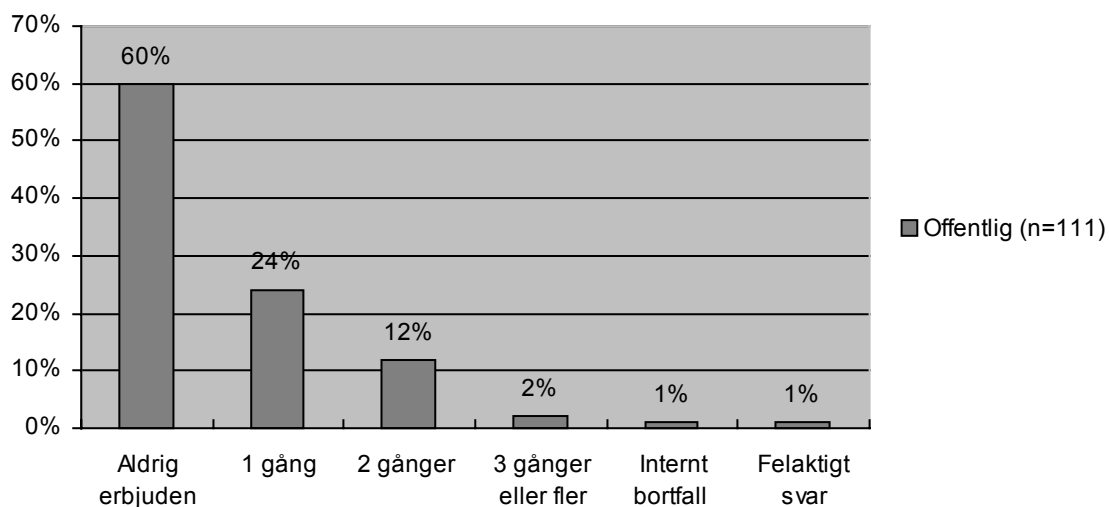
Diagram 7. Förhållandet mellan erbjudna fortbildningsdagar och andel av personalens deltagande – offentlig sektor.



Vidareutbildning

Om resultaten som redovisats ovan handlade om kortare fortbildningsdagar vilka varat som längst en dag, fanns i enkäten även en fråga som försökte fånga in i vilken utsträckning de svarande blivit erbjudna någon form av längre vidareutbildning som sammantaget varat i en arbetsvecka eller mer. I diagram 8 visas resultaten från denna fråga.

Diagram 8. Erbjudande om vidareutbildning – offentlig sektor.



En klar majoritet av de svarande, 60 procent, hade aldrig blivit erbjudna någon form av längre vidareutbildning. Att däremot en gång fått erbjudande om delta i en längre utbildning hade en knapp fjärdedel av de svarande inom offentlig sektor fått erfara, ett fåtal hade fått erbjudande om en längre utbildning vid två tillfällen och en än mindre andel hade fått erbjudandet vid tre tillfällen eller fler.

På liknande sätt som vid svaren för erbjuden kortare fortbildning visade de som blivit erbjudna vidareutbildning vid ett eller flera tillfällen en stor vilja till att delta i utbildningen, endast en mycket liten andel hade avböjt. Resultaten pekade entydigt på att socialarbetarna inom den offentliga sektorn men också som vi ska se, i de övriga två sektorerna, visade ett stort intresse för att delta i olika typer fortbildnings- och vidareutbildningsarrangemang. Svaren bekräftade den bild som också framkom i Socialstyrelsens rapport kring FoU (Socialstyrelsen 2002) – den utbildning man erbjudits den hade man också i hög grad deltagit i. Enkäten i vår pilotstudien frågade efter fortbildning som *direkt berört de arbetsuppgifter du har*, och med reservation för att enkäten inte specifikt frågade efter vad de olika fortbildningsdagarna berörde, kan man ändå konstatera att de vägar för att tillägna sig kunskap som erbjöds togs i stor utsträckning tillvara.

Resultat – privat sektor

Anställningstid samt total yrkeserfarenhet inom det sociala arbetet

Hur såg då svaren ut för motsvarande frågeställningar inom den privata sektorn. Tabellerna 9 och 10 visar på samma sätt som för offentlig sektor hur lång anställningstid man hade vid den nuvarande arbetsplatsen respektive hur lång total yrkeserfarenhet man hade av socialt arbete. De klart största grupperna fanns i tidsspannen mindre än två år respektive två till fem år. Sammanlagt befann sig här drygt 70 procent av de svarande. Att ha varit anställd i mer än tio år var förhållandevis ovanligt inom privat sektor, tabellen visar att tio procent hade en anställningstid på elva år eller mer.

Tabell 9. Anställningstid vid den nuvarande arbetsplatsen – privat sektor.

ANSTÄLLNINGSTID VID NUVARANDE ARBETSPLATS	Privat (n=58)
Mindre än 2 år	31 %
2–5 år	40 %
6–10 år	19 %
11–20 år	7 %
Mer än 20 år	3 %

Precis som inom offentlig sektor fanns också här markerade skillnader mellan anställningstid vid den nuvarande arbetsplatsen och den totala yrkeserfarenheten. Tabell 10 visar till exempel att bara tre procent uppgett att de hade en total yrkeserfarenhet kortare än två år medan ungefär en tredjedel i tabell 9 menade att deras anställningstid inom den nuvarande arbetsplatsen var kortare än två år. Också här inom privat sektor fanns en relativt stor grupp på 46 procent som hade en total yrkeserfarenhet inom det sociala arbetet på mer än tio år, vilket kan jämföras med 66 procent inom offentlig sektor.

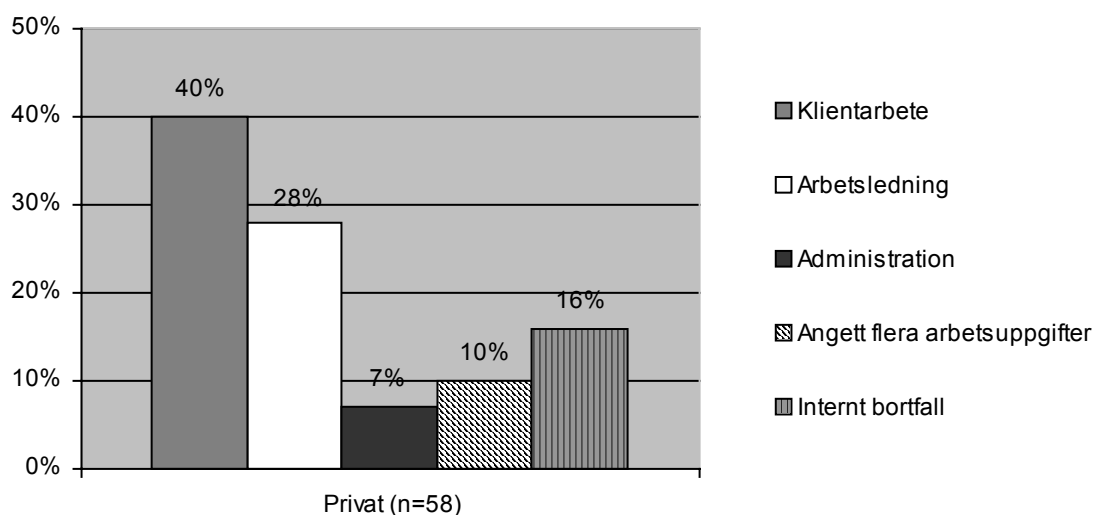
Tabell 10. Total yrkeserfarenhet inom de sociala professionerna – privat sektor.

TOTAL YRKESERFARENHET INOM DET SOCIAL ARBETET	Privat (n=58)
Mindre än 2 år	3 %
2–5 år	14 %
6–10 år	19 %
11–20 år	24 %
Mer än 20 år	22 %
Internt bortfall	17 %

Arbetsuppgifter

Fördelningen av arbetsuppgifter inom privat sektor beskrivs i diagram 9. Här ser vi att det precis som inom offentlig sektor också här var klientarbete som var den vanligaste arbetsuppgiften, vilket 40 procent av de svarande uppgett. 28 procent menade att de i huvudsak utförde arbetsledande arbetsuppgifter, medan 7 procent arbetade enbart med administration. Som vi sett tidigare var det en mindre andel inom den offentliga sektorn som istället för en huvudsaklig arbetsuppgift hade angett flera. Inom den privata sektorn var den andelen ännu större, tio procent hade i enkäten återgett flera huvudsakliga arbetsuppgifter.

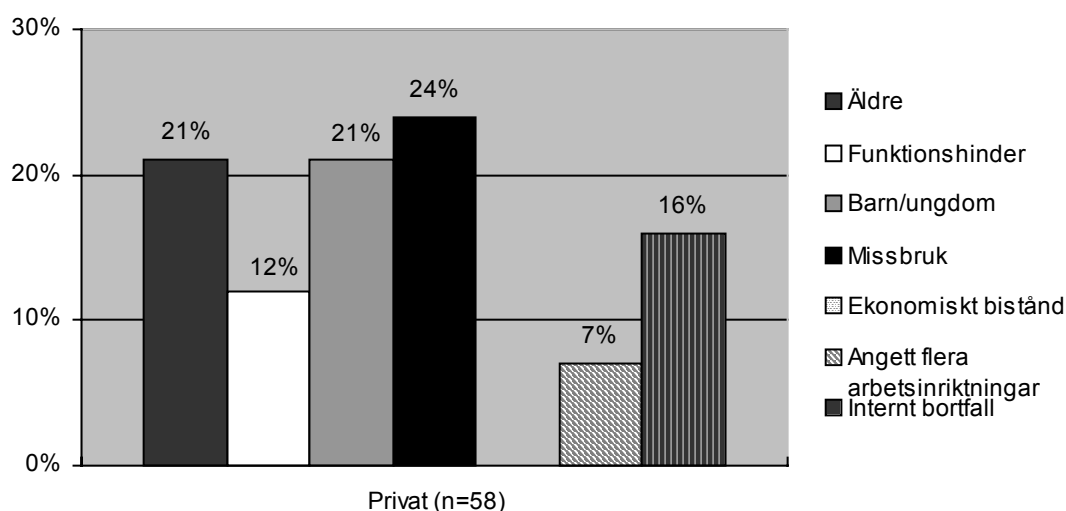
Diagram 9. De svarandes huvudsakliga arbetsuppgift, andel av det totala antalet arbetsuppgifter – privat sektor.



Arbetsinriktningar

Utifrån de fem kategorierna: barn/ungdom, ekonomiskt bistånd, missbruk, vård och omsorg om äldre, samt funktionshindrade bad vi de svarande ange inom vilken arbetsinriktning de huvudsakligen arbetade. Också dessa frågor resulterade i att de svarande i somliga fall angav flera inriktningar. Som diagram 10 visar var det till exempel sju procent av de svarande inom den privata sektorn som angett flera, istället för en arbetsinriktning.

Diagram 10. De svarandes huvudsakliga arbetsinriktning, andel av det totala antalet arbetsinriktningar – privat sektor.



I övrigt svarade arbetet med äldre, barn/ungdom och missbruk för mellan ungefär en femtedel och en fjärdedel av det totala arbetet inom sektorn. Andelen personal som arbetade med funktionshindrade skilde ut sig och var bara tolv procent av den totala arbetsinsatsen. Man kan också notera att det interna bortfallet på denna fråga här i privat sektor var betydligt högre än inom offentlig sektor där bortfallet var sex procent.

Högsta utbildning

Samma typ av formella krav som de inom den offentliga socialtjänsten ställs på den person som förestår eller driver en enskild behandlingsverksamhet, det vill säga krav på såväl en lämplig utbildning, tidigare erfarenhet som personlig lämplighet. Dock riktades inga sådana krav på utbildning vad det gäller den övriga behandlingspersonalen. Istället beskrevs i SOU 1994:139 att arbetsgruppen skulle vara allsidigt sammansatt och ha för målgruppen lämplig kompetens. Flertalet av de verksamheter som iscensätts inom ideell och privat sektor utgjordes av just olika slags behandlingsinsatser.

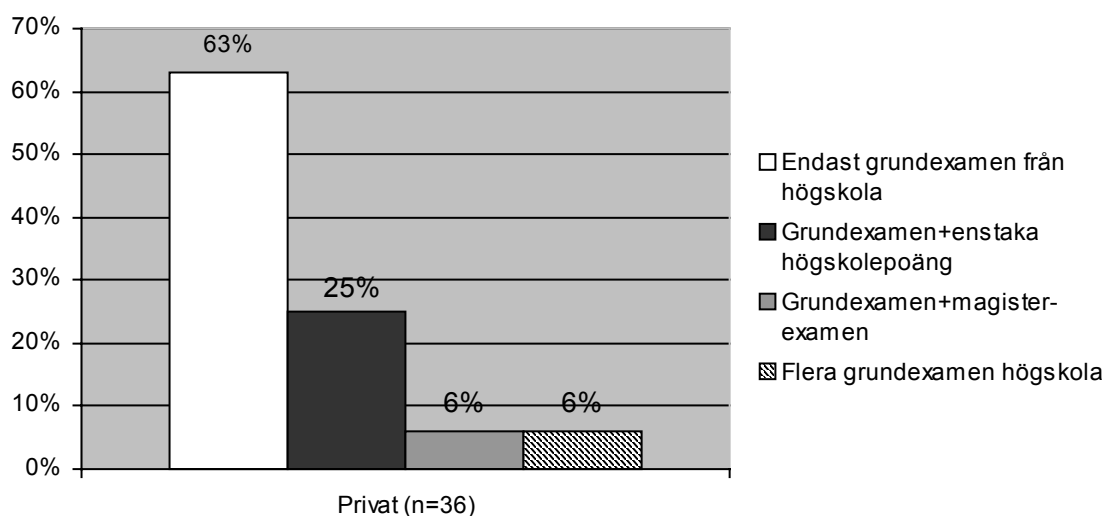
På samma sätt som inom offentlig sektor fanns också här, inom den privata, en majoritet med en grundexamen från högskola som högsta utbildning. Tabell 11 visar att 62 procent hade en sådan utbildning. Här fanns också en relativt stor grupp på omkring en fjärdedel som endast hade gymnasium som högsta utbildning samt två procent som svarat att de hade grundskoleutbildning som högsta utbildning.

Tabell 11. Högsta utbildning – privat sektor.

HÖGSTA UTBILDNING	Privat (n=58)
Grundskola	2 %
Gymnasium	24 %
Grundexamen högskola	62 %
Högskolepoäng utan grundexamen	9 %
Annan utbildning	2 %
Internt bortfall	2 %

De 62 procent högskoleutbildade inom den privata sektorn hade också de olika kombinationer av examina. Diagram 11 visar att 63 procent endast hade en grundexamen medan en fjärdedel också läst in enstaka högskolepoäng utan att ha avlagt någon magisterexamen. Att ha avlagt magisterexamen var också här relativt ovanligt, men likväl inte lika ovanligt som inom den offentliga sektorn där endast någon enstaka svarande angett magisterexamen. Här inom privat sektor, uppgav sex procent av de svarande att de hade en sådan examen. En lika stor grupp hade flera grundexamina från högskolan.

Diagram 11. Andel inom privat sektor med grundexamen från högskola och kombinationer av vidareutbildningar.



Examenstyper

Av de personer i privat sektor som i enkäten uppgett att de hade en högskoleexamen dominerade också här socionomexamen. Inom den offentliga sektorn hade nästan hälften denna examen. Tabell 12 visar att 19 procent hade en socionomutbildning inom den privata sektorn. En lika stor andel på omkring en femtedel hade sjuksköterskeexamen medan sju procent uppgett att de hade examen från det sociala omsorgsprogrammet. Inom sektorn

fanns en stor grupp utan högskoleutbildning, en dryg tredjedel av de svarande saknade akademisk examen.

Tabell 12. Typ av högskoleexamen – privat sektor.

EXAMENSTYP	Privat (n=58)
Socionom	19 %
Sociala omsorgsprogrammet	7 %
Pedagog	2 %
Psykolog	3 %
Sjuksköterska	19 %
Ålderdomshemföreståndare	-
Arbetsterapeut	-
Sjukgymnast	2 %
Annan beteendevetenskaplig utbildning	-
Annan vård- och omsorgsutbildning	3 %
Internt bortfall	9 %
Utan högskoleexamen	36 %

Examenstyper inom de olika arbetsinriktningarna

I tabell 13 redovisas vilka högskoleutbildningar personalen som arbetade mot de olika målgrupperna hade. Kategorin sjuksköterskeexamen dominerade i arbetet med äldre, hälften av de svarande som arbetade inom äldreomsorgen i privat sektor var utbildade sjuksköterskor. Här inom äldreomsorgen, fanns också en grupp på 17 procent utan högskoleexamen.

Tabell 13. Förhållandet mellan examenstyp och arbetsinriktning i privat sektor. Andel examina inom varje arbetsinriktning.

EXAMENSTYP	Äldre (n=12)	Funktions- hinder (n=7)	Barn/ ungdom (n=12)	Missbruk (n=14)	Flera Arbets inr. (n=4)	Internt bortfall (n=9)	TOTALT (n=58)
Socionom	8 %	14 %	50 %	14 %	-	11 %	19 %
Sociala omsorgs- programmet	-	14 %	8 %	7 %	-	11 %	7 %
Pedagog	-	-	-	-	-	11 %	2 %
Psykolog	8 %	-	8 %	-	-	-	3 %
Sjuksköterska	50 %	29 %	-	-	25 %	22 %	19 %
Sjukgymnast	-	-	-	-	-	11 %	2 %
Annan vård- och omsorgsutbildning	8 %	-	-	-	25 %	-	3 %
Internt bortfall	8 %	14 %	17 %	-	-	11 %	9 %
Utan högskole- examen	17 %	29 %	17 %	79 %	50 %	22 %	36 %

I likhet med personalen inom äldreomsorgen fanns också bland dem som arbetade med funktionshindrade en grupp med sjuksköterskeexamen, men

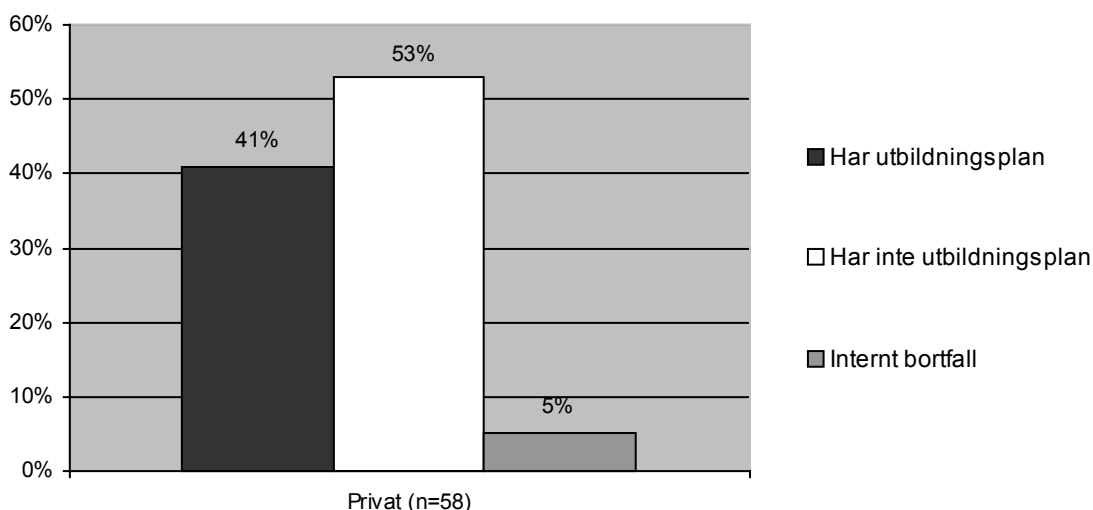
också en lika stor grupp utan högskoleexamen, de båda grupperna motsvarande en knapp tredjedel vardera av arbetsstyrkan.

Hälften av dem som arbetade med barn och ungdom i privat sektor var utbildade socionomer medan 17 procent saknade högskoleexamen. Inom missbruksarbetet var gruppen utan högskoleexamen andelsmässigt än större, närmare 80 procent av de svarande saknade här någon form av officiell examen.

Personliga kompetensutvecklingsplaner

Som vi sett ovan var det endast en liten andel på 17 procent inom den offentliga sektorn som menade att de hade en personlig utbildningsplan. Trots att även en övervägande majoritet inom den privata sektorn saknade en utbildningsplan, var det ändå här som den mest utjämnade situationen fanns vad gäller personal som hade respektive var utan utbildningsplan, oavsett om jämförelsen sker med offentlig eller ideell sektor.

Diagram 12. Förekomst av individuell kompetensutvecklingsplan – privat sektor.



Av dem som angett att de hade en utbildningsplan, 41 procent, arbetade som tabell 14 visar totalt en fjärdedel med äldre. Av de resterande som angett att de hade en utbildningsplan arbetade 21 procent med funktionshindrade, en fjärdedel med barn och ungdom samt 17 procent med missbrukare.

Personal som saknade utbildningsplan inom den här sektorn (54 procent av samtliga svaranden) fanns till största del inom arbetsinriktningen missbruk.

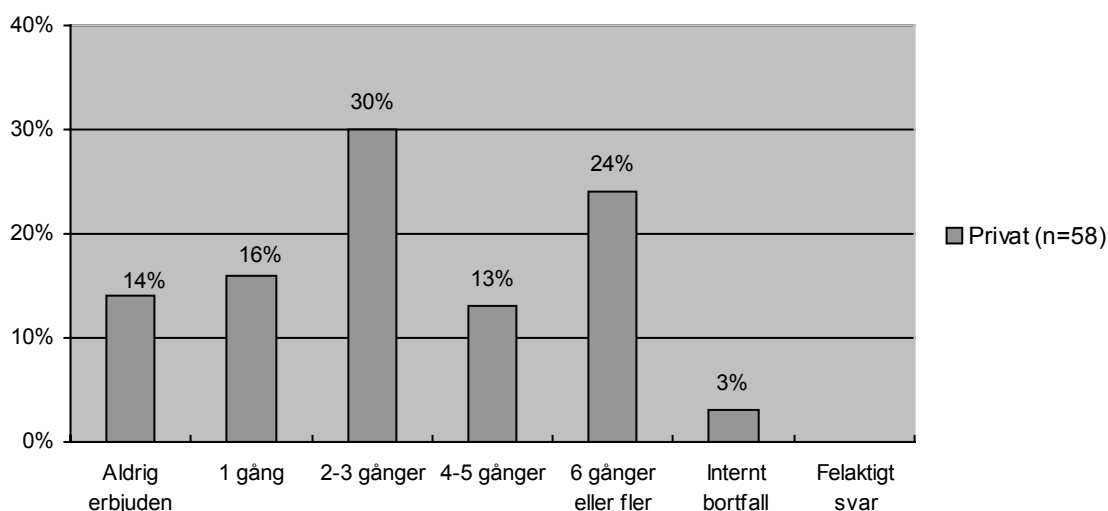
Tabell 14. Personalgrupper inom skilda arbetsinriktningar med personlig kompetensutvecklingsplan – privat sektor.

Arbetsinriktningar <u>med</u> personlig kompetens utvecklingsplan	Privat (n=24)
Äldre	25 %
Funktionshinder	21 %
Barn/ungdom	25 %
Missbruk	17 %
Personal som angett flera arbetsinriktningar	8 %
Internt bortfall	4 %

Fortbildning

Diagram 13 visar i vilken utsträckning personal inom privat sektor blivit erbjudna att delta i fortbildningstillfällen som varat längst en arbetsdag, oavsett om man haft personlig kompetensutvecklingsplan eller inte. Precis som inom offentlig sektor var det vanligast att man under de senaste två åren blivit erbjuden en utbildningsdag vid två till tre tillfällen. En knapp tredjedel av de svarande i privat sektorn angav det intervallet. Det näst vanligaste svaret, som angavs av en knapp fjärdedel, var att man blivit erbjuden utbildningsdagar vid sex tillfällen eller fler. Det näst vanligaste svaret, som angavs av en knapp fjärdedel, var att man blivit erbjuden utbildningsdagar vid sex tillfällen eller fler.

Diagram 13. Erbjudanden om fortbildningsdagar – privat sektor.

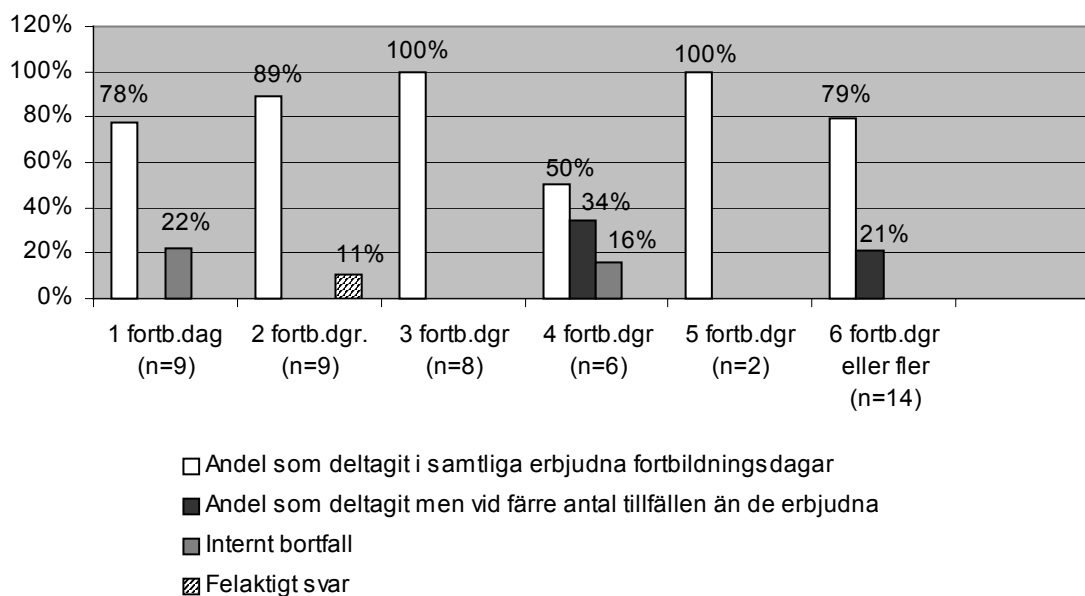


Deltagande vid fortbildningsdagar – privat sektor

Inom den privata sektorn hade totalt 48 personer erbjudits fortbildningsdagar i olika omfattning. I diagram 14 nedan ser vi hur förhållandet mellan antal fortbildningsdagar och personalens deltagande såg ut. Precis som inom offentlig sektor var det ingen som avstått från alla de fortbildningsdagar de erbjudits, istället verkade också här viljan att delta vara stor. Det var alltså

en stor överensstämmelse mellan erbjudna fortbildningsdagar och antalet anställda som deltog i dem. Deltagandet var högt i alla kategorier förutom i intervallet fyra erbjudna utbildningsdagar där endast hälften valt att delta vid samtliga tillfällen.

Diagram 14. Förhållandet mellan erbjudna fortbildningsdagar och andel av personalens deltagande i privat sektor.



Vidareutbildning

Hur såg resultaten ut där frågan gällt erbjudande om längre vidareutbildning som sammantaget varat i en arbetsvecka eller mer?

Diagram 15. Erbjudanden om vidareutbildning – privat sektor.

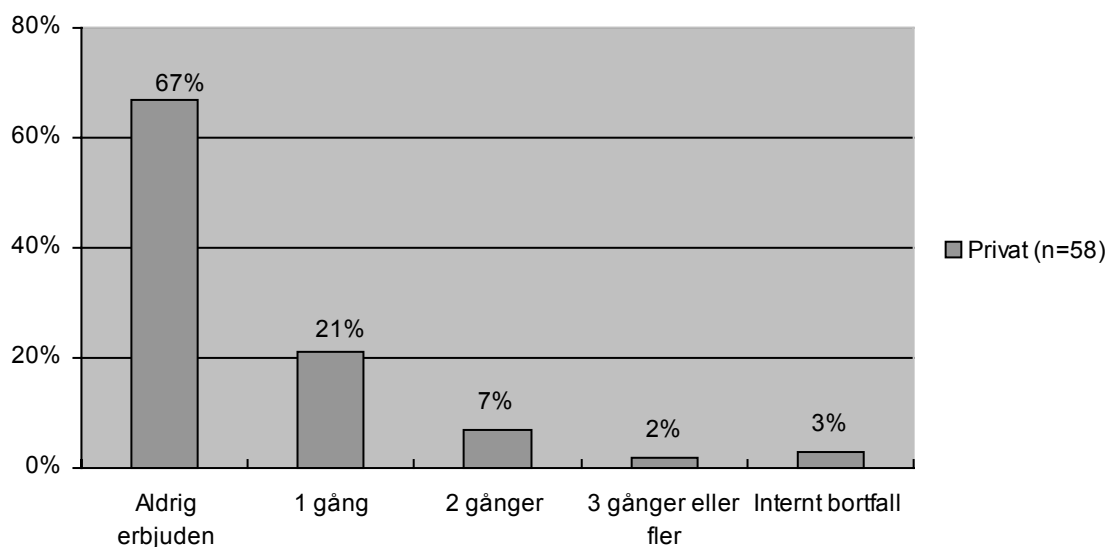


Diagram 15 visar att det, liksom inom den offentliga sektorn, fanns en klar majoritet på omkring två tredjedelar som aldrig blivit erbjuden någon form av längre vidareutbildning. En dryg femtedel uppgav att de under de senaste två åren vid ett tillfälle fått erbjudande om en längre vidareutbildning på minst en arbetsvecka. Ett fåtal hade fått erbjudanden om längre vidareutbildning vid två tillfällen eller fler.

Svaren på frågan om socialarbetarna deltagit i de vidareutbildningar som erbjudits dem visar, på samma sätt som svaren inom den offentliga sektorn, ganska tydligt att viljan till att följa de längre vidareutbildningarna varit hög. Endast en mycket liten andel hade avböjt att delta i de utbildningar de erbjudits.

Resultat – ideell sektor

Inledningsvis vill vi återigen poängtera att antalet deltagare i enkätundersökningen i den ideella sektorn varit begränsat, samt att svarsfrekvensen genomgående och jämfört med de två övriga sektorerna legat på en relativt låg nivå. Men som tidigare påpekats är en jämförelsevis låg svarsnivå inte anmärkningsvärd utan går i linje med tidigare genomförda studier av sektorn. Genom pilotstudiens utformning och det begränsade urvalet deltagare, speciellt här inom den ideella sektorn, går det inte att dra några generella slutsatser utifrån resultaten. För att kunna göra några sådana analyser måste en mer omfattande undersökning genomföras, som vänder sig till ett större antal verksamheter och individer. Resultatpresentationen ska i första hand därför betraktas utifrån perspektivet att undersökningen är ett pilotprojekt där metoden att ringa in och studera den ideella sektorns verksamheter kunnat prövas. Trots det begränsade antalet deltagare i den följande redovisning har vi i konsekvens med de övriga resultatpresentationerna ändå valt att lägga fram resultaten i andelsform, antalet svaranden finns alltid tydligt noterade. Detta främst för att ge exempel på hur resultat i en vidgad undersökning skulle kunna utformas och presenteras.

Anställningstid samt total yrkeserfarenhet inom det sociala arbetet

Inom den ideella sektorn fanns en mindre grupp som angett en kortare anställningstid än två år. Tabell 15 visar att 15 procent hade en sådan anställningstid. Hälften av de svarande uppgav att de varit anställda i mellan två till fem år, medan en knapp fjärdedel hade varit anställda i sex till tio år. Just tidsintervallet år var den vanligaste anställningstiden både i ideell och privat sektor. Som vi sett tidigare var det 40 procent av de svarande i privat sektor som uppgett den anställningstiden.

Svaren var mer jämt fördelade inom den offentliga sektorn. Motsvarande anställningstid på två till fem år hade uppgivits av en knapp fjärdedel medan däremot den kortaste anställningen, det vill säga mindre än två år var en av de vanligaste tidsperioderna, 26 procent hade angett det tidsintervallet. En lika stor andel hade samtidigt angett att man varit anställd mellan 11 och 20 år. Här i den ideella sektorn fanns det bara en liten grupp (åtta procent) med liknande anställningstid.

Tabell 15. Anställningstid vid den nuvarande arbetsplatsen – ideell sektor.

ANSTÄLLNINGSTID VID NUVARANDE ARBETSPLATS	Ideell (n=26)
Mindre än 2 år	15 %
2–5 år	50 %
6–10 år	23 %
11–20 år	8 %
Mer än 20 år	4 %

Tabell 16 visar att ingen av de svarande inom ideell sektor hade en samlad yrkeserfarenhet inom det sociala arbetet kortare tid än två år. Knappt en fjärdedel vardera (23 procent) placerade sig inom någon av intervallerna 6–10 år, 11–20 år men också i intervallet mer än 20 års yrkeserfarenhet. Dessa uppgifter liknar i stort svaren inom privat sektor. Inom den offentliga sektorn däremot fanns en längre samlad yrkeserfarenhet hos de anställda, två tredjedelar av de svarande hade en erfarenhet från de sociala professionerna från tio år och längre. Här i ideell sektor men också inom den privata hade 46 procent angett en sådan yrkeserfarenhet.

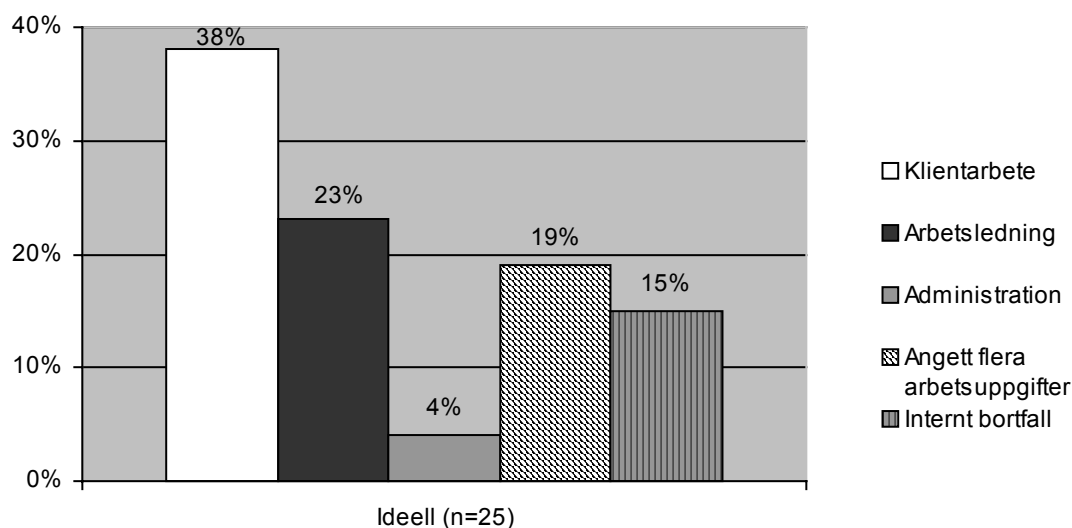
Tabell 16. Total yrkeserfarenhet inom de sociala professionerna – ideell sektor.

TOTAL YRKESERFARENHET INOM DET SOCIAL ARBETET	Ideell (n=26)
Mindre än 2 år	-
2–5 år	19 %
6–10 år	23 %
11–20 år	23 %
Mer än 20 år	23 %
Internt bortfall	12 %

Arbetsuppgifter

Diagram 16 visar att också här inom den ideella sektorn var klientarbete den mest frekventa arbetsuppgiften, följt av arbetsledning och administration. Andelen svarande med klientarbete var dock här mindre än inom både offentlig och privat sektor. De svarande som angett arbetsledning och administration motsvarade i stort andelsmässigt svaren inom de två övriga sektorerna. Diagram 16 visar även att en stor andel av de svarande angett flera huvudsakliga arbetsuppgifter, nära en femtedel av deltagarna i ideell sektor menade att man inte hade en, utan flera huvudsakliga arbetsuppgifter. Inom offentlig sektor var motsvarande uppgifter fem procent och inom privat tio procent. Svårigheten att bestämma sig för en central arbetsuppgift kunde möjligen också synas i det förhållandevis höga interna bortfallet på den här frågan. Diagrammet visar att femton procent av deltagarna inte hade besvara frågan, ungefär samma bortfall som inom den privata sektorn, medan bortfallen i offentlig sektor var betydligt lägre.

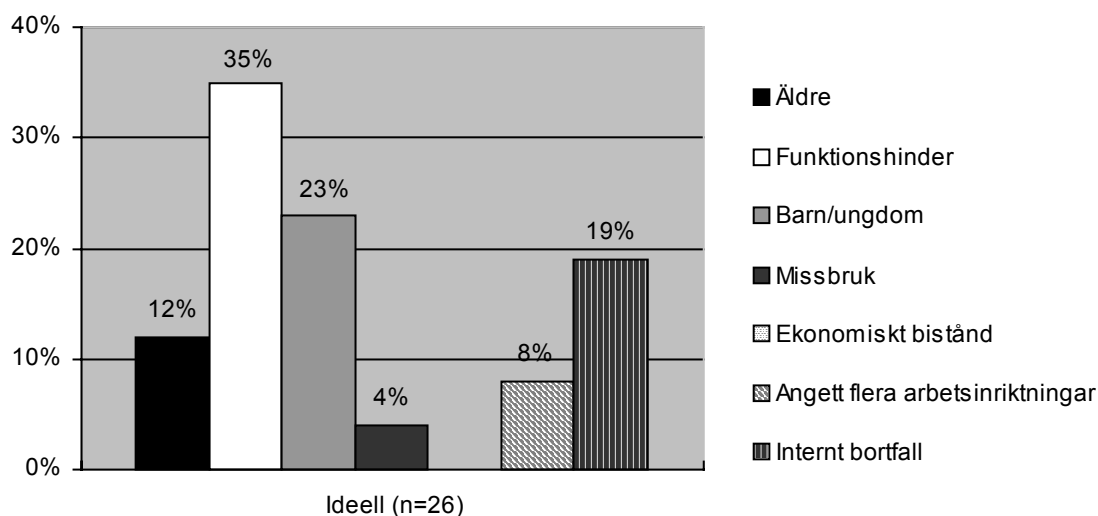
Diagram 16. De svarandes huvudsakliga arbetsuppgift, andel av det totala antalet arbetsuppgifter – ideell sektor.



Arbetsinriktningar

Av de fem olika arbetsinriktningar som enkäten angav var den klart vanligaste inriktningen i ideell sektor arbete med funktionshindrade. Som diagram 17 visar hade 35 procent av de anställda inom sektorn angett denna inriktning. Därefter följde arbetet med barn/ungdom som svarade för 23 procent, medan äldreomsorg angetts av 12 procent. Att just arbetsinriktningen barn/ungdom låg så pass högt inom den ideella sektorn, men även att missbruksarbete placerade sig förhållandevis lågt, är möjligen förvånande, men beror förmodligen på det begränsade urvalet inom sektorn. Här i ideell sektor var det interna bortfallet på frågan, precis som den gällande arbetsuppgifter, relativt stort. Hela 19 procent av deltagarna hade inte besvarat frågan.

Diagram 17. De svarandes huvudsakliga arbetsinriktning, andel av det totala antalet arbetsinriktningar – ideell sektor.



Högsta utbildning

Inom den ideella sektorn hade som tabell 17 visar 43 procent av de svarande grundexamina från högskola. Uppgifter som kan jämföras med de från offentlig sektor där 94 procent genomgått högskoleutbildning, och privat sektor där alltså 62 procent av de svarande uppgett högskola som högsta utbildning. Inom den ideella sektorn hade vidare nästan en lika stor andel som uppgett högskola svarat att gymnasium var den högsta utbildningen. Fyra procent angav grundskola. Uppgifterna bekräftar det som vi tidigare varit inne på, att det för olika verksamheter inom det sociala arbetet ställs olika krav på kompetens. Det vill säga att verksamheter av behandlingskaraktär, som många gånger utgör yrkesutövningen inom både ideell och privat sektor ställer andra och lägre krav på formell kompetens än socialt arbetet som utförs inom kommunernas socialtjänst.

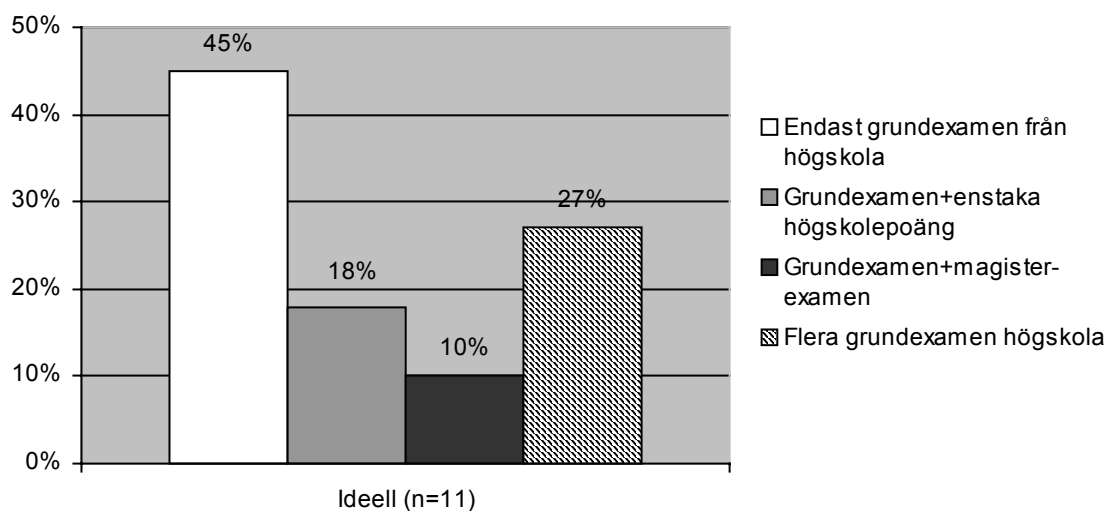
Tabell 17. Högsta utbildning inom ideell sektor.

HÖGSTA UTBILDNING	Ideell (n=26)
Grundskola	4 %
Gymnasium	42 %
Grundexamen högskola	43 %
Högskolepoäng utan grundexamen	8 %
Annan utbildning	-
Internt bortfall	4 %

Av de 43 procent högskoleutbildade inom den ideella sektorn visar diagram 18 att fem svarande (45 procent) endast hade en grundexamen medan två svarande (knapp 20 procent) också läst in enstaka högskolepoäng utan att

ha avlagt någon magisterexamen. En svarande (tio procent) av de i ideell sektor hade en sådan examen. Tre personer (en dryg fjärdedel av de svarande) hade flera grundexamina från högskolan.

Diagram 18. Andel inom ideell sektor med grundexamen från högskola och kombinationer av vidareutbildningar.



Examenstyp

En knapp majoritet av de svarande i den ideella sektorn saknade alltså högskoleexamen. Bland de svarande med en akademisk examen var också här, på samma sätt som inom privat sektor, socionom- och sjuksköterskeexamen de dominerande högskoleutbildningarna. Tabell 18 visar att tolv procent (tre individer) inom varje kategori hade uppgett dessa högskoleexamina. Här liksom inom privat sektor fanns ett större internt bortfall jämfört med offentlig sektor.

Tabell 18. Typ av högskoleexamen – ideell sektor.

EXAMENSTYP	Ideell (n=26)
Socionom	12 %
Sociala omsorgsprogrammet	-
Pedagog	4 %
Psykolog	-
Sjuksköterska	12 %
Älderdomsföreståndare	-
Arbetsterapeut	-
Sjukgymnast	-
Annan beteendevetenskaplig utbildning	8 %
Annan vård- och omsorgsutbildning	-
Internt bortfall	12 %
Utan högskoleexamen	54 %

Examenstyper inom de olika arbetsinriktningarna

Bland de 43 procent som hade en akademisk examen i den ideella sektorn visar tabell 19 att tre svarande var utbildade socionomer, två av dem arbetade med barn och ungdomar, medan den tredje inte uppgett arbetsinriktning. I övrigt fanns två svarande med sjuksköterskeexamen inom äldreomsorgen, medan en av två högskoleutbildade pedagoger arbetade med funktionshindrade (den andra pedagogen upp gav ingen arbetsinriktning). Två personer som i enkäten svarat att de haft en annan beteendevetenskaplig utbildning arbetade med barn och unga. Totalt tre personer som uppgett att de hade en högskoleutbildning hade avstått från att ange examenstyp.

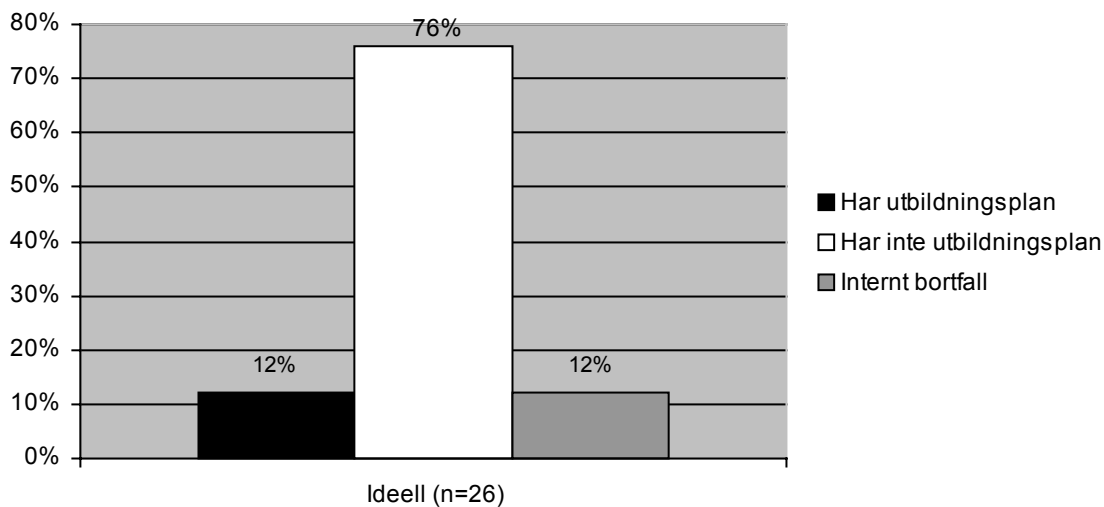
Tabell 19. Förhållandet mellan examenstyp och arbetsinriktning i ideell sektor, andel examina inom varje arbetsinriktning.

EXAMENSTYP	Äldre (n=3)	Funktions- hinder (n=9)	Barn/ ungdom (n=6)	Miss- bruk (n=1)	Flera Arbets inr.(n=2)	Internt bortfall (n=5)	TOTALT (n=26)
Socionom	-	-	33 %	-	-	20 %	11 %
Pedagog	-	11 %	-	-	-	20 %	4 %
Sjuksköterska	67 %	-	-	-	-	-	11 %
Annan beteende- vetenskaplig utbildning	-	-	33 %	-	-	-	8 %
Internt bortfall	-	11 %	-	-	50 %	20 %	11 %
Utan högskole- examen	33 %	78 %	33 %	100 %	50 %	40 %	54 %

Personliga kompetensutvecklingsplaner

På samma sätt som inom offentlig sektor fanns en stor andel inom ideell sektor som inte hade någon form av personlig utbildningsplan. Diagram 19 visar att 20 svarande (76 procent) angett att man inte hade någon sådan plan, medan tre svarade (tolv procent) hade en. Av deltagarna med utbildningsplan arbetade två med funktionshindrade medan den tredje arbetade med missbrukare. Uppgifterna om personlig kompetensutvecklingsplan är andelsmässigt nära de inom offentlig sektor där 80 procent var utan personlig utbildningsplan. Som vi tidigare sett i diagram 12 fanns den största andelen svarande med kompetensutvecklingsplan inom den privata sektorn där 53 procent angett ett sådant svar.

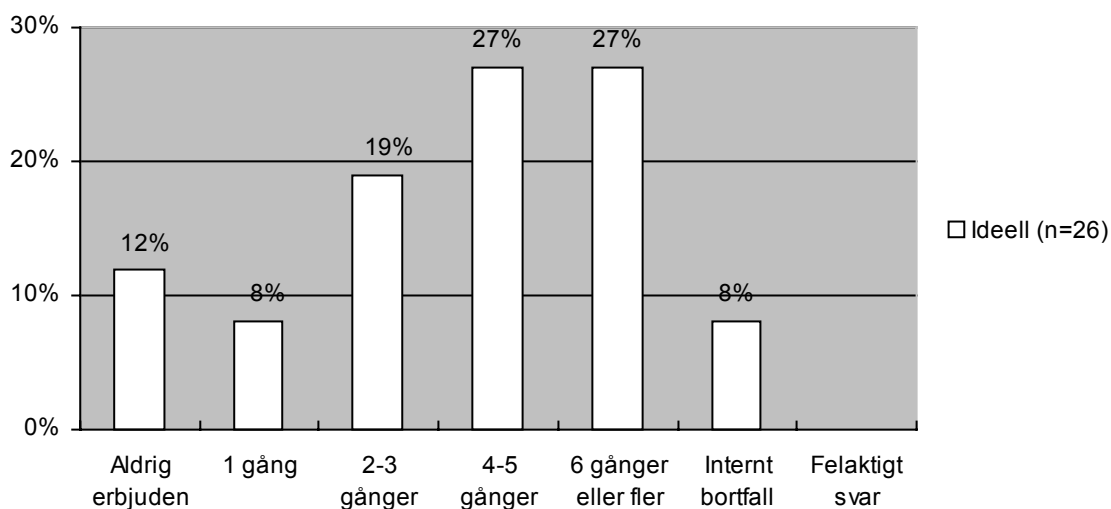
Diagram 19. Förekomst av individuell kompetensutvecklingsplan inom ideell sektor.



Fortbildning

Det vanligaste inom den ideella sektorn var att man blivit erbjuden fortbildningsdagar vid fyra till fem tillfällen, alternativt vid sex tillfällen eller fler. Sammanlagt 14 deltagare (54 procent) av de svarande hade som diagram 20 visar angett dessa intervall. Det var alltså vanligare att personalen inom den ideella sektorn blivit erbjuden kortare utbildningar vid fler tillfällen än inom både den offentliga och privata sektorn.

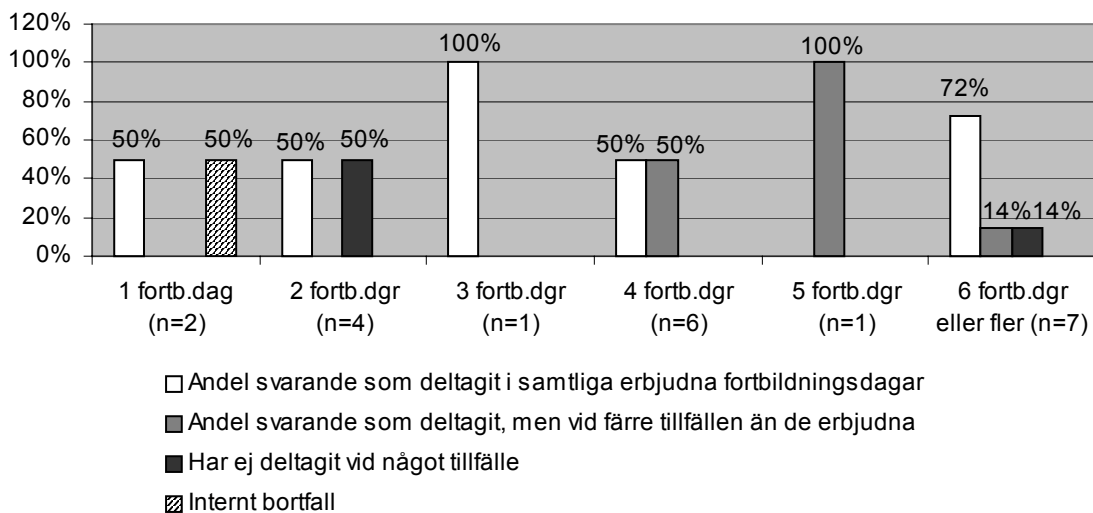
Diagram 20. Erbjudanden om fortbildningsdagar – ideell sektor



Deltagande vid fortbildningsdagar – ideell sektor

Totalt 21 personer inom sektorn hade fått erbjudande om att delta i fortbildningsdagar. Trots det begränsade antalet svar kan man i diagram 21 se förhållandet mellan antal föreslagna fortbildningsdagar och i vilken utsträckning personalen deltagit.

Diagram 21. Förhållandet mellan erbjudna fortbildningsdagar och andel av de anställdas deltagande – ideell sektor.

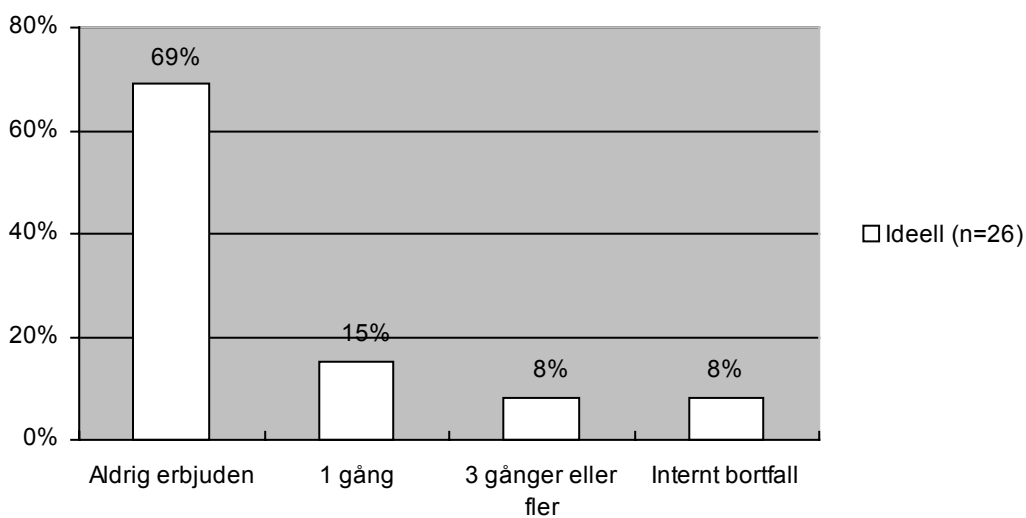


Totalt hade 12 personer (57 procent) av de 21 som fått erbjudande om fortbildning deltagit vid dessa utbildningstillfällen. Fem personer (24 procent) uppgav att de deltagit, men vid färre tillfällen än de föreslagna. Här inom ideell sektor fanns de enda svarande som uppgett att de tackat nej till alla de förslag på utbildning man fått, tre av deltagarna hade inte varit med vid någon av de erbjudna dagarna. Av de total sju personer inom ideell sektor som svarat att de erbjudits sex utbildningsdagar eller fler hade fem deltagit vid alla tillfällen. Trots det begränsade antalet svarande i ideell sektor visar en jämförelse med offentlig och privat sektor att intresset för att delta i de fortbildningsdagar man erbjudits genomgående var högre inom de två sist nämnda sektorerna.

Vidareutbildning

Att ha blivit erbjuden någon form av längre vidareutbildning under de senaste två åren var inom den ideella sektorn lika ovanligt som i de två övriga sektorerna. I diagram 22 kan man se hur svaren fördelade sig.

Diagram 22. Erbjudanden om vidareutbildning – ideell sektor.



På samma sätt som i både offentlig och privat sektor var det en klar majoritet på drygt två tredjedelar som aldrig blivit erbjudna någon form av längre vidareutbildning. Ett fåtal svarande menade att de vid ett tillfälle fått erbjudande om en längre vidareutbildning på minst en arbetsvecka. En än mindre andel hade fått erbjudanden om längre vidareutbildning vid tre tillfällen eller fler. Av den här lilla gruppen individer hade ungefär hälften deltagit i de utbildningar som erbjudits dem.

Avslutande kommentarer

Pilotstudiens har haft två huvudsakliga syften, dels att identifiera de forskningsinsatser och metoder som finns om systematisk uppföljning av kompetens, dels att utveckla ett mätinstrument för att i förstudiens form genomföra en begränsad enkätundersökning. Ett krav på den kvantitativa undersökningen var att den skulle rikta sig till yrkesverksamma socialarbetare inom såväl offentlig, privat som ideell sektor. Det framtagna mätinstrumentet har under hösten och vintern 2003–2004 testats i en begränsad enkätundersökning som vänt sig till sammanlagt 269 socialarbetare fördelade över de tre sektorerna.

I rapportens första del, *Kunskapsöversikten*, redogjordes för bristerna i den befintliga allmänna statistiken. Bristerna kan sammanfattas i fyra punkter. För det första fanns här ingen lättillgänglig statistik som angav utbildningsnivåer för olika befattningar inom socialtjänsten, det vill säga om man arbetade med arbetsledning, handläggning/biståndsbedömning eller administration. För det andra fanns i den existerande statistiken endast uppgifter som kunde visa den samlade gruppen socialsekreterares utbildningsnivå, utan möjlighet att skilja ut socialsekreterarnas mer specifika arbetsinriktning, om arbetet bedrevs mot barn och ungdom, missbrukare eller innebar ekonomiskt bistånd och så vidare. För det tredje angav den offentliga statistiken inga uppgifter om de grupper av socialarbetare som var verksamma i ideell och privat sektor. För det fjärde innehöll statistiken inte heller någon uppföljning av omfattningen och innehållet i personalens fort- och vidareutbildning.

I den svenska forskningen om kompetens inom de sociala professionerna fokuserades i de flesta fall endast verksamheter och anställda inom den offentliga sektorn, och här ganska ensidigt verksamhetsgrenen individ- och familjeomsorg (IFO). Förutom en studie från år 2000 (Sallnäs) – som studerade utbildningsnivåer inom ideellt och privat drivna barn och ungdomsinstitutioner – har inga tidigare undersökningar gjorts som fokuserat kompetensnivåer hos yrkesverksamma inom ideell eller privat sektor.

Sammanfattning av enkätundersökningens resultat – kompetens i relation till tidigare studier

Yrkeseferenhet och utbildningsnivå

Om man granskar de studier av den offentliga socialtjänsten som vi tidigare refererat till (Socialstyrelsen 2002; Bergmark & Lundström 2000), kan man konstatera att uppgifterna kring anställningstid i stort stämmer överens med dem som framkommit i enkätundersökningen. I den befintliga forskningen hade en dryg tredjedel arbetat inom IFO i 10–20 år. Även i pilotstudien fanns den största gruppen i detta tidsspänn, men en lika stor grupp (26 procent) hade angett en anställningstid på mindre än två år. Anställningstiden

inom ideell och privat sektor var i allmänhet kortare, här hade de största grupperna en anställningstid vid den nuvarande arbetsplatsen på mellan 2–5 år.

I pilotstudien tillfrågades också deltagarna om den samlade yrkeserfarenheten av det sociala arbetet, frågor som inte ställts inom tidigare forskning. 41 procent av de svarande i offentlig sektor menade att de hade en total yrkeserfarenhet på mellan 11–20 år, en fjärdedel hade mer än 20 års erfarenhet. Inom privat och ideell sektor svarade en dryg femtedel att de hade mer än 20 års yrkeserfarenhet.

FoU undersökningen från 2002 visade av att närmare 60 procent av de IFO-verksamma hade en socionomexamen. I studien från 2000 (Bergmark & Lundström) uppgav drygt 70 procent att de hade en sådan examen. Pilotstudien visade att knappt 50 procent i offentlig sektor hade socionomutbildning, 12 procent hade samma utbildning inom ideell sektor och 19 procent inom den privata. Här ska man notera att pilotstudien också innefattade personal inom äldre- och handikappomsorgen vilket de tidigare refererade undersökningarna inte gjorde. I pilotstudien framkom att de dominerande utbildningarna här, inom arbetet med äldre- och funktionshindrade, var examen från det sociala omsorgsprogrammet samt sjuksköterskeexamen. 94 procent av pilotstudiens anställda inom offentlig sektor, 43 procent inom ideell sektor och 62 procent inom privat sektor hade en grundexamen från högskola.

Kompetensutvecklingsplaner

I pilotstudien frågades, till skillnad från de tidigare refererade studierna, även efter i vilken utsträckning arbetsgivaren hade ställt samman någon individuell kompetensutvecklingsplan med de anställda. En klar majoritet av de svarande i offentlig och ideell sektor saknade en sådan plan – 80 procent inom offentlig och 76 procent inom ideell sektor. Bland de sociala professionerna i privat sektor var det fortfarande en majoritet som saknade plan, men här var svaren mer jämt fördelade mellan de som hade en plan (41 procent) och de som saknade en (53 procent).

Erfarenheter från pilotstudien inför en huvudundersökning

Som påpekats vid flera tillfällen utgör pilotstudiens resultat inte någon grund för mer djupgående analyser. Underlaget är begränsat och kan inte göras representativt för det samlade sociala arbete som utförs inom sektorerna. Däremot fyller pilotstudien det viktiga syftet att den klargör att en vidgad undersökning av det här slaget är genomförbar och att en sådan skulle ha möjlighet att på ett representativt sätt besvara frågan om vilka kompetenser som existerar inom de sociala professionerna. I det följande lyfter vi fram några erfarenheter från pilotstudien och ger utifrån dessa uppslag på hur en fortsatt forskningsinsats kan utformas.

Kompetensbegreppet

I enkätundersökningen har vi utgått från delar av det kompetensbegrepp som bland annat Ellström (1992) och Rönnqvist (2001) utvecklat. Pilotundersökningen har alltså ganska strikt begränsat kompetens till att gälla praktiska färdigheter av olika slag (yrkeserfarenhet) i kombination med faktakunskaper (teoretisk utbildning). Det vill säga de psykomotoriska och kognitiva faktorer som enligt Ellström (1992) styr en individs potentiella handlingsförmåga. Vi har samtidigt sett att begreppet innehåller några ytterligare faktorer, de så kallat affektiva, personlighets- och sociala faktorerna. Faktorer som tydligare visar, till exempel en persons värderingar, självuppfattning och sociala kompetens, men som lika fullt tillskrivs de potentiella handlingsförmågor som utgör en individs samlade kompetens.

I forskningen om kompetens pekar man ofta på svårigheten att ringa in eller beskriva kompetens i rent kvantitativa termer. Bland annat Söderström (1990) menar att begreppet i sig är av kvalitativ karaktär och att det därmed kräver kvalitativa metoder för att undersökas. En fortsatt forskningsansats skulle alltså som ett komplement till en mer omfattande enkätundersökning riktad till ett större antal kommuner, också fånga in de mer svåridentifierade sidorna av kompetensbegreppet. Det vill säga de sidor som går utöver yrkeserfarenhet och teoretisk utbildning. Denna typ av kvalitativt inriktade delstudier, genomförda i form av halvstrukturerade intervjuer, skulle riktas till ett urval socialarbetare inom de tre sektorerna. Urvalet skulle även ta i beaktande och täcka in socialarbetare från de olika näringsgrenar och juridiska former som redogjorts för i resultatpresentationen ovan. Genom en sådan kvalitativt inriktad delstudie skulle socialarbetarnas kompetens, baserad på mer personligt färgade värderingar och ställningstagande, kunna komma till uttryck och i en analys jämföras över sektorerna.

Pilotstudiens metod

Som det efterhand visade sig i pilotstudien fanns inom de deltagande kommunerna ingen klar bild över de socialt inriktade verksamheter som bedrivs i privat och ideell regi. Genom SCB:s företagsregister fick vi tillgång till en metod att i de aktuella kommunerna söka och ringa in verksamheter som drevs inom privat och ideell sektor. I pilotundersökningen gjordes sökningar via SCB utifrån:

- *Juridisk form* (till exempel fysiska personer, enskild firma, handelsbolag, kommanditbolag, övriga aktiebolag, ekonomiska föreningar, ideella föreningar, registrerade trossamfund, övriga stiftelser och fonder, statliga enheter, kommuner och landsting),
- *Bransch/näringsgren* (de så kallade SNI-koderna),
- *Geografiskt läge* (län, kommun, postnummerområde).

Utifrån de två verksamhetsgrenarna inom den offentliga socialtjänsten, IFO och äldre/handikappomsorg utvaldes via SCB:s företagsregister de aktuella SNI-koderna. Koderna samkördes därefter med juridisk form och geogra-

fiskt läge. Denna sökmetod har fungerat helt enligt avsikterna och skulle därmed också kunna användas i en fortsatt forskningsinsats.

I den aktuella sökningen av de två kommunerna framkom att någon socialt inriktad verksamhet inte förekom inom ideell sektor, åtminstone inte utifrån vår avgränsning. Därmed fick sökområdet vidgas för den ideella sektorn. I det vidgade sökområdet – Stockholms län – gjordes ett slumpmässigt urval som motsvarade det antal verksamheter inom privat sektor som kunde identifieras i det ursprungliga sökområdet. I en tänkt fortsatt forskningsinsats kommer ett sådant urvalsförfarande inte bli aktuellt eftersom en vidgad studie skulle innebära en total genomlysning och kartläggning av ett utökat antal kommuner, där verksamheter och socialarbetare inom de olika sektorerna skulle undersökas oavsett antal.

Enkäten

Trots att det till en början fanns vissa funderingar kring enkätens frågor om yrkeserfarenhet, visade det sig att matrisen på enkätens sida två inte ställde till med några avgörande svårigheter för deltagarna, åtminstone inte för förståelsen av frågorna bland dem som svarade. Det problem som vissa deltagare hade inom samtliga sektorer var att ange endast en huvudsaklig arbetsuppgift och arbetsinriktning. Detta talar för att en kommande utformning av enkäten i just dessa frågor bör göras annorlunda, där till exempel ett ytterligare svarsalternativ skulle kunna läggas till.

En fråga man kan ställa sig är om matrisen trots allt avskräckt socialarbetare inom i första hand ideell sektor, där den lägsta svarsfrekvensen fanns. I en fortsatt studie bedömer vi att det krävs en annan typ av förankringsarbete ute i de separata verksamheterna, såväl i offentlig, privat som ideell sektor. Efter ett identifieringsarbete av aktuella verksamheter i de deltagande kommunerna tror vi att det även krävs personliga besök för att än bättre förankra undersökningen. I undersökningen av IFO från år 2000 (Bergmark & Lundström) riktades enkätundersökningen till totalt 442 socialarbetare i tolv kommuner. Sammantaget uppnåddes en svarsfrekvens på drygt 93 procent. En bidragande orsak till den här förhållandevis höga frekvensen var just metoden för materialinsamling där man samlade socialarbetarna arbetsgruppsvis i de separata kommunerna och lät dem fylla i formulären individuellt under överinseende av forskarna.

I pilotstudiens enkät fanns avslutningsvis på sista sidan ett blad reserverat för ytterligare kommentarer. I de inkomna svaren har denna sida inte öppnat för speciellt många reflexioner. En ny utformning av enkäten skulle ta detta i beaktande och mer uttalat låta enkäten innehålla konkreta frågor som får deltagarna att formulera egna svar och även här alltså beröra mer kvalitativt inriktade sidor av ett samlat kompetensbegrepp.

Fortsatta forskningsinsatsers relevans

Skulle en vidgad och mer representativ studie av sektorerna ge ett annorlunda resultat än pilotstudiens? Bekräftar eller motsäger en utökad studie till exempel förundersökningens resultat om en jämförelsevis hög grad av grundläggande professionskompetens inom den offentliga sektorn men en

låg grad av kompetensutveckling? Och vidare, vilka faktorer kan identifieras som kännetecknar en kommun med förhållandevis hög eller låg kompetensnivå bland de offentligt anställda socialarbetarna, och likaså vilka bakgrundsfaktorer karaktäriserar kommuner med en hög eller låg grad av kompetensutvecklingsinsatser? Vilka typer av socialt inriktade frivilligorganisationer uppvisar en hög eller låg grad av professionskompetens? Vad styr utbildningspolicyn inom organisationerna? Hur ser en jämförelse av kompetens ut mellan i första hand den privata och ideella sektorns socialt inriktade vård- och omsorgsprofessioner. Och vad kan de mer kvalitativt inriktade delarna av en skisserad undersökning visa upp för resultat? Skulle till exempel den speciella profil som sägs utmärka frivilligorganisationers arbetssätt på något sätt kunna identifieras också på individnivå? Eller beskriver socialarbetare inom de tre sektorerna likartade handlingsförmågor utifrån Ellströms kompetensbegrepp?

Smith och Lipsky (1993) menar att en mer utbredd kontraktskultur mellan frivilligorganisationer och stat/kommuner ökar kraven på tillsyn och kontroll. De tjänster kommunen köper in måste dels uppfylla bestämda kvalitetsmått, dels bedrivs på ett för den behandlade rättssäkert sätt. Frågan kan också ställas om de försålda tjänsterna i en förlängning och linje med en kunskapsutvecklad socialtjänst, även de ska uppfylla bestämda krav på evidens och vetenskapligt stöd. Smith och Lipsky (a.a.) har i sin forskning av amerikanska förhållanden också kunnat konstatera att det med den ökade kontrollen också följer en ökad grad av professionalisering. Ju högre krav som ställs på det sociala arbetet, såväl inom offentlig som privat och ideell sektor, desto större blir efterfrågan inom organisationerna på expertis och professionskompetens. Lundström (2004) menar även att internationell forskning visat att en ökad grad av professionalisering riskerar att likrikta de organisationer som verkar inom samma fält. Det vill säga att organisationerna och den behandling som där erbjuds, både inom den ”egna” sektorn och i förhållande till andra sektorer uppvisar allt mindre pluralism – pluralism som sagts vara en av målsättningarna med kommunernas upphandlingsförfaranden. Ett scenario som riskerar att torpedera delar av frivilligsektorns signum; dess särart och speciella profil (Nordfeldt & Söderholm 2002; Söderholm & Wijkström 2002).

Pilotstudiens enkätresultat pekar, trots det begränsade urvalet deltagare, på skillnader i formell kompetens mellan sektorerna. Kompetens uttryckt i högskoleexamen är vanligast bland den offentliga sektorns yrkesverksamma, där också kompetenskraven är högre satta. 94 procent av pilotstudien deltagare inom offentlig sektor hade en högskoleexamen. De behandlingsverksamheter som oftast utgör det sociala arbetet inom privat och ideell sektor har inte samma formella krav på kompetens, någonting som också visade sig i enkätresultaten där 43 procent i ideell sektor och 62 procent i privat sektor hade en motsvarande examen från högskola.

Pilotstudiens enkätresultat pekar, trots det begränsade urvalet deltagare, på skillnader i formell kompetens mellan sektorerna. Kompetens uttryckt i högskoleexamen är vanligast bland den offentliga sektorns yrkesverksamma, där också kompetenskraven är högre satta. 94 procent av pilotstudien deltagare inom offentlig sektor hade en högskoleexamen. De behandlingsverksamheter som oftast utgör det sociala arbetet inom privat och ideell

sektor har inte samma formella krav på kompetens, någonting som också visade sig i enkätresultaten där 43 procent i ideell sektor och 62 procent i privat sektor hade en motsvarande examen från högskola.

Hur kompetensförhållandena ser ut inom de sociala professionerna finns det i dagsläget som konstaterats inga preciserade och heltäckande uppgifter om, oberoende av om verksamheten utförs i offentlig, privat eller ideell regi. Ett förhållande som tycks likna andra europeiska länders, där reformprogram för att säkra kvaliteten initierats, och som i det brittiska fallet, en kartläggning av kompetens tagit sin början. I en tid då det kvalitetsfrågor inom det sociala arbetet på detta sätt står i centrum, och de socialt inriktade verksamheterna inom både ideell och privat sektor i ökad utsträckning nyttjas av kommunerna, bör en fortsatt forskningsinsats som förmår kartlägga, men också mångsidigt belysa kompetens, vara relevant.

Litteraturförteckning

- Antilla, M., Olsson, M. och Strand, G. (1995). Veta var man står. Projektmaterial för kompetensanalys. Stockholm: Landstingsförbundet.
- Apel. (2003). Detta är Apel. <http://www.apel.nu/index.htm> 2003-02-23.
- Bergmark, Å. & Lundström, T. (2000). Kunskaper och kunskapssyn. Om socialarbetare inom socialtjänsten. I Socionomens forskningssupplement. 12/2000.
- Björklund, J. & Marin Kartal, T. (2002). Kompetensutveckling hos socialsekreterare i Göteborgs Stad. IoF Biskopsgården. Uppsats i sociologi. Göteborgs Universitet: Sociologiska institutionen.
- Brunnberg, H. m.fl. (1996). Att skapa goda arbetslivsprojekt – från idé till genomförande. Arbetslivsrapport 1996:11. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Dellgran, P. & Höjer, S. (2000). Akademisering och disciplinering – om förvetenskapligandets komplexiteter och villkor. Akademisk avhandling, Göteborgs universitet.
- Denvall, V. (2001). Viljen vi veta, viljen vi förstå... Kunskapsbildning inom socialtjänsten. Blekinge FoU-enhet. Rapport 2001:2.
- Department of Health. (1998). Modernising Social Service – Promoting independence Improving protection Raising standards. London: The Stationary Office.
- Department of Health. (2002). Quality in Social Care. The National Institutional Framework. London: Department of Health.
- Ellström, P.-E. & Kock, H. (1993). Ds 1993:65. Kompetensutveckling i offentlig verksamhet. Stockholm: Civildepartementet.
- Ellström, P.-E. (1992). Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet. Problem, begrepp och teoretiska perspektiv. Stockholm: Publica.
- Freij, B. (2003). Kompetensbeskrivningar – socialt arbete med barn och unga i utsatta situationer. Ett diskussionsunderlag. Stockholm: Socialstyrelsen.
- General Social Care Council. (2003a). Consultation on the general social care council's draft. Registration rules and conduct rules. <http://www.gsc.org.uk>
- General Social Care Council. (2003b). The review of post-qualifying (PQ) education and training. <http://www.gsc.org.uk>
- Gibbons, M. et al. (1994). The new production of knowledge. The dynamics of science and research in contemporary societies. London: Sage.
- Granlöf S. J. (2002). En kunskapsbaserad socialtjänst. BBiC – Ett kunskapsprojekt i Helsingborgs Stad. Uppsats i socialt arbete. Lund: Socialhögskolan.

- Göteborgs stad. (2000). Modell för kompetensutveckling för socialsekreterare m.fl. i stadsdelsnämnderna i Göteborg. Stadskansliet: Arbetsmaterial.
- Hammare, U. & Stenbacka, S. (2003). Socialt inriktade organisationer som arbetar mot missbruk. Vilka är de, vad gör de och vad vet forskarna. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Hansson, E. (1999). Att frigöra och utveckla personalens kompetens – det bästa sättet att garantera verksamhetens kvalitet. Rapport 22/1999. Stockholm: Stiftelsen Trygghetsfonden för kommuner och landsting.
- Humble, I. & Lindh, C. (2002). Kompetensutveckling i socialt arbete – En komparativ studie av kompetensutveckling inom den sociala barnvården i Köpenhamn respektive Malmö. Uppsats i socialt arbete. Lund: Socialhögskolan.
- Isacsson, G. (2003). Månadsavlönade socialsekreterares utbildningsnivå. Uppgifter från Svenska Kommunförbundets statistikenhet 2003-02-19.
- Jeppsson Grassman, E. & L. Svedberg (1999). Medborgarskapets gestaltningar. Insatser i och utanför föreningslivet. I Amnå E (red), Civilsamhället, SOU 1999:84.
- Lundström, T. & Wijkström, F. (1997) The Nonprofit Sector in Sweden. London: Manchester University Press.
- Jederskog, B. & Lövin, S. (2000). Utveckling av personliga assistenter i Norrköpings kommun. Rapport 5/2000. Stockholm: Stiftelsen Trygghetsfonden för kommuner och landsting.
- Johansson, S. (2002). Sociala ideella organisationer – som kommunerna ser dem. Stockholm: Socialstyrelsen
- Jönköpings kommun. (2001a). Personalåtgärder inom individ- och familjeomsorgen. Tjänsteutlåtande, 2001-05-08. Jönköpings kommun: socialförvaltningen.
- Jönköpings kommun. (2001b). Personalåtgärder inom individ- och familjeomsorgen. Ledningsutskottet, 2001-07-13. Jönköpings kommun: stadskontoret.
- Jönköpings kommun. (2001c). Personalåtgärder inom individ- och familjeomsorgen. Sammanträdesprotokoll, 2001-09-26. Jönköpings kommun: kommunstyrelsen.
- Karlsson, M. (2002). Själv men inte ensam. Om självhjälpgrupper i Sverige. Rapport i socialt arbete nr 104 – 2002. Stockholms universitet: Institutionen för socialt arbete.
- Lagercrantz, K. (1998). Skilda världar – om mötet mellan socialt vardagsarbete och forskningen. FoU Skåne. Rapport 1998:1.
- Lagercrantz, K. (2000). Att förstå socialt vardagsarbete. FoU Skåne. Rapport 2000:1.
- Lagercrantz, K. (2002). Nya insikter – reflektioner kring forskningsanvändning. FoU Skåne. Rapport 2002:1.
- Lundström, T. (2004). Teorier om frivilligt socialt arbete. En diskussion om forskningens läge och organisationernas framtid. Stockholm: Sköndalsinstitutet.

- Lyttkens, L. (1994). Ds 1994:18. Kompetens och individualisering. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- Nordfeldt, M. & Söderholm, J. (2002). Frivilligorganisationer som uppdragstagare. Vad betyder det för brukarna? Stockholm: Socialstyrelsen.
- Nylin, E. (2002). Struktur för kompetensutveckling på Danderyds sjukhus. Rapport nr 5/2002. Stockholm: Trygghetsfonden.
- Porturas, A. (2002). Utveckling av personalstatistik – en kartläggning. Intern rapport för projektet Kunskapsbaserad socialtjänst. Socialstyrelsen.
- Rönnqvist, D. (2001a). Strategier för kompetensutveckling inom hälso- och sjukvården – Fyra fallbeskrivningar. CMTO Research Papers No. 2001:04. Linköpings universitet: Centrum för studier av människa, teknik och organisation.
- Rönnqvist, D. (2001b). Kompetensutveckling i praktiken: ett samspel mellan ledning, yrkesgrupper och omvärld: en studie av strategier för kompetensutveckling inom hälso- och sjukvård. Akademisk avhandling. Linköpings universitet: Institutionen för beteendevetenskap.
- Rönnqvist, D., Thunborg, C. och Ellström, P.-E. (1999). Arbete, kompetenskrav och lärande inom hälso- och sjukvården. Linköpings universitet: Institutionen för pedagogik och psykologi (IPP), Centrum för studier av människa, teknik och organisation (CMTO).
- Sallnäs, M. (2000). Barnvårdens institutioner – framväxt, ideologi och struktur. Rapport i socialt arbete nr 96 – 2000. Stockholms universitet: Institutionen för socialt arbete.
- Schön, D. A. (1983). *The reflexive practioner*. New York: Basic Books.
- Smith, S. och Lipsky M. (1993). *Nonprofit for hire. The welfare state in the age of contracting*. Cambridge: Harvard university press.
- Social- och hälsovårdsministeriet. (2003). Det nationella utvecklingsprojektet för det sociala området. Slutrapport 2003. Helsingfors: Social- och hälsovårdsministeriet.
- Socialstyrelsen. (1999). Rapport 1999:7. Kvalitetsutveckling inom individ- och familjeomsorgen. Inriktning, perspektiv och angreppssätt. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen. (2000). Äldreuppdraget. Slutrapport. Rapport 2000:4. Socialstyrelsen följer upp och utvärderar. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen. (2001a). Rapport 2000:12. Nationellt stöd för kunskapsutveckling inom socialtjänsten. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen. (2001b). Socialt inriktade barn- och ungdomsorganisationer. Vilka är de, vad gör de och vad vet forskarna. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen. (2001c). Kompetensförsörjning i vård och omsorg till äldre. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen. (2002a). Broschyr. Kunskapsutveckling inom socialtjänsten – en presentation av projekt för nationellt stöd. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen. (2002b). Utvärdering av FoU. En studie av FoU-enheter inriktade på individ- och familjeomsorg. Stockholm: Socialstyrelsen.

- Socialstyrelsen. (2002c). Kompetenskrav för personal inom vård och omsorg om äldre. Rapport från ett seminarium. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen. (2003). Kompetensförsörjning inom kommunernas vård och omsorg till äldre. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. (2003). Kansallinen sosiaalialan kehittämissuunnitelma. Selvityshenkilöiden loppuraportti 2003. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- SOU 1993:83. Frivilligt socialt arbete. Kartläggning och kunskapsöversikt. Rapport av socialtjänstkommittén. Fritzes, Stockholm.
- SOU 1995:58. Kompetens och kunskapsutveckling. Om yrkesroller och arbetsfält inom socialtjänsten. Delbetänkande av socialtjänstkommittén. Fritzes, Stockholm.
- Stjernberg, T., Dilschmann, A., Henriksson, M., Lundqvist, K. och Docherty, P. (1989). Kompetens i fokus. Lärande som strategi inom statsförvaltningen. Stockholm: Publica, Allmänna förlaget.
- Sundh, M. & Svensson, P-G. (1996). Behovet av psykosocial kompetens i primärvården. En utvärdering. Nummer 1 1996. Landstinget i Värmland: Centrum för folkhälsoforskning.
- Svenska Kommunförbundet. (2001). Aktuellt om äldreomsorgen. Stockholm: Svenska Kommunförbundet.
- Svenska Kommunförbundet. (2002). Kommunal personal. Stockholm: Svenska Kommunförbundet.
- Svenska Kommunförbundet. (2003a). Kompetensutveckling för arbetsledare inom individ- och familjeomsorgen (IFO). Stockholm: Svenska Kommunförbundet.
- Svenska Kommunförbundet. (2003b). Kommunernas humankapital. Stockholm: Svenska Kommunförbundet.
- Svensson, L. G. (1997). Socionomernas profession och organisation. Opublicerat konferenspaper.
- Svensson, L. G. (2002a) Arbete och kompetens I Hansen L. H. & Orban P. (red), Arbetslivet. Lund: Studentlitteratur.
- Svensson, L. G. (2002b) Professionella villkor och värderingar. En sociologisk studie av akademiker i 1990-talets Sverige. Göteborgs Universitet: Sociologiska institutionen.
- Söderholm, J. & Wijkström, F. (2002). Offentlig sektor, näringsliv eller ideell regi – Hur påverkar valet av institutionell form vården av missbrukare? Stockholm: Socialstyrelsen.
- Söderström, M. (1990). Det svårfångade kompetensbegreppet. Uppsala: Pedagogiska Institutionen Uppsala universitet.
- Tengvald, K., Bergström, M. och Sterky, E. (1999). CUS-Rapport 1999:7. Kvalitetsarbete i socialtjänsten. En nationell kartläggning. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Thunborg, C. (1999). Lärande av yrkesidentiteter. En studie av läkare, sjuksköterskor och undersköterskor. Akademisk avhandling, Linköpings universitet: Filosofiska fakulteten.

Tydén, T., Josefsson, C. och Messing, J. (2000). Socialsekreterare och kunskapsbildning. Socialstyrelsen 2000.

Westerberg, K. (2002). Jordmån för lärande i arbetslag. Arbetsplatslaboratorier i äldreomsorg och äldreomsorg i Umeå. Rapport nr 9/2002. Stockholm: Trygghetsfonden.

Ziman, J. (2000). Real Science What it is, and What it Means. Cambridge: Cambridge University Press.

Kommenterad bibliografi

Inledning

De sammanlagt 25 böcker som presenteras i den kommenterade bibliografin har vi sorterat in under de tre rubrikerna *Kompetens och kompetensutveckling allmänt*, *Kompetensfrågor inom hälso- och sjukvård samt äldreomsorg* och *Kompetensfrågor inom de sociala professionerna*. Vår avsikt med avsnittet är att utifrån de olika litteratursökningarna, på ett summariskt sätt, redogöra för några relevanta arbeten med koppling till kompetensfrågor. De korta texterna innehåller inga ingående analyser utan ska istället ses som kortfattade orienteringar eller referat, som relativt strikt håller sig till de teman som böckerna lägger fram. Förutom de böcker som presenteras i bibliografin har vi kommit i kontakt med en rad andra titlar som mer eller mindre tydligt tangerar frågor om kompetens. Flera av dem är utformade som korta rapporter med lokal anknytning till en bestämd arbetsplats där man på något sätt behandlat kompetensfrågor. Några av dem är Antilla, Olsson och Strand (1995); Brunnberg (1996); Sundh & Svensson (1996); Hansson (1999); Jederskog & Lövin (2000); Nylin (2002); Westerberg (2002).

Under rubriken *Kompetens och kompetensutveckling allmänt* inleder vi med att referera fyra titlar som behandlar kompetens och kompetensutveckling utifrån ett teoretiskt perspektiv och där fokus alltså inte ligger på någon speciell professionstyp. Här finns bland annat två böcker av Per-Erik Ellström som under många år forskat bland annat om kompetensbegreppet men också om förståelsen av kompetensutvecklingsinsatser i arbetslivet. Ellström är knuten till institutionen för pedagogik och psykologi (IPP) vid Linköpings universitet och avdelningen Centrum för studier av människa, teknik och organisation (CMTO).

Även under rubriken *Kompetensfrågor inom hälso- och sjukvård samt äldreomsorg* hittar vi verk av Ellström, dels i Rönnqvist, Thunborg och Ellström (1999), dels indirekt genom handledarskap i en rapport (Rönnqvist 2001a) och i ett avhandlingsarbete (Rönnqvist 2001b). Här koncentreras texterna alltså tydligare på professioner inom hälso- och sjukvården där bland annat Rönnqvist studerat fyra vårdenheters arbete med kompetensutvecklingsinsatser. Här presenteras vidare några av de rapporter som getts ut av Socialstyrelsens äldreområde där fokus ligger på kompetensfrågor inom vård- och omsorg till äldre (Socialstyrelsen 2000; 2001c; 2002c; 2003).

Under den tredje och sista rubriken, *Kompetensfrågor inom de sociala professionerna*, finns sammanlagt 18 titlar som har det sociala arbetet tydligare i centrum. De böcker, rapporter och uppsatser som presenteras berör några mer begränsade studier som intresserat sig för utbildningsnivåer och kompetensutveckling inom de sociala professionerna, (Svensson 1997; Bergmark & Lundström 2000; Björklund & Marin Kartal 2002; Granlöf 2002; Humble & Lindh 2002; Socialstyrelsen 2002b; Svensson 2002b; Svenska Kommunförbundet 2003a), men här finns också ett par titlar som

bland annat berör kunskapsbildnings- och professionaliseringsprocesser inom det sociala arbetet (Dellgran & Höjer 2000; Tydén m.fl. 2000; Denvall 2001). I den kommenterade bibliografin finns också ett par titlar om det utländska utvecklingsarbete som presenterats tidigare i rapporten (Department of Health 1998; Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2003). Bland material utgivet vid Socialstyrelsen har vi gjort ett urval och redovisar titlarna: Porturas (2002), Socialstyrelsen (1999) och Socialstyrelsen (2001).

Kompetens och kompetensutveckling allmänt

Ellström, P.-E. & Kock, H. (1993). Ds 1993:65. Kompetensutveckling i offentlig verksamhet. Stockholm: Civildepartementet.

Denna rapport har tagits fram på uppdrag av Civildepartementet och är författat av en grupp forskare vid institutionen för pedagogik och psykologi (IPP) vid universitetet i Linköping. Arbetet i gruppen leds av rapportens huvudförfattare Per-Erik Ellström. Ellström har under flera år med bas i enheten Centrum för studier av människa, teknik och organisation (CMTO) forskat om vuxenlärande och kompetensutveckling i arbetslivet. Rapporten redogör för en rad grundläggande begrepp kopplade till kompetensutveckling men styr också över till att mer preciserat analysera hur de beslutsprocesser som ofta leder fram till satsningar på kompetensutveckling kan vara utformade. I analysen utgår författarna från en teoretisk inramning som ofta återkommer i arbeten kring kompetens och kompetensutveckling. Man talar om; ett tekniskt rationellt perspektiv, ett humanistiskt (human resource) perspektiv, ett kontroll-konflikt perspektiv och ett institutionellt perspektiv. Den övergripande slutsats som lyfts fram är den att företags och myndigheters praxis vad gäller kompetensutveckling ofta styrs av ett komplext samspel mellan omgivningsfaktorer, det vill säga en yttre kontext och faktorer i organisationens inre kontext som till exempel mål-uppgift-strategi, organisationens strukturer, teknologi och mänskligt sociala faktorer. I en generaliserad jämförelse mellan offentlig och privat verksamhet menar författarna att satsningar på kompetensutveckling inom offentlig verksamhet oftare styrs av den yttre kontexten än av organisationens inre. En yttre kontext kan till exempel vara den bild av kompetensutveckling och kompetensutvecklingens betydelse så som den framställs och förmedlas via statliga myndigheter, fackliga och professionella organisationer eller massmedierna. Något som i sig utövar ett tryck för att kompetensutveckla i den egna organisationen. Satsningar i kompetensutvecklande syfte kan, menar författarna ofta ses som en strävan att inåt mot personalen och utåt mot arbetsmarknaden, allmänheten och andra organisationer stärka verksamhetens status och legitimitet.

Ellström, P.-E. (1992). Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet. Problem, begrepp och teoretiska perspektiv. Stockholm: Publica. Detta är en grundläggande bok om kompetens, kompetensutveckling och lärande i arbetslivet. Boken är central för förståelsen av vad kompetensutveckling i arbetslivet kan vara. Sammanställd från internationell forskning presenterar här Ellström första gången den teoretiska ramen bestående av de

fyra perspektiven på kompetensutveckling: *ett tekniskt rationellt perspektiv, ett humanistiskt (human resource) perspektiv, ett kontroll-konflikt perspektiv och ett institutionellt perspektiv*. Författaren lyfter också fram och analyserar själva kompetensbegreppet och diskuterar vad ett sådant begrepp kan innehålla. I rapporten definieras kompetens som: ”en individs potentiella handlingsförmåga i relation till en viss uppgift, situation eller kontext. Närmare bestämt förmågan att framgångsrikt utföra ett arbete, inklusive förmågan att identifiera, utnyttja och, om möjligt, utvidga det tolknings-, handlings-, och värderingsutrymme som arbetet erbjuder”. De handlingsförmågor Ellström beskriver består av fem mer eller mindre skilda faktorer: (1) *psykomotoriska faktorer*, (2) *kognitiva faktorer*, (3) *affektiva faktorer* (4) *personlighetsfaktorer* eller personlighetsdrag (5) *sociala faktorer*.

Lyttkens, L. (1994). Ds 1994:18. Kompetens och individualisering. Stockholm: Utbildningsdepartementet.

Denna rapport är utarbetad på uppdrag av Utbildningsdepartementet med anledning av regeringens satsning: Agenda 2000 – kunskap och kompetens för nästa århundrade. Författaren lyfter i rapporten fram individens skilda position i läroprocesser under olika tidsepoker. Bland annat menar Lyttkens att skilda sätt att lära antingen gynnar eller missgynnar en individualisering. En individualisering som enligt författaren är nödvändig men som samtidigt verkar destabiliserande på de institutioner som bygger på en äldre typ av lärande, det som författaren benämner katederns läromönster och som bygger på en hög grad av reglerat och odifferentierat lärande. Under senare årtionden har en ökad grad av individualisering skett i olika läroprocesser vilket kräver en anpassning hos utbildningssystemen där individen definieras som kunskapssökande, där pedagogiken utvecklas från katederns läromönster till det som författaren kallar mästare-lärlingmönstren. En bärande tanke i författarens resonemang är att den enskildes motivation till att utveckla sin kompetens är beroende av läromönstrens utformning,

Svensson, L. G. (2002a). *Arbete och kompetens*, I Hansen L. H. & Orban P. (red.), *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.

Som en del i denna antologi gör författaren en analys av relationerna mellan arbete och kompetens på samhälls-, organisations- och individnivå. Ett genomgående tema i texten är att kompetens och kompetensutveckling har fått en allt större betydelse i arbetslivet men också i samhället i stort. I en internationell jämförelse, menar författaren, är den svenska utbildningsnivån relativt hög och det kan till och med finnas ett visst mått av överkvalificering inom vissa branscher. Här som i flera andra verk som behandlar kompetensbegreppet utgår analyserna från Ellström (1992) teoretiska ramverk och definition av kompetensuttrycket.

Kompetensfrågor inom hälso- och sjukvård samt äldreomsorg

Rönnqvist, D. (2001a). *Strategier för kompetensutveckling inom hälso- och sjukvården – Fyra fallbeskrivningar*. CMTO Research Papers No. 2001:04. Linköpings universitet: Centrum för studier av människa, teknik och organisation.

Detta är en studie utförd vid Linköpings universitet och centrum för studier av människa, teknik och organisation (CMTO), den institution som förestås av P-E Ellström (Ellström 1992; Ellström & Kock 1993). Denna studie liksom Rönnqvist (2001b), *Kompetensutveckling i praktiken: ett samspel mellan ledning, yrkesgrupper och omvärld: en studie av strategier för kompetensutveckling inom hälso- och sjukvård*, Thunborg (1999) *Lärande av yrkesidentitet. En studie av läkare, sjuksköterskor och undersköterskor* och Rönnqvist, Thunborg och Ellström (1999), *Arbete, kompetenskrav och lärande inom hälso- och sjukvården*, är delresultat från ett större forskningsprogram om utbildning och lärande i arbetslivet som sedan början av 1990-talet bedrivits vid Institutionen för beteendevetenskap vid Linköpings universitet i samarbete med Landstinget i Östergötland. I den här rapporten gör författaren en ansats att beskriva och analysera hur ledarskapet och olika yrkesgrupper vid fyra skilda vårdenheter uppfattar frågor om kompetens och kompetensutveckling. Rapporten utgör empiridelen till avhandlingen (Rönnqvist 2001b). Materialet till undersökningen är insamlat genom så kallade fallstudier i form av enkät- och intervjustudier med sjukvårdspersonal vid de fyra enheterna. Författaren tar i rapporten avstamp i Ellströms (1992) definition av kompetens men också hans och andras beskrivning av strategier för kompetensutveckling. I rapporten förs också en diskussion kring olika former av lärande och författaren beskriver två poler i termer av (1) formellt lärande och (2) informellt lärande, men tillägger även en tredje kategori: (3) icke formellt lärande. Det vill säga (1) en planlagd utbildningsform som genomförs i till exempel olika typer av personalutbildningar eller föreläsningar, (2) ett lärande som sker i det dagliga arbetet och (3) en typ av lärande som genomförs i form av självstudier och studiecirkel. Författaren menar bland annat att det går att urskilja två huvudstrategier vid vårdenheternas kompetensutvecklingsförsök. Dels en *utbildningsdriven*, dels en *integrerad*. Den integrerade strategin ger förutsättningar för en balans mellan yrkesgruppernas olika kunskapsformer, den utbildningsdrivna ger som effekt snarare en obalans. Det är också där den integrerade strategin dominerar som det finns bäst förutsättningar att klara av olika typer av organisationsförändringar, till exempel personalnedskärningar. Vid de flesta vårdenheterna planerades i första hand för att utveckla de anställdas medicinskt/tekniska kompetens. Andra typer av kompetensutvecklingsbehov fick i stor utsträckning tillgodoses genom ett informellt lärande. Det var i de fyra vårdenheterna vidare de legitimerade läkarna som hade ett outtalat företräde till de formella utbildningarna. Många gånger utnyttjades dock inte detta om läkarna kunde få sin kompetensutveckling tillgodosedd genom andra kanaler och på ett bättre sätt. Sjuksköterskor var den personalgrupp som hade det högsta deltagandet i de formella utbildningssatsningarna. Ett generellt mönster var också att läkarna tillsammans med så kallat paraprofessionella, hade de

största utvecklingsmöjligheterna i sitt arbete, något bättre än sjuksköterskorna och betydligt bättre än undersköterskorna.

Rönnqvist, D. (2001b). Kompetensutveckling i praktiken: ett samspel mellan ledning, yrkesgrupper och omvärld: en studie av strategier för kompetensutveckling inom hälso- och sjukvård. Akademisk avhandling. Linköpings universitet: Institutionen för beteendevetenskap.

Med utgångspunkt i det material som studerats och presenterats i rapporten: *Strategier för kompetensutveckling inom hälso- och sjukvården – Fyra fallbeskrivningar* (Rönnqvist 2001a), ger författaren här en fördjupad och mer ingående diskussion och analys av några centrala begrepp inom kompetensforskningen, teoretiska utgångspunkter för studien och metodologiska frågor. Här ges också en mer detaljerad beskrivning av de vårdenheter som studerats.

Rönnqvist, D., Thunborg, C. och Ellström, P.-E. (1999). Arbete, kompetenskrav och lärande inom hälso- och sjukvården. Linköpings universitet: Institutionen för pedagogik och psykologi (IPP), Centrum för studier av människa, teknik och organisation (CMTO).

Detta är en av flera delrapporter som handlar om forskningsprogrammet kring utbildning och lärande i arbetslivet som sedan början av 1990-talet bedrivits i samarbete mellan Institutionen för beteendevetenskap vid Linköpings universitet och Landstinget i Östergötland. I den här delrapporten redovisas den fallbeskrivning som både Rönnqvist och Thunborg utgår från i sina respektive avhandlingar (Thunborg 1999; Rönnqvist 2001b). Här försöker författarna bland annat kartlägga hur praxis för kompetensutveckling ser ut vid fyra vårdenheter – en vårdcentral, en anestesiklinik, en rehabklinik och en medicinklinik. I sina analyser identifierar de några olika förhållningssätt hos de olika vårdenheterna. Man talar om *traditionalism*, *reformism* och *systemsifte* som alla tre pekar ut inslag i hur aktörerna uppfattar och tolkar det så kallade omvärldstryck som på olika sätt påverkar verksamheten vid enheterna, bland annat vilka kompetenskrav som kan komma att ställas på en framtida verksamhet. Traditionalisterna, menar författarna, kännetecknas av att de ser omvärldstrycket som ett hot. Man uppfattar att verksamheten redan är så effektiv som den kan bli och man ser inga förändringar vad gäller kompetenskrav eftersom kompetensen inom organisationen redan anses hög. Reformisterna tolkar trycket från omvärlden som en realitet som måste hanteras. Förändringar betraktas som bra så länge de håller sig inom den befintliga hierarkin och strukturen. Verksamhetsutveckling förväntas ske genom en högre grad av specialisering, en specialisering som mycket väl kan ta sig uttryck i krav på högre grad av medicinsk kompetens och specialiserade kunskaper, framför allt när det gäller läkare och sjuksköterskor. Systemsiftestanken innebär i stort en syn på omvärldstrycket som en utmaning och ett tryck som i realiteten ifrågasätter organisationens hierarkiska struktur. Verksamheten måste i och med trycket bli mer serviceinriktad och effektiv, någonting som kräver en helhetssyn med till exempel en bredare syn på yrkesroller, ökad samverkan och förbättrad kommunikation. Anhängare till systemsiftestanken betonar kompetenskrav som kan sprida

tanken om en större helhetssyn och en effektivare service. Något som leder till krav på social, administrativ och ledningskompetens. Den medicinska kompetensen anses redan vara hög och denna antas bli omhändertagen i systemet. De övriga kompetenserna ställs det extra krav på i syfte att förändra organisationen. Utifrån den fallstudie som författarna genomför i rapporten identifierar man vid de fyra vårdenheterna de tre förhållningssätten till det så kallade omvärldstrycket. Medan *vårdcentralen* domineras av traditionalismens synsätt identifierar författarna en reformistisk inställning vid *anestesi kliniken*, där bland annat kompetensutvecklingen domineras av en medicinskt och tekniskt inriktad utbildning. Två av de andra klinikerna, rehab- och medicinklinikerna verkar, menar författarna, ha anammat att ett systemskifte aktualiserats inom sjukvården. Det visar sig bland annat i att man formulerar verksamhetsidéer för att legitimera verksamheten utåt. Man försöker också hitta nya former för kompetensutveckling och för att utveckla verksamheten i en riktning där patienten är i centrum och ledningen mer stödjande i kombination med mer gruppbaserat arbete.

Socialstyrelsen (2000). Äldreuppdraget. Slutrapport. Rapport 2000:4. Socialstyrelsen följer upp och utvärderar. Stockholm: Socialstyrelsen.

Den här rapporten utgör en slutredovisning av det så kallade Äldreuppdraget som regeringen 1996 gav Socialstyrelsen i uppgift att genomföra. I uppdraget låg bland annat att under åren 1997–2000 följa utvecklingen på äldreområdet med fokus på bland annat kvalitetsfrågor med koppling till hur trygghet och säkerhet utvecklas vad gäller vård mot livets slut. I rapporten uppmärksammas också hur medicinska och omvårdnadsmissiga behov kan tillgodoses på ett värdigt, humanitärt och effektivt sätt då vården sker i det egna hemmet. I ett särskilt kapitel berörs även frågor om kompetens och kompetensförsörjning. Man konstaterar bland annat att rekryteringsbehoven av personal till vård och omsorgssektorn är stora. Varje år slutar omkring 8 procent av de kommunalt anställda inom sektorn. Likaså kommer pensionsavgångarna inom de närmaste åren vara betydliga. I rapporten återges uppgifter från Svenska Kommunförbundet som gör bedömningen att omkring 180 000 årsarbetskrafter kommer att krävas inom vården till äldre och funktionshindrade under perioden 1997–2010. I rapporten redovisas även en specialbearbetning som mätt förekomsten av fortbildning hos undersköterskor, sjukvårdbiträden, vårdbiträden och personliga assistenter. Undersökningen bygger på de uppgifter hos SCB som omfattar förekomst av fortbildning av personal inom olika verksamhetsområden. Bearbetningen visar till exempel att två av tre anställda inom biträdesgruppen inte deltagit i någon fortbildning mellan åren 1997 och 1999 och att den vanligaste omfattningen på fortbildning var en till två dagar. Av de anställda som deltog i fortbildningen hade 80 procent högst två års gymnasial grundutbildning. Den helt dominerande kursanordnaren var kommunen själv som vanligen erbjöd de anställda kurser i antingen ”medicin, hälsa och vård” eller ”arbetsmiljö, arbetskydd”. I en ytterligare undersökning redovisad i slutrapporten har Socialstyrelsen kartlagt hur kommunerna arbetar med fortbildning av arbetsledare inom äldreomsorgen. Undersökningen tar utgångspunkt i det statsstöd som utgått till kommunerna mellan 1997 och 2001 på 208 miljoner kronor. I

en enkät som riktats till landets samtliga kommuner kom svar in från 78 procent. I drygt 100 kommuner hade någon form av fortbildning igångsatts där knappt 1 400 arbetsledare varit engagerade. Bland dessa deltagare som slutfört någon form av vidareutbildning genomfördes också en enkätundersökning. Drygt 450 av dessa besvarade enkäten. Hälften av dem hade varit verksamma inom äldreomsorgen i mer än elva år och nästan fyra av tio var femtio år eller äldre. Den vanligaste utbildningsbakgrunden var social omsorgslinje (51 procent av de svarande). 20 procent var sjuksköterskor och var tionde deltagare hade annan gymnasial eller eftergymnasial utbildning.

Socialstyrelsen (2001c). Kompetensförsörjning i vård och omsorg till äldre. Stockholm: Socialstyrelsen.

I denna rapport från Socialstyrelsen redovisas en rikstäckande intervjuundersökning adresserad till ett femtiotal kommuner. Avsikten med studien var att få en aktuell bild av läget för rekrytering och kompetensutveckling inom vård och omsorg till äldre, såväl inom kommunerna som inom några privata företag som utför vård och omsorgstjänster till kommunerna. Resultatredovisningen påvisar bland annat att rekryteringsläget är svårast för sjuksköterskor. Ungefär tre av fyra kommuner betecknar rekryteringsläget som mycket eller ganska svårt för denna kategori. Rekryteringsläget för undersköterskor/vårdbiträden bedöms 12 procent av de intervjuade som mycket svårt, 28 procent bedömer läget som ganska svårt. Vad gäller biståndsbedömare och chefer bedöms rekryteringsläget som mycket eller ganska svårt av cirka 35 procent av de svarande. Intervjupersonerna har också fått ange vilka åtgärder de tillämpar för att behålla och rekrytera personal. Av rapporten framgår att förändrad arbetstidsförläggning är den åtgärd som är mest tillämpad, 94 procent av de tillfrågade uppger att de använder sig av detta. Det vill säga att personalen själva har möjlighet att påverka sina arbetstider. Vad gäller kompetensutvecklingsinsatser menar de flesta intervjuade att de inventerat och analyserat behoven av kompetensutveckling. De fortbildningsinsatser som oftast varit aktuella för sjuksköterskor domineras av omvårdnad och kvalitetsfrågor, vidare utbildning i datoranvändning, lagstiftning och etik. Motsvarande uppgifter för undersköterskor och vårdbiträden visade sig vara utbildning i omvårdnad, arbetsmiljö och kvalitetsfrågor.

Socialstyrelsen (2002c). Kompetenskrav för personal inom vård och omsorg om äldre. Rapport från ett seminarium. Stockholm: Socialstyrelsen.

I Socialstyrelsens uppdrag att utveckla det nationella stödet för en kunskapsutveckling inom socialtjänsten ingår även att upprätta så kallade kompetensbeskrivningar för socialtjänstpersonalen. Den här rapporten bygger på ett seminarium som genomfördes hösten år 2001. Ett syfte med seminariet var att diskutera de framtida kompetenskraven inom äldreomsorgen. Vid seminariet deltog en rad experter, forskare, administratörer och företrädare för fältet. Bland flera skilda ämnen tar rapporten bland annat upp frågan om generalist- eller specialistkunskap, betingelser för vuxenlärande och lärande i arbetslivet samt den erfarenhetsbaserade kunskapens förhållande till det

formella utbildningssystemet. I ett avsnitt berörs metoder för att beskriva kompetenser och strategier för kompetensutveckling. I det här sammanhanget diskuteras bland annat den process av kompetensanalys som går under namnet validering. I valideringen ska en individ utan formell behörighet visa upp de praktiska och teoretiska kunskaper han eller hon besitter. De uppvisade kunskaperna värderas sedan utifrån en given kompetensnivå av en så kallad valideringshandledare. Handledaren ser om personen som ska valideras har god kunskap och erfarenhet, samt om han/hon kan tillämpa den i den aktuella arbetsituationen. I valideringen uppmärksammas också om individen har ett reflekterande synsätt och förmåga att lösa problem; om han/hon klarar ett självständigt arbete med ökande svårighetsgrad. När kunskaperna blivit värderade får den validerade möjlighet att komplettera dessa för att nå upp till en grundutbildningsnivå.

Socialstyrelsen (2003). Kompetensförsörjning inom kommunernas vård och omsorg till äldre. Stockholm: Socialstyrelsen.

I den här rapporten görs en uppföljning av Socialstyrelsen undersökning från 2001: *Kompetensförsörjning i vård och omsorg till äldre*. Här har alltså företrädare för samma 50 slumpmässigt stratifierat utvalda kommuner intervjuats. Rekryteringsläget för sjuksköterskor är enligt rapporten fortfarande mycket svårt. Ungefär åtta av tio kommuner uppger att det är ett mycket eller ganska svårt rekryteringsläge, alltså en större andel än i undersökningen från år 2001. Rekryteringsläget för undersköterskor och vårdbiträden är i stort detsamma som i den tidigare undersökningen, fyra av tio kommuner bedömer läget som mycket eller ganska svårt. För rehabiliteringspersonal, biståndsbedömare och chefer har rekryteringsläget försämrats något jämfört med tidigare undersökning.

Kompetensfrågor inom de sociala professionerna

Bergmark, Å. & Lundström, T. (2000). Kunskaper och kunskapssyn. Om socialarbetare inom socialtjänsten. I Socionomens forsknings-supplement. 12/2000.

I den här artikeln som bygger på en enkätundersökning riktad till 443 socialarbetare i 12 kommuner studerar författarna bland annat frågor om grundutbildning och eventuell vidareutbildning. Av de 442 utsända enkäterna kom svar från 412 socialarbetare in, man uppnådde alltså en svarsfrekvens på drygt 93 procent. Enkäten ställdes till sådana socialsekreterare med huvudsaklig sysselsättning inom individ- och familjeomsorgen och med ett direkt klientarbete. Bland de utredande och behandlande personalgrupperna sökte man de kategorier som arbetade med *barn- och familjrelaterade frågor, missbruksfrågor* eller med *ekonomiskt bistånd*. Resultaten visar att det var knappt 60 procent av de svarande som hade examen från socialhögskola. 15,7 procent hade en annan akademisk utbildning än socionomexamen. I undersökningen efterfrågades också de internt anordnade vidareutbildningar som socialarbetarna deltagit i, såväl mer allmänna utbildningar som kurser som tydligare anknöt till de tre områdenas profil. En närmare analys av uppgifterna visade att andelen med påbyggnadsutbildning ökade med speci-

alisering, både inom barnvården och socialbidragsarbetet, medan den minskade kraftigt för missbruksvården. Missbruksrelaterat arbete uppvisade låga nivåer för både grund- och vidareutbildning.

Björklund, J. & Marin Kartal, T. (2002). Kompetensutveckling hos socialsekreterare i Göteborgs Stad. IoF Biskopsgården. Uppsats i sociologi. Göteborgs Universitet: Sociologiska institutionen.

I den här 10-poängsuppsatsen ger författarna, utöver en diskussion kring kompetens och kompetensutveckling, också prov på hur ett kartlägningsarbete av den sociala professionens kompetens kan se ut. Uppsatsen bygger på ett uppdrag författarna fått av Göteborgs stad. I uppdraget låg att placera in personalen vid den kommunala individ- och familjeomsorgen i en så kallad "kompetensutvecklingsmodell". Den modell författarna utgår från har en direkt motsvarighet till de så kallade kompetenstrappor eller kompetensstegar som används inom flera kommuner i landet. I kartläggningen av socialsekreterarnas kompetens använder man sig av ett frågeformulär som efterfrågar individens antal år i yrket i kombination med det samlade antalet akademiska poäng. Till denna beräkningen tillförs även olika former av fort- och vidareutbildningar utanför universitet och högskola, det vill säga den form av utbildningar som inte berättigar till akademiska poäng. I en så kallad poängvärderingen omräknas de olika fortbildningarna utifrån antalet kurstimmar, antal sidor kurslitteratur, eventuell examination av kursen. Författarna konstaterar att det i allmänhet var en för stor skillnad mellan insatser i form av kompetensutveckling och antalet anställningsår. I många fall hade de anställda tillräckligt med anställningsår för att kunna placeras i en högre nivå i kompetenstrappan, men saknade just utbildningspoäng. Den huvudsakliga orsaken till skillnaden var bristen på ekonomiska resurser. I sina slutsatser menar författarna att modellens klara riktlinjer för bedömningen av kompetens är någonting i grunden positivt. Mätbara och jämförbara kriterier som anställningsår och utbildningspoäng har större möjligheter att accepteras av de anställda. Genom att utelämna sådan kompetens som är svår att värdesätta har modellen större förutsättningar att uppfattas som rättvis.

Dellgran, P. & Höjer, S. (2000). Akademisering och disciplinering – om förvetenskapligandets komplexiteter och villkor. Akademisk avhandling, Göteborgs universitet.

I den här avhandlingen diskuterar författarna i fem artiklar och en separat undersökning etableringen av det akademiska ämnet socialt arbete men också den forskning som är kopplad till ämnet. Bland annat återges i stora drag de forskningsproblem som vuxit fram under disciplinens tjugoåriga historia, men också hur problemen har studerats. Det empiriska materialet till avhandlingen består bland annat av ett stort urval akademiska uppsatser och avhandlingar inom ämnet socialt arbete mellan åren 1997 och 1998 samt C-uppsatser från utbildningarna i sociologi, psykologi pedagogik och social omsorg från 1997. Författarna menar att avhandlingarna domineras av antingen kvalitativa eller en kombination av kvalitativa och kvantitativa analysmetoder. De vanligast förekommande ämnesområdena i uppsatser och

avhandlingar är studier av sociala problem samt studier av sociala arbetsmetoder. Bland de institutioner i landet som bedriver forskarutbildning visar författarna att Umeå universitet var den institution som hade den så kallat mjukaste metoden, det vill säga ingen av de avhandlingar som analyserades byggde på kvantitativa metoder. Forskarutbildningen vid socialhögskolan i Lund var den institution som hade den jämnaste fördelningen mellan olika metodansatser. I sina slutsatser menar författarna att den positivistiska vetenskapssynen har få företrädare bland avhandlingsförfattarna. Istället framstår ett konstruktivistiskt perspektiv som starkare där den kvalitativa hermeneutiska metoden dominerar. Möjligen kan det stora inslaget av kombinationsstudier tyda på att en postpositivistisk eller pluralistisk kunskapssyn också har en stark ställning, det vill säga en forskningsmetod som tar avstånd från den klassiska positivismen men som har kvar objektiviteten som ett ideal, och en metod som accepterar både den konstruktivistiska och den postpositivistiska vetenskapssynen och menar att en dialog dem emellan är fruktbar.

Denvall, V. (2001). Viljen vi veta, viljen vi förstå ... Kunskapsbildning inom socialtjänsten. Blekinge FoU-enhet. Rapport 2001:2.

Rapporten är en av ett flertal som tar upp frågan om kunskapsbildningsprocesser inom den kommunala socialtjänsten. Författaren försöker bland annat identifiera vilka de hinder är som stoppar en kunskapsutveckling inom socialtjänsten samt vilka vägar till utveckling som tycks vara mer framgångsrika. Inledningsvis tecknas bilden av de två diskurser som ofta förekommer i diskussionen om en kunskapsbaserad socialtjänst: dels resonemangen om att kunskapsbasen i allt högre grad ska bygga på akademisk forskning och utgå från evidensbaserat vetande, dels den diskurs som hävdar den erfarenhetsbaserade kunskapens större betydelse på bekostnad av den akademiska. Genom den organisationsteoretisk analysmodell som författaren utgår ifrån flyttas fokus från individens kognitiva strategier för att tillägna sig kunskap till en nivå som tydligare tar hänsyn till omgivningsfaktorer i en yttre kontext. Rapporten bygger på både en litteraturgenomgång och på kvalitativt material inhämtat under så kallade forskningscirkel.

Department of Health. (1998). Modernising Social Service – Promoting independence Improving protection Raising standards. London: The Stationary Office.

Ett statligt betänkande som också utgjorde starpunkten för en genomgripande reformation av den brittiska socialvården. Rapporten presenterades i det brittiska parlamentet 1998 och beskriver bland annat de brister som under lång tid existerat inom det sociala arbetet. Inte minst pekar man på den otillräckliga kompetens som finns bland de yrkesverksamma, men också på avsaknaden av tydliga nationella riktlinjer för ett praktiskt socialt arbete. Bland annat påvisar man att ungefär 80 procent av den totala socialarbetarkåren på över en miljon individer, inom såväl offentlig, ideell som privat sektor, i stort sett saknar kvalifikationer. Endast omkring 40 000 var så kallat professionellt kvalificerade, det vill säga, de hade genomgått någon av de utbildningar som meriterade till examensbeviset *Diploma in Social Work*

(DipSW). I betänkandet talar man om en ny ”tredje väg” för socialpolitiken. En väg som till skillnad från de två tidigare inte i första hand ska fokusera på *utföraren* av den sociala serviceproduktionen, intresset ska istället riktas mot *kvaliteten* i det producerade. Samtidigt som man i rapporten kritiserar den andra vägens politik och dess strävan att sälja ut och privatisera, betonar man betydelsen av en sådan vård producerad utanför den offentliga sektorn. Man beskriver behovet av ett förbättrat partnerskap bland annat mellan det offentliga och vårdgivare inom ideell och privat sektor. Som en del i att modernisera det sociala arbetet finns i betänkandet från 1998 ett förslag om att inrätta en ny infrastruktur bestående av sammanlagt fem skilda institutioner som på olika sätt ska verka för att utvecklingen fortsätter, men som också förväntas utarbeta normer för det sociala arbetet. De fem institutioner som rapporten beskriver är: *National Care Standards Commission* (NCSC), *General Social Care Council* (GSCC), *Training Organisation for Social Care* (TOPSS), *Social Care Institute for Excellence* (SCIE) och *Social Service Inspectorate* (SSI). I rapporten beskrivs också den omfattande registrering av den totala socialarbetarkåren som startade våren 2003. Registreringen som görs av GSCC och riktar sig till både enskilda socialarbetare och verksamheter, oberoende av om det sociala arbetet utförs inom offentlig, ideell som privat sektor. Av den totala socialarbetarkåren på omkring en miljon individer var två tredjedelar involverade i ett socialt arbete i ”the independent sector”, det vill säga verksamheter i frivilligorganisationer och i privata vårdbolag

Granlöf S. J. (2002). *En kunskapsbaserad socialtjänst. BBiC – Ett kunskapsprojekt i Helsingborgs Stad. Uppsats i socialt arbete. Lund: Socialhögskolan.*

I den här magisteruppsatsen i socialt arbete utgår författaren från ett så kallat kvalitetssäkrings- och metodutvecklingsprojekt: *Barns behov i centrum*, BBiC. Tillsammans med sex andra kommuner i landet antogs Helsingborgs stad som försökskommun för att med stöd av Socialstyrelsen införa metoden. Författaren frågar sig bland annat i uppsatsen hur medarbetarna uppfattar kunskapsinsatserna. I sin analys av projektet utgår författaren från Ellströms (1992) teoretiska modell för analys av faktorer som bestämmer en förvaltnings eller en organisations satsningar och strategier för kompetensutveckling: *ett tekniskt rationellt perspektiv, ett humanistiskt (human resource) perspektiv, ett kontroll-konflikt perspektiv och ett institutionellt perspektiv*. I undersökningen lät författaren vid sidan av mer kvalitativt inriktade intervjuer också 77 socialarbetare svara på en enkät. Socialarbetarna hade alla varit involverade i BBiC-arbetet. Totalt kom 70 svar in. Bland de svarande hade 60 socionomexamen, fem socialpedagogutbildning och fyra annan akademisk utbildning. 31 av de 70 uppgav att de fick någon form av fort- och vidareutbildning. Tjugo av dessa hade vidareutbildning på högskolenivå, tio uppgav att de hade annan vidareutbildning via arbetsgivaren. Nio menade att de fått vidareutbildning genom självstudier (oklart vad detta innebär), sju socialsekreterare angav att de genomgått annan vidareutbildning. Av intervju- och enkätstudiernas resultat framgick att den övervägande delen av de involverade uppfattat att projektet i viss mån bidragit till de-

ras kunskapsutveckling. Samtidigt menar författaren att det i sig varit svårt att härleda dessa svar direkt till BBiC-projektet. Möjligen kan projektet indirekt ha bidragit till en kunskapsutveckling genom att inspirera socialarbetarna till att själva ta initiativ till kunskaps- och kompetensutvecklande aktiviteter.

Humble, I. & Lindh, C. (2002). Kompetensutveckling I socialt arbete – En komparativ studie av kompetensutveckling inom den sociala barnvården i Köpenhamn respektive Malmö. Uppsats i socialt arbete. Lund: Socialhögskolan.

En av utgångspunkterna i den här uppsatsen från socialhögskolan i Lund är att jämföra hur socialarbetare i Danmark och Sverige beskriver sina behov av kompetensutveckling och att jämföra vilka möjligheterna är till fortbildning. Undersökningen är genomförd i form av en intervjustudie med socialsekreterare inom den sociala barnvården i en stadsdelsförvaltning i Malmö och en kommun del i Köpenhamn. Författarna menar bland annat att de båda verksamheterna i Malmö och Köpenhamn saknade fastställda rutiner för att utveckla kompetensen hos de anställda. Trots att det fanns en positiv inställning hos arbetsledningarna till kunskapsutveckling verkade det i hög grad ändå vara upp till socialsekreterarna själva att söka och ta initiativ till sådana. Ett vanligt scenario var att initiativen inte resulterade i mer än förslag på grund av begränsade ekonomiska resurser. Flertalet av de intervjuade menade också att brist på tid var bidragande orsak till varför man inte i högre grad deltog i kompetensutvecklande insatser. Kompetensutveckling för den enskilde socialarbetaren innebar ett merarbete och ett ytterligare stressmoment vid sidan av de ordinarie göromålen.

Porturas, A. (2002). Utveckling av personalstatistik – en kartläggning. Intern rapport för projektet Kunskapsbaserad socialtjänst. Socialstyrelsen.

En intern rapport från Socialstyrelsen som bland annat undersökt de brister som påtalats i Socialstyrelsens rapport från 2001: Nationellt stöd för en kunskapsutveckling inom socialtjänsten. Rapporten lyfter bland annat fram att det inte finns någon lättillgänglig preciserad statistik som anger utbildningsnivåer för olika befattningar inom den offentliga socialtjänsten, den befintliga statistiken ger ingen möjlighet att ta fram uppgifter på hur stor andel av en bestämd befattningsgrupp, till exempel socialsekreterare, som arbetar inom hela individ- och familjeomsorgsområdet eller är specialiserade på olika målgrupper, statistiken innehåller inte heller några uppgifter om den personal och det sociala arbete som utförs inom den ideella sektorn eller genom annan verksamhet i privat sektor. Inte heller finns någon nationell fortlöppande uppföljning av omfattning och innehåll när det gäller personalens fort- och vidareutbildning. I den interna rapporten undersöks vilka möjligheterna är till att få fram förbättrad statistik inom de offentliga statistiksystemen, dels via Svenska Kommunförbundets personalstatistik, dels via Statistiska centralbyråns yrkes-, företags- och utbildningsregister. Rapportförfattaren konstaterar bland annat att förutsättningarna från och med år 2001 är bättre i Svenska Kommunförbundets personalstatistik och de så

kallade verksamhetsindelningarna. Där går det numer att särskilja personalgrupper inom området *vård- och omsorg*, åtminstone de personalkategorier som är verksamma i undergruppen äldre/funktionshindrade. Någon striktare indelning av verksamma i den andra undergruppen: individ- och familjeomsorg har inte gjorts. Vidare saknas fortfarande verktyg att fånga in socialt inriktade verksamheter som bedrivs utanför offentlig sektor, det vill säga verksamheter som drivs i ideell eller privat regi. Den brist på statistisk information om den allmänna kompetensuppföljning som påtalats i rapport 2001:12 finns det enligt författaren inga egentliga planer på att avhjälpa varken hos Svenska Kommunförbundet eller Statistiska centralbyrån.

Sallnäs, M. (2000). Barnavårdens institutioner – framväxt, ideologi och struktur. Akademisk avhandling, Socialhögskolan, Stockholms universitet.

Det här forskningsarbetet som tangerar frågor om utbildningsnivåer inom det sociala arbetet skiljer sig från övriga som undersökt kompetenser inom det sociala arbetet. genom att det också räknar in verksamheter inom barn och ungdomsvården i ideell och privat sektor. Huvudsyftet med avhandlingsarbetet var att beskriva framväxten av den sociala institutionsvården för barn och ungdom. I ett avsnitt i avhandlingen berörs också frågor om personalen vid institutionerna och bland annat deras högsta utbildningsnivåer. Sammantaget ingick i undersökningen 379 olika verksamheter fördelat över de tre sektorerna offentlig, ideell och privat. Det totala antalet individer uppgick till drygt 4 000. Undersökningen gick till så att arbetsledande personal vid varje enskild verksamhet fick redogöra för den anställda personalens olika utbildningsnivåer. Frågan om högsta utbildningsnivå räknades i undersökningen endast in de utbildningar som fanns inom det reguljära skol- och utbildningssystemet, det vill säga socionom, socialpedagog, psykolog (utbildningar som författaren räknar till så kallade "kärnutbildningar" inom denna typ av socialt arbete), annan högskoleutbildning, avslutat gymnasium, fackskola eller motsvarande, avslutat folkskola, grundskola eller motsvarande. Alla de olika typer av utbildningar och kortare kurser som inte fanns med i det officiella systemet uteslöts ur studien.

Av de 379 skilda verksamheterna var 30 ideella eller stiftelsedrivna, 221 privatdrivna och 128 drivna av stat, landsting eller kommun. Den klart vanligaste enskilda utbildningsnivån sammantaget inom de tre sektorerna var avslutat gymnasium eller motsvarande. 34 procent av de svarande hade en sådan högsta utbildning. 14 procent angav socionom, 8 procent socialpedagog, 3 procent psykolog och 25 procent annan högskoleutbildning.

Vad man i undersökningen kunde konstatera var bland annat att de hem med en offentlig huvudman hade en större andel kärnyrkesutbildad personal. Enskilt drivna hem samt ideellt drivna eller stiftelsedrivna fanns mellan 60 och knappt 70 procent i gruppen med mindre än en fjärdedel personal som var socionom, psykolog eller socialpedagog. Cirka hälften av de privat, eller enskilt drivna hemmen hade ingen sådan personal. De ideellt eller stiftelsedrivna hemmen helt utan kärnutbildad personal uppgick till 17 procent, medan verksamheter inom offentlig sektor utan dessa utbildningsnivåer bland personalen motsvarade 5 procent.

Socialstyrelsen (1999). Rapport 1999:7. Kvalitetsutveckling inom individ- och familjeomsorgen. Inriktning, perspektiv och angreppssätt. Stockholm: Socialstyrelsen.

Också i en tidigare rapport (Tengvald m.fl. 1999) utgiven inom Socialstyrelsens enhet CUS (Centrum för utvärdering av socialt arbete) riktas intresset mot kommunernas kvalitetsutveckling. I CUS:s-rapporten inneslöts verksamheter inom såväl individ- och familjeomsorgen som äldre- och handikappomsorgen. Rapporten från CUS kunde konstatera att det fanns stora likheter i hur kommunerna arbetade med kvalitetsutvecklingen inom de tre verksamhetsområdena. Vad som ändå tydliggjordes var att det inom individ- och familjeomsorgen fanns särskilt stora behov av att utveckla ett kvalitetsuppföljningsarbete. En stor andel av de tillfrågade arbetsledarna inom IFO menade att de hade en dålig inblick i verksamhetens egentliga resultat. I Socialstyrelsens arbete med att stödja en lokal kvalitetsutvecklingen beviljades i slutet av 1990-talet ett 40-tal projekt inom individ- och familjeomsorgen utvecklingsmedel. I den här rapporten diskuteras flera av dessa projekt men där ges också en lägesbeskrivning av hur kvalitetsarbetet inom individ- och familjeomsorgen i stort gestaltat sig under det sena 1990-talet. Rapporten konstaterar bland annat att de projekt som haft framgång i sitt sätt att driva kvalitetsarbetet ofta haft ett aktivt och konsekvent stöd från flera ledningsnivåer inom förvaltningen. Typiskt för dessa projekt var också att de när de startade var väl förankrade inom hela organisationen, vidare att de grupper inom respektive förvaltning som haft huvudansvaret för utvecklingsarbetet i perioder helt eller delvis lämnat sina ordinarie arbetsuppgifter för att kunna ägna sig helt åt projektet.

Socialstyrelsen (2001). Rapport 2000:12. Nationellt stöd för kunskapsutveckling inom socialtjänsten. Stockholm: Socialstyrelsen.

Rapporten svarar mot det regeringsuppdrag myndigheten fick i slutet av 1990-talet. I uppdraget beskrevs bland annat behovet av att ge kunskapsbildning och kontinuerligt lärandet en starkare ställning inom socialtjänsten. En av uppgifterna för Socialstyrelsen var att ge form åt en ”struktur för systematisk kunskapsuppbyggnad och effektiv informationsspridning så att socialtjänstens insatser i större utsträckning kan baseras på vetenskap och beprövad erfarenhet”. Det utvecklingsprogram som Socialstyrelsen lyfter fram i rapporten innehåller sammanlagt 16 förslag samlade under tio övergripande rubriker: *Etiska överväganden, Lokal strategi för kunskapsutveckling, God praktik, Kompetensbehov för arbetsuppgifter i socialtjänsten, Organisation och ledning, Grundutbildning, Fortbildning och vidareutbildning, Forsknings- och utvecklingsarbete, Utveckling av IFO-statistiken och Att hitta kunskap*. Samma år som rapporten publicerades bildades också Socialstyrelsens *enhet för en kunskapsutveckling inom socialtjänsten*. Inom enheten har man organiserat rapportens 16 förslag kring elva skilda delprojekt.

Socialstyrelsen (2002b). Utvärdering av FoU. En studie av FoU-enheter inriktade på individ- och familjeomsorg. Stockholm: Socialstyrelsen.

Studien utgör slutrapporten i ett av Socialstyrelsen elva delprojekt kring ett *Nationellt stöd för en kunskapsutveckling inom socialtjänsten*. I uppdraget låg att bedöma FoU-verksamhetens resultat, verksamhetens måluppfyllelse. I utvärderingen har författarna använt sig av flera olika metoder. För det första en kvalitativ enkät riktad till FoU-enheternas verksamhetsansvariga och anställda, en så kallad självvärdering. För det andra studier av forskningsrapporter utgivna vid de undersökta enheterna och för det tredje en enkätundersökning riktad till de praktiskt verksamma socialarbetare som på ett eller annat sätt kommit i kontakt med enheternas arbete. Någon värdering av vilka eventuella effekter enheternas arbete kunde ha på de brukare som kommer i kontakt med det konkreta sociala arbetet genomfördes inte. Författarna drar slutsatsen, trots en rad reservationer, att FoU-verksamheten som helhet fungerar bra, trots lokala skillnader. Det stora flertalet enheter arbetade med relevanta projekt där ambitionen i stort var att ställa samman utbildningsprogram för praktikerna på fältet. Bland reservationerna märks främst att FoU-enheterna inte bidrar till en långsiktig kunskapsutveckling. En förklaring till detta menar författarna är att man inom enheterna accepterar en arbetsfördelning mellan FoU-forskningen och forskningen vid universitetet, där den sist nämnda tar sig an de övergripande och mer teoretiska frågorna.

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus (2003). Kansallinen sosiaalialan kehittämisprojekti. Selvityshenkilöiden loppuraportti 2003. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus.

På ett liknande sätt som i Sverige har det finska sociala arbetet uppmärksammat speciellt under senare år. I slutet av år 2002 tillsatte det finska Social- och hälsovårdsministeriet ett nationellt utvecklingsprojekt vars avsikt var ”att på lång sikt trygga en balanserad och kontrollerad utveckling för det sociala området”. I slutrapporten från våren 2003 *Det nationella utvecklingsprojektet för det sociala området* (2003:5) anger man några särskilda områden som speciellt angelägna: *Tillgången på centrala tjänster och i anslutning till dem strukturella frågor, Arbetskraftsfrågor inom det sociala området, tillgång, duglighet, utbildning och andra personalfrågor, Organiseringen och anordnandet av tjänster samt förebyggande verksamhet i kommunen, Stärkande av samarbete inom det sociala området i synnerhet i förhållande till hälso- och sjukvården och undervisningsväsendet, Finansieringen och styrningen av den centrala servicen inom det sociala området*. Det finns, menar man, ett omfattande behov av att utveckla metoder och rutiner, men också ett behov av att förmedla så kallade ”goda arbetsrutiner” ut i praktiken. Som en väg att täcka de identifierade behoven föreslås att ett nationellt program sätts samman. Ett program som för övrigt har stora likheter med ett par av de elva delprojekten i det svenska kunskapsutvecklingsprojektet. Vid sidan av en diskussion kring det sociala arbetets metoder diskuteras i rapporten också frågor om socialarbetarkårens kompetens och behörighet.

SOU 1995:58. Kompetens och kunskapsutveckling. Om yrkesroller och arbetsfält inom socialtjänsten. Delbetänkande av socialtjänstkommittén. Fritzes, Stockholm.

Delbetänkandet från socialtjänstkommittén är, förutom huvudbetänkandet *Ny socialtjänstlag* från 1994, en av sammanlagt fem delrapporter i uppdraget att göra en allmän översyn av socialtjänstlagen (1980:620). I det övergripande uppdraget ingick också att belysa utbildnings- och kompetensfrågor. Med utgångspunkt i dessa frågor fokuserar rapporten bland annat på socionomutbildningen, verksamheten vid socialtjänstens individ- och familjeomsorgsenheter men också socialsekreterarens specifika yrkesroll, samt det arbete som utförs inom socialtjänstens äldre- och handikappområde. Sammanfattningsvis konstaterar rapporten att det finns stora behov av fort- och vidareutbildningar både inom individ- och familjeomsorgen och äldre- och handikappområdet. Både ett kompetensutvecklingsbehov inriktat på specialistkunskaper inom IFO och en mer generell höjning av utbildningsnivån inom äldre- och handikappomsorgen. Bland annat förespråkar man en utbildning för handläggare och administratörer inom äldreomsorgen som motsvarar utbildningen för socionomer.

Svenska Kommunförbundet. (2003a). Kompetensutveckling för arbetsledare inom individ- och familjeomsorgen (IFO). Stockholm: Svenska Kommunförbundet.

Arbetsledarnas roll inom den kommunala socialtjänstens olika verksamhetsområden har uppmärksammats på en rad håll under de senaste åren. Svenska Kommunförbundets rapport från 2003 fokuserar de arbetsledare som är verksamma inom individ- och familjeomsorgen (IFO). Den undersökning som rapporten bygger ett samarbete mellan Kommunförbundet och Socialstyrelsens enhet *nationellt stöd för kunskapsutveckling inom socialtjänsten*. Rapporten gör försök att genom en enkät- och intervjuundersökning ringa in de områden där de största behoven av kompetensutveckling tycks finnas. Först och främst lyfter rapporten fram ett utvecklings- och utbildningsbehov i chefs- och ledarskapsfrågor. Mot behoven ställs realfakta som sammanfattats i tre kritiska punkter: tiden, finansieringen och utbudet av kvalificerade utbildningar. Det vill säga hur ska arbetsledarna ha möjlighet att avsätta tid till en eventuell kompetensutveckling, vem ska betala för utbildningen och hur ska en sådan adekvat utbildning med fokus på IFO:s särprägel utformas. Författarna antyder att de utbildningar som existerar i för hög grad utgår från en teoretisk kunskap där kopplingen till fältets praktik är för svag.

Svensson, L. G. (1999). Socionomernas profession och organisation. Opublicerat konferenspapper.

I detta dokument diskuteras professionsteorier utifrån mer allmänna termer, dessutom specialredovisas en undersökning av socionomers och en rad andra offentligt yrkesverksamma gruppers arbetsvillkor (ett utdrag ur Svensson2002b). Författaren diskuterar bland annat professionalisering utifrån den samlande termen social stängning, det vill säga hur olika grupper i egenintresse utesluter vissa grupper och tillskansar sig andra gruppers för-

delar. I texten tilldelas stängningsmekanismen flera olika funktioner: (1) *Exklusion*, det vill säga en gränssättning nedåt till dem som inte anses uppfylla vissa inträdeskrav; (2) *Demarkation*: gränssättning mot en underordnad hel yrkesgrupp och upprätthållandet av fördelar gentemot yrkesutövare i andra grupper; (3) *Inklusion*: en motsats till exklusion. En underkvalificerad grupp söker kvalificera sig till en överordnad genom att också tillägna den typen av kompetens; (4) *Dubbel stängning*: ett försök hos en underordnad yrkesgrupp att ockupera en del av en överordnad grupps yrkesområde och omformulera det till sitt eget, genom att bland annat ge det sina egna utslutande krav på kompetens. Den i dokumentet presenterade enkätundersökningen från 1996 riktar sig till 300 socionomer inom SSR och är en del av en större undersökning som totalt vänder sig till 4 500 personer i 14 SACO-förbund (se Svensson 2002b). Enkäten besvarades av sammanlagt 213 personer. Den genomsnittliga utbildningstiden för de svarande socionomerna var 4,23 år vilket kan jämföras med 5,64 år i samtliga SACO-förbund. Drygt hälften av socionomerna hade genomgått någon form av specialistutbildning efter examen vilket var något mer än genomsnittet. Enkäten frågade också efter vilka behov som fanns av vidareutbildningar inom respektive yrkesgrupp. Socionomerna liksom de flesta andra grupper hade behov av fortbildning i sin egen disciplin men även av datoranvändning. För socionomerna fanns dessutom ett större behov av annan fortbildning som till exempel psykoterapi och psykologi. Jämförelsevis hade socionomerna någon månad längre fortbildning än genomsnittet för SACO-medlemmarna. Socionomerna betonade i undersökningen mer än de övriga förbundens medlemmar den närmaste chefens ansvar för den egna fortbildningen, och samtidigt det egna ansvaret något mindre än genomsnittet. Men ändå ansåg två tredjedelar av socionomerna att ansvaret för den egna fortbildningen i mycket hög grad var deras eget. Socionomerna i undersökningen uppgav också att kraven på kunskaper i deras arbete hade ökat under de senaste åren, en uppfattning som stämmer överens med övriga SACO-förbunds medlemmar.

Svensson, L. G. (2002b) Professionella villkor och värderingar. En sociologisk studie av akademiker i 1990-talets Sverige. Göteborgs Universitet: Sociologiska institutionen.

Denna rapport innehåller bland annat en undersökning från 1996 om hur olika yrkesgrupper med akademisk utbildning uppfattade de förändringar som skedde inom marknad och ledarskap vid mitten av 1990-talet, och vilka nya villkor de därmed ställdes inför. Bland de undersökta yrkesgrupperna fanns socionomer vars svar redovisas separat i Svensson (1999).

Tengvald, K., Bergström, M. och Sterky, E. (1999). CUS-Rapport 1999:7. Kvalitetsarbete i socialtjänsten. En nationell kartläggning. Stockholm: Socialstyrelsen.

I samband med att den så kallade kvalitetsparagrafen infördes i socialtjänstlagen den första januari 1998 påbörjades också en nationell kartläggning av socialtjänstens kvalitetsarbete. Samma år samlades information in från ett urval på 140 kommuner. Rapporten utgör en sammanhållen redovisning av det insamlade materialet. Bland annat innehåller skriften en över-

siktlig bild av det kvalitetsarbete som förekommer inom kommunerna, men också en jämförelse av skillnader i arbetssätt, dels mellan olika kommuntyper, dels mellan socialtjänstens olika verksamhetsområden: individ- och familjeomsorg, äldreomsorg och handikappomsorg. Resultaten från genomgången visade att det fanns stora likheter i hur kommunerna arbetade med kvalitetsutvecklingen inom de tre verksamhetsområdena. Några skillnader visade sig dock. Särskilt inom äldreomsorgen var det vanligare att man använde sig av särskilda kvalitetssystem för ett systematiskt kvalitetsarbete. Behovet av att bygga upp ett systematiskt kunskapsbaserat kvalitetsarbete där verksamhetens resultat kunde observeras var annars stort inom hela socialtjänsten. Speciellt stort var behoven inom individ- och familjeomsorgen där en stor del av arbetsledarna uppgav sig ha dålig inblick i de egentliga resultaten.

Tydén, T., Josefsson, C. och Messing, J. (2000). Socialsekreterare och kunskapsbildning. Stockholm: Socialstyrelsen.

Rapporten behandlar kunskapsbildningsprocesser hos kommunalt anställda socialsekreterare, och är en delstudie i Socialstyrelsens program för att ge kunskapsbildning och kontinuerligt lärandet en starkare ställning inom socialtjänsten. Författarna gör i rapporten ett försök att tydliggöra på vilka vägar olika grupper av socialsekreterare söker information. I rapportens analyser utgår man från en vedertagen definition av yrkeskunnande som delar upp yrkeskunskapens i två mer eller mindre separata delar: det formella kunnandet (den teoretiska kunskapen) och den erfarenhetsbaserade kunskapen (den kunskap socialarbetaren inhämtar i det praktiska sociala arbetet). I rapporten läggs särskild vikt vid att undersöka hur den erfarenhetsbaserade kunskapen bildas. En av slutsatserna är att det på många håll under den aktuella perioden, ofta beroende på kommunala besparingsprogram, många gånger legat på den enskilde socialarbetaren att själv inhämta kunskap och förkovra sig. Författarna menar att undersökningen visar på tre viktiga källor för socialarbetarna att utveckla sitt yrkeskunnande: man talar om *klienten*, *den egna livserfarenheten* och *kollegorna*. Den teoretiska grundutbildningen, visar resultaten, finns med som en bakgrund, där dock de flesta av informanterna uttrycker att den har en mindre betydelse.

Kompetenstrappans utformning i fyra kommuner

Norrköping	Jönköping	Göteborg	Danderyd
<p>"Ny" socionom med mindre än två år i yrket. Baslön utgår. Den mindre erfarna socionomen på denna nivå får handledning av en mer erfaren som uppnått minst nivå 3. Nivå 1 socionomen arbetar med råd och stöd, gör enklare utredningsarbete och utför behandlingsarbete tillsammans med någon från högre nivå.</p>	<p>Socialekreterare som har socionomexamen och mindre än 2 år i yrket. Arbetar i huvudsak med enklare utredningsärenden och biståndsinsatser. Arbetar i team med socialekreterare från högre nivå. Får metod- och ärendehandledning från lägst nivå 3. Socialekreterare i nivå 1 är garanterad en viss baslön vid anställningen och därefter sker lönerrevision utifrån individuell bedömning av prestationerna.</p>	<p>Nybörjare. Socionom – mindre än två år i yrke. Begränsat självständigt arbete. Enklare arbetsuppgifter med begränsat ansvar/delegation och därtill hörande utredningsarbete. Deltar i olika typer av arbetsuppgifter och har möjlighet att pröva olika arbetsområden. Erhåller introduktion, mentor stöd samt metod- och processhandledning. Minst två utvecklingssamtal per år med arbetsledare.</p>	<p>Socionomexamen och mindre än två års erfarenhet. Utför kliniskt arbete. (De flesta socionomer har dock flera års yrkeserfarenhet från annan verksamhet innan de kommer till sjukhuset). Rätt till handledning i patientarbete av erfaren kollega.</p>
<p>Socialekreterare med 2-2,5 år i yrket. Ett påslag med 1000-2000 kr på baslön utgår. Socionomen får handledning av socionom i högre nivå samt utför behandlings- och utredningsarbete tillsammans med mer erfarna socionomer.</p>	<p>Socialekreterare som har socionomexamen och mer än 2 år i yrket. Handlägger självständigt flertalet typer av ärenden, men är normalt ej huvudhandläggare i särskilt svåra ärenden, t.ex. tvångsvård. Arbetar i team med socialekreterare från nivå 1 till 4. Metod och ärendehandledning av socialekreterare från nivå 3 eller 4. Socialekreterare i nivå 2 erhåller ett givet lönepåslag när inplacering sker i nivå 2. Därefter sker lönerrevision utifrån individuell bedömning av prestationerna</p>	<p>Kunnig. Från två till fem år i yrket. God kunskap om socialtjänsten. Integrerad teoretisk kunskap med praktisk erfarenhet. Successivt mer självständig i arbete med ökande svårighetsgrad i vanligt förekommande arbetsuppgifter. Erhåller metod- och processhandledning samt relevant verksamhetsinriktad utbildning enligt en individuell utbildningsplan. Ett utvecklings- och lönesamtal per år med arbetsledare.</p>	<p>Ca 2 års yrkeserfarenhet samt adekvat fördjupningsutbildning motsvarande 10 poäng. Utför kliniskt arbete. Ska ha tillgång till extern konsultation i patientarbete.</p>
<p>Socialekreterare med 5-8 år i yrket samt vidareutbildning om 5 högskolepoäng. Ska ha bred erfarenhet i form av god kunskap om socialtjänstens olika verksamheter. Individuell lön utgår. Denna erfarna socionom handleder socionomer på lägre nivå, handlägger självständigt utredningar och gör behandlingsarbete</p>	<p>Socialekreterare som har socionomexamen och 5 år eller fler i yrket samt adekvat påbyggnadsutbildning på högskolenivå om minst 10 poäng eller motsvarande. Handlägger självständigt alla typer av ärenden. Kan utses till resursperson, med särskilt ansvar för ett specialområde. Arbetar i team med socialekreterare i nivå 1-2. Metod- och ärendehandledning av socialekreterare från nivå 4. Socialekreterare i nivå 3 erhåller ett givet lönepåslag när inplacering sker i nivå 3. Därefter sker lönerrevision utifrån individuell bedömning av prestationerna.</p>	<p>Avancerad. Från 5 år i yrket. Utbildning med 10 akademiska poäng. Mycket god kunskap om socialtjänsten. Bred och kvalificerad kompetens med utvecklade färdigheter. Arbetar självständigt med fullt ansvar med arbetsuppgifter av hög svårighetsgrad. Detta är den nivå man bör uppnå för att kunna arbeta självständigt med tvångsvård. Ansvarar för introduktion och mentorskap på nivåerna 1 och 2. Ansvarar för handledning av praktikanter. Erhåller metod- och processhandledning samt utbildning enligt en individuell utbildningsplan med möjlighet till specialinriktning. Ett utvecklings- och lönesamtal per år med arbetsledare.</p>	<p>Vid klinisk inriktning krävs påbörjad fördjupning mot specialisering inom verksamhetsområdet, påbörjad magisterutbildning, påbörjad psykoterapiutbildning samt ämnesspecifika fördjupningskurser. Påbörjad egen psykoterapi. Utför kliniskt arbete samt leder studenter och/eller nyanställda. Tillgång till extern konsultation i patientarbete. För FoU-inriktning med utvecklings- och projektarbete krävs påbörjad magisterexamen och utbildning i forskningsmetodik. För administrativ inriktning som ledare på grupp/enhetsnivå krävs erforderlig administrativ eller ledarskapsutbildning.</p>

<p>Socialekreterare med mer än 8 år i yrket samt vidareutbildning om ytterligare 15 högskolepoäng. Ska dessutom ha en god orientering inom hela socialtjänsten. Individuell lönesättning. Arbetar med handledning, komplicerad ärendehantering och behandlingsarbete samt metod- och verksamhetsutveckling</p>	<p>Inplacering i nivå 4 sker efter ansökan och prövning/godkännande. För att avancera till nivå 4 gäller som baskrav: -inplacering i nivå 3 minst ett år, minst 6 års erfarenhet i yrket, adekvat påbyggnadsutbildning på högskolenivå om minst 20 poäng. Härutöver krävs att socialekreteraren har visat särskilt god skicklighet och lämplighet i sin yrkesutövning och förmåga att handleda kollegor. Prövning/godkännande av inplacering i nivå 4 sker av en grupp bestående av närmaste arbetsledare, verksamhetschef för IFO och personalchef eller motsv. Socialekreterare i nivå 4 ska självständigt kunna handlägga mycket svåra och komplicerade ärenden. Ger metod- och ärendehandledning till socialekreterare i nivå 1-3. Socialekreterare i nivå 4 erhåller ett givet löneförslag vid avancemang till nivå 4. Därefter sker lönerevision utifrån individuell bedömning av prestationerna</p>	<p>Specialist. Mer än 10 år i yrket. Utbildning med minst 30 akademiska poäng. Skicklig i yrket med spetskompetens. Mycket hög självständighet. Behärskar alla typer av arbetsuppgifter inom sitt kompetensområde. Ansvarar för metodhandledning på nivåerna 1 till 3. Aktivt involverad i metod- och verksamhetsutveckling inklusive kvalitetssäkring/-uppföljning. Erhåller metod- och processhandledning samt utbildning enligt en individuell utbildningsplan. Ett utvecklings- och lönesamtal per år med arbetsledare.</p>	<p>Vid klinisk inriktning krävs socionom som är specialiserad inom verksamhetsområdet med magisterexamen, psykioterapiutbildning motsvarande steg 1 samt ytterligare ämnesspecifika fördjupningskurser. Utför kliniskt arbete, handleder kollegor och sjukvårdspersonal. Tillgång till extern konsultation i patientarbete. För FoU-inriktning med forsknings- och utvecklingsarbete krävs magisterexamen och forskningsförberedande utbildning eller licentiatexamen eller påbörjade forskarutbildning. För administrativ inriktning som chef på avdelningsnivå krävs administrativ utbildning och ledarskapsutbildning motsvarande 20 poäng.</p>
<p>Socialekreterare med mer än 8 år i yrket samt vidareutbildning om ytterligare mer än 20 poäng. Individuell lön. Långvarigt kompetent och självständigt arbete med utredning, behandling, handledning och verksamhetsutveckling. Orientering om och arbete med socialpolitiskt samhällsarbete samt utvärdering, metodutveckling, forskning etc.</p>		<p>Expert. Mer än tolv år i yrket. Utbildning med minst 70 akademiska poäng. Arbetar med komplexa arbetsuppgifter av mycket hög svårighetsgrad, bl. a. samordning av utrednings- och utvecklingsarbete på individ, grupp- och samhällsnivå. Arbetar med utvärdering och kvalitetssäkring av olika former av socialt arbete. Ansvarar för metodhandledning på alla nivåer. Erhåller processhandledning och utbildning enligt en individuell utbildningsplan. Ett utvecklings- och lönesamtal per år med arbetsledare.</p>	<p>Som kliniskt arbetande högspecialiserad socionom som handleder kollegor och sjukvårdspersonal krävs på licentiatexamen samt psykioterapilegitimation. Tillgång till extern konsultation i patientarbete. För FoU-inriktning med forskning eller kvalificerat utvecklingsarbete krävs doktorsexamen. För administrativ inriktning som verksamhetschef eller motsvarande krävs för uppgiften adekvat fortbildning</p>

Yrkesetiska riktlinjer för socionomer (Socionomen 1997:1)

1. Professionellt socialt arbete bygger på vetenskap och beprövad erfarenhet, demokratiska och humanistiska värden samt bidrar till att förverkliga mänskliga rättigheter och att utveckla samhällets välfärd.
2. Socionomen ska i sitt arbete och i sin livsföring i övrigt respektera varje människas lika värde.
3. Socionomen har ett särskilt ansvar gentemot personer och grupper som är i en utsatt situation.
4. Socionomen måste använda sin professionella ställning på ett ansvarsfullt sätt och vara medveten om gränserna för den egna kompetensen.
5. Socionomen bör utveckla sin professionella kompetens och eftersträva etisk medvetenhet och moralisk mognad.

Klienten

6. Socionomen ska respektera klientens personliga integritet och främja dennes självbestämmande så länge detta inte inkräktar på samma rätt för andra.
7. Bemötandet av klienter ska grundas på respekt och en strävan efter att etablera goda relationer. Insatserna ska så långt som möjligt bygga på samarbete och samförstånd.
8. Socionomen ska upplysa klienten om rättigheter, ansvar och skyldigheter och i sitt arbete eftersträva bästa möjliga insats för varje klient.
9. Konfidentiella information och för klienten känsliga uppgifter måste handhas med den sekretess lagen stadgar och i övrigt med stor varsamhet.
10. Socionomen får inte utnyttja klientens beroendeställning.

Kollegor och arbetsplats

11. Socionomen måste hålla sig underrättad om och vara solidarisk med organisationens grundläggande målsättning.
12. Socionomen söker upprätthålla lojalitet och respekt för kollegor och andra anställda i olika befattningar samt tar ansvar för arbetsplatsens sociala miljö.
13. Socionomen är skyldig att vidtaga åtgärder för att komma till rätta med kränkningar orsakade av organisationens arbetssätt eller medarbetares eller klienters agerande. Denna skyldighet bryter andra krav på lojalitet.

Samhälle

14. Socionomen ska arbeta i enlighet med gällande lagstiftning så länge detta inte kränker grundläggande mänskliga rättigheter.
15. Socionomen bör sträva efter att skapa förtroende hos medborgarna för socialt arbete och för socionomers professionella kompetens samt vara öppen för kritisk granskning av sin yrkesutövning.



KOMPETENS I DE SOCIALA PROFESSIONERNA

Enkät riktad till socialarbetare inom kommun, frivilligorganisation och privat driven verksamhet

Vi ber Dig besvara följande frågor som är indelade i fyra skilda frågeområden.
Totalt består enkäten av femton frågor och om
inget annat anges besvaras varje fråga med ett kryss.
Några frågeområden innehåller frågeställningar som Du besvarar med egna ord.
Den ifyllda enkäten skickar Du in i det bifogade svarskuvertet senast fredag den 17 oktober.

TACK FÖR DIN MEDVERKAN!

UPPGIFTER OM DIG OCH DIN ARBETSPLATS

(1) Kön

- Kvinna*
- Man*

(2) Ålder

- 20–30 år*
- 31–40 år*
- 41–50 år*
- 51–60 år*
- 61–70 år*

(3) Inom vilken kommun arbetar Du?

- Skarpnäcks stadsdelsnämnd (Stockholms kommun)*
- Värmdö*
- Annan, nämligen: _____*

(4) Inom vilken typ av organisation arbetar Du?

- Kommunala socialtjänsten*
- Frivilligorganisation/Stiftelse/Ekonomisk förening/Ideell förening/Trossamfund*
- Privat driven verksamhet*

(5) Hur länge har Du varit anställd inom Din nuvarande arbetsplats?

- Mindre än två år*
- 2–5 år*
- 6–10 år*
- 11–20 år*
- mer än 20 år*

GRUND- OCH HÖGSKOLEUTBILDNING

(7) Vilken högsta utbildning har Du?

- Grundskoleutbildning/motsvarande
- Gymnasieutbildning/yrkesskola
- Högskoleutbildning
- Annan utbildning, nämligen: _____

(8) Har du examen från någon av nedanstående utbildningar? Kryssmarkera i så fall i rutan till höger om den aktuella utbildningen och ange antal poäng samt året för examen.

UTBILDNING	HÖGSKOLE POÄNG	EXAMENS ÅR
Socionom		
Sociala omsorgsprogrammet		
Pedagog		
Psykolog		
Sjuksköterska		
Ålderdomshemsföreståndare		
Arbetsterapeut		
Sjukgymnast		
Terapi steg 1		
Terapi steg 2		
Handledarutbildning		
Magisterutbildning		
Annan beteendevetenskaplig examen*		
Annan vård- och omsorgsexamen*		

* Ange vilken _____

FORT- OCH VIDAREUTBILDNING SAMT HANDLEDNING

(9) Har Du tillsammans med Din nuvarande arbetsgivare ställt samman någon personlig utbildningsplan i syfte att utveckla Din samlade yrkeskompetens?

- ja
- nej

(10) Om en sådan plan finns, tycker du att den fungerar på ett för Dig tillfredsställande sätt?

- ja
- nej

(11) Har Du under de senaste två åren erbjudits någon form av *kortare* intern fortbildningsdag vilken direkt berört de arbetsuppgifter du har och som varat längst 1 arbetsdag?

(Markera med ett kryss.)

Nej, aldrig	Ja, 1 gång	Ja, 2 gånger	Ja, 3 gånger	Ja, 4 gånger	Ja, 5 gånger	Ja, 6 ggr eller fler
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(12) Om Du blivit erbjuden fortbildningsdagar vid ett eller flera tillfällen, har du i så fall deltagit vid någon av dem?

- ja, vid 1 tillfälle
- ja, vid 2 tillfällen
- ja, vid 3 tillfällen
- ja, vid 4 tillfällen
- ja, vid 5 tillfällen
- ja, vid 6 eller flera tillfällen
- nej, jag har inte deltagit i någon av de fortbildningsdagar som erbjudits mig

(13) Har Du under de senaste två åren erbjudits någon form av *längre* vidareutbildning vilken direkt berört de arbetsuppgifter du har och som sammanlagt varat 1 arbetsvecka eller mer?

(Markera med ett kryss)

Nej, aldrig	Ja, 1 gång	Ja, 2 gånger	Ja, 3 ggr eller fler
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(14) Om Du blivit erbjuden en vidareutbildning om sammanlagt 1 vecka eller mer, vid ett eller flera tillfällen, har du i så fall deltagit vid någon av dessa utbildningar?

- ja, vid 1 tillfälle
- ja, vid 2 tillfällen
- ja, vid 3 eller flera tillfällen
- nej, jag har inte deltagit i någon av de vidareutbildningar som erbjudits mig

(15) Hur ofta har Du i Din nuvarande arbetsuppgift extern handledning?

(Markera med ett kryss.)

Aldrig	>1 gång/månad	1 gång/månad	2 gånger/månad	3 gånger/månad eller fler
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

