



**LUNDS**  
UNIVERSITET  
Socialhögskolan

”Behandlingspedagogerna är ju egentligen mer utbildade på behandlingsarbetet – det är bara så”

- En kvalitativ studie om rekrytering till hem för vård eller boende

Desirée Bossmar & Emmy Vernersson

Kandidatuppsats (SOPA63)

HT15

Handledare: Lars B. Ohlsson

# ABSTRACT

Authors: Desirée Bossmar and Emmy Vernersson

Title: "Pedagogic counselling and treatment professionals are more educated on working with treatment - that is just the way it is". - A qualitative study about recruitment to and social workers role at homes for treatment or living [translated title].

Supervisor: Lars B. Ohlsson

According to the 2009 report by National Board of Health and Welfare's, 20 % of employees who works with treatment at homes for treatment or living lacked appropriate education to undertake their job role. In the light of this we decided to examine the recruitment criterias used at homes for treatment or living and also which role the social worker has at these institutions. We have taken a qualitative approach to our research, conducting seven interviews with the persons responsible for the recruitment at homes for treatment or living in Skåne. We have asked questions about the recruitment process, what education and qualities that are required and prioritized, and the type of individuals who apply for posts at homes for treatment or living. Furthermore, we have asked how the recruiters comply with the law and official regulations concerning the competence level at homes for treatment or living. The study had a profession theory point of view with a focus on the term jurisdiction. Our result shows that the recruiters request former experiences and personal suitability combined with an adequate education. The recruiters stated that they use the law and the official regulations as a support during the recruitment process, although we found a discrepancy between the recruiters' statements and reality. Throughout the study we found that the social worker lacks the unique knowledge suitable for treatment at homes for treatment or living, and therefore it can be questioned whether it is a workplace for social workers or not.

**Keywords:** Homes for treatment or living, recruitment criterias, profession, social worker.

**Nyckelord:** Hem för vård eller boende, HVB, rekryteringskriterier, profession, socionom.

## **Förord**

Inledningsvis vill vi börja med att rikta ett stort tack till våra respondenter som genom att delta i våra intervjuer har gjort det möjligt för oss att genomföra denna studie. Tack!

Vidare vill vi även tacka vår handledare Lars B. Ohlsson för snabb och konstruktiv respons samt förtroendet att låta oss genomföra arbetet självständigt.

Avslutningsvis tackar vi varandra för ett gott samarbete, det har varit en lärorik tid. Vi vill även rikta ett tack till alla runt omkring oss som vi har kunnat bolla idéer med när det har behövts, men som också har fått våra tankar på annat än bara uppsatsen.

Desirée Bossmar och Emmy Vernersson

*Lund, januari 2016.*

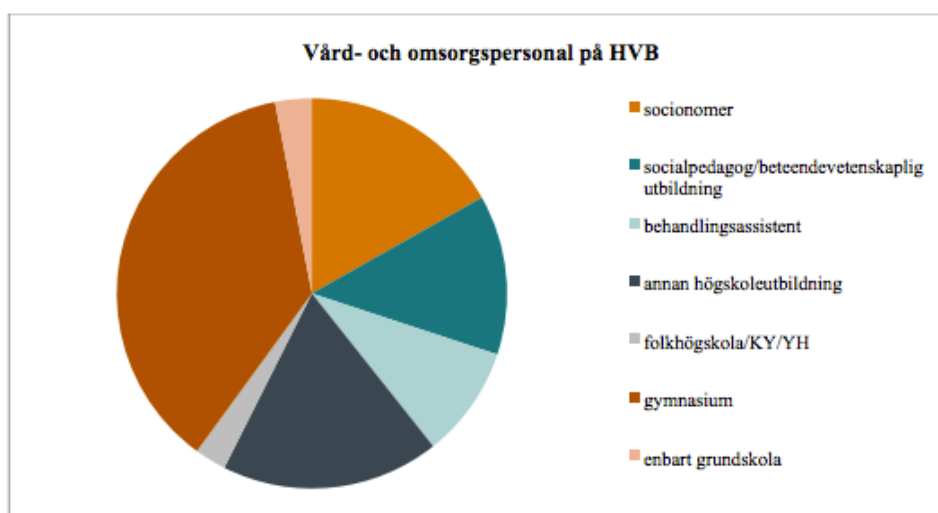
# Innehållsförteckning

<b>1. Problemformulering</b> .....	<b>5</b>
1.1 Syfte .....	7
1.2 Frågeställningar.....	7
1.3 Uppsatsens fortsatta disposition.....	7
<b>2. Orientering om kunskapsläget</b> .....	<b>8</b>
2.1 Litteratursökning .....	8
2.2 Rapporter rörande HVB .....	9
2.3 Socionomyrket som profession .....	9
<b>3. Teori</b> .....	<b>11</b>
3.1 Professionsteori.....	11
3.1.1 <i>Professionsbegreppet</i> .....	11
3.1.2 <i>Semiprofessioner</i> .....	13
3.1.3 <i>Social inhägnad och jurisdiktion</i> .....	14
<b>4. Metod</b> .....	<b>15</b>
4.1 En fenomenologisk utgångspunkt .....	15
4.2 Val av metod .....	15
4.3 Metodens brister .....	16
4.4 Metodens tillförlitlighet.....	17
4.5 Urval.....	18
4.6 Intervjuguide och intervjuernas genomförande.....	19
4.7 Förståelse .....	20
4.8 Bearbetning samt analysering av empirin .....	20
4.9 Arbetsfördelning.....	21
<b>5. Etiska överväganden</b> .....	<b>21</b>
<b>6. Resultat och analys</b> .....	<b>22</b>
6.1 Beskrivning av respondenterna .....	22
6.2 Rekryteringsprocessen.....	23
6.2.1 <i>Rekryteringskriterier</i> .....	23
6.2.2 <i>De sökandes status</i> .....	28
6.3 Diskrepans mellan myndigheters krav och verklighet .....	29
6.3.1 <i>Med lagtexten i ryggraden</i> .....	30
6.3.2 <i>Den faktiska verkligheten</i> .....	30

6.3.3 Diskrepansen.....	31
6.4 Socionomens roll på HVB.....	33
6.5 Sammanfattning .....	37
<b>7. Slutdiskussion .....</b>	<b>39</b>
<b>Referenslista.....</b>	<b>42</b>
<b>Bilaga 1 .....</b>	<b>44</b>

# 1. Problemformulering

År 2013 utformade Inspektionen för vård och omsorg (IVO) riktlinjer för vilken utbildning som anses lämplig för anställning på hem för vård eller boende, vidare benämnt som enbart *HVB*. Dessa riktlinjer är avsedda att utgöra ett stöd vid rekrytering till HVB. I riktlinjerna fastslår IVO att eftergymnasial utbildning med inriktning mot pedagogiskt/socialt arbete är en lämplig utbildning.



Figur 1: Fördelning av personal utifrån utbildningsbakgrund. (IVO 2013a:12)

Diagrammet ovan visar att det är en stor del av de anställda på HVB som enbart har en gymnasieutbildning men det visar också på det stora antalet av olika utbildningar som finns representerade på HVB. När vi vidare läste in oss på ämnet hittade vi en rapport från Socialstyrelsen (2009:17). I rapporten skriver de att: “20 procent av behandlingspersonalen, för vilka utbildningsnivå finns angiven, saknar lämplig grundutbildning i vård och omsorg”. IVO:s riktlinjer är fastställda efter att Socialstyrelsen publicerade sin rapport, vilket gjorde oss intresserade av om det fortfarande är många utbildade som arbetar på HVB samt hur rekryteringskriterierna ser ut idag.

I Kullbergs avhandling (2011:21) skriver hon att det inom socialt arbete alltid funnits en strävan mot att vinna professionellt erkännande och stärka sin identitet. Vidare skriver Kullberg att rollen som socialarbetare och dess professionella status alltid har varit ifrågasatt, såväl i Sverige som i andra länder. Annan granskning visar att när det gäller att bedöma kvalitén inom HVB är personalens kompetens en viktig indikator (IVO 2013a:4). Detta,

tillsammans med det Kullberg beskriver, ser vi som problematiskt. Trots att IVO menar att personalens kompetens är en viktig indikator för att bedöma kvalitén var det år 2009 20 % av de anställda på HVB som saknade adekvat utbildning. Den fråga vi då ställer oss är huruvida det finns ett samband mellan problemet att behöva hävda sin professionella status och kompetens som socionom och det faktum att många icke-socionomer arbetar med behandling på HVB. Ifrågasätts socionomens kompetens för behandlingsarbetet på HVB?

IVO:s granskning hänvisar även till socialtjänstlagen (SFS 2001:453) 3 kapitlet 3 § som fastställer att de som utför uppgifter inom Socialtjänsten ska ha lämplig utbildning och erfarenhet (IVO 2013a:4). Denna lagtext säger däremot inget om vilken utbildning som är lämplig vilket gör att det blir upp till var och en av de rekryteringsansvariga på HVB att tolka och avgöra vad som anses vara lämplig utbildning samt erfarenhet. Det är här Socialstyrelsens samt IVO:s rekommendationer är tänkta att användas som ett komplement till lagtexten. Att lagtexten inte specificerar vilken utbildning som krävs på HVB kan liknas med situationen på socialkontor. Liljegren skriver att det saknas lagstiftning som säger att socialsekreterare måste ha en socionomutbildning, vilket leder till att personalen kan ha en annan, eller helt sakna en högskoleutbildning (Liljegren 2008a:16). Det problematiska med att en utbildad, eller någon med annan utbildningsbakgrund, kan utföra en socionoms arbetsuppgifter återspeglas i det Kullberg (2011:23) skriver om svårigheten för socionomer att hävda sin professionella status. Sett utifrån ett professionsteoretiskt perspektiv kan detta ses som ett misslyckande av att inhägnat sitt *professionella territorium* vilket enligt Liljegren (2008a:17) är ett viktigt begrepp inom teorin. Liljegren (2008a:17) tar också upp att det finns en tradition inom professionsforskning att se på professioner som konkurrerande om positioner i samhället vilket leder till att de konkurrerar om bland annat status. Även Abbott (1988:71) beskriver hur professioner konkurrerar och försöker få monopol på sitt område. Dessa resonemang om konkurrerande professioner lämpar sig för att analysera det vi i vår studie berör, nämligen rekryteringskriterier och socionomens konkurrens med andra professioner på HVB.

Det är förekommande att socionomstudenter på Lunds universitet tilldelas praktikplats på HVB och vi har uppfattningen att det genomgående under utbildningen pratas om HVB som en möjlig kommande arbetsplats. När vi gick igenom Visions (Lindstedt 2012) lista över de bästa socionomutbildningarna i Sverige fann vi att tre av de fem främsta utbildningarna skriver på sina hemsidor att du efter avlagd socionomexamen kan arbeta behandlande med barn och unga, bland annat på behandlingshem. Däribland fanns Uppsala universitet som

skriver att du som socionom får en bred kompetens för att arbeta behandlande (Uppsala universitet 2015). Mot bakgrund av detta tycker vi det är relevant för socialt arbete att undersöka om socionomer faktiskt prioriteras eller om någon annan kompetens efterfrågas vid rekrytering av personal på HVB där behandling är ett stående inslag.

Det vi vill undersöka i vår studie är, mot bakgrund av Socialstyrelsens rapport samt socialtjänstlagens utformning och IVO:s riktlinjer, hur rekryteringsansvariga resonerar kring rekryteringskriterier vid anställning av ny behandlingspersonal på HVB. Med rekryteringskriterier menar vi kriterier så som krav på utbildning, erfarenhet, andra personliga kvalitéer etcetera. Hur står sig socionomen i konkurrens om tjänster på HVB? Hur använder sig de rekryteringsansvariga av tillgänglig lagtext och myndigheters rekommendationer för att avgöra vad som är lämplig utbildning och erfarenhet? Vidare vill vi undersöka hur det resoneras kring socionomens roll inom HVB-verksamheter.

## **1.1 Syfte**

Syftet med vår studie är att undersöka vilken kompetens som efterfrågas och prioriteras till behandlingsarbete på hem för vård eller boende samt hur socionomens kompetens framställs i förhållande till verksamheten.

## **1.2 Frågeställningar**

- Hur resonerar de rekryteringsansvariga kring rekryteringsprocessen och rekryteringskriterierna vid anställning av behandlingspersonal på hem för vård eller boende?
- Hur förhåller sig de rekryteringsansvariga till 3 kapitlet § 3 SoL samt myndigheters rekommendationer om lämplig utbildning och erfarenhet?
- Hur resonerar de rekryteringsansvariga kring socionomens roll på hem för vård eller boende?

## **1.3 Uppsatsens fortsatta disposition**

I följande avsnitt kommer vi redovisa kunskapsläget samt den tidigare forskning som vi funnit relevant och som vi utgår från i studien. Därefter följer en orientering i valda delar av professionsteorin samt de teoretiska utgångspunkter som vi använder i analysen. Sedan



presenterar vi vårt val av metod med dess förtjänster, brister samt tillförlitlighet. Vi fortsätter med att redogöra för vårt urval, intervjuernas genomförande samt hur vi har bearbetat vår empiri. Efter metodavsnittet följer de etiska överväganden vi gjort i vår studie. Därefter gör vi en integrerad resultat- och analysdel där vi presenterar våra resultat samt analyserar dem med hjälp av tidigare forskning samt våra teoretiska begrepp. Detta avslutas med en kort sammanfattning av resultatet utifrån våra frågeställningar. I uppsatsens sista del för vi en diskussion vilken utgår från våra egna tankar och resonemang kring studien.

## **2. Orientering om kunskapsläget**

I detta avsnitt kommer vi att lyfta fram den tidigare forskning och kunskap som vi funnit relevant för vår undersökning. Det är denna kunskap vi har använt oss av i vår studie. Vi börjar med att presentera rapporter från Socialstyrelsen och IVO för att ge en bild av utbildningsnivån som finns på HVB. Därefter fortsätter vi med befintlig forskning kring socionomens profession.

### **2.1 Litteratursökning**

För att få fram relevant litteratur har vi använt oss av LUBsearch, Libris och Google. Vi har använt oss av sökorden social work, profession, role och education. Vi har även sökt på vårt intresseområde direkt på IVO:s och Socialstyrelsens hemsida. När vi sökte på LUBsearch fann vi Karin Kullbergs (2011) avhandling Socionomkarriärer. Avhandlingen fungerade som inspiration och hjälpte oss vidare i sökandet efter litteratur. Därefter använde vi oss av litteraturens referenslistor för att orientera oss vidare och skapa en bild av kunskapsläget. Vi har sedan avgränsat och valt ut relevanta artiklar och studier. Vi har funnit studier kring socionomen och socialarbetarens profession i Sverige samt utomlands. Den nationella kunskap vi har funnit som rör HVB är rapporter som grundas på IVO:s kontrolleringar av just HVB. Vid genomgången av den internationella forskningen fann vi, utöver artiklar om socionomens status, inte någon forskning av relevans för just vårt forskningsområde. Vidare har vi inte funnit någon tidigare forskning som kopplar ihop HVB, socionomutbildningen och socionomens roll inom verksamheten. Det är där vår studie är tänkt att fylla en kunskapslucka i den mån studien förmår.

## **2.2 Rapporter rörande HVB**

Vi har delvis fått inspiration till vår studie genom rapporter från Socialstyrelsen och IVO. Socialstyrelsens rapport från 2009 handlar om HVB för barn och unga. Där tas upp att det i många fall inte finns tillräcklig kompetens och kunskap om barn och ungdomars behov. Det gäller både i personalens grundutbildning och vidareutbildning (Socialstyrelsen 2009:38). I tillsynen som rapporten grundar sig på är 80 % av personerna som jobbar med ungdomarna behandlingspersonal. Som nämnt i problemformuleringen saknar 20 % av denna behandlingspersonal en adekvat utbildning (Socialstyrelsen 2009:16f).

Inspektionen för vård och omsorg (IVO) har granskat vård-och omsorgspersonalens utbildning och metoder på HVB för barn och unga och de ställer sig frågan: har personalen en lämplig utbildning? IVO skriver att det vid en tillsyn under 2012 framkom att hälften av alla HVB-verksamheter inte nådde upp till kraven för lämplig utbildning. Vid en fördjupad granskning av utbildningsnivå samt arbetssätt fick IVO bekräftat att flera HVB har personal utan utbildning inom vård och behandling. Många HVB använde även flera olika insatser som dessutom kan anses vara ogenomtänkta och det kan därför ifrågasättas om kompetensen hos personalen är tillräcklig för att genomföra insatserna. Att personalen har en adekvat grundutbildning ökar förutsättningarna för att de väljer rätt behandlingsmetod och vidare tillämpar metoden på rätt sätt. Kompetensen hos personalen är enligt IVO grundläggande för att målen med vården av de unga ska kunna uppnås och således kan det innebära en risk för barnen att ha utbildad personal. IVO konstaterar även att det finns en oenhetlighet i utbudet av utbildningar för att arbeta på HVB (IVO 2013a:4). Inriktningen på Socialtjänstens uppgifter påverkas av samhället och hur samhället förändras. Att verksamheten ständigt förändras gör att utbildningarna, där socionomutbildningen huvudsakligen åsyftas, i samhället måste följa med i utvecklingen (prop.1996/97:124:48). Denna proposition innefattar HVB då dessa verksamheter omfattas av Socialtjänstens uppgifter.

## **2.3 Socionomyrket som profession**

Vid studier av kunskapsområdet i socialt arbete menar Dellgran och Höjer (1996:4) att det finns två fenomen som hänger samman: ett stort antal teorier och metoder samt eklekticismen, vid användandet av dessa teorier. I diskussionen varför det ser ut så finns det två läger. Det ena hävdar att det är nödvändigt med mångfald och eklekticism då socialt arbete är så komplext och mångfasetterat. Andra sidan hävdar att eklekticismen är ett resultat av

kombinationen mellan en otydlig yrkesroll med statusproblem, otillräcklig utbildning och en pågående professionalisering. Detta har resulterat i att socialt arbete ständigt söker efter yrkesidentitet, vetenskaplig förankring, teoretiskt ryggrad, legitimitet och status (Dellgran & Höjer 1996:4f). Även Wingfors (2004:204f) tar upp socionomens otydliga yrkesroll och menar att socionomprofessionen lämnar mycket att önska när det kommer till dess förmåga att övertyga omgivningen om att socionomer har de *unika* kunskaper som krävs för att göra dem lämpliga att utöva just det arbete som en socionom gör.

Kullberg (2011) beskriver de klassiska kriterierna för en profession och hon tar även upp komplexiteten i socialt arbete och socionomyrket. Bergmark och Lundström menar att personalen och dess kompetens i människobehandlande organisationer är den främsta grundläggande resursen för verksamheten (refererad i Kullberg 2011:3). Inom många verksamheter i socialt arbete finns det inget lagkrav på att de anställda ska ha en speciell behörighet vilket gör att socionomer måste konkurrera med andra professioner om resurser, revir och förklaringsmodeller (Kullberg 2011:21). Kullbergs avhandling rör också ett område som ligger utanför ramarna för vårt ämne, nämligen karriärstegen inom socionomyrket. Där kommer Kullberg fram till att socionomer har en rörlig och flexibel karriär och hon menar att hennes avhandling talar för att det är essensen i socionomyrket (Kullberg 2011:61).

Liljegren (2008b:10) har skrivit en avhandling som rör professionellt gränsarbete med fokus på socionomens roll. Detta med syfte att utforska hur olika professioner konstruerar gränser gentemot varandra via språket. Liljegren har fokuserat på hur olika grupper inom samma yrkeskategori relaterar till varandra. Liljegren menar att det finns en skärningspunkt mellan socialt arbete som behandling och socialt arbete som ett ämbetsmannamässigt projekt med mer fokus på det administrativa arbetet i organisationer. Avhandlingen visar att det finns positiva uppfattningar om det behandlingsmässiga sociala arbetet vilket tar sig uttryck i att det på en mikropolitisk nivå görs ett anspråk på att bedriva det behandlingsrelaterade arbetet. I socionomernas yrkesfält finns däremot intressenter som arbetar för att öka delen av ämbetsmannamässiga arbetsuppgifterna i det sociala arbetet. Detta delar upp socionomer i två läger och beroende på vilken riktning socionomkollektivet väljer att ta får socionomer profilera sig gentemot olika professioner (Liljegren 2008b:54f).

I Litauen, där socialt arbete är en ung profession, har det gjorts en analys av det sociala arbetes status bland andra yrken. Författaren kom fram till att precis som i de flesta andra

europiska länderna rankas inte socialt arbete bland yrken med högst status. En av faktorerna till att professionen är svag är, enligt de flesta författare som analyserat socialt arbete, att lönen är låg (Varzinskiene 2009:98). Studien visar att socialpedagoger rankas sex platser högre än vad socialarbetaren gör (Varzinskiene 2009:102). Enligt Dellgran och Höjer (2000:89) kompliceras utvecklingen av socialt arbete av den diffusa gränsen till närliggande professioner. Som exempel på närliggande professioner till socialt arbete ges socialpedagogerna i Tyskland. Varzinskienes studie samt Dellgran och Höjers resonemang synliggör att socialarbetarens problem med att hävda sin status inte förekommer enbart i Sverige utan även internationellt.

### **3. Teori**

I detta avsnitt kommer vi att presentera den teori vi har valt att använda i analysen av vår empiri. Vi har valt ut relevanta delar i professionsteorin då den lämpar sig för att analysera vårt material som i stora delar berör socionomens profession och jurisdiktion på HVB. Den förklarar på ett bra sätt konkurrensen mellan olika professioner, professioner som i vår studie utgörs av socionomer samt exempelvis behandlingspedagoger. Vi börjar kapitlet med en genomgång av professionsbegreppet och olika definitioner av en profession för att visa på komplexiteten i begreppet. Vi ger en utförligare beskrivning av Brantes definition av professionsbegreppet då det är den vi har som utgångspunkt. Därefter presenterar och förklarar vi de teoretiska begrepp vi valt att använda oss av i vår analys.

#### **3.1 Professionsteori**

##### ***3.1.1 Professionsbegreppet***

Ordet profession härstammar från det latinska ordet *professio* som betyder uppgift, erkännande eller yrke och ordet professionell har betydelsen yrkesmässig. I det moderna samhället har ordet profession olika betydelser på olika språk vilket medför att det inte finns en gemensam innebörd vad termen faktiskt betyder (Selander 1989:12f). Detta resulterar i att det finns en mängd olika definitioner och ansatser inom professionsteorin. Ett sätt att definiera en profession är enligt Greenwood att professionen har en systematisk teori, samhällelig sanktion, auktoritet, en egen kultur och etiska regler. Detta kan tolkas strikt vilket innebär att alla kriterier måste uppfyllas för att yrket ska ses som en profession. En svag tolkning innebär att bara några av kriterierna måste uppfyllas. Detta med konsekvensen att fler yrkesgrupper

kan klassas som professionella (Selander 1989:14). Ett annat sätt att definiera en profession är med hjälp av Parsons kriterier som bland annat innehåller att den professionella ska behandla alla klienter lika, ha en känslomässig neutralitet samt att den professionella inte fått sitt yrke genom arv utan istället genom en prestation (Selander 1989:15).

Brante (2009:15) menar att professioner är yrken som grundar sin verksamhet på vetenskaplig forskning. Till de klassiska professionerna hör bland annat läkare och ingenjörer och som semiprofessioner räknas exempelvis socialarbetare och sjuksköterskor. Semiprofessionerna har inte i lika hög utsträckning de klassiska professionernas attribut. Definitioner av professioner inom sociologin knyter ofta ihop professioner med en hög utbildning, först och främst en universitetsutbildning (Brante 2009:16). Brante har formulerat en alternativ definition till professionsbegreppet som lyder:

*Professionella yrken är i något avseende organiserade, relativt autonoma bärare och förmedlare av samhällsliga sanktionerade, abstrakta kunskapssystem som ger den förmågan att utföra handlingar som uppfattas som svåra, skickliga och värdefulla av allmänheten/klienten. [sic!] (Brante 2009:28).*

Brantes definition av professionsbegreppet grundar sig på åtta aspekter som han anser bör tas hänsyn till vid definieringen. Dessa aspekter är: universitetsutbildning, osäkerhet, abstrakt kunskap, autonomi, förtroende, utbytbarhet, organisation och förmedlare av kunskapssystem. En utveckling av innebörden av samtliga aspekter återfinns i Brantes artikel (Brante 2009:25ff). Vi har valt att nedan enbart förtydliga de aspekter vi kommer att använda i vår analys av empirin.

*Abstrakt kunskap.* Professioner utmärks av att de bär ett kunskapssystem som har en abstraherande kapacitet, vilket innebär att dessa kunskapssystem kan införliva nya problem i området för dess kompetens. Att det finns ett mått av abstraktion gör också att professionen kan skapa och få monopol på nya problemområden. Denna aspekt blir relevant i vår analys då den synliggör socionomens oförmåga att skaffa sig monopol inom området HVB.

*Autonomi.* Att det finns möjlighet att fatta självständiga beslut är en del av det professionella yrkesutövandet. Den interna autonomin handlar om innehållet i professionens praktiska

utföranden, vilket innebär att en annan yrkeskategori inte bör kunna tala om hur ett arbete ska utföras inom professionens område. Utifrån vår frågeställning kring socionomens roll på HVB används denna aspekt för att påvisa att socionomen inte har någon unik kunskap för arbete på HVB och således kan andra professioner utföra samma arbete. Begreppet autonomi kan liknas med Abbotts (1988:71) resonemang kring jurisdiktion som handlar om att en profession har kontroll över ett arbetsområde på grund av sin kompetens. En mer utförlig beskrivning av Abbotts begrepp jurisdiktion följer nedan.

*Utbytbart.* Principen kring utbytbart innebär att vilken utövare som helst som befinner sig inom kompetensområdet kan utföra uppgiften. Det finns en kollektiv strategi att fokusera på hela kårens kompetens och färdigheter och inte på den enskilda. Alltså ska utövaren kunna bytas ut mot vilken annan utövare som helst inom området.

*Förmedlare av kunskapssystem.* Förtroende är viktigt för en profession då det är förtroendet som knyter samman den professionella och klienten, eller samhället. Brante menar dessutom att professionella förmedlar abstrakta kunskapssystem till klienten (Brante 2009:25ff).

### **3.1.2 Semiprofessioner**

Semiprofessionerna expanderade under efterkrigstiden och kopplas till de trygghets- och välfärdssystem som finns i välfärdsstaten. Socionomer inkorporerades i universitetsvärlden genom en längre utbildning och genom forskning i socialt arbete. Moderna semiprofessioner återfinns ofta i större organisationer och är byråkratiskt skapade. Det som skiljer semiprofessioner från klassiska professioner är följande:

- Semiprofessionerna tillhör mellan-mellanskikten istället för de högre mellanskikten.
- Semiprofessionerna är oftast organiserade i fackförbund.
- I förhållande till både andra professioner och politik har semiprofessionerna en lägre autonomi och är mer styrda.
- Semiprofessionerna är fler än de klassiska professionerna, och antalet ökar.
- Utbildningen för semiprofessioner är oftare tvärvetenskaplig istället för specialiserad.
- Semiprofessioner ingår vanligtvis i den offentliga sektorn och får inte några höga samhälleliga belöningar så som hög lön och status (Brante 2009:30f).

### **3.1.3 Social inhägnad och jurisdiktion**

Inom den moderna professionaliseringsforskningen har ofta ett Weberskt perspektiv utgjort grunden, detta med ett fokus på hur yrkesgrupper strävar efter yrkes- och kunskapsmonopol. Weber anser att det är en självklar faktor att på alla marknader sträva efter monopol. Ett av Webers begrepp är social closure vilket kan översättas till *social inhägnad*. Parkin utvecklar samma begrepp för att förklara hur grupper går till väga för att själva få en privilegierad position, detta på bekostnad av andra. Professionen utesluter andra som vill utöva ett specifikt yrke genom att bygga inhägnader kring sitt eget område. De grupper som härskar inom ett område är de som har monopol på nyckelresurser så som kunskap och kvalifikationer (Åmark 1989:89ff).

Ett liknande begrepp som används av Abbott är *jurisdiktion*. Abbott beskriver hur olika professioner som ligger inom samma yrkesområde konkurrerar med varandra och försöker vinna monopol på sitt område. Strategier som är centrala när det gäller att ha jurisdiktion inom ett område är konkurrens, erövringar och att definiera vilket innehåll ett visst område har (Brante 2009:21f). Abbott (1988:71) menar att full jurisdiktion generellt sett är målet av alla olika typer av avtal, varje profession strävar efter ett arbetsområde som de har total, legalt befäst kontroll över. Denna kontroll blir legitim i och med auktoriteten i professionens kunskap. Alla professioner strävar även efter att försvara och utöka sitt område. I många fall är professioners arbete knutet till ett system av kunskap som styr hur arbetet ska utövas. Detta akademiska kunskapssystem har tre uppgifter; att skapa legitimitet, undersöka samt instruera. Legitimitet är centralt för jurisdiktion och när legitimiteten brister skapas ett utrymme för konkurrenter att attackera. Det akademiska kunskapssystemet bidrar till nya behandlingar och diagnoser för professionella, men om kunskapssystemet misslyckas med att bidra med detta försvagas den professionella jurisdiktionen successivt. Detta tar sig uttryck i att professionen förlorar jurisdiktion över det praktiska utövandet (Abbott 1988: 52ff).

Abbotts teori kring jurisdiktion är användbar för vår studie då den på ett bra sätt förklarar rivalitet inom och mellan liknande professioner (Brante 2009:22). Abbott (1988:78) beskriver socialt arbete i USA som en yrkeskategori med en offentlig jurisdiktion över sociala problem, men trots det är majoriteten av välfärdssystemet inte utövat av licensierade socialarbetare utan av andra. Det Abbott beskriver i sin teori kring jurisdiktion kan vi se en koppling till i vår studie där vi sett en tydlig konkurrens mellan socionomer och liknande professioner, så som olika typer av pedagoger, då främst behandlingspedagoger.

## **4. Metod**

I denna del kommer vi att presentera vår metod med dess för- och nackdelar, samt hur vi har genomfört våra intervjuer. Vi har undersökt hur individer, i vårt fall rekryteringsansvariga, uppfattar och tolkar den sociala verklighet som de befinner sig i. Detta fokus på uppfattningar och tolkningar gjorde det givet för oss att använda en kvalitativ metod. Målet med vår studie är, till skillnad från en kvantitativ studie, inte att skapa generaliserbar kunskap. Målet är snarare att få förståelse för åsikter, värderingar och beteenden (Bryman 2011:372). Vi har samlat in vår empiri genom semistrukturerade intervjuer och nedan följer en genomgång av metoden, vår förförståelse samt vårt urval.

### **4.1 En fenomenologisk utgångspunkt**

Vår studie har en fenomenologisk utgångspunkt vilket är en filosofisk inriktning som tar sig an frågan om individen och dess meningsskapande i den värld den lever i. Framförallt handlar denna filosofiska inriktning om hur forskaren ska åsidosätta sina egna förutfattade meningar när det kommer till att förstå individens värld. En viktig skillnad gentemot naturvetenskapen är att samhällsvetenskapen lägger vikt vid att det finns en social verklighet och att denna verklighet har en mening för människorna, därmed blir människors handlingar också meningsfulla. Vidare läggs fokus på samhällsforskarens uppgift att få kunskap om människans beteende och försöka se på saker från den personens perspektiv (Bryman 2011:32f).

### **4.2 Val av metod**

Genom att använda en kvalitativ metod kom vi lättare åt kärnan i vår studie, vilken är hur det resoneras kring rekrytering och socionomens roll. De frågor vi har ställt fokuserar på rekryteringsansvarigas egna resonemang och tankar vilket hade varit betydligt svårare att komma åt i en kvantitativ studie.

Den kvalitativa metod som vi funnit mest lämplig för vår studie är semistrukturerade intervjuer. En av fördjämningarna med en semistrukturerad intervju är att det finns en viss nivå av handlingsutrymme (May 2001:51). Ytterligare en fördjämning är att det finns möjlighet för den intervjuade att svara på frågor med egna ord och intervjuaren kan ställa fördjupande samt utvecklande frågor och på så sätt föra en dialog med respondenten (May 2001:150f). Vid två



av våra totalt sju intervjutillfällen intervjuade vi två respondenter tillsammans. Detta tillförde i ena fallet mycket relevant kunskap då den rekryteringsansvariga inte hade jobbat på arbetsplatsen en längre tid, därför hade den andre personalen mycket kompletterande kunskap. Utan den andra respondenten hade vår information från denna intervju blivit bristfällig. Under den andra intervjun där vi intervjuade två personer upplevde vi en negativ påverkan mellan de båda respondenterna. Det uppstod ofta tystnader där vi upplevde att de inväntade ett svar från den andra. Dessutom fick vi en känsla av att de vägde sina ord noga, möjligtvis på grund av att kollegan satt bredvid och hörde svaren.

### **4.3 Metodens brister**

Förtjänsterna samt en av bristerna med vår metod har vi berört ovan. Förtjänsterna kan sammanfattas med att en kvalitativ metod erbjuder stor flexibilitet (Bryman 2011:367). Detta har gjort att det funnits möjlighet för oss att gå in mer på djupet och följa våra respondenters resonemang och tankar. Vi har haft stor möjlighet att anpassa våra frågor utefter hur respondenten svarat. Ytterligare en förtjänst är att vi på kort tid har fått flera olika personliga reflektioner (Eriksson-Zetterquist & Ahrne 2011:56).

Kvalitativa undersökningar kritiseras för att vara för subjektiva, alltså att de bygger för mycket på forskarnas egna uppfattningar om vad som är viktigt (Bryman 2011:368). Risken för detta finns även i kvantitativa metoder där forskarens intressen kan bestämma vilka frågor som finns med i exempelvis en enkät. För att undvika detta har vi försökt vara medvetna om att risken finns, detta för att i så stor utsträckning som möjligt inte vara subjektiva i vår studie. Ett annat generellt problem med en intervju är att vi aldrig kan vara säkra på att den intervjuade talar sanning och att deras utsaga stämmer (Eriksson-Zetterquist & Ahrne 2011:56). Detta är dock något som kan vara problematiskt även i en kvantitativ studie.

Ytterligare en negativ faktor med att använda intervjuer är det som Bryman (2011:229) kallar för intervjuareffekten vilket innebär att faktorer så som intervjuarens kön, etnicitet och sociala bakgrund kan påverka hur respondenten svarar. Dessutom har respondenten en förmåga att försöka framställa sig själva på ett positivt sätt när intervjuaren är i närheten. Det finns också en tendens till att respondenten inte berättar sådant som kan väcka oro (Bryman 2011:229). Det finns även risk för att olika intervjuare ställer frågor på olika sätt. Vårt kön, etnicitet och bakgrund är ingenting som vi kan påverka. Däremot går det att påverka hur vi ställer frågorna,

vilket kroppsspråk samt vilket röstläge vi använder. Därför var det viktigt för oss att genomföra en provintervju för att säkerställa att intervjuerna sedan kunde genomföras på ett bra sätt. Provintervjun gjorde att vi upptäckte att vissa av våra intervjufrågor kunde uppfattas som ledande och dessa omformulerade vi därför inför de riktiga intervjuerna. Vi noterade även att det stundtals under provintervjun var lätt att hamna i något som tenderade att likna diskussioner snarare än en intervjusituation. Detta var vi uppmärksamma på under de riktiga intervjuerna och var därför restriktiva med muntlig feedback under intervjun. Innan vi genomförde våra intervjuer diskuterade vi kring huruvida våra intervjufrågor kunde uppfattas som känsliga. Därför var vi tydliga med att informera våra respondenter om att det inte finns några rätt eller fel svar på frågorna. Under samtliga intervjuer hade vi ansvar för olika teman och dessa ansvarsområden var samma varje gång för att frågorna skulle ställas på samma sätt till alla respondenter.

Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2011:56) tar upp risken att intervjuaren kan tolka utsagan fel. Den risken minskade vi genom att vara två personer som genomförde intervjuerna och sedan granskade materialet tillsammans, så kallad intern validering. Dessutom använde vi oss av respondentvalidering vilket innebär att vi erbjöd varje enskild respondent att ta del av den utskrivna intervjun (Bryman 2011:353).

#### **4.4 Metodens tillförlitlighet**

Inom forskning efterfrågas reliabilitet och validitet. Att en studie är reliabel innebär att om en ny forskare genomför samma studie med samma upplägg, metod och teori vid ett annat tillfälle ska den forskaren få fram samma resultat (May 2001:117). Detta kan enligt Bryman (2011:352) vara problematiskt i en kvalitativ studie då en social miljö ständigt förändras. Om en studie är valid innebär det att den verkligen mäter det den är avsedd att mäta (May 2001:118). Vi har, som tidigare nämnt, hela tiden varit två intervjupersoner vilket ökat validiteten då vi tillsammans kunde tolka svaren på frågorna. Vi har även, i de fall där respondenten önskat det, använt oss av respondentvalidering för att öka tillförlitligheten i vår studie. Ytterligare ett kriterium för en studies trovärdighet är forskningstextens transparens. Bra forskning ska gå att kritisera och diskutera och det är bättre att vara medveten om vilka svagheter som finns i forskningen istället för att försöka dölja dem (Svensson & Ahrne 2011:27). Detta har vi uppfyllt genom att på ett tydligt sätt låta läsaren följa våra resonemang kring val av metod, teori samt i vår analys av materialet.

## 4.5 Urval

Vi genomförde totalt sju intervjuer med sju rekryteringsansvariga på HVB och vid två av intervjutillfällena närvarade även en kollega till den rekryteringsansvariga. Således fick vi svar från sammanlagt nio respondenter. Vi valde att intervjua rekryteringsansvariga på HVB med målgruppen ungdomar i åldern 10 - 24 år. Vi gjorde denna avgränsning främst på grund av att socialtjänstlagen (SFS 2001:453), sedan 2014, i 3 kap. 3a § säger att vid handläggning som rör barn och unga ska det finnas en viss nivå av utbildning hos handläggaren, så som en socionomexamen eller en annan relevant examen på grundnivå. I den paragraf där HVB inräknas, SoL 3 kap. 3 §, finns däremot inget krav på vilket utbildning som ska finnas hos behandlingspersonalen utan det finns endast ett krav på *lämplig utbildning och erfarenhet*. Denna skillnad fångade vårt intresse och har därför varit en utgångspunkt i vårt urval. Vi valde att utesluta nyöppnade HVB på grund av att vi ville att de rekryteringsansvariga skulle ha erfarenhet av rekryteringsprocesser samt kunna se eventuella förändringar över tid i efterfrågan av kompetens.

Vid genomförandet av en kvalitativ intervju finns det inga bestämda regler för hur urvalet ska göras, det finns heller inget krav på att urvalet ska ses som representativt (Eriksson-Zetterquist & Ahrne 2011:42). Redan vid intervjuer med sex till åtta personer ökar säkerheten för att få ett material som kan ses som relativt oberoende av individernas enskilda uppfattningar och därför valde vi att i vår studie genomföra sju intervjuer (Eriksson-Zetterquist & Ahrne 2011:44). Vi gjorde ett målinriktat urval, vilket Bryman (2011:434) beskriver som att forskaren baserar sitt urval på personer som är av relevans för problemformuleringen. Vi valde ut våra respondenter utifrån kriteriet att de ska vara ansvariga för rekryteringen av behandlingspersonal på HVB. Respondenterna kom vi i kontakt med genom att använda oss av HVB-guiden ([hvbguiden.se](http://hvbguiden.se)) där vi filtrerade vår sökning till HVB för barn och ungdomar mellan 10 till 24 år runt om i Skåne. Vi valde att inte enbart vända oss till HVB i de större städerna, som Lund och Malmö, utan även till HVB på mindre orter i Skåne. Detta gjorde vi då det berikar vår studie att ha en geografisk spridning på våra respondenter. På det sättet undvek vi att respondenterna svarade liknande på grund av den geografiska placeringen.

## 4.6 Intervjuguide och intervjuernas genomförande

När vi genomförde intervjuerna använde vi oss av en intervjuguide (se bilaga 1) vilket innebar att vi hade ett antal teman som vi berörde under intervjuerna (Bryman 2011:415). Till dessa teman hade vi ett antal frågeställningar som vi utgick från. Våra teman och följdfrågor var kopplade till vårt syfte och frågeställningar och fokuserade främst på vad rekryteringsansvariga efterfrågar av dem de anställer, vilken utbildning de prioriterar samt hur de tolkar lagtexten. I de fall där det fanns socionomer anställda ställde vi även frågor kring vad en person med socionomutbildning tillför inom HVB-verksamheten. Vi valde att fokusera på frågor som berörde den fasta behandlingspersonalen och inte vikarier då vi tidigt insåg att det är en stor omsättning på vikarier på HVB och att det således skulle bli svårt för oss att dra några generella slutsatser kring vikarierna. Intervjuerna avslutades alltid med en öppen fråga. Denna öppna fråga gick ut på att respondenten fick möjlighet att ta upp nya resonemang eller fördjupa tidigare resonemang.

I och med att vi använde oss av semistrukturerade intervjuer kunde vi vara flexibla med i vilken ordning vi ställde frågorna samt hur vi formulerade dem. Detta gav respondenterna möjlighet att fritt utveckla sina resonemang och på så vis kunde vi följa respondenternas resonemang och ställa frågor därefter. Vi började intervjuerna med att kort informera respondenterna kring uppsatsens syfte och om de etiska kraven. Därefter frågade vi om respondenternas godkännande för att spela in intervjun. Att spela in intervjun är något som enligt Bryman (2011:428) är mer eller mindre obligatoriskt. May (2001:168) menar att det finns negativa aspekter med att använda en bandspelare, bland annat kan många bli störda av att veta att samtalen spelas in. Trots detta beslutade vi oss för att spela in intervjuerna då vi ansåg att fördelarna med bandspelare väger tyngre än nackdelarna. Den huvudsakliga fördelen är att vi har kunnat gå tillbaka till intervjuerna i efterhand och inte behövt oro oss för att missa att anteckna något under intervjun. May (2001:169) skriver även att en inspelning kan vara en garanti för att respondentens ord inte byts ut mot intervjuarnas egna. Att vi båda spelade in samtidigt gjorde att vi kunde säkerställa att vi fick vårt material och att möjliga problem med ena inspelningen inte skulle påverka resultatet. Vi kunde även skicka intervjun digitalt till våra datorer vilket blev ytterligare en försäkran om att materialet sparades. Dessutom menar Bryman (2011:428) att ett diskret sätt att spela in, som i vårt fall innebar att använda mobiltelefoner, minskar risken för att respondenten ska känna obehag inför att bli inspelad.

## **4.7 Förförståelse**

Som tidigare nämnt har vi en fenomenologisk utgångspunkt vilket innebär att det redan från början finns ett antagande om att det finns en förförståelse hos forskaren (Bryman 2011:33). Idén till vår kandidatuppsats föddes under vår praktiktermin våren 2015. Praktikterminen tillbringade vi som sjukhuskurator respektive på ett HVB. Under praktiken uppmärksammade vi båda socionomens ibland otydliga och diffusa yrkesroll samt socionomens problem med att hävda sin status och kunskap. Vid ett tillfälle under praktikterminen skulle det rekryteras ny behandlingspersonal till det HVB där en av oss hade sin praktik. Det diskuterades då vilken utbildning och/eller erfarenhet som vore lämplig och i denna diskussion nämndes bland annat både behandlingspedagog samt förskolelärare. Personalen på boendet menade att det inte behövde vara just en socionom, eller kanske ens en behandlingspedagog som skulle anställas. Denna diskussion och resonemang blev det som i slutänden formade syftet med vår kandidatuppsats. Att en av oss arbetar på ett HVB, som vi dock valde att inte göra intervjuer på, gör att vi har fått en föreställning om att socionomer inte prioriteras vid rekryteringen på HVB. Detta kunde påverka hur vi tolkade vår empiri och vi ansåg att det var viktigt att vi var medvetna om vår förförståelse. Med hjälp av våra frågeställningar i intervjuguiden lämnades frågan öppen vilket gav möjlighet att ta in svar som gick i olika riktningar. Vidare har vi genomgående under arbetet med analysen varit noga med att inte enbart uppmärksamma svar som bekräftade våra förutfattade meningar. Detta synliggörs i vår analys där vi redovisar för svar som både stärker samt motsäger vår förförståelse.

## **4.8 Bearbetning samt analysering av empirin**

Vi transkriberade intervjumaterialet så nära inpå utförda intervjuer som möjligt, oftast direkt efter. Detta gjorde vi för att ha intervjun färskt i minnet vilket underlättade vid transkriberingen. Vi valde att inte transkribera de delar av intervjuerna där respondenterna tog upp saker som inte berörde vårt forskningsområde. Efter transkriberingen satte vi oss med materialet och skrev sammanfattningar i marginalen kring vad respondenterna tog upp. Detta för att få en mer sammanfattad bild av deras svar. Därefter kodade och tematiserade vi vårt material. Enligt May (2001:169) är det nödvändigt att koda för att skapa en analytisk innebörd i materialet. Bryman (2011:523) påpekar vikten av att börja med kodningen så tidigt som möjligt för att få en ökad förståelse för datan. Vi började med att tematisera vårt material genom att ge respondenternas svar olika färgkoder beroende på vilket tema som berördes. Sedan klistrade vi in citaten i separata Worddokument för att få en tydlig överblick av de

olika teman som vi funnit i respondenternas utsagor. Därefter påbörjade vi arbetet med att koppla empirins resultat till vår teori samt våra teoretiska begrepp. Under arbetet med analysen valde vi ut de teman som återfinns i majoriteten av alla respondenters svar och som således kan ses som representativt för våra respondenter.

#### **4.9 Arbetsfördelning**

Arbetet med vår uppsats har skett nästintill uteslutande gemensamt. Vi har tillsammans kontaktat våra respondenter och intervjuerna genomfördes gemensamt, även om vi hade ansvar för olika teman under intervjuerna. Transkriberingen har delats upp så att vi har transkriberat halva intervjuerna var och sedan har vi suttit tillsammans och formulerat teman i empirin. Den del av uppsatsskrivandet som har varit enskild är läsandet av litteratur men sedan har vi redovisat det vi funnit för varandra, och därefter gemensamt valt ut det vi funnit relevant för vår studie. Analysen har även den genomförts gemensamt. Detta har gynnat vår analys då vi har kunnat utbyta tankar och idéer med varandra och på så sätt kunnat fördjupa våra resonemang. Vi avslutade sedan uppsatsskrivandet med att på var sitt håll korrekturläsa vårt arbete för att sedan återigen gå igenom allt material tillsammans innan inlämning.

### **5. Etiska överväganden**

Det innebär alltid ett etiskt ställningstagande vid genomförande och planerande av forskning på människor och därför måste den valda metoden väljas med omsorg (Svedmark 2012:101). Etiska överväganden är en slags övergripande riktlinje som hjälper oss att tänka kring frågor om hur vi bör handla samt hur vi handlar för att göra rätt, och inte göra fel (Kalman & Lövgren 2012:9). Som tidigare nämnt hade en av oss praktik på ett HVB. Vi valde att inte använda oss av just det HVB då vi ansåg att det skulle vara oetiskt. Detta beslut grundade sig på att det redan fanns en stor förförståelse om just detta HVB samt att vi tänkte oss att personalen kunde komma att känna svårighet i att svara ärligt och riktigt då de känner en av intervjuarna.

All forskning bör använda de forskningsetiska hänsynstagandena som är:

- Informationskravet
- Samtyckeskravet
- Konfidentialitetskravet
- Nyttjandekravet (Kalman & Lövgren 2012:13).

För att uppfylla informationskravet använde vi samtyckeskravet vilket innebär att forskning endast får genomföras om forskningspersonerna har samtyckt till att delta (Lövgren, Kalman & Sauer 2012:57). Inledningsvis informerades vi respondenterna om syftet med vår studie och vad de förväntas delta i. Intervjuerna utfördes endast med de respondenter som givit sitt samtycke. Samtyckeskravet har vi således uppfyllt genom att de tillfrågade själva fått ta ställning till att delta eller inte. Intervjuerna har således varit frivilliga och vi har klargjort att respondenterna har haft rätt att när som avbryta sin medverkan. Vi informerades även om att respondenterna inte behövde svara om det var någon viss fråga de kände att de inte ville eller kunde svara på. I enlighet med konfidentialitetskravet anonymiserades vi allt intervjumaterial samt informerat respondenterna om att detta skulle göras. I förhållande till nyttjandekravet har materialet vi fått fram genom intervjuerna enbart använts till vårt specifika forskningsändamål och kommer inte att användas i några andra studier framöver. Även detta var vi tydliga med att informera respondenterna om.

För att vara säkra på att anonymitet och konfidentialitet uppfyllts har vi varit noggranna med att hantera intervjumaterialet på ett tryggt sätt. Redan i transkriberingen anonymiserades vi materialet så att det inte var möjligt att tyda med vem eller var vi genomfört intervjuerna. I enlighet med Vetenskapsrådets (2002:15) rekommendationer informerades vi våra respondenter om att det fanns möjlighet för dem att få det transkriberade materialet för ett godkännande, samt att de även kan få den slutgiltiga studien skickad till sig.

## **6. Resultat och analys**

I denna del, som är en integrerad resultat- och analysdel, kommer vi att presentera vår empiri med hjälp av citat från intervjuerna. Dessa citat utgör en stor del av empiriredovisningen och kopplas till, samt analyseras utifrån vår teori, tidigare forskning samt rapporter. Vid analysen av vårt material har vi främst utgått från Abbotts begrepp jurisdiktion samt Brantes aspekter av professionsbegreppet. För att underlätta läsningen är avsnittet uppdelat efter våra teman/analytiska kategorier och vi benämner respondenterna med fingerade namn.

### **6.1 Beskrivning av respondenterna**

Empirin för denna studie utgörs av nio respondenter som ansvarar för, bland annat, rekrytering på de HVB vi har besökt. Av dessa verksamheter var sex privata och ett var

kommunalt. Som tidigare nämnt gjorde vi totalt sju intervjuer där vi vid två av dem intervjuade två personer samtidigt. Intervjuerna genomfördes på de rekryteringsansvarigas arbetsplatser och tiden för intervjuerna var mellan 25 och 46 minuter. Tre av respondenterna var män och sex var kvinnor. De var mellan 30 och 56 år gamla och hade varit ansvariga för rekrytering på arbetsplatsen mellan sex månader och åtta år. Titlarna på de rekryteringsansvariga skiljde sig åt. Fem hade titeln föreståndare, en hade titeln enhetschef och en var anställd som samordnare. Alla dessa var utbildade socionomer. Dessutom träffade vi två biträdande föreståndare som inte var våra huvudsakliga respondenter men som tillförde kunskap. De var inte socionomer. På grund av att benämningen på titlarna skiljde sig åt på de olika arbetsplatserna har vi valt att använda oss av begreppet rekryteringsansvarig i vår studie.

## **6.2 Rekryteringsprocessen**

Under varje intervju ställde vi frågor kring rekryteringsprocessen. Frågorna fokuserade på vilka rekryteringskriterier som används, vilka utbildningar som prioriteras, vilka övriga kvalitéer som efterfrågas samt vilka det är som söker tjänster på HVB. Att socionomen saknar unik kunskap för att arbeta på just HVB speglas i att följande yrkestitlar fanns representerade på de HVB vi besökt; behandlingspedagog, socialpedagog, specialpedagog, skötare, beteendevetare, fritidspedagog, förskolelärare, undersköterska, lärare samt behandlingsassistent. Det fanns även de som saknade utbildning, samt en person med en kandidat i psykologi och en som läst konfliktkunskap. Ett av boendena hade ingen socionom anställd. Enligt IVO (2013a:11) har exempelvis lärare och fritidspedagoger inte en adekvat utbildning för att arbeta med behandling av barn och ungdomar men de kan tillföra relevant kunskap inom andra arbetsområden på HVB. Våra respondenter uppgav dock att alla anställda, oavsett utbildning, hade samma arbetsuppgifter som exempelvis de socionomer som fanns anställda. Att det är många olika utbildningar som förekommer bland behandlingspersonalen på HVB gör att IVO menar att Sverige behöver kontrollera tillgången på lämplig utbildning för de som arbetar på HVB för barn och unga, det finns enligt dem ingen enhetlighet i utbudet av adekvata utbildningsalternativ (IVO 2013a:5).

### **6.2.1 Rekryteringskriterier**

Utifrån respondenternas resonemang kring frågor om rekryteringsprocessen har vi kunnat urskilja ett antal rekryteringskriterier som var genomgående i majoriteten av intervjuerna. Dessa var följande:



*Fast anställda ska ha en utbildning.* På frågan om vad som krävs för att bli fast anställd på HVB svarade majoriteten att personen måste ha någon form av adekvat utbildning. Det rådde däremot delade meningar om vad en adekvat utbildning är. En respondent svarade att de har som lägsta krav en behandlingspedagogutbildning, och även flera andra räknade upp behandlingspedagog som lämplig utbildning. Även socionom, hälsopedagog samt socialpedagog nämndes i ett flertal intervjuer.

Alltså vi har nu precis en annons ute och där har vi specificerat att vi vill ha behandlingsassistenter, eller socialpedagoger, eller likvärdig utbildning.

(Kristina)

Skulle jag haft en socionom och en behandlingspedagog och känt att den här behandlingspedagogen hade passat jättebra in då hade inte jag tänkt på utbildning sådär. Det viktigaste är att man får in en bra behandlare. (Cecilia)

Detta är ett socionomyrke [...] i grunden så att det är ju också därför det formuleras så att socionom eller likvärdig. (Louise)

Dessa tre citat visar på ytterligheterna i våra intervjuer där Louise var den enda som var tydlig i att just socionomer efterfrågades vid rekrytering medan svaren från Kristina och Cecilia går att återfinna i majoriteten av intervjuerna. Vi kunde se tydliga mönster i att behandlings- och pedagogutbildningar var det som främst efterfrågades, även om socionomutbildningen också nämndes som adekvat. Utifrån respondenternas svar synliggörs att socionomen som profession saknar det förtroende som Brante lyfter fram i sin definition av en profession. Det är förtroendet som kopplar samman den professionella med samhället (Brante 2009:28). Att de rekryteringsansvariga efterfrågar andra utbildningar pekar på att detta förtroende inte finns för just socionomer utan att det finns ett större, eller likvärdigt, förtroende för andra utbildningar. Detta korrelerar med Kullbergs (2011:21) resonemang kring att socionomer måste konkurrera med andra professioner om sitt revir då de ofta, utanför socialtjänsten, arbetar där socialt arbete inte är den dominerande kunskapsbasen. Liljegren (2008b:55) menar att om socionomerna väljer att ta en riktning mot det behandlingsmässiga arbetet kommer ett gränsarbete att utföras mot andra yrkesgrupper som har en tydligare behandlingsprofil. Att socionomer måste utföra ett gränsarbete gentemot behandlingsyrken kan ses i att det är behandlingsutbildningar som främst efterfrågas på HVB.

*Att ha jobbat med ungdomar tidigare* är en bra erfarenhet enligt sex av våra sju respondenter samt uppges som ett viktigt kriterium vid rekryteringsprocessen. Flera av respondenterna svarade också att utbildning, livserfarenhet samt att ha varit verksam i yrkeslivet ett antal år efter examen ses som viktigt.

Ja, och jobba med ungdomar är ju guld värt [...]. (Elisabeth)

Det är andra, i första hand andra kompetenser som prioriteras. Men [...] utbildningen är också viktig. (Maria)

Jag tänker att en erfarenhet är jätteviktig liksom och [...] jag tycker det är jättebra med någon typ av högskoleutbildning. (Elisabeth)

[...] det kan handla om också vilken utbildning du har kombinerat med vilken erfarenhet du har för att det ska anses likvärdigt. Men erfarenhet är alltid ett måste. (Louise)

[...] framförallt utbildning och någon tidigare erfarenhet om man jobbat med något liknande med målgruppen. (Hugo)

Citaten ovan visar att majoriteten av respondenterna anser att det är utbildning kombinerat med erfarenhet som är det viktigaste, inte just vilken utbildning personen har. Det är främst erfarenhet av att ha jobbat med ungdomar tidigare som efterfrågas, men även att ha jobbat med människor överlag värdesätts. Att de rekryteringsansvariga efterfrågar erfarenhet istället för en viss utbildning visar på socionomens svårighet med att hävda sin unika kunskap (Wingfors 2004:204f). Dellgran och Höjer (2000:45f) menar att socialarbetarexpertisens legitimitet grundas i att kunna hävda att de speciella kunskaper som socialarbetaren besitter är värdefulla samt att de skiljer sig gentemot andra utbildningar. Liljegren (2008b:55) hävdar att ett sätt att konstruera gränser kring sitt professionella territorium kan vara att framhäva skillnader och med hjälp av dessa skillnader, som Dellgran och Höjer i exemplet ovan benämner som socialarbetarexpertis, argumentera för att arbetet ska delas upp olika. Citaten ovan visar att det inte är expertisen i form av att personen har en socionomexamen som värdesätts, utan vilka erfarenheter personen har med sig från tidigare arbeten. Således lyckas inte socionomer framhäva skillnader i kompetens gentemot andra professioner.

*Personlig lämplighet* och att passa in i gruppen är ett tema som återfinns i samtliga intervjuer. Detta framhävs även som något av de viktigaste vid rekrytering. Flera respondenter uppgav att för att komma till en intervju samt för att kunna få en fast tjänst på HVB krävs det en adekvat utbildning, men när det väl har blivit konstaterat att en adekvat utbildning finns är det snarare andra kvalitéer, så som personlig lämplighet, som blir det avgörande.

Det handlar mer om personlig lämplighet än vad det handlar om utbildning.  
(Maria)

[...] men det är jättemycket på personen, alltså jättemycket. Nästan allt. [...] Är du skitbra och man får sig ett jättegott intryck och alltså man känner verkligen att du skulle vara en tillgång då kan ju lägre utbildning, alltså ja, okej då är det så liksom. (Elisabeth)

Finns utbildningen som ligger i linje med att jobba med detta, sedan så väljer man utifrån person. (Jakob)

Sedan ibland kommer där ju dem så varken har erfarenhet eller utbildning men som har ett brinnande intresse. Jag har en kille här nu som går på ett vikariat [...]. Och jag bara kände efter tio minuter att detta hade ju varit något för oss. Så jag har faktiskt satt honom på ett vik här för han har personlig lämplighet [...] För ibland får man bara de här guldkornen och då får man ta tillvara på det. (Cecilia)

Jag skulle säga att man [...] tittar ju först i, sen gör man ju ett urval och tittar på utbildningen innan man sen kallar till intervju. Men om man kommer till intervju så handlar det väldigt mycket om personlig lämplighet. (Louise)

Sen till syvende och sist så är det ju personlig lämplighet, alltså, personligheten ska ju stämma in. (William)

Enligt Kullberg (2011:22) ansågs socialt arbete i början av 1900-talet vara ett kall och inte som något du kunde få kunskap om genom studier. Även om Kullberg hänvisar till hur det såg ut på 1900-talet går det att se tendenser till detta även idag på de HVB vi besökt. Citaten

ovan visar att personlig lämplighet väger väldigt tungt och att det är det som i slutändan avgör vem som får en anställning på HVB. Den personliga lämpligheten kan ses som det kall Kullberg skriver om och är således inget du kan studera dig till.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att utbildning är viktigt för att få en fast anställning på HVB, men vilken utbildning det är som krävs varierar. Något som också framhävs som lika viktigt är erfarenhet av tidigare arbete med ungdomar och främst personlig lämplighet. I vår studie synliggörs ett mönster i att när en utbildning finns hos personen spelar det mindre roll vilken utbildning det är så länge de personliga kvalitéerna finns. Kullberg (2011:17) hävdar att en unik kunskapsbas är en viktig faktor för professioner. Vår empiri visar att varken socionomen, eller någon av de andra professionerna som finns på arbetsplatserna, har någon unik kunskap inom området HVB eftersom utbildningen inte är det avgörande vid rekryteringen. Detta korrelerar med det Wingfors (2004:204f) menar, att socionomprofessionen är dålig på att bevisa för sin omgivning att just dess unika kunskaper behövs. Brante (2009:28) hävdar att en av aspekterna i professionsbegreppet är att den professionella ska kunna bytas ut mot vem som helst inom kompetensområdet, och att den ska kunna utföra samma uppgift. På grund av att det på HVB är den personliga lämpligheten och erfarenhet av att ha arbetat med ungdomar tidigare som väger tungt, samt att det finns en rad olika professioner som utför samma arbetsuppgifter, går denna aspekt inte att applicera på socionomen på HVB.

Utifrån Abbotts begrepp jurisdiktion har socionomprofessionen misslyckats med att vinna monopol på området HVB. Socionomer konkurrerar med andra utbildningar och lyckas inte skaffa sig den ensamrätt på nyckelresurser som krävs för att härska inom detta område, dessa nyckelresurser som enligt Åmark (1989:93) är kunskap och kvalifikationer. Mot bakgrund av svaren i vår studie kan socionomen inte anses ha ensamrätt på kunskap och kvalifikationer då respondenterna också efterfrågar andra utbildningar samt menar att de har samma kompetens att utföra arbetet. Abbott visar på att det är professionens kunskap som gör kontrollen av ett område legitimt, en kunskap som socionomen enligt vår studie inte har ensamrätt på inom HVB-verksamheter. När denna legitimitet brister ges andra konkurrerande professioner möjlighet att attackera (Abbott 1988:56f).

### **6.2.2 De sökandes status**

I fem av sju intervjuer var det återkommande att det är många nyexaminerade och yngre som söker tjänster på HVB, både bland socionomer och andra professioner.

Majoriteten är ju yngre ändå [...] Och att man kanske inte söker jobb som handledare om man är. Alltså jag vet inte. Så oftast är det i alla fall yngre.  
(Elisabeth)

Jag skulle säga att många av de sökande som söker sig hit, inte alla men många är yngre, som kanske precis har avslutat sin utbildning. (Hugo)

Trots ovan nämnda citat uppgav flertalet av respondenterna att det är positivt, och ibland nödvändigt, att personalen har några års erfarenhet av socialt arbete innan de anställs på HVB. Däremot återfinns svar som liknar Elisabeths och Hugos i majoriteten av våra intervjuer och visar att det är vanligt med nyexaminerade samt unga sökande, tvärtemot flertalet av respondenternas önskemål. Respondenterna kunde inte nämna några specifika anledningar som de trodde detta beror på. Jurisdiktion handlar inte bara om att professionen ska kontrollera det önskvärda arbetsområdet, utan även om att bli av med oönskade arbetsuppgifter, vilket Liljegren (2008:17) benämner som dirty work. Vidare kan detta tolkas utifrån det Abbott (1988:71ff, 122ff) beskriver som inomprofessionell differentiering vilket görs genom att professionen delar upp arbetet i rutinarbete och icke-rutinarbete. Professionen delegerar sedan oönskade arbetsuppgifter till andra professioner eller till nyexaminerade inom sin egen profession. Att delegera rutinarbete till de nyexaminerade inom professionen gör att professionen behåller sin kontroll över arbetet. Utifrån jurisdiktionsbegreppet kan det faktum att det är många nyexaminerade, och andra professioner än socionomer, som söker sig till HVB-verksamheter ses som en strategi från professionens sida för att bli av med dirty work (Liljegren 2008a:17). Som exempel på detta nämner Abbott (1988:71ff, 122ff) socialarbetarna i USA som har överlämnat välfärdsarbetet till icke-professionella. Abbott menar dock att det kan vara riskabelt att lämna över arbetet till personer med en annan utbildning då det kan leda till att professionen kan försvagas. Detta styrker vår studie där majoriteten av respondenterna uppgav att de efterfrågar andra utbildningar än först och främst socionomutbildningen hos sin behandlingspersonal, således har socionomens jurisdiktion på HVB försvagats.

Nedan följer två citat från Hugo och Maria som rör de anställdas löner på HVB.

Genomgående i vår studie syntes det att socionomer har en relativt låg lön inom HVB-verksamheter.

Ja dom är låga. Det måste jag ärligt talat säga. [...] Du börjar på en grundlön på, jag tror den ligger på 19 000 och sen så får man alltså påökning utifrån om du har en akademisk utbildning så har du en tusenlapp extra tror jag.  
(Hugo)

Vi har en ingångslön på 24 000 [...] vi har inget OB här så det ingår i lönen.  
[...] Dom som är helt nya och gröna går in på 24 000. (Maria)

Varzinskiene (2009:98) menar att i de flesta europeiska länder rankas inte socialt arbete som ett yrke med hög status. En av faktorerna till en svag profession är att lönen är låg. Som redovisat ovan uppgav Hugo att en person med akademisk utbildning har en grundmånadslön på 20 000 kronor. Den låga lönen bidrar enligt Varzinskiene till en svag profession och hon menar att en låg lön gör yrkesstatusen sårbar. Mot bakgrund av Varzinskienes resonemang bidrar således den låga lönen på HVB till en låg status bland de anställda vilket vidare kan kopplas till de resonemang vi tidigare fört om professionens strävan efter att överlämna lågstatusuppgifter till nyexaminerade (Liljegren 2008a:17). Nyexaminerade som enligt vår studie utgör en stor del av de som söker tjänster på HVB. Den låga lönen och statusen menar Brante (2009:30f) är utmärkande för semiprofessioner dit socionomyrket hör.

### **6.3 Diskrepans mellan myndigheters krav och verklighet**

Ett tema som vi ställde frågor kring under våra intervjuer var socialtjänstlagen kapitel tre, paragraf tre. Frågorna berörde bland annat huruvida de rekryteringsansvariga använder lagtexten eller ej när de rekryterar behandlingspersonal. I våra intervjuer såg vi tidigt ett mönster i att respondenterna sa sig använda lagtexten men att de också ofta hänvisade till IVO:s och Socialstyrelsens rekommendationer. När vi sedan ställde frågor kring vilken utbildning deras personal har synliggjordes en diskrepans mellan de krav som finns, och som respondenterna sa sig använda, och den faktiska verkligheten. En avslutande fråga vi ställde på detta tema handlade om respondenternas åsikter kring att lagtexten inte specificerar vad lämplig utbildning är. För att tydliggöra diskrepansen har vi valt att i detta avsnitt först

redovisa hur de rekryteringsansvariga uppger att de förhåller sig till lagtexten och myndigheters föreskrifter under en rubrik. Därefter följer en rubrik där vi redovisar vilka utbildningar som de rekryteringsansvariga uppger finns på arbetsplatsen. Avslutningsvis gör vi en sammanfattande analys av dessa två avsnitt under rubriken *diskrepansen*.

### **6.3.1 Med lagtexten i ryggraden**

Genomgående i våra intervjuer svarade respondenterna att lagtexten inte skrivs ut i jobbbannonser på exempelvis Arbetsförmedlingen, men att den ligger till grund för vad de efterfrågar för kompetens. Ett genomgående svar var att rekryterarna använder lagtexten kombinerat med främst IVO:s föreskrifter kring lämplig kompetens.

Lagtexten i sig den finns ju där som en grund och en riktlinje men du har ju socialtjänstförordningarna också och allmänna råd och så vidare som då styr oss mer, och jag har också IVO som styr mig. (Maria)

Man har väl i början kollat på alltså vad man anser att kraven ska vara och där har ju bland annat IVO [...] gett ut liksom så här skrifter kring vad de anser vad rekommendationen är liksom för utbildningsnivåer. Så det är väl det som ligger till grund skulle jag säga, främst. (Elisabeth)

[...] vi har ju riktlinjer från IVO. Vi har ju vad de tycker är lämpliga utbildningar. Så det har man ju i ryggraden. Vi lyder ju under dem. [...]. (Cecilia)

Det skulle jag säga i allra högsta grad. Alltså jag ska väl inte ljuga och säga att jag gått in och läst den lagtexten exakt [...] Så att det är inte så att jag sitter och tänker att nu ska jag rekrytera utifrån 3:3 men ser man till dom kraven som ställs i lagtexten så använder vi oss av den i verksamheten tycker jag. (Hugo)

### **6.3.2 Den faktiska verkligheten**

Innan vi gick in på frågor som rörde lagtexten ställde vi frågor kring behandlingspersonalens utbildning och vad som efterfrågas i rekryteringsprocessen. Tidigare har vi konstaterat att

rekryteringskriterier som återfinns i majoriteten av svaren är att fast anställda ska ha en utbildning, gärna jobbat med ungdomar tidigare samt inneha personlig lämplighet. Nedan följer citat som visar vilka utbildningar, och andra kompetenser, som finns representerade på arbetsplatserna.

Då har vi plockat in kompetensen genom att vi har ju en Dari-talande kille nu som går in extra här. Och hjälper oss. [...]. Det har ju inte med utbildning att göra, [...], utan det är ju för att det behövs. (Maria)

Det finns behandlingspedagog, fritidspedagog, någon är undersköterska, någon har läst sån här konfliktkunskap. (Elisabeth)

Han har jobbat med saneringsarbete tidigare. Så att ibland hittar man de här guldkornen. Lika väl har jag en som [...] ja, hon har jobbat på dagis och utbildat sig inom heminredning och sånt. Men alltså då provar man ju. [...] Så så kan det också gå till. (Cecilia)

Alltså de flesta som jag har anställt nu de sista åren de har ju jobbat med detta men inte haft en utbildning. (Cecilia)

Och så har vi en som inte har någon formell utbildning som har jobbat här väldigt många år. (Hugo)

### **6.3.3 Diskrepansen**

I citaten ovan synliggörs en diskrepans mellan respondenternas svar kring att de använder och förhåller sig till lagtexten, och IVO:s föreskrifter, och hur de vidare berättar om de utbildningar som finns i deras personalstyrka. Som nämnt i vår problemformulering har IVO fastställt att lämplig utbildning och erfarenhet på HVB motsvarar en eftergymnasial utbildning som ska ha inriktning på pedagogiskt/socialt behandlingsarbete eller en motsvarande högskoleutbildning. Denna rekommendation ska användas som stöd för rekryteringspersonal när de ska bedöma lämplig utbildning och erfarenhet (IVO 2013b). Som utbildad för behandlingsarbete räknas inte, bland annat, sjuksköterska, lärare och fritidspedagog (IVO 2013a:11). Vi kan se i citaten ovan att Elisabeth har en undersköterska



och en som läst konfliktkunskap anställda. Cecilia har två utbildade som är anställda och som inte har arbetat med ungdomar tidigare och hon uppger att de flesta av dem hon anställt de senaste åren har haft erfarenhet men ingen utbildning. Även Hugo har en personal utan utbildning. Detta trots att vår studie vidare visar att samtliga av dessa rekryteringsansvariga menar att lagtext kombinerat med IVO:s föreskrifter ligger till grund när de ska rekrytera. Således uppstår en diskrepans mellan det respondenterna säger och den faktiska verkligheten. Att det finns personal utan lämplig utbildning inom HVB-verksamheter styrker IVO:s (IVO 2013a:4) och Socialstyrelsens (Socialstyrelsen 2009:16f) rapporter om otillräcklig utbildning och kompetens på HVB. Varken lagtexten eller IVO ger specifika förslag på vilken eller vilka utbildningar som är lämpliga. Detta försvårar de professionella anspråken för socionomer på HVB, då dessa anspråk enligt Wingfors (2004:56) på bästa sätt stärks med ett lagligt skydd, något som är extremt hållbart (Abbott 1988:63). Att det inte finns något lagligt skydd för just socionomutbildningen skulle då, med Wingfors resonemang, försvåra socionomens jurisdiktion på HVB. Även Kullberg (2011:21) hävdar att avsaknaden av ett lagstadgat krav, kombinerat med att socionomer utanför socialtjänsten ofta arbetar på platser med en annan dominerande kunskapsbas än socialt arbete, gör att socionomer måste kämpa mot andra professioner om sitt revir.

[...] jag kan ju tycka att det hade varit bra om IVO kunde liksom komma med alltså på något sätt liknande krav på vad... personalen ska ha för utbildning. [...] För man ser ju ändå på många ställen att man anställer folk som inte har någon utbildning av olika orsaker, där en av dem starka orsakerna är att man vill dumpa lönerna. (Elisabeth)

Alltså det är klart att när det är brett så ger det utrymme att, alltså man får mer val om man säger så va. Man får mer utrymme till att kunna göra ett bredare val om man säger så. Men det ökar ju också risken för att det blir allt för många tolkningar och det blir väldigt godtyckligt liksom. [...] jag har föreståndarkollegor som har liksom elektriker eller kockar eller så här i sin personalgrupp. (Hugo)

Och det ger varje verksamhet frihet att ändå säga ”fast just här” “för att vi ska kunna göra vårt jobb bra behöver vi detta”. Så det tycker jag [syftar på att lagtextens utformning är bra, författarnas kommentar]. Fast det kräver ju

också att varje verksamhet tar det på allvar. Alltså att man faktiskt bestämmer sig. (Louise)

Nej. Det måste vara en bedömningsfråga [På frågan om lagtexten borde vara mer specifik, författarnas kommentar]. (Maria)

I ovan nämnda citat synliggörs att åsikterna kring lagtextens utformning skiljer sig bland respondenterna. Några respondenter tyckte att det var bra och nödvändigt att lagtexten är vid och ospecificerad medan andra tog upp det problematiska i att lagtexten lämnar utrymme för personliga tolkningar. Bergmark och Lundström (refererad i Kullberg 2011:3) hävdar att det är viktigt att veta vilka som arbetar i en människobehandlande organisation, samt vilken kompetens de har, detta på grund av att den grundläggande resursen i dessa organisationer är personalens kompetens. Det Elisabeth och Hugo resonerar kring, att det finns risk för att tolkningarna blir godtyckliga samt att icke-kvalificerade kan anställas på grund av att lagen är tolkningsbar, gör att det inte kan garanteras denna grundläggande resurs. Samtidigt menar Louise och Maria att det är bra att lagtexten är så pass tolkningsbar. Detta ger möjlighet att anställa personal med många olika utbildningsbakgrunder. Vidare leder detta till att socionomer måste konkurrera med andra professioner på sin arbetsplats vilket enligt Kullberg (2011:21) är vanligt förekommande. Att de rekryteringsansvariga utnyttjar denna möjlighet till att själv tolka lagen beläggs av vår genomgång av alla de olika professioner som arbetar på HVB.

#### **6.4 Socionomens roll på HVB**

Genomgående under intervjuerna ställdes frågor som kan kopplas till socionomens roll på HVB. Dessa frågor fokuserade på socionomens arbetsuppgifter och vad en socionom kan tillföra på arbetsplatsen. I svaren fann vi ett mönster som visar på att socionomen inte har någon unik kunskap för att arbeta på HVB, och att socionomen således är utbytbar. Endast en respondent uppgav att detta är ett socionomyrke där stommen bör utgöras av socionomer. Ett genomgående svar under intervjuerna var att de rekryteringsansvariga såg socionomen som någon som är bra på det administrativa och juridiska, snarare än det behandlingsmässiga.

Här gör man allt, alla gör allt. Allt ifrån att städa till att stå i köket, till att sitta i behandlingssamtal till att sitta i möten, till skriva journaler, till att skriva behandlings/genomförandeplan. Man gör allt. [...] Det handlar ju väldigt mycket om vad man själv tycker är, alltså var man har sitt intresse, annars gör man inget bra jobb. Så att det är ju inte så att jag för att ta in en socionom så kräver jag att det den ska sitta och göra vissa saker [...].

(Maria)

Men personalen i övrigt är ju [...] dom gör samma saker oavsett om dom är lärare eller fritidspedagoger eller något annat. (Kristina)

Nej jag tycker det är bra med en blandning. Jag skulle inte vilja jobba med bara socionomer här det skulle jag inte. (William)

Ja alltså nån typ av grundutbildning får man ju ha men det behöver inte vara socionom, men behandlingspedagog, socialpedagog, eller socionom.

(Johanna)

Citaten ovan visar att all behandlingspersonal på boendena har samma arbetsuppgifter oavsett utbildning vilket var ett genomgående svar i samtliga intervjuer. I Williams och Johannas svar ser vi att socionomen inte är den prioriterade kompetensen på HVB, utan kan bytas ut mot exempelvis behandlingspedagoger. Detta tillsammans med att alla gör allt visar på att varken socionomer eller exempelvis behandlingspedagoger har den autonomi som Brante (2009:27) skriver om och som innebär att ingen annan yrkeskategori ska kunna utföra arbete inom deras område. Yrkeskategorierna på HVB har således inte lyckats med den sociala inhägnaden som innebär att andra yrkesgrupper utesluts genom att det byggs inhägnader kring särskilda arbetsområden (Åmark 1989:89ff). De yrkesgrupper som befinner sig inom HVB-verksamheten menar Abbott (1988:71) konkurrerar med varandra för att vinna monopol och jurisdiktion på området. Detta monopol innebär en kontroll som blir legitim i och med professionens kunskap, en kunskap som enligt citaten ovan inte är unik för varken socionomer eller andra yrkesgrupper då alla utför samtliga arbetsuppgifter inom HVB. Brante (2009:28) menar att de professionella ska fungera som en förmedlare mellan abstrakt kunskap och klienten. Denna förmåga att förmedla abstrakt kunskap finns hos alla yrkeskategorier på HVB och arbetsuppgifterna är snarare uppdelade efter personalens intressen vilket stärker Wingfors

(2004:204f) resonemang om att socionomen inte lyckats övertyga omgivningen om behovet av dess unika kunskaper.

Skulle jag haft en socionom och en behandlingspedagog och känt att den här behandlingspedagogen hade passat jättebra in då hade inte jag tänkt på utbildning sådär. Det viktigaste är att man får in en bra behandlare. (Cecilia)

Dels är det ju så att behandlingspedagogerna är ju egentligen mer utbildade på behandlingsarbetet på det här sättet än vad socionomerna är, det är bara så. (Maria)

Behandlingsassistenter är ju kanske lite mer inriktade på behandlingsdelen, vi har ju mycket bredare utbildning som socionomer. (Kristina)

En socionom i det fallet skulle väl tillföra alltså, samhällsbiten. Lagar, samhällets struktur. Just det systemiska, i så fall, medan behandlingspedagogen oftast sitter på mer verktyg. (Louise)

Socionomer har kanske lättare för det här med dokumentationen. [...] Alltså man har ett annat språk när man börjar. Men behandlingspedagogerna kommer snabbt in i det. (Cecilia)

Cecilia, Louise, Kristina och Maria menar att socionomer är bättre på den administrativa biten snarare än behandlingsdelen, den är pedagogerna bättre på. Liljegren (2008b:54) menar att arbetsplatsen påverkar inriktningen mot ett metodmässigt arbete bland annat genom att kräva att personalen tar ett organisatoriskt ansvar. Detta stärker det ämbetsmannamässiga sociala arbetet då det bygger på att ta tillvara på de administrativa och juridiska aspekterna av det sociala arbetet. Trots att socionomer anses vara bättre på exempelvis dokumentation menar Cecilia att behandlingspedagogerna snabbt kommer in i det arbetet och då även utför dessa arbetsuppgifter. Som vi redovisat tidigare gör all behandlingspersonal på HVB alla arbetsuppgifter trots att citaten ovan visar att rekryterarna anser att det finns kompetenskillnader hos personalen. Att socionomen arbetar med behandling och annat än det administrativa kan förklaras som att de går utanför sin egen jurisdiktion. Likhet med detta finns i Abbotts resonemang om jurisdiktion på arbetsplatser, där jurisdiktion innebär ett

anspråk på särskilda arbetsuppgifter och där huvudfrågan är vem som är kvalificerad att utföra vad (Abbott 1988:64). Likväl går pedagogerna, eller andra yrkesgrupper, utanför sina jurisdiktioner när de arbetar med det administrativa. Då grunden för jurisdiktion är den unika kunskapsbasen är det viktigt för professioner att inte expandera och förflytta sina gränser allt för mycket då det kan leda till att området blir så stort att jurisdiktionen, och i förlängningen professionen, försvagas (Abbott 1988:102).

Att respondenterna menar att socionomens huvudkompetens anses vara det administrativa snarare än behandling visar på att socionomen har bristande legitimitet när det kommer till behandling. Om organisationen anser en profession vara inkompetent kräver organisationen att hans eller hennes arbete ska utföras av någon annan (Abbott 1988:65), detta ses i vår studie där respondenterna menar att behandlingspedagoger är bättre lämpade för behandlingsarbetet. Således öppnar bristen på legitimitet upp för en möjlig attack från andra professioner (Abbott 1988:57). Att socionomen och behandlingspedagogen, men även andra professioner, är konkurrerande professioner enligt vår studie stärks av Kullbergs (2011:21) resonemang kring att socionomer inte har något eget fält och ingen full jurisdiktion inom något område. Denna brist på full jurisdiktion speglas även i att alla professioner på arbetsplatsen har samma arbetsuppgifter. Konkurrensen mellan dessa professioner stämmer överens med det Liljegren (2008b:55) hävdar, att en inriktning hos socionomer mot ett behandlingsarbete skapar en friktion gentemot andra yrkesgrupper som har en tydligare behandlingsprofil än socionomerna.

Dellgran och Höjer (1996:5) urskiljer två grundföreställningar till varför socialt arbete är präglad av eklekticism. En av föreställningarna är enligt dem att socialt arbete är komplext, mångfacetterat och innebär ett varierande arbete vilket gör att det måste vara eklektiskt. Den andra föreställningen är att socionomen sedan länge har en diffus yrkesroll och en pågående professionalisering. Detta har lett till att socionomyrket ständigt söker efter yrkesidentitet, legitimitet och status vilket vidare har inneburit en problematisk öppenhet för inflytande från andra verksamhetsfält. Författarna (Dellgran och Höjer 2000:46) menar även att gränserna mellan socialt arbete och andra yrken är diffusa. Resonemangen kring eklekticism och diffusa gränser stöds av vår empiri där det framgår att det inte finns något tydligt, avgränsat, ansvarsområde för socionomer på HVB. Detta försvagar socionomens jurisdiktion då jurisdiktionen på en arbetsplats går ut på att avgöra vem som ska göra vad (Abbott 1988:64) och på de verksamheter vi besökte fanns ingen tydlig uppdelning av arbetsuppgifterna. Detta

korrelerar med Abbotts (1988:65) vidare resonemang, att gränser mellan olika professionella jurisdiktioner har en tendens att försvinna på arbetsplatser. Matlagning, städning, behandlingssamtal, dokumentering och så vidare utförs av samtliga anställda på våra besökta HVB och i de fall där arbetsuppgifterna är uppdelade har de fördelats utefter intresse. Detta är vanligt enligt Abbott (1988:65) som hävdar att arbetsfördelningen på många arbetsplatser fastställs genom förhandlingar, något som Abbott menar visar på att professionell jurisdiktion är situationsbunden.

## **6.5 Sammanfattning**

*Hur resonerar de rekryteringsansvariga kring rekryteringsprocessen och rekryteringskriterierna vid anställning av behandlingspersonal på hem för vård eller boende?*

Vår studie visar att många rekryteringsansvariga efterfrågar pedagoger, exempelvis behandlingspedagoger, när de anställer ny personal. Andra kvalitéer som värdesätts är tidigare erfarenhet av att ha arbetat med ungdomar och mycket fokus ligger på den personliga lämpligheten. Detta uppger dock respondenterna är först efter att de konstaterat att en adekvat utbildning, som bland annat pedagogutbildning eller socionomutbildning, finns hos den sökande. Alltså menar majoriteten av respondenterna att de först försäkras om att en utbildning finns, men att det i slutändan är den personliga lämpligheten som avgör. Detta motiverar de rekryteringsansvariga med att IVO och Socialstyrelsen har rekommendationer kring lämpliga utbildningar som de bör följa, men också att personen i fråga måste passa in i personalgruppen, därav deras stora fokus på personlig lämplighet.

*Hur förhåller sig de rekryteringsansvariga till 3 kapitlet § 3 SoL samt myndigheters rekommendationer om lämplig utbildning och erfarenhet?*

Som nämnt ovan motiverar de rekryteringsansvariga sitt urval kring utbildning med att de följer myndigheters föreskrifter, detta i kombination med Socialtjänstlagen. Vid analys av empirin fann vi ett genomgående tema; flera av respondenterna uppgav att de använder sig av lagtexten och de rekommendationer från olika myndigheter som finns och att dessa ligger till grund när de avgör vilka utbildningar som anses vara relevanta. Sedan motsade dock samma personer sig själva när de uppgav att de, av olika anledningar, har personal utan adekvat utbildning. Vi fann således en diskrepans mellan vad respondenterna uppgav att de gjorde; använde sig av lagtexten och rekommendationerna, och hur de handlade i verkligheten.

*Hur resonerar de rekryteringsansvariga kring socionomens roll på hem för vård eller boende?*

Flera av respondenterna såg socionomen som någon som snarare har större kompetens inom det teoretiska och administrativa än inom behandling, därav efterfrågan av pedagoger som beskrivs som bättre på behandlingsarbetet. Ett flertal av respondenterna uppgav att socionomer är bättre på det juridiska och det administrativa. Endast en av våra respondenter uttryckte att HVB är en arbetsplats för främst socionomer. En genomgående röd tråd i vår analys är att socionomen inte har någon unik kunskap för att arbeta på HVB och socionomen är således ersättningsbar av andra professioner. Detta syns i att det finns många olika professioner anställda på HVB och att alla dessa professioner utför samma arbetsuppgifter oavsett utbildning.

## 7. Slutdiskussion

Under denna slutdiskussion kommer vi framföra våra egna tankar och åsikter som väckts under arbetets gång. Under vår tid som socionomstudenter har vi fått uppfattningen att behandlingsarbete på HVB är en möjlig arbetsplats för socionomer och detta förstärktes ytterligare under vår praktiktermin då ett antal studenter blev tilldelade en praktikplats på HVB. På bland annat Uppsala universitets hemsida står det, som tidigare nämnt, att socionomutbildningen ger verktyg för att arbeta behandlande (Uppsala universitet 2015). Däremot visar vår studie att socionomer inte är den främsta yrkeskategorin som efterfrågas inom HVB-verksamheter. Vår studie synliggör att det i många fall är en majoritet av behandlingspersonalen på HVB som är pedagoger, och i många fall behandlingspedagoger. På frågan om vad de rekryteringsansvariga efterfrågar för utbildning var ett vanligt förekommande svar pedagogutbildningar då dessa anses ha bättre kompetens inom behandling. Således menar vi att socionomutbildningen inte motsvarar de kompetenskrav gällande behandling som efterfrågas av de rekryteringsansvariga på HVB. Vidare fastslås i en proposition (1996/97:124:48) att föränderligheten hos verksamheter gör att utbildningar måste följa med i utvecklingen, något vi menar att socionomutbildningen inte gjort. Abbott (1988:56) hävdar att det akademiska kunskapssystemet ska bidra till nya behandlingar för de professionella, och misslyckas kunskapssystemet med detta försvagas jurisdiktionen successivt. Följden av detta blir att professionen förlorar sin jurisdiktion över det praktiska utövandet (Abbott 1988:57), vilket vi menar syns i att socionomer inte är de som främst efterfrågas på HVB. Det kan därmed ifrågasättas om HVB egentligen är en adekvat praktikplats för socionomstudenter. Vi menar att det inte är adekvat att som socionomstudent följa behandlingspersonal på HVB utan att det snarare bör vara föreståndaren för verksamheten som är handledare för studenten. Detta då vår studie synliggör att de rekryteringsansvariga på HVB inte efterfrågar främst socionomer till behandlingsarbetet. Vidare kan det således även diskuteras om det är en självklar arbetsplats för socionomer eller inte. Vi menar att vår studie pekar på att det inte är det.

Att lagtextens och myndigheters rekommendationer kring vad som är lämplig utbildning och erfarenhet är vid och tolkningsbar gör det möjligt för de rekryteringsansvariga att själva bedöma vad som kan anses vara lämpligt och många respondenter i vår studie har varit positiva till denna möjlighet. Vi menar dock att detta också innebär ett stort ansvar för de



rekryteringsansvariga och att det finns en påtaglig risk att rekryteringen blir, som en av våra respondenter uttrycker, godtycklig. Alla utbildningar och erfarenheter går på något sätt att motivera med att de är lämpliga för just den specifika verksamheten. Denna tolkningsbarhet menar vi speglas i att det är många olika professioner, och även utbildade, som anställs på HVB. Detta leder i sin tur till svårigheter för de olika professionerna på HVB att avgränsa sitt område och på så sätt få total jurisdiktion över detta område, något som Abbott (1988:71) menar är målet med alla professioner. Vår studie visar att den tolkningsbara lagtexten öppnar upp möjlighet till att anställa personal utan en adekvat utbildning på HVB, personal som sedan utför samma arbetsuppgifter som den personalen med en lämplig utbildning. Att personal utan adekvat utbildning utför samma arbetsuppgifter som exempelvis socionomer och pedagoger menar vi leder till att det får lägre status att arbeta som utbildad på HVB. En mer specifik lagtext anser vi skulle kunna bidra till en högre nivå på personalens utbildning och på så sätt leda till en statushöjning för socionomer anställda på HVB, då professionella anspråk enligt Wingfors (2004:56) stärks genom ett lagligt skydd. Något vi valt att inte ta upp under analysen då det var svårt att dra generella slutsatser kring, men som ändå är intressant, är att många av HVB-verksamheterna kontinuerligt använder sig av vikarier på arbetsplatserna. Dessa vikarier kan vara under utbildning men det är i många fall inget krav. Även om verksamheten har ett krav på att deras fasta behandlingspersonal ska ha en utbildning, vilket var fallet i majoriteten av våra intervjuer, är det ändå många vikarier utan lämplig utbildning som arbetar med klienterna. I sammanhanget bör det också nämnas att en höjd nivå på utbildning ger bättre kompetens hos personalen och således en bättre vård för klienterna. IVO (2013a:4) menar att en adekvat grundutbildning ökar förutsättningar hos personalen för att välja rätt behandlingsmetod och sedan använda den på ett rätt sätt.

Respondenterna uppgav att alla gör allt oavsett utbildning vilket således innebär att personer utan utbildning inom exempelvis utredningar ändå genomför och formulerar utredningar. Vi menar att detta kan påverka klienterna negativt. Detta då kompetensen hos personalen enligt IVO (2013a:4) är grundläggande för att målen med vården ska uppnås och således kan det vara en risk för klienten att ha utbildad personal som utför utrednings- och behandlingsarbete på HVB. Att arbeta som socionom på HVB är kanske ett av de mest klientnära yrken du kommer i kontakt med inom socialt arbete. Därför menar vi att det är viktigt med personal som har bra utbildning och kunskap. Flera av våra respondenter anser att det är bra att ha några års erfarenhet för att arbeta på HVB då det beskrivs som ett påfrestande arbete. Detta önskemål på erfarenhet möts inte av verkligheten utan vår studie visar tvärtom

att det är många nyexaminerade som söker tjänster på HVB. Genom att specificera lagtexten och därmed öka statusen på HVB som arbetsplats, menar vi, skulle kunna leda till att många ser HVB som en möjlig arbetsplats även senare i karriären.

Genomgående under utbildningen har vi fått höra att socionomprogrammet är en generalistutbildning snarare än en specialistutbildning vilket tydligt märks i upplägget av programmet där många olika områden berörs under en relativt kort utbildningsperiod. Vår studie visar att det på HVB snarare efterfrågas en *specialistkunskap* inom behandling vilket gör att behandlingspedagoger blir konkurrenskraftiga gentemot socionomer då, i enlighet med vad Abbott (1988:71) menar, kontrollen av ett arbetsområde blir legitim genom auktoriteten i professionens kunskap. En kunskap som i detta fall besitts av behandlingspedagogerna. Mot bakgrund av vår studie anser vi att upplägget på socionomutbildningen, och hur HVB-verksamheter ser ut idag, gör att HVB inte är en arbetsplats för först och främst socionomer. Som nämnt i vår analys var det endast en rekryteringsansvarig som uppgav att HVB främst är en arbetsplats för socionomer. Detta HVB var också det enda kommunala HVB vi besökte. Därför skulle det vara intressant att i fortsatta studier göra en jämförelse av rekryteringskriterier på kommunala och privata HVB. Det hade även varit intressant att göra en studie om socionomer som är anställda på HVB, detta för att få en bild av deras uppfattningar och upplevelser av hur det är att vara verksam socionom inom detta område och hur de anser att deras kompetenser skiljer sig gentemot andra professioner på arbetsplatsen. Upplever socionomer på HVB en konkurrens gentemot andra professioner?

## Referenslista

- Abbott, Andrew (1988) *The System of Professions*. Chicago och London: The University of Chicago Press.
- Ahrne, Göran & Peter Svensson (2011) *Kvalitativa metoder i samhällsvetenskapen*. Ingår i: Ahrne, Göran & Peter Svensson (red.) *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber AB.
- Brante, Thomas (2009) *Vad är en profession? Teoretiska ansatser och definitioner*. Ingår i: Lindh, Maria (red.) *Vetenskap för profession, rapport nr 8*. Borås: Responstryck.
- Bryman, Alan (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Andra uppl. Malmö: Liber.
- Dellgran, Peter & Staffan Höjer (1996) *Bland stora teorier och centrala perspektiv*. *Socionomen*, 5: 3-11.
- Dellgran, Peter & Staffan Höjer (2000) *Kunskapsbildning, akademisering och professionalisering i socialt arbete*. Göteborg: Kompendiet.
- Eriksson-Zetterquist, Ulla & Göran Ahrne (2011) *Intervjuer*. Ingår i: Ahrne, Göran & Peter Svensson (red.) *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber AB.
- IVO (2013a) *En trygg och säker vård - har personalen lämplig utbildning?* [<http://access.edita.se/optimaker//interface//stream/mabstream.asp?filetype=1&or derlistmainid=4484&printfileid=4484&filex=6738569669868> Hämtat: 2015-10-22.].
- IVO (2013b) *HVB: En trygg och säker vård - Har personalen lämplig utbildning?* [<http://www.ivo.se/publicerat-material/rapporter/hvb-en-trygg-och-saker-vard---har-personalen-lamplig-utbildning/> Hämtat: 2015-12-01.].
- IVO (2015) *Hem för vård eller boende (HVB)*. [<http://www.ivo.se/tillstand-och-register/sol-tillstand/hem-for-var-d-eller-boende-hvb/>. Hämtat: 2015-10-22.].
- Kalman, Hildur & Veronica Lövgren (2012) *Etik i forskning och etiska dilemman*. Ingår i: Kalman, Hildur & Veronica Lövgren (red.) *Etiska dilemman*. Malmö: Gleerups.
- Kullberg, Karin (2011) *Socionomkarriärer - Om vägar genom yrkeslivet i en av välfärdsstatens nya professioner*. Diss., Göteborg: Göteborgs universitet.
- Liljegren, Anders (2008a) *Byråkrater, flummare och andra: Om mikropolitiska konstruktioner på socialkontor*. *Socionomen*, 23 (3): 15-27.
- Liljegren, Anders (2008b) *Professionellt gränsarbete - socionomexemplet*. Diss., Göteborg: Göteborgs universitet.

- Lindstedt, Niklas (2012) Uppsala har bästa socionomprogrammet.  
 [http://vision.se/nyheter/2012/mars/upsala-har-basta-socionomprogrammet/.  
 Hämtat: 2015-11-20]
- Lövgren, Veronica, Hildur Kalman & Lennart Sauer (2012) Känsliga personuppgifter -  
 mellan prövning och forskningspraktik. Ingår i: Kalman, Hildur & Veronica  
 Lövgren (red.) Etiska dilemman. Malmö: Gleerups.
- May, Tim (2001) Samhällsvetenskaplig forskning. Lund: Studentlitteratur.  
 Prop. 1996/97:124. Ändring i socialtjänstlagen.  
 [http://www.regeringen.se/contentassets/98858fb2b3f44588b423d1f3220ae313/de  
 l-1-andring-i-socialtjanstlagen. Hämtat: 2015-11-18].
- Selander, Staffan (1989) Inledning. Ingår i: Selander, Staffan (red.) Kampen om  
 yrkesutövning, status och kunskap. Lund: Studentlitteratur.
- SFS 2001:453. Socialtjänstlagen.
- Socialstyrelsen (2009) Hem för vård eller boende för barn och unga. Stockholm:  
 Socialstyrelsen.  
 [http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/8401/2009-126-  
 18\_200912618.pdf Hämtat: 2015-10-25].
- Svedmark, Eva L. (2012) Att skydda individen från skada. Ingår i: Kalman, Hildur &  
 Veronica Lövgren (red.) Etiska dilemman. Malmö: Gleerups.
- Uppsala universitet (2015) Socionomprogrammet 2015/2016.  
 [http://www.uu.se/utbildning/utbildningar/selma/program/?pKod=SOCIY&lasar=  
 15/16 Hämtat: 2015-11-20].
- Varzinskiene, Laura (2009) Prestige of Social Work Profession. Socialiniai Tyrimai, 1 (15):  
 98-104.
- Vetenskapsrådet (2012) Forskningsetiska principer. Malmö: Elanders Gotab AB.
- Wingfors, Stina S (2004) Socionomyrkets professionalisering. Göteborg: Intellecta DocuSys.
- Åmark, Klas (1989) Öppna karteller och sociala inhägnader. Ingår i: Selander, Staffan (red.)  
 Kampen om yrkesutövning, status och kunskap. Lund: Studentlitteratur.

# Bilaga 1 - Intervjuguide semistrukturerad intervju

## Inledning

- Vilken är din utbildningsbakgrund?
- Vad har du för titel på arbetsplatsen?
- Hur lång tid har du varit anställd på arbetsplatsen?
- Hur gammal är du?
- Kan du berätta lite kortfattat om arbetsplatsen?

## Rekryteringsprocess

- Vilka är det som söker jobb hos er?
- Vilka rekryteringskriterier har ni när ni anställer ny behandlingspersonal?
- Hur har ni kommit fram till rekryteringskriterierna?
- Vilka kvalitéer prioriteras bland de sökande?
- Finns det någon skillnad på vad ni efterfrågar i personalens kompetens nu jämfört med tidigare?

## Utbildning

- Hur många anställda har ni?
- Vilken/vilka utbildning/ar finns i nuvarande personalstyrka?
- Vad finns det för anledningar till att ni valt att anställa just dessa personer med dessa utbildningar?
- Vilken utbildning skulle ni säga att ni prioriterar vid anställning?
- Vad tillför en socionom på arbetsplatsen?
- Vilka kompetenser har personalen utöver sin utbildning? T.ex. språk, erfarenhet etc.
- Prioriteras utbildningsnivå eller andra kvalitéer/kompetenser? (som språk, erfarenhet)
- Ser arbetsuppgifterna olika ut beroende på vilken utbildning personalen har?

## Lagtext

Det finns en lagtext: socialtjänstlagen (SFS 2001:453) 3 kap. 3 § där det står att de som ska utföra uppgifter inom socialtjänsten ska ha lämplig utbildning och erfarenhet (IVO, 2013:4).

- Använder ni er av denna lagtext när ni rekryterar? På vilket sätt?
- Hur tolkar ni “lämplig utbildning och erfarenhet?”
- Tycker ni att lagens utformning är bra? Motivera varför/vad som skulle kunna förbättras.

## Status och roll

- Vilka är det som söker jobb hos er? Nyexaminerade eller äldre mer erfarna?
  - De socionomer som lämnar arbetsplatsen, vad anger de för orsaker till att de slutar?
  - Hur är lönerna för era anställda gentemot andra yrken inom socialt arbete (så som kurator, socialsekreterare)?
  - Vilka är de främsta meriterna en anställning hos er ger för det fortsatta arbetslivet?
- 
- Finns det något utöver det vi frågat om som ni vill tillägga?