



Jakten på den femte kompetensen
En studie om behovet och betydelsen av socialpedagogisk kompetens

The hunt for the fifth competence
A study of the need and importance of social pedagogical skills

Författare: Jerker Lindblom

Examensarbete 15 Hp
Socialt arbete och socialpedagogik, 61 – 90 Hp
Socialpedagogiska programmet
Institutionen för individ och samhälle
Vårterminen 2014 Högskolan Väst

Förord

Mitt uppsatsskrivande har inneburit både upp- och nedgångar och jag vill härmed tacka alla som har stöttat mig genom denna process. Jag vill börja med att tacka alla respondenter och personer som har bistått mig med material och andra delar som har gjort denna studie möjlig. Tack för er kunskap, tid och engagemang! Jag vill även tacka min familj som har varit så förstående, gett mig utrymme, tid och stöd under hela processen. Tack för att ni fanns där! Sen vill jag rikta ett stort tack till min fantastiska handledare Lars A. Svensson som jag upplevt ett oerhört stöd i från och som funnits tillhands under uppsatsskrivandet. Tack för din tid, konstruktiva kritik, för diskussionerna och framför allt all uppmuntran!

Uppsatsen är tillägnad min far

Titel:	Jakten på den femte kompetensen. En studie om behovet och betydelsen av socialpedagogisk kompetens.
Författare:	Jerker Lindblom
Nivå:	Kandidat/examensarbete 15 hp
Ämne:	Socialt arbete
Program:	Socialpedagogiska programmet, 180 hp Högskolan Väst
Termin:	Vårterminen 2014
Handledare:	Lars A. Svensson

Sammanfattning

Studiens syfte är att undersöka och analysera kompetensbehov inom olika kommunala human service-organisationer, där bland annat socialpedagoger är verksamma i Västerviks kommun. Min studie vill även undersöka inom vilka verksamheter högskoleutbildade socialpedagoger arbetar idag samt vilka kompetenser de har och vilka kompetenser lämpar sig för att arbeta inom human service-organisationer i Västerviks kommun. Denna studie strävar efter att vara ett stöd för att förbereda human service-organisationer i Västerviks kommun inför eventuella utmaningar vid framtida rekrytering av befintlig och ny kompetens. Samtidigt vill jag med min studie stärka kunskapen kring socialpedagoger.

Studien består av både en kvantitativ och kvalitativ undersökning. Det empiriska materialet har insamlats via en enkätundersökning och en gruppintervju med personer som har medarbetar- och verksamhetsansvar inom olika human service-organisationer i Västerviks kommun.

Resultatet av min studie påvisar att det finns ett kompetensbehov inom human service-organisationer i Västerviks kommun som främst präglas av intellektuella och sociala kompetenser. De intellektuella kompetenser som personalen behöver för att behärska arbetsmoment och situationer i det dagliga arbetet var formell utbildning och olika specialkompetenser i relation till sitt yrkesområde. Sociala kompetenser om hur personal agerar i relation till andra. Bemötande är andra framträdande kompetenser som nämns. Framtida behov av kompetens följer dagens framställningar dock betonas behoven att påverkas av personal bortfall samt lag- och uppdragsförändringar. I studien framkommer det att högskoleutbildade socialpedagoger är mest förekommande inom verksamheter som främst bedriver förändringsarbete med arbetsuppgifter som handläggning och utbildning. Det visar sig att socialpedagoger och socialpedagogiken har en plats inom human service-organisationer eftersom socialpedagogiken i sig är till för att anpassas efter behovet som efterfrågas i samhället inom socialt arbete.

Nyckelord: Socialpedagogik, socialpedagog, kompetens, kommun, human service-organisationer.

Title: The hunt for the fifth competence.
A study of the need and importance of social pedagogical skills.

Author: Jerker Lindblom

Level: Bachelor's Thesis, 15 Higher Education Credits

Subject: Social Work

Program: Program in Social pedagogy, 180 Higher Education Credits
University West

Term: Spring term 2014

Supervisor: Lars A. Svensson

Abstract

The study aims to investigate and analyze skills required within the various municipal human service organizations, including social pedagogues working in Västervik. My study would also examine the activities within college-educated social pedagogues working today and what skills they have and what skills are suitable for working in human service organizations in Västervik. This study strives to be a support to prepare human service organizations in Västervik facing any challenges in future recruitment of existing and new skills. At the same time, I want to strengthen the knowledge of social pedagogues.

The study consists of both a quantitative and qualitative study. The empirical data were collected through a questionnaire and group interviews with people who have employee and operational responsibilities within various human service organizations in Västervik.

The results of my study indicate that there is a skills needs in human service organizations in Västervik mainly characterized by intellectual and social skills. The intellectual skills that staff need to master tasks and situations in the daily work were formal education and various special competences in relation to their professional field. Social skills of how personnel act in relation to others. Responding is the second prominent competencies mentioned. Future skills demand follows today's petition, however, emphasized the need to be affected by staff losses and legal and mission changes. The study shows that college-educated social pedagogues are most abundant in activities primarily engaged in change management with duties in the management and training. It turns out that social pedagogues and social pedagogy has a place in human service organizations as social pedagogy in itself is to be adapted to the needs that society demands of social work.

Keywords: Social pedagogy, social pedagogue, competence, municipalities, human service organizations.

Innehållsförteckning

1. Bakgrund	1
2. Syfte och frågeställningar	2
3. Avgränsning	3
4. Olika kompetenser	3
4.1 Kompetens i human service-organisationer	3
4.2 Individens kompetens	3
5. Teoretiska begrepp	5
5.1 Socialpedagogisk kompetens	5
5.2 Socialpedagogisk kompetensmodell	6
5.2.1 Produktiv kompetens	6
5.2.2 Analytisk/syntetisk kompetens	7
5.2.3 Expressiv kompetens	7
5.2.4 Kommunikativ kompetens	7
5.2.5 Den femte kompetensen	7
6. Forskning, utredningar och rapporter	8
6.1 Inledning	8
6.2.1 Behov av kompetensutveckling	8
6.2.2 Kompetensförsörjning	8
6.2.3 Kompetens i arbetslivet	8
6.2.4 Yrkeskompetens och kompetensutveckling inom vård och omsorg	9
6.2.5 Kompetens inom omsorgsverksamheter	9
6.2.6 Kompetens inom funktionshinderverksamhet och äldreomsorg	9
6.2.7 Kompetens i arbetet med äldre	10
6.2.8 Äldrepedagogik	10
6.2.9 Socialpedagogisk yrkeskompetens	11
6.2.10 Socialpedagogik inom skolan	11
6.2.11 Socialpedagogikens mångfald	11
7. Metod	12
7.1 Val av metod	12
7.2 Kvantitativ metod	12
7.2.1 Enkätstudie	13
7.3 Kvalitativ metod	15
7.3.1 Forskningsintervju	15
8. Bearbetning analys och tolkning	18
8.1 Fördelar och nackdelar med meningskoncentrering	19
8.2 Metoddiskussion	19
8.3 Validitet och reliabilitet	20
8.4 Etiska överväganden	21
9. Resultat och analysdelar	23
9.1 Del 1: Kompetensbehov i Västerviks kommun	23
9.1.1 Bakgrund respondenter	23
9.1.2 Kompetensbehov i det dagliga arbetet	24
9.1.3 Kompetensbehov för att hantera olika arbetsuppgifter och situationer	28
9.1.4 Kompetens för att möta förändringar i verksamheten	29
9.1.5 Svårigheter att rekrytera ny personal	30
9.2 Del 2: Behov och betydelse av socialpedagogisk kompetens	31
9.2.1 Socialpedagoger i verksamheterna	31
9.2.2 Socialpedagogisk kompetens	33
9.2.3 Sammanfattning och resultatanalys behov och betydelse av socialpedagogisk kompetens	35
9.3 Del 3: Framtida behov av kompetens	36

10. Diskussion, reflektion och slutsatser.....	40
10.1 Kompetensbehovet.....	40
10.2 Socialpedagogen och socialpedagogiska kompetenser.....	42
10.3 Den femte kompetensen.....	43
10.4 Slutsatser.....	44
10.5 Förslag till vidare forskning.....	44
11. Referenser.....	45
12. Bilagor.....	48

1.Bakgrund

På en föränderlig arbetsmarknad blir kompetens en allt viktigare fråga. Att kunna urskilja vilka olika kompetenser som underlättar på en rörlig arbetsmarknad gynnar både individer, verksamheter och samhället. En viktig del i processen handlar om att upptäcka verksamheternas behov av kompetens. Det gäller att matcha utbildning och behov. Vilka utmaningar och behov står en verksamhet inför i framtiden när det gäller kompetensbehov i form av personal eller förändringar i verksamheten? Utifrån detta ämne är Västerviks kommun ett belysande exempel. Inom de närmsta åren kommer Västerviks kommun att stå inför personalförändringar i form av större pensionsavgångar än tidigare inom flera olika verksamheter (Region Blekinge, 2012). Det kommer troligen att skapa ett utrymme för en ny form av kunskap och kompetens hos personalen. Detta innebär även ett krav på att ersätta befintlig kompetens med ny, vilket vanligtvis innebär stora utmaningar i rekryteringen. Verksamheter står inför utmaningar både när det gäller att anpassa sig till vad som i dag efterfrågas och vad arbetsmarknaden i framtiden kräver. Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) fastslår att arbetsgivarnas utmaning just ligger i att ta till vara på kompetens och samtidigt rekrytera många nya medarbetare för en långsiktig utveckling. Särskilt goda utsikter är det att få anställning som förskollärare, lärare i matematik, ingenjör och specialistsjuksköterska (SKL, 2014).

2003 startade socialpedagogiska programmet på Campus Västervik vilket var ett samarbete med Högskolan Väst i Trollhättan. Det har varit ett av de mest lyckade samarbetena, menar Jerry Engström¹ (2014), campuschef Campus Västervik. Han tycker sig se en förändring på arbetsmarknaden i Västerviks kommun och tillägger:

...det har hänt något ute på arbetsplatserna...det har skapats en ny arbetsmarknad...det börjar bli självklart att man söker socialpedagoger inom omsorg och socialtjänst i Västervik.

Den nya arbetsmarknaden som Engström berättar om kan man vidare ställa sig frågor kring som: Har samarbetet, vetskapen och marknadsföringen varit den bidragande orsaken till den ökade efterfrågan på socialpedagoger eller har det skett samhällsförändringar under de senaste åren som skapat ett större behov av socialpedagoger och dess kompetenser?

Den här uppsatsen fokuserar på vad human service-organisationer² (i fortsättningen HSO) i Västerviks kommun har för kompetensbehov idag samt vilka kompetenser kommunen möjligen kommer att efterfråga i framtiden. Detta är högst relevant att undersöka då yrkesverksamma inom denna bransch, bland annat socialpedagoger, ständigt möter nya sätt att arbeta på och bemöta människor i olika situationer. Dagens samhälle förändras i snabb takt vilket bland annat innebär att förhållningssätt och metoder måste anpassas till dessa förändringar för att underlätta socialisering av avvikande beteende. Jag har för avsikt med att studiens resultat ska ligga till grund och vara en bidragande faktor till att underlätta för human service-organisationers framtida rekrytering och kompetensförsörjning.

Vid Malmö högskola finns Programmet för socialpedagogiskt arbete inom funktionshinderområdet. En omvärldsanalys låg till grund för programidén efter det framkommit att behov av högskoleutbildad personal inom bland annat den kommunala funktionshinderomsorgen efterfrågades. I programbeskrivningen framgår följande:

¹ Jerry Engström Campuschef Campus Västervik, intervju 12 mars 2014.

² Human service organisationer: Organisationer vars huvudsakliga funktion är att skydda, bevara eller öka det personliga välbefinnandet hos individer genom att individer definieras, formas eller förändrar sina personliga egenskaper (Hasenfeld, 1983, s.1)

För att tillgodose nuvarande och framtida behov inom funktionshinderområdet anordnar Malmö högskola en treårig kandidatutbildning för arbete inom olika verksamheter på funktionshinderområdet. Den syftar till att utveckla kompetens i socialpedagogiskt arbete med människor och deras nätverk. (Malmö högskola, 2014)

Malmö högskola erbjuder även Äldrepedagogprogrammet som är Sveriges första och hittills enda utbildning i pedagogik för äldre. Riitta Nilsson var med och startade upp programmet 2003 och hon menar att samhället inte behöver mer vård, det behöver något annat. Utbildningens tanke är att människan ska ses ur ett friskt perspektiv. Förhoppningen är att äldrepedagoger ska fungera inom olika verksamheter i äldreården och sjukvården. Tjänster som äldrepedagogerna är tänkta att kunna erbjuda kan handla om tjänster i kontakt med de äldre, om planering och organisation samt kompetensutveckling av vårdpersonal, berättar Riitta Nilsson. (Ystads Allehanda, 2012)

Utbildningen beskrivs följande:

Välkommen till en unik utbildning! Detta är en utbildning för dig som vill arbeta med äldre människor med utgångspunkt i deras egna resurser, behov och intressen. Du skaffar dig förståelse för den åldrande människans livsvillkor i samhället och för psykologiska och sociala åldrandeprocesser. Du lär dig att använda olika metoder, som bidrar till socialt innehåll, aktivitet och gemenskap i de äldres liv. (Malmö högskola, 2014)

Denna studie strävar efter att vara ett stöd för att förbereda HSO i Västerviks kommun inför eventuella utmaningar vid framtida rekrytering av befintlig och ny kompetens. Samtidigt vill jag med min studie stärka kunskapen kring socialpedagoger.

Uppsatsen består av två delar där den första delen handlar om kompetensbehov i allmänhet och den andra om socialpedagogens roll och förhållningssätt i synnerhet. Till och börja med presenteras en allmän översikt om vilken kompetens som idag önskas samt kommer att efterfrågas i framtiden inom HSO i Västerviks kommun. Därefter skildras hur respondenterna uppfattar och ser på socialpedagogens roll och förhållningssätt, hur de ser på dagens och framtidens utmaningar när det gäller kompetens.

2. Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att undersöka och analysera kompetensbehov inom olika kommunala human service-organisationer (HSO), där bland annat socialpedagoger är verksamma i Västerviks kommun. Vidare avser jag att stärka kunskapen kring socialpedagoger.

I studien avser jag att besvara följande frågeställningar:

- Hur ser kompetensbehov ut inom HSO i Västerviks kommun idag?
- Vilka kompetenser efterfrågas i framtiden inom HSO i Västerviks kommun?
- Inom vilka verksamheter arbetar högskoleutbildade socialpedagoger idag inom Västerviks kommun?
- Vilka kompetenser har högskoleutbildade socialpedagoger och vilka socialpedagogiska kompetenser lämpar sig för att jobba inom HSO i Västerviks kommun?

3. Avgränsning

Jag har i min studie valt att beskriva en allmän bild av hur kompetensbehovet kan se ut i dag och i framtiden inom HSO och valt att exemplifiera ett urval av verksamhetsområden. Detta har gjorts i både behov av begränsning av tid och storlek på studien. Studien är tänkt som ett underlag och påminnelse om huruvida kompetensbehoven kan se ut.

4. Olika kompetenser

4.1 Kompetens i human service-organisationer

Thylefors (2007) beskriver att verksamheter som producerar välfärd, främjar människors välbefinnande och som har syftet att påverka och förändra människor på olika sätt kan ha flera benämningar. Vanligtvis namnges dessa på svenska som välfärdsorganisationer eller human service-organisationer, vilket är en försvenskning av engelskans human service organizations. Hasenfeld (1983) har vid flera tillfällen i sina arbeten beskrivit vad som kännetecknar dessa organisationer. Bland annat menar han att dessa organisationers arbete bygger på bedömningar som i sig är värdeladdade och moraliska. Värdeladdningen kan både ligga hos den som utför tjänsten och i samhället. Människobehandlande organisationer är skapade via välfärdsstaten och fungerar som en länk till att hålla samman samhället. Organisationernas främsta uppgift är att värna om sina medborgare och göra det bästa möjliga för dem. Samtidigt ska statens och samhällets intressen tillgodoses vilket även innebär en kontroll av medborgarnas rättigheter och skyldigheter. Gemensamt för organisationerna är arbetet med människor och att de strävar efter en förändring av dessa individers livssituation. Dock kan detta uppnås genom olika strategier. Hasenfeld benämner dessa för people-processing, people-sustaining och people-changing technologies.

- People-processing (Kategoriserande): Organisationens syfte är att kategorisera en individ för att andra instanser skall kunna identifiera klienter på ett passande sätt. I min studie kan då exempel på detta kunna vara skolans betygsättning av en elevs kunskaper, diagnostisering eller utredningsarbete.
- People-sustaining (Bevarande): Dessa organisationer verkar för att bevara individers välfärd och välbefinnande utan att någon förändring sker av individen eller övrigt i dess liv. I min studie kan exempelvis följande ses som bevarande: kompensation av inkomstbortfall, stöd och service till funktionshindrade, hemtjänst och äldreomsorg eller palliativ vård.
- People-changing (Förändrande): Organisationens främsta arbete är att förändra individers beteenden och förbättra förutsättningar för att individens välbefinnande ska öka. Det kan i min studie röra sig om organisationer som arbetar med missbruksbehandling, rehabilitering, arbetsmarknadsåtgärder eller utbildning.

Hasenfelds (1983) indelning av organisationernas strategier som kategoriserande, bevarande samt förändrande beskriver inte huruvida det finns likheter eller skillnader mellan hur arbetet utförs, organiseras eller struktureras i de olika verksamheterna. Därmed är det av vikt att ha detta i åtanke när läsaren tar del av empiriska delar i analysen, att hur de olika strategierna kan förekomma tillsammans i verksamheterna och inte endast separat.

4.2 Individens kompetens

I litteratur och forskning förekommer det en rad olika uppfattningar och definitioner av begreppet kompetens. Studeras kompetens övergripande finns det likheter som grundar sig i vikten av en

individens förmåga att utföra uppgifter eller olika aktiviteter. Men vad innebär egentligen begreppet kompetens? Lindelöw (2008) beskriver kompetens som de *”färdigheter och förhållningssätt vi använder oss av för att åstadkomma en yrkesmässig prestation”* (Lindelöw 2008, s. 51). Kompetenser definieras av Lindelöw som förmågan att genomföra vissa uppgifter, dels verbal förmåga och dels förmåga att förstå något. Förhållningssätt beskrivs som ett komplement till färdigheter och kopplas till individens personlighet, hur individen beter sig samt reagerar i situationer.

Vidare delar Lindelöw in kompetens i fyra olika huvudgrupper som sammanlagt innehåller 31 olika kompetenser. Nedan exemplifieras kompetenserna från de olika huvudgrupperna:

Personliga kompetenser	Sociala kompetenser	Ledarskapskompetenser	Intellektuella kompetenser
Personlig mognad	Samarbetsförmåga	Ledarskap	Strukturerad
Integritet	Relationsskapande	Tydlig	Kvalitetsmedveten
Självständighet	Empatisk förmåga	Ekonomisk medvetenhet	Kreativ
Initiativtagande	Muntlig kommunikation	Strategisk	Specialistkunskap
Självgående	Lojal	Omdöme	Problemlösande analysförmåga
Flexibel	Serviceinriktad	Beslutsam	Numerisk analytisk förmåga
Stabil	Övertygande		Språklig analytisk förmåga
Prestationsorienterad	Kulturell medvetenhet		
Energisk			
Uthållig			

Figur 1. Med inspiration från Lindelöw (2008, s.238-241). Kompetensmodell.

Lindelöw (2008) framhäver att olika arbetssituationer ställer olika krav på vilken person och kompetens som är bäst lämpad för uppgiften. Författaren verkar vara övertygad om att individen presterar och trivs bäst i sitt arbete när dennes kompetens stämmer väl överens med vad arbetsuppgiften kräver. Med stöd av Lindelöws (a.a.) kompetensmodell kan kompetenser listas och definieras samt skapa ett gemensamt språk och en säkerhetsställd förklaring av de kompetenser som önskas för en viss tjänst (Lindelöw, 2008).

I min studie kommer Lindelöws (a.a.) kompetensmodell med tillägg av en kategori praktiska kompetenser att användas för att analysera vissa delar av det egna insamlade empiriska materialet. Den tillagda kategorin syftar till att beskriva tidigare arbetslivserfarenhet och praktiskt kompetens inom IT vilket inte omfattas i Lindelöws modell. Användandet av kompetensmodellen passar mitt analysarbete eftersom modellen skapar ett gemensamt språk samt kopplar kompetensbegreppet i relation till arbete och yrkesutövning. Dock utgår modellen från individens kompetens och prestationer vilket inte är min avsikt att använda modellen för att förklara. Min avsikt med kompetensbegreppen är att i analysavsnittet jämföra olika kompetenser som respondenterna uppgett med de som ingår i hennes modell. Syftet är att ge läsaren ett tydligare samband och innebörd av kompetensbegrepp i min studie.

Även Ellströms (1992) definition av kompetens relateras till arbetslivet och kommer kort att presenteras för att ge en ytterligare beskrivning av det mångfacetterade begreppet kompetens. Ellström (a.a.) har i sin forskning kopplat samman individ och arbete. Han definierar kompetens som *”...en individs potentiella handlingsförmåga i relation till en viss uppgift...”* (Ellström 1992, s. 21). Den förmåga som Ellström menar definieras han och delar in i fem delar:

1. Psykomotoriska faktorer, dvs. olika typer av perceptuella och manuella färdigheter (t. ex. fingerfärdighet).
2. Kognitiva faktorer, dvs. olika typer av kunskaper och intellektuella färdigheter (t. ex. beslutsfattande och problemlösande).
3. Affektiva faktorer, dvs. viljemässiga (motivationella) och känslomässiga (emotionella) handlingsförutsättningar (t. ex. värderingar).
4. Personlighetsfaktorer, dvs. handlingsförutsättningar relaterade till personlighetsdrag (t. ex. självförtroende).

5. Sociala faktorer, dvs. olika sociala färdigheter (t. ex samarbets- och kommunikationsförmåga). (Ellström 1992, s. 21)

Thylefors (2007) beskriver att chefsarbete traditionellt indelas i fyra områden: planera, organisera, leda och kontrollera. Katz och Khan (1978) förklarar nödvändig kompetens och huvudsakliga ansvarsfördelningen för chefer, som de beskriver som en chefshierarki. På den högsta nivån i organisationen har toppchefen mestadels det övergripande ansvaret som handlar om att planera, integrera och samordna verksamheten i ett långsiktigt perspektiv. Därefter kommer mellanchefer som främst arbetar med det mänskliga samarbetet i organisationen vilket innebär att denne har kunskaper om sociala kompetenser. De gör organisationens mål mer konkreta och förenklade för sina medarbetare. Som första linjens chef, arbetsledare, kräver det att chefen behärskar en viss teknisk kompetens och är även mer involverad i det direkta utförandet av arbetet.

5. Teoretiska begrepp

I min studie utgår jag från Madsens (2001) modell, bildningsblomman, för att beskriva socialpedagogiska kompetenser och hur de kan förklaras. Madsens (a.a.) modell används i analysdelen och förekommer även i andra delar i min studie. Jag kommer i detta avsnitt att beskriva centrala begrepp som har betydelse i min uppsats, socialpedagogisk kompetens och Madsens (2001) bildningsblomman.

5.1 Socialpedagogisk kompetens

Socialpedagogikens samhällseliga uppgift beskriver Madsen (2006) som samhällets strategi att förbygga och lösa sociala och pedagogiska konflikter som påverkar integrationen i samhället. Socialpedagogikens primära syfte blir därför att främja och utveckla sociala band mellan människor samt mellan människan och samhällseliga institutioner. Socialpedagogikens verksamhetsfält är därmed människor och grupper av människor som vistas på samhällets olika konfliktplatser i spänningsfältet mellan integration och marginalisering eller direkt utstötning. Socialpedagogikens yrkesmässiga fundament är att förebygga marginalisering och utstötning från de grundläggande behov som individen och samhället anser ha betydelse för att leva ett värdigt liv. Om marginalisering och utstötning redan har uppstått kan socialpedagogiken verka för att individen återfår social kapacitet på väsentliga livsområden. Det ställer kravet på socialpedagogen att denne har vissa metoder, kunskaper och värderingar för att uppnå en gynnsam återskapande process. Berglund (2000) skriver att socialpedagogiskt förhållningssätt är när det berör den sociala sfären där människors livssituation och motivation ses som utgångspunkt i det pedagogiska arbetet. Madsen (2001) förklarar resursperspektivet, dvs. socialpedagogens förhållningssätt till individers potential att klara sin tillvaro av egen kraft:

Att tillföra resurser i form av kompetens igenom en tillägnelseprocess, där klienten gör yttre resurser till sina egna.

Att avtäckta och frigöra redan existerande resurser som i den aktuella situationen är bundna till en problematisk livsform, eftersom den blockerar deras realisering.

Att utveckla resurser som inte finns till hands men som är förutsättningen för ett självständigt liv på längre sikt. (Madsen 2001, s.23)

Cederlund och Berglund (2014) förklarar socialpedagogiskt förhållningssätt som nyfikenhet att upptäcka och stärka det friska hos individen. Vidare menar författarna att det pedagogiska uppdraget i socialt arbete kan ses som en hjälp för individen att finna sin egen väg. Dock ska vägen inte innebära avvikande från det "normala" och därmed blir krävande för individen och dennes omgivning. Ett viktigt inslag i socialpedagogiken är det salutogena tänkandet, att se till det friska,

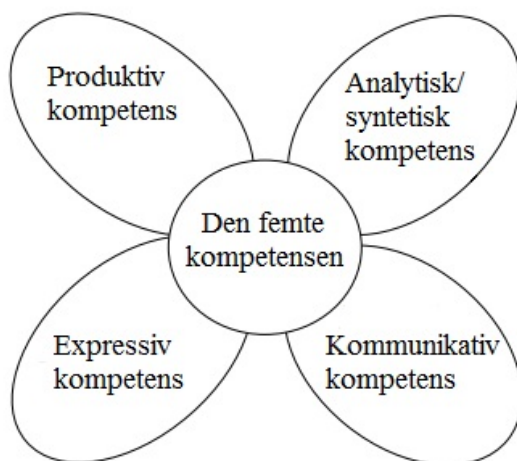
utgå ifrån individens resurser och inte fokusera på problemen hos individen.

Eriksson och Markström (2000) menar att den socialpedagogiska uppgiften innebär att stödja, uppmuntra och mobilisera individer. Det handlar om att justera ett ”icke normalt” beteende och i vissa fall återsocialisera en individ om marginalisering och utanförskap uppstått. Det är viktigt att utgå från en helhetssyn i socialpedagogiska aktiviteter och ha insikt om hur individen påverkas av samhället samt att ha kännedom om den sociala miljöns betydelse för individens utveckling och beteende. I det socialpedagogiska arbetet är socialisation och resocialisation ett av målen och relationen ses som en primär förutsättning för ett lyckat resultat menar Eriksson och Markström (a.a.). Författarna beskriver även att socialpedagogiskt förhållningssätt kännetecknas av en insikt om hur självet utvecklas i förhållande till andra människor och hur samspelet med andra människor påverkar individers handlande i gruppprocesser.

5.2 Socialpedagogisk kompetensmodell

I Madsens modell beskrivs fyra praxisfält där socialpedagogen använder sina grundläggande kompetenser: produktiv kompetens (hand), analytisk/syntetisk kompetens (hjärna), expressiv kompetens (hjärta) och kommunikativ kompetens (tunga). Tillsammans bildar de fyra kompetenserna, ett resultat, en teoretisk helhet, där den femte kompetensen som är centrerad i blomman. Den femte kompetensen kan beskrivas som socialpedagogens handlingskompetens, dvs. förmåga att integrera de fyra kompetenserna och utveckla dem i socialpedagogiska aktiviteter.

Nedan sker en egen konstruerad bild av bildningsblomman och är alltså gjord utifrån Madsen (2001):



Figur 2. Med inspiration från Madsen (2001, s. 226-227). Bildningsblomman.

5.2.1 Produktiv kompetens

Den produktiva kompetensen består av socialpedagogens manuella/instrumentella kompetens som är att lösa praktiska och tekniska uppgifter. Socialpedagogen behöver med sina händer kunna förhålla sig till skapande, utförande och omformande till sin omgivning. Många socialpedagogiska aktiviteter kan inte utföras om de manuella kompetenserna saknas eftersom de utförs i samspel med andra. Det kan exempelvis gälla kunskaper om olika processer, övningar och handledningsmetoder,

matlagning eller reparationer. Socialpedagogen behöver också ha kompetenser som innebär att bedöma människors förmåga att föreställa sig en färdig produkt, kunna välja rätt metod för ändamålet och kunna utföra dem på rätt sätt samt kunna värdera resultatet i relation till deltagarens förväntningar. Madsen (2001) menar att de manuella färdigheterna behöver kopplas samman med kunskaper och insikter om tillvägagångssätt och metoder eftersom den färdiga produkten och processen spelar en avgörande roll.

5.2.2 Analytisk/syntetisk kompetens

Den analytiska/syntetiska kompetensen representerar kunskap och syftar till att socialpedagogen ska komma till en djupare och bredare kunskap om hur världen runt omkring är konstruerad. Madsen (a.a.) poängterar att vår kunskapsförmåga har vissa begränsningar eftersom vår kunskap om världen aldrig kan vara identisk med den vi försöker tolka. I socialpedagogiskt arbete är det därför väsentligt att utgå ifrån insikten att våra bilder av verkligheten är grova förenklingar och sträva efter att uppfatta världen så nära sanningen som möjligt. Det är av vikt eftersom vi handlar mot bakgrunden av våra kunskaper. Denna kompetens innefattar förmåga att skaffa sig insikt i människors förutsättningar, levnadsvillkor samt kunskapen om sina egna handlingsmöjligheter som socialpedagog. Kompetensen är viktig för socialpedagogen, sett ur ett arbetsperspektiv och utvecklingsperspektiv, som kräver att denne förhåller sig utforskande och kritiskt tänkande för att ny kunskap ska produceras (Madsen, 2001).

5.2.3 Expressiv kompetens

Den expressiva kompetensen innefattar socialpedagogens estetiska och emotionella uttryck med hjälp av kroppens språk. Kroppen står här för både kunskap och handling. Socialpedagogen måste ha kompetens att utläsa icke verbala uttryck samt planera och utföra estetiska aktiviteter. Genom icke verbala aktiviteter som exempelvis bild, drama, dans, mimik och teater kan denne sätta sig in i andra människors världar (Madsen, 2001).

5.2.4 Kommunikativ kompetens

Den kommunikativa kompetensen beskriver Madsen (2001) som socialpedagogens språkliga färdighet och insikt i samspejlsprocesser mellan människor. Genom kommunikation skapas en samhörighet, en social relation som präglas av tillit mellan människor. I samtalet förmedlas inte bara ting mellan varandra utan det sker även någon form av utbyte. För att möjliggöra en interaktion måste en gemensam norm ligga till grund, att se den andre som "en människa som är utrustad med förnuft och känslor, med identitet och vilja, med språklig förmåga och handlingsförmåga." (Madsen 2001, s. 230). Den kommunikativa kompetensen blir avgörande för socialpedagogen vid skapandet av relationer där samtalet står i centrum (Madsen, 2001). Exempel på kommunikativa kompetenser kan vara förmåga att samverka, organisera och skapa relationer samt insikt i interaktioner mellan människor.

5.2.5 Den femte kompetensen

Madsen (2001) menar att den femte kompetensen är den viktigaste kompetensen. Det är bara i en gemensam samverkan mellan övriga fyra kompetenser den enskilda kompetensen uppnår sitt kompletta bildningsvärde. Kreativitet har stor betydelse för hur socialpedagogen lyckas förena de fyra kompetenserna och klara av att utveckla dem i all socialpedagogisk aktivitet. Den femte kompetensens syfte är att säkra socialpedagogens egen mångsidiga lärdom och handlingskompetens dvs. att ge socialpedagogen en personlig och professionell handlingskompetens (a.a.).

6. Forskning, utredningar och rapporter

6.1 Inledning

Sökandet efter relevant litteratur har främst skett via Google scholar samt genom databaserna DiVA och LIBRIS. Jag har sökt efter böcker, avhandlingar, examensarbeten, rapporter och artiklar i vetenskapliga tidskrifter. Mina nationella sökningar har inriktats på material som främst handlar om socialpedagogik, socialpedagoger, kompetens, kompetensbehov, kommun, Västervik och human service-organisationer. Vid Internationell litteratursökning har sökord som social pedagogy, competence, municipality, social work, human service organizations använts.

I detta stycke presenteras forskning, utredningar och rapporter på nationell och internationell nivå kring kompetensbehov, kompetens inom olika human service-organisationer samt olika socialpedagogiska perspektiv.

6.2.1 Behov av kompetensutveckling

I samband med uppbyggnaden av magisterutbildningen i socialt arbete vid Växjö universitet, genomförde Mosesson (2003) en studie i Kronobergs kommuner om hur utbildningsnivåerna såg ut bland de verksamma inom socialtjänsterna, vilka önskemål om vidareutbildning som fanns och synen på utbildning. Med hjälp av en enkätundersökning tillfrågades 517 av socialtjänstens personal och 336 svarade. I studien framkom att utbildningsnivån överlag var på akademisk nivå och exempel på examina var socionom- eller social omsorgsexamen, med många påbyggnadsutbildningar inom olika områden. Det framkom även att personalen hade önskemål om kortare vidareutbildningar. De kurser som efterfrågades mest var socialrätt/rättskunskap, organisation och ledarskap, handledning/handledarkurs, samtalsmetodik och pedagogik. Majoriteten av de svarande uppfattade att arbetsgivaren såg vidareutbildning som något viktigt för verksamheten och att de samtidigt hade intresse av att underlätta för att sina medarbetare att studera.

6.2.2 Kompetensförsörjning

Under våren 2010 gav Näringsdepartementet i uppdrag till Regionala styrelseorgan och samverkansorgan, att se över och skapa plattformar för en gynnsam samverkan inom kompetensförsörjning och planering gällande utbildning. I en rapport (2012) utarbetad i samverkan mellan regionförbunden i Blekinge, Jönköpings, Kalmar och Kronobergs län samt Arbetsförmedlingens analysavdelning, beskrivs kompetensförsörjning som en nyckelfråga. Studiens syfte var *"...bl.a. att få ökad kunskap och samverkan inom kompetensförsörjningsområdet och då särskilt inom analys och utbildningsplanering."* (Region Blekinge 2012, s. 5). Med stöd av kunskapsunderlag och behovsanalyser redovisas yrkesavgångar t.o.m. 2019. Det framgår att antalsmässigt finns de största ersättningsbehoven inom vård- och omsorg (t.ex. undersköterskor, vårdare, personliga assistenter, hemtjänstpersonal, m.fl.) i samtliga län. I Kalmar län och närmare bestämt i Västervik går det att urskilja ett snitt på yrkesavgångar av vård- och omsorgspersonal på 82 personer/år fram till 2019. En annan yrkeskategori som nämns i rapporten är Lärare på grundskole- och gymnasienivå där 26 personer/år fram till 2019 kommer att gå i pension.

6.2.3 Kompetens i arbetslivet

Staffan Larsson (1996) beskriver i en studie hur olika sammanhang i arbetslivet till stor del fyller vårt medvetande och där igenom utvecklar individens yrkesskicklighet. Larsson menar att det finns olika sätt att ta till sig kunskap. För en del fungerar arbetslivet som en drivkraft att ständigt öka sin

kunskap. Det kräver att individen alltså lär sig nya saker, hur man löser problem och hur man ska bemöta nya situationer. I detta fall handlar det inte om ett val att lära utan att det hör samman med arbetets art och utformning. Andras arbetsliv är uppbyggda kring rutiner som alltså upprepas och därmed inte ställer krav på att nya kunskaper skapas eller att individen har någon speciell förkunskap för att utföra arbetsuppgifterna.

6.2.4 Yrkeskompetens och kompetensutveckling inom vård och omsorg

I Socialstyrelsens lägesrapport "Tillståndet och utvecklingen inom hälso- och sjukvård och socialtjänst" från 2013 poängteras kravet av att det ska finnas en gedigen yrkeskompetens hos all personal inom vård och omsorg för att kunna bedriva en vård och omsorg i enlighet med de mål som ställs i Hälso- och sjukvårdslagen och Socialtjänstlagen. Vidare beskrivs att kompetensförsörjning och kunskapsutveckling har central betydelse för hälso- och sjukvården och socialtjänsten. Författarna menar att rätt kompetens och vidareutvecklande av den befintliga kompetensen i verksamheterna är en förutsättning för att kunna ge en god och säker vård och omsorg. Socialstyrelsen konstaterar att det finns ett antal utmaningar inför framtiden för att säkra kompetens och vikten av tillgång till specialistkompetens och yrkesutbildad personal. Arbetsuppgifterna för personalen inom exempelvis funktionshinderområdet är i större utsträckning invecklade och kvalificerade arbetsuppgifter och kräver därmed hög kompetens. Arbetsgivarna ser även problem med att en stor andel av de anställda saknar formell yrkesutbildning och exempelvis saknar var fjärde månadsanställd i hemtjänsten grundläggande yrkesförberedande utbildning. Socialstyrelsen anser att det krävs minst grundläggande yrkesförberedande utbildning för att ge insatser av god kvalitet i hemmen. (Socialstyrelsen, 2013).

6.2.5 Kompetens inom omsorgsverksamheter

I en vetenskaplig artikel beskriver Ahnlund och Johansson (2006) ambivalensen i utbildningsfrågan och hur det på nationell och lokal nivå förekommer olika uppfattningar om vilken kunskap som är relevant. Forskarna har undersökt hur personal och enhetschefer på två funktionshinder- och äldreomsorgsverksamheter förhåller sig till utbildning och kompetensfrågor. Det framgår att respondenterna menar att det krävs andra kompetenser än de som ingår i dagens formella utbildningar för att klara av arbetet bland annat framhävs vikten av personliga egenskaper och kunskaper om hur vardagliga hushållssysslor utförs.

6.2.6 Kompetens inom funktionshinderverksamhet och äldreomsorg

Dunér och Olin (2011) har i en vetenskaplig rapport belyst uppfattningar när det gäller kompetens och kompetenskrav som formuleras inom funktionshinder- och äldreomsorgsverksamheter. Forskarna har genom fokusgrupper diskuterat personer med chefsbefattningar. En slutsats är att den centrala kompetensen kan sammanfattas som social kunskap. Informanterna från äldreomsorgen betonar även behovet av pedagogisk kunskap inom området, kompetens kring äldre med demens, psykiska funktionshinder samt missbruk. Forskarna framhåller även vikten av att baspersonalens utbildning blir mindre sjukvårdsinriktad och ser gärna att kompetenser som exempelvis kulturvetare, hälsopedagoger och förskollärare i personalgruppen. Socialstyrelsen (2014) konstaterar att det finns ett behov av en ökning av högutbildad personal under de senaste fem åren inom den kommunala vården och omsorgen om äldre. I rapporten poängteras även att kunskapsbaserad vård och omsorg ökar och därmed finns behovet av kompetent personal med relevant utbildning för att upprätthålla en säker vård och omsorg. Vidare beskriver Dunér och Olin (2011) hur informanterna från funktionshindergruppen tycks urskilja en speciell typ av kunskap som kommer till god användning i arbetet med brukare som har olika behov och lyfter då fram socialpedagogiken som en speciell kunskap. Dock menade informanterna i deras studie att det inte räcker med socialpedagogik i sig, den behöver även kombineras med målgruppskunskap. Några

informerar menar att utbildning på högskolenivå ger större förutsättningar för ett individualiserat arbetssätt, större etisk medvetenhet och reflektion. Dock framhöll andra informanter att egenskaper som personlig lämplighet är mer betydelsefulla än formell kompetens och att teoretiska utbildningar i sig inte medför det ”bondförnuft” som till stor del behövs i arbetet. Sedan fanns det också informanter som ansåg att teori och praktik skulle ses som en möjlighet och inte som en motsättning. De menar att praktiska arbetsuppgifter kan utvecklas och förbättras genom användandet av teoretiska kunskaper.

6.2.7 Kompetens i arbetet med äldre

Socialstyrelsen (2007) belyser i rapporten ”Socialt arbete bland äldre” hur god kvalitet uppnås i socialtjänsten. Författaren till rapporten, Lennart Sauer, menar att det förutsätter kompetent personal och uppnås främst genom att utbildning, forskning och praktisk verksamhet i högre utsträckning fokuserar på frågor om åldrande och äldre. I rapporten ställs en rad frågor om vilken beredskap som finns inom socialtjänsten. Några problemområden som belyses handlar om det ökade antalet människor som är i behov av omsorg och sociala insatser, erbjudandet av god omsorg till personer som har annan etnisk bakgrund, behovet av ökad kompetens om åldrande och äldre inom professionen och ökat rekryteringsbehov. I rapporten argumenteras för att socialt arbete med inriktning mot äldre bör tydliggöras och integreras mellan utbildningarna i social omsorg och socialt arbete, vilket i viss mån redan sker. Det bör ske på ett sätt så de specifika kraven på kompetens som ställs på medarbetare inom äldreomsorgen uppfylls. Vidare menar författaren att gerontologiskt socialt arbete skulle kunna fungera som en markör för den efterfrågade kompetensen inom äldreomsorgen. För att bemöta efterfrågan på kompetenta socialarbetare och på kunskapsutveckling inom äldreomsorgen föreslås en ökad mängd av magister- och forskarutbildningar.

6.2.8 Äldrepedagogik

Hallstedt, Högström och Nilsson (2013) skildrar äldrepedagogik som kan liknas som socialpedagogiskt arbete med äldre. Författarna utgår ifrån att samtal är bildande och beskriver hur samtal med äldre ger möjlighet till personlig utveckling och gemenskap för den äldre. Äldrepedagogens arbete handlar om att skapa förutsättningar för inkludering och gemenskaper och därmed motverka att den äldre hamnar i ensamhet och isolering. Författarna beskriver bland annat hur en äldrepedagog arbetar med att bryta isolering. Först utgick äldrepedagogen ifrån ett gemensamt intresse, i detta fall ett besök hos hårfrisörskan, för att samtala med varandra. Besöket hos hårfrisörskan betydde även att den äldre kom utanför sitt hem vilket inte hade hänt på ett år. När äldrepedagogen senare upplevde att den äldre var mogen för nya utmaningar följde även äldrepedagogen den äldre till ett dagcenter i grannskapet för att träffa andra i liknande situation. Efter ett par gemensamma besök och uppmuntran om deltagande från äldrepedagogen tog sig den äldre dit av egen förmåga och lust. Författarna beskriver även hur de har intervjuat åtta äldre på ett dagcentrum och i samtalet utgått ifrån olika teman som handlar om deras ”...dagliga liv, vad de talar om på dagcentralen och i olika sammanhang, deras livsberättelser, vad händer i världen idag, vem de träffar, och hur de tänker om att träffa andra människor.” (a.a., s. 167). Det framgick att träffarna på dagcentret betydde mycket då många var ensamma och framförallt uppskattades själva sammankomsten mer än själva samtalsämnet. Respondenterna småpratade helst om mindre personliga ämnen och avbröt samtalet om det blev för intimt och djupt. Författarna betonar äldrepedagogens roll att till viss del utifrån vissa ämnen styra och balansera samtalet mellan småprat och djupare samtal för att gagna bildningsprocessen. I och med detta menar titelförfattarna att det skapas en miljö där deltagarna kan se likheter med sig själv genom andra. Författarna talar om bildningsprocessen och skriver följande:

Bildningsprocessen gynnas av att någon är intresserad av ens liv och funderingar. Det stärker identiteten

och utgör samtidigt en bas för att öppna sinnen för nya upplevelser. När man berättar om sitt liv för någon går man på samma gång igenom olika händelser vilket kan leda till att man förstår sitt eget liv. (Hallstedt, Högström & Nilsson 2013., s.176)

6.2.9 Socialpedagogisk yrkeskompetens

Brolin och Karlsson (2006) beskriver i en kandidatuppsats, socialpedagogens arbetssituation i skolan. Bland annat undersökte de vilka förväntningar socialtjänsten och skolan hade på socialpedagogens yrkesroll. De utgick ifrån ett kommunalt samverkansprojekt mellan socialtjänsten och skolan i sin studie. Resultatet visade att socialpedagogen förväntades fungera som en ”spindel i nätet” och att de innehar kompetens i socialt arbete med ungdomar, vara skicklig på att samarbeta samt fungera som en brygga mellan skola och socialtjänst. Vidare beskrivs att de att socialpedagogen förväntas ha kunskaper och förmåga att kartlägga, samtala med ungdomen, se risker och skapa förutsättningar till förändring samt stötta familjer och ungdomen under processen.

6.2.10 Socialpedagogik inom skolan

Kyriacou och Uhlemann (2011) har i sin studie tillfrågat 146 lärarstudenter i Schweiz om deras syn på skolans roll i hanteringen av elevproblem och synen på socialpedagogiken. Via en enkät och ett frågeformulär listades trettio problemområden som forskarna valt enligt relevant forskning. I anslutning till frågeformuläret beskrevs tre grupper av vuxna som är involverade i barns och ungdomars omsorg, välfärd, skolgång och socialisation. Lärarstudenterna skulle för vart och ett problemområde avgöra vilken grupp vuxna som hade störst betydelse för eleven. Resultaten visade bland annat att lärarstudenterna menade att skolan i första hand borde ta en ledande roll inom problemområden som berör läsning och matematiska kunskaper, mobbning och skolk. Lärarstudenterna antydde att skolan skulle ta mindre ansvar för elevens problemområden av mer personlig karaktär.

6.2.11 Socialpedagogikens mångfald

Surel m.fl. (2011) belyser fallbeskrivningar av olika socialpedagogiska perspektiv som används i olika situationer bland annat i jobbet på en dansk förskola, med en personalgrupp på ett barnhem i Skottland och med familjestöd i Tyskland. Ett holistiskt förhållningssätt används i arbetet med barn och ungdomar för att utveckla deras lärande. Syfte med studien var att lyfta fram mångfalden av socialpedagogiken som ett sätt att få kontakt med barn, ungdomar och familjer och därmed främja barns uppfostran och integrering. På förskolan i Danmark arbetade socialpedagogen med att finna möjligheter för barns utveckling. Två barn hade följts under en tid och i båda fallen hade de hamnat utanför gemenskapen i barngruppen för de var ”annorlunda”. I sammanhanget användes socialpedagogik som en möjlighet till delaktighet. Den danska socialpedagogen beskrev det som att om ett barn inte har möjlighet att vara en del av samhället, med de kunskaper och färdigheter som han eller hon har, är det pedagogens uppgift att hitta nya möjligheter för det enskilda barnet och barngruppen. Studien påvisar att socialpedagogen i arbetet med familjer med komplexa stödbehov behöver ha kompetens att agera och anpassa sig till många olika förändringar som sker i familjesituationer. Socialpedagogen behöver ha kunskap om institutioner och organisationer i samhället för att underlätta och återskapa bl.a. familjernas sociala nätverk, kontakten med skolor och fritidsgårdar, tillgången till stödgrupper och utbildningar av olika slag. Genom rådgivning och intensivt arbete tillsammans med hela familjen söker socialpedagogen efter lösningar på familjens vardagliga problem och svårigheter. Familjernas problemområden kan handla om låg inkomst, boendesvårigheter, psykiskt eller fysiska ohälsa, alkohol eller missbruk, familjesplittring, eller bristande tillgång till betydelsefulla tjänster.

Sammanfattning av tidigare forskning, utredningar och rapporter

Tidigare forskning, utredningar och rapporter visar på att behovet av högre utbildning och kompetensutveckling efterfrågas ifrån olika nivåer och håll i samhället inom human service-organisationer. Samtidigt visar det sig att det finns en ambivalens gällande utbildningsfrågor, där vissa anser att det krävs mer än formell utbildning för att utföra det dagliga arbetet. I vissa fall handlar det även om önskemål att baspersonalen har en mer allsidig kompetens dock pointeras vikten av att både formell kompetens och mjuka värden behöver kombineras i arbetet. Det framgår att verksamheter är i behov av personal som innehar de kompetenser som uppdraget kräver. Det beskrivs som en förutsättning för att verksamheterna ska kunna erbjuda en god vård och omsorg inom olika human service-organisationer. Kompetensförsörjning inom framförallt vård och omsorg samt skola i Västervik kommer att påverkas av tämligen en hel del yrkesavgångar fram till 2019 vilket i likhet med andra kommuner blir kompetensförsörjningen en nyckelfråga att lösa. Framtida arbetsuppgifter inom exempelvis äldreomsorgen tenderar att bli mer invecklade och kvalificerade och kräver därmed högre kompetens. Alternativa arbetssätt för att skapa förutsättningar för inkludering och gemenskap för den äldre kan bland annat äldrepedagogens kompetens erbjuda. Med samtalet i fokus syftar äldrepedagogens arbete till att motverka att den äldre hamnar i ensamhet och isolering. Även socialpedagogens arbete handlar om att skapa förutsättningar för individers inkludering i samhället och forskning och rapporter visar på hur socialpedagogikens mångfald kan tillämpas i olika aktiviteter.

7. Metod

7.1 Val av metod

I studien används både en kvantitativ och kvalitativ datainsamlingsmetod. För att kunna uppfylla studiens syfte har jag kommit fram till att det är relevant att kombinera metoderna. Eftersom mina frågeställningar är uppdelade i två nivåer där den ena riktar sig till en större grupps uppfattningar medan den andra delen riktar sig till en mindre grupp har jag valt olika strategier. Bryman (2011) uppger att det är alltmer förekommande med kombinationer av olika metoder inom forskning. Tidigare utgick forskare oftast strikt utifrån kunskapsteorier vid val av metod och i vissa fall ansåg forskare att kvantitativa studier inte var förenliga med alla forskarobjekt. Diskussionen inom forskningen om hur sociala verkligheter ska studeras och synen på metodval har delvis svalnat. Val av relevanta metoder sker idag utifrån det man vill söka svar på, forskningsstrategier och metoder används för att uppnå tillräckligt med information för att kunna uttala sig om studiens forskningsfrågor. I grunden handlar val av forskningsstrategier eller metodansats om vilken kunskap forskaren vill ha fram (a.a.).

För att besvara mina frågeställningar gjordes en kvantitativ enkätstudie och en kvalitativ intervju i form av gruppintervju. Syftet med att kombinera de olika metoderna var att detta skulle ge undersökningen både bredd i data, djup och detaljer i det undersökta ämnet. Valet av de olika metoderna uppkom efter läsning i metodlitteratur då jag insåg att enkät och gruppintervju kunde vara lämpliga metoder för att besvara mina frågeställningar.

7.2 Kvantitativ metod

Enligt Bryman (2011) handlar den kvantitativa metoden om siffror, distans och forskarens uppfattning, prövning av hypoteser och teorier. Med valet av en kvantitativ metod ges forskaren en möjlighet att studera en större mängd av en population. Då jag i min första del av uppsatsen valt att fokusera ett flertal human service-organisationer i Västerviks kommun och har syftet att skaffa en översikt om hur kompetensbehovet uppfattas idag och i framtiden, användes en metod i form av att

samla information via en enkätundersökning. Det ger även möjlighet att kunna jämföra resultaten med tidigare undersökningar som liknar denna (Ejlertsson, 2005).

7.2.1 Enkätstudie

Ejlertsson (2005) beskriver att enkätundersökningar kan göras på en större urvalsgrupp och har i stort sätt ingen geografisk begränsning samt är både kostnadseffektiv och tidssparande. Dessutom krävs endast en mindre arbetsinsats när väl enkäten är utskickad. Dock krävs en omfattande arbetsinsats och noggrannhet vid förarbetet av en enkät eftersom forskaren inte ges möjlighet att korrigera eller ändra på den när enkäten väl är utskickad.

Jag använde mig av en enkät för att få så många svar som möjligt och för att kunna bilda mig en uppfattning om hur ett större antal respondenter uppfattade kompetensbehovet. Utformningen av frågorna är vanligtvis standardiserande vilket underlättar när man ska tolka resultatet och man eliminerar även intervjuareffekten dvs. respondentens påverkan i mindre eller större grad av intervjuaren. Respondenten kan i lugn och ro gå igenom frågorna, reflektera kring svaren och kontrollera faktauppgifter (Ejlertsson, 2005). Bryman (2011) menar att enkäter lättare kan anpassas till respondentens behov.

Även i denna studie är frågorna standardiserande och enkäten består av bakgrundsfrågor och flervalssfrågor med öppna svarsalternativ (se bilaga 1). Tidigt i min process hade jag bestämt mig för att använda en enkät för att samla in empiri gällande kompetensbehovet inom HSO i Västerviks kommun. Dock ville jag även erhålla en viss data utifrån respondenternas uppfattningar. Framst handlade det om respondenternas egna uppfattningar angående kompetensbehovet. Genom att jag ställde vissa öppna frågor i enkätformuläret gavs respondenterna möjlighet att förtydliga sina svar och jag fick då även en större möjlighet att utläsa respondenternas uppfattningar.

Att kompetensbegreppet kan skilja sig i uppfattning mellan de olika respondenterna (viket tidigare har beskrivits i avsnittet om kompetens) skulle kunna vara ett bekymmer men eftersom respondenters kommentarer angående kompetens var av intresse och min avsikt var att beskriva respondenternas uppfattningar så har jag inte ansett det som ett problem. Enkäten är bifogad som bilaga 1.

Bryman (2011) beskriver även nackdelar med enkäter. Begränsningen av frågor och möjligheter till förtydligande av frågorna försvårar för forskaren eftersom det finns risk för att forskaren inte får med all information samt kan innebära ett stort bortfall. Om forskaren är väl införstådd med de problem som kan uppstå vid en enkätundersökning kan denne behärska de flesta av de nackdelar som tidigare beskrevs. Det kräver dock att forskaren lägger ner noggrant arbete på att förbereda undersökningen och att konstruera enkätens frågor och svarsalternativ på ett så bra sätt som möjligt för att uppnå att respondenter tolkar frågorna på samma sätt som forskaren har haft som avsikt, menar Ejlertsson (2005). För att skapa gynnsammare förutsättningar för enkätundersökningen valde jag att göra en pilotstudie. Jag skickade ett utkast på enkäten till tre stycken respondenter som gav feedback på frågorna. Pilotstudien visade att jag fick formulera om vissa frågor samt förtydliga vissa svarsalternativ.

7.2.2 Respondenter och material i enkätstudien

Studiens syfte är bland annat att undersöka och analysera kompetensbehov idag samt i framtiden inom olika human service-organisationer (HSO) i Västerviks kommun. Studien riktar sig därför till enhetschefer eller motsvarande chefsbefattning inom HSO i Västerviks kommun. Min begränsning till Västerviks kommun som undersökningsfält har jag valt eftersom det är där vanligtvis socialpedagoger är verksamma efter avslutad högskoleutbildning i Västervik. Holms och Larssons (2007) studie handlar om socialpedagogers kunskapsområde och yrkesroll. Den övervägande

majoriteten av respondenterna uppger att efter slutförd examen i Västervik och Hultsfred är den aktuella arbetssektorn inom den kommunala sektorn och socialförvaltningen.

Mitt urval är bestämt utifrån mitt syfte med studien och jag har därmed valt ett målinriktat urval. Bryman (2011) menar att valet av ett målinriktat urval görs av strategiska skäl. Forskaren använder detta tillvägagångssätt när denne vill intervjua specifika personer med relevant kunskap gällande sin forskningsfråga. I min studie har inhämtandet av information om kompetensfrågor skett utifrån mellanchefernas uppfattning. I uppsatsen benämns mellancheferna även som enhetschefer. Jag har valt mellanchefer eftersom de förväntas ha kunskap om utveckling av verksamheten samt om mänskliga samarbetet inom organisationen dvs. kunskap om sociala kompetenser och medarbetare. Då jag valt att undersöka Västerviks kommuns kompetensbehov fann jag det nödvändigt att komma i kontakt med personer som kunde informera mig om lämpliga informanter. Jag tog först kontakt med min dåvarande chef/verksamhetschef och med personalansvarig³ på Västerviks kommun. Båda personerna var till stor hjälp med att förse mig med kontaktuppgifter till lämpliga respondenter. Jag använde mig även av kommunens telefoniserviceuppgifter via kommunens FirstClass-tjänst och Västerviks kommuns webbplats. Vidare kom jag i kontakt med andra personer som bland annat gav mig ett organisationsschema som beskrev organisationernas uppbyggnad samt de olika enhetschefernas ansvarsområden/verksamheter.

Ejlertsson (2005) understryker att det vanligtvis sker ett visst bortfall av respondenter och internt bortfall av enstaka frågor vid enkätundersökningar. Det kräver därför att intervjuaren har vissa grundkunskaper för att enkätundersökning får ett lyckat resultat i form av stort gensvar ifrån respondenterna samt att det inte sker ett för stort internt bortfall av uteblivna svar på frågorna. Som stöd i skapandet av enkäten använde jag mig av metodlitteratur, tidigare uppsatser och avhandlingar samt lät några påtänkta respondenter ta del och provbesvara enkäten. Enligt Ejlertsson (a.a.) ges inget större utrymme för allt för komplicerade frågor och heller inte för mer fördjupade och följdfrågor i en enkätundersökning. Ytterligare problem som kan uppstå är bortfall av respondenter som har vissa svårigheter med att läsa eller uttrycka sig i skrift. Eftersom antalet frågor är begränsade i en enkätundersökning har inte respondenterna möjlighet att ställa kompletterande frågor om det är något som forskaren har svårigheter med att förstå, menar Ejlertsson. Det kan därmed uppstå misstolkningar från både respondenten och forskaren. Att styrka respondentens identitet kan även upplevas som en svårighet. För att styrka respondentens identitet var enkäten personligt bunden och skickades till respondentens privata jobb-mailadress.

Jag var medveten om att det fanns en risk med min utformning av öppna frågor då svaren kunde vara svåra att sammanställa dock ansåg jag det vara en hanterbar nivå eftersom enkäten var relativt kortfattad. Vid bearbetningen av enkätsvaren stötte jag på vissa svårigheter eftersom respondenterna använde vissa begrepp och behov av kompetens som jag inte var helt inläst på innan. Hade jag valt en kvalitativ intervjumetod skulle det ha underlättat eftersom det hade gett mig möjligheten till att ställa följdfrågor för att få ett förtydligande. Eftersom syftet med enkäten var att få en mer bred uppfattning av kompetensbehovet samt att det fanns både tids- och storleksbegränsning i min uppsats uppfattade jag valet av utformningen av enkäten som rätt.

7.2.3 Förarbete och distribution av enkät

För att underlätta enkätundersökningen följde jag bland annat Brymans (2011) uppmaningar om att utforma ett introduktionsbrev (se bilaga 2, 3 och 4) och att ha en kort enkät med frågor som kan tänkas vara intressanta för respondenterna och därmed få en större svarsfrekvens. För att förhoppningsvis underlätta deltagandet kontaktade jag först de chefer som var ansvariga för de tänkta respondenterna för att få ett godkännande att skicka ut min enkät (se bilaga 2). Kontakten

³ Tanja Levin, HR Manager (personalansvarig) på Västerviks kommun, telefonintervju 16 april 2014.

skedde via mail samt via telefon i vissa fall då det även fanns intresse av att få en mer muntlig information. Det fanns även en förhoppning om att kontakten med cheferna skulle ge ett gynnsammare deltagande i studien då det skulle informeras om att min enkät var på väg. Det var ett fåtal av cheferna som besvarade och gav samtycke. En av cheferna som svarade uppmanade mig att skicka ut enkäterna trots att inte alla hade gett sitt samtycke eftersom respondenten ansåg att det var ett högaktuellt tema och att det inte var något större bekymmer att besvara denna typ av frågor. På grund av det nyss nämnda och viss tidspress valde jag att skicka ut enkäterna trots att inte alla cheferna svarat på min förfrågan.

Nästa steg var kontakten med de utvalda respondenterna vilket även skedde via mail. Respondenterna delgavs informationsbrevet (se bilaga 3 och 4). Enkäten (se bilaga 1) skickades ut till 52 respondenter varav sex personer inom kort svarade att man inte var anträffbar eller hade bytt tjänst. Sammanlagt besvarade 19 respondenter enkäten vilket ger en svarsfrekvens på 37 procent. Av de 52 enkäterna fördelades ungefär hälften till grundskola och gymnasium och resterande skickades till enhetschefer inom äldreomsorg, omsorg och stöd för personer med funktionsnedsättning, individ- och familjeomsorg, hälso- och sjukvårdsverksamhet och enheten för arbete och kompetens. Det fanns även ett svarsalternativ som var "Annat" vilket besvarades från förskolan. Respondenterna fick två veckor på sig att besvara enkäten och när det var en vecka kvar av svarstiden skickades även en påminnelse ut eftersom jag inte hade fått in tillräckligt med svar och jag var även medveten om att respondenterna hade mycket att göra inför semesterplaneringar etc. Ett par enkätsvar till inkom kort efter min påminnelse skickats ut.

Svarsfrekvensen var relativt låg och bör minst komma upp i 50 procent annars anses det vara oacceptabelt enligt Mangione (1995) och vidare beskriver han att 60-70 procent svarsfrekvens är acceptabelt (Bryman, 2011, s.231). För att få en högre svarsfrekvens kunde jag valt att skicka ut enkäten vid ett tidigare tillfälle då enhetschefer och rektorer eventuellt hade mer tid att prioritera att svara på enkäten. Det fanns dock inte utrymme för detta eftersom uppsatsperioden var begränsad till maj månad. Jag kunde även haft någon form av uppföljning för att höra vad orsaken var till att vissa respondenter valde att inte svara på enkäten för att därefter lösa eventuella önskemål. Då jag valt att använda enkäten som en del av min uppsats och inte bygga hela empirin kring enkäten var jag nöjd med de svar jag fått in valde jag att inte lägga mer tid kring enkäten. Enkätsvaren transkriberades och delades in i olika tabeller och teman för att enklare utläsa svaren inför resultat- och analysarbetet. Vissa svar och frågor som jag var intresserad av att utveckla valde jag istället att utveckla med stöd av min andra metod, den kvalitativa metoden.

7.3 Kvalitativ metod

7.3.1 Forskningsintervju

Den kvalitativa metoden handlar mer om ord, närhet och deltagarnas uppfattning. Huvudsaklig fokus läggs på att tolka individers uppfattningar och utsagor samt på att försöka förstå individers föreställning om sin situation (Bryman, 2011). Kvale och Brinkmann (2009) beskriver syftet med den kvalitativa forskningsintervjun följande:

Den kvalitativa forskningsintervjun söker förstå världen från undersökningspersonernas synvinkel, utveckla mening ur deras erfarenheter, avslöja deras levda värld som den var före de vetenskapliga förklaringarna. (Kvale & Brinkmann 2009, s.17).

Forskningsintervjun bygger på en logik som liknar vardagens samtal dock poängterar Kvale och Brinkmann (2009) att det är ett professionellt samtal som har sin egen struktur och ett syfte. Det skapar en viss maktbalans till skillnad från ett vardagligt samtal och eftersom utgångsläget inte är

ett samtal mellan likställda parter och att forskaren definierar och kontrollerar situationen. Kvale och Brinkmann (a.a.) menar att i en kvalitativ forskningsintervju genereras kunskap genom samspelet mellan forskaren och respondenten. De betonar intervjuarens roll för att uppnå ett lyckat resultat av intervjun. Forskarens person blir det viktigaste verktyget och dennes färdigheter, känslighet och kunskaper är avgörande för den kunskap som produceras. Därmed är det viktigt att forskaren behärskar användandet av relevanta metoder och teorier. Bryman (2011) menar att den kvalitativa forskningsmetoden går på djupet och forskaren försöker beskriva hur, vad och varför saker och ting sker och tolka utifrån dess kontext och dess sammanhang. Bryman (a.a.) beskriver olika typer av kvalitativa intervjuer. En av intervjutyperna är den halvstrukturerade intervjun som handlar om att forskaren på förhand upprättar en intervjuguide. Denna intervjuguide innehåller frågor som ska ställas till intervjupersonen och som forskaren vill ha svar på utifrån det som studeras. Därmed är den kvalitativa halvstrukturerade intervjun en metod som passar andra delen av denna studie eftersom jag vill ta del av enhetschefernas egna kunskaper och erfarenheter på ett djupare plan. En fördel med valet av den kvalitativa metoden är bland annat möjligheten för mig som forskare att ställa följdfrågor och därmed få ett förtydligande vilket vanligtvis försvåras vid en kvantitativ intervju. För att fånga flera deltagares uppfattningar och skapa utrymme för diskussion utfördes den halvstrukturerade intervjun i en grupp.

7.3.2 Gruppintervju

Enligt Bryman (2011) är gruppintervju en metod av kvalitativ art och innebär intervju av flera personer samtidigt där frågorna är begränsade och utgår ifrån en viss frågeställning eller ett visst ämne. Gruppintervju är en form av halvstrukturerad intervju där en eller flera personer kan leda och presenterar det valda temat. Han påpekar dock vikten av att forskaren i möjligaste mån ger deltagarna fria tyglar eftersom då diskuteras det som deltagarna anser vara intressant eller viktigast. Val av denna teknik ger forskaren möjlighet att skapa en förståelse för individers tankar och varför de tänker som de gör. När deltagarna samtalar om sina erfarenheter kring ämnet kan de även genom detta komma fram till nya tankar och insikter. Bryman (a.a.) menar vidare att gruppintervju kan vara ett bra redskap om forskaren vill erhålla många olika åsikter i en viss fråga. Metoden medför ofta argumentation och ifrågasättande mellan deltagarna vilket sällan sker i vanliga intervjuer. Eftersom deltagarna tvingas reflektera över och även i vissa lägen ändra sina uppfattningar menar han. Forskaren erbjuds då en möjlighet till en mer realistisk beskrivning av deltagarnas tyckande och tänkande.

I min studie har jag valt att använda mig av en gruppintervju för att få svar på de frågor som är av vikt för min studie. I och med gruppintervjun ville jag komma i kontakt med olika yrkesverksamma inom human service-organisationer i Västerviks kommun och beskriva deras uppfattningar. För att hålla viss struktur inledningsvis användes en intervjuguide (se bilaga 5) med förvalda frågor och teman (Kvale & Brinkmann 2009, s. 146).

7.3.3 Urval och deltagande i gruppintervju

Vilka som ska delta i en gruppintervju menar Bryman (2011) att det är helt upp till forskaren att bestämma, men de som anses mest relevanta bör delta. Bryman (a.a.) uppger att deltagarna vanligtvis delas in i grupper utifrån vissa kriterier som exempelvis kan vara yrke eller viss erfarenhet. Han diskuterar gruppintervjuns storlek och menar att gruppstorleken beror på syftet med undersökningen och en mindre grupp är lämplig om forskaren mer ingående vill få fram deltagarnas personliga uppfattningar. Han beskriver vidare två typer av urval: målinriktat urval, där personer väljs utifrån relevans för det som ska studeras och bekvämlighetsurval vilket innebär att forskaren väljer deltagare utifrån tillgänglighet i forskarens omgivning.

Mitt urval bygger på en kombination av de två ovannämnda typerna eftersom uppsatsens syfte och frågeställningar har lokal anknytning till både plats och personer i Västerviks kommun. Jag ville tala med personer som hade viss erfarenhet och kunskap om socialpedagogers kompetenser för att få ta del av hur de såg på den samt framtida utmaningar i deras olika verksamheter. I mitt urval ville jag uppnå en spridning av erfarenheter och kunskaper från olika verksamheter. Därmed valde jag representanter från HSO med olika ansvarsområden. I urvalsprocessen till gruppintervjun har jag först använt mig av enkäten där två frågor handlade om socialpedagoger (se bilaga 4). Kriteriet för att erbjudas möjlighet att delta var att personerna hade någon form av kunskap gällande socialpedagoger och socialpedagogiskt arbetssätt. Gruppen storlek ansåg jag lämpligast bestå av fyra till sex personer eftersom jag i en mindre grupp enklare kan få fram respondenternas uppfattningar. Med stöd av urvalsfrågorna och intresseanmälan om deltagande tog jag kontakt via telefon och mail. En inbjudan om tid och plats skickades ut via mail till de olika personerna.

7.3.4 Förberedelser och genomförande av gruppintervju

Enligt Bryman (2011) ska kvalitativa intervjuer präglas av en flexibel inställning till intervjupersonen, inspelningstekniken och frågorna som ställs. Jag hade noga planerat genomförandet och såg till att vara noga förberedd inför gruppintervjun. Även respondenterna erbjöds möjligheten till att vara förberedda vilket jag beskriver mer ingående i transkriberingsavsnittet.

Mina förberedelser inför intervjutillfället handlade bland annat om att vara väl införstådd med vad mina forskningsfrågor innebar och skaffade mig förkunskaper om intervjuteknik. Dock var jag hela tiden medveten om att intervjun eller situationer kopplade till intervjutillfället skulle kunna förändras. För att jag vid ett senare tillfälle skulle ha möjlighet att gå igenom materialet behövde jag någon form av inspelningstekniskt hjälpmedel som spelade in intervjun. Jag spelade in intervjun med hjälp av en diktafon och en mobiltelefon. Jag valde att ha två inspelningar för att vara säker att få med allt samt för säkerhets skull om något skulle hända med den ena inspelningen.

Några andra viktiga aspekter som jag beaktade innan genomförandet var Brymans (a.a.) rekommendationer angående gruppledarens roll, var att till en början tacka deltagarna för deras medverkan och be dem presentera sig. Vidare beskriver han att gruppledaren ska ge en kort beskrivning av syftet, vad som kommer att ske, att ingen obehörig kan identifiera uppgiftslämnarna, regler och förhållningssätt under samtalet samt rätten att dra tillbaka sitt samtycke. Under intervjun utgick jag från min intervjuguide (se bilaga 5). Jag intervjuade en grupp på sex personer och samtliga hade centrala/viktiga positioner i olika verksamheter i Västerviks kommun. De har tillsammans uppgiften att fungera som komplement till den lokala barn- och elevhälsan inom förskolor och skolor i kommunen. Det innebär bland annat finnas som stöd genom att bidra med spetskompetenser och insatser kring ungdomars och barns hälsa, lärande och utveckling. Stödet riktar sig till förskolechefer, rektorer, lärare, barn och ungdomar och deras föräldrar. I sitt dagliga arbete har samtliga av respondenterna varit i kontakt med bland annat socialpedagoger och har därmed någon form av kunskap och kännedom angående socialpedagoger och socialpedagogik vilket var en förutsättning för en lämplig grupp att intervjuas.

7.3.5 Inspelning och transkribering

Under intervjun spelades samtalet in med hjälp av en diktafon och en mobiltelefon. Respondenterna erbjöds att lämna anteckningarna till mig som respondenterna hade förberett innan intervjun. Anteckningarna användes som ett underlag och förtydligande för min transkribering vilket jag informerat om i inbjudan till gruppintervjun. Bryman (2011) poängterar vissa svårigheter med transkribering. I och med att deltagarna äger diskussionen mer eller mindre kan det vara svårt för forskaren att hitta balansen huruvida forskaren i vissa lägen ska styra eller inte. Han beskriver

dilemmat med vissa gruppeffekter, att exempelvis tystlåtna deltagare eller deltagare som inte låter andra komma till tals. Utöver svårighet med att skriva ner exakt vad deltagarna sagt uppstår det även problem med att veta vem som sagt vad. Det var dock inget jag upplevde under intervjun då samtliga respondenter var med i samtalet och jag kunde tydligt urskilja vem som sagt vad. Att transkribera en gruppintervju är mer tidsödande än en vanlig intervju eftersom forskaren måste hålla ordning på vem som sagt något samt vad som sades. Dessutom kan det även förekomma att respondenterna ”pratar i munnen på varandra” vilket kan försvåra transkriberingen. Det sist nämnda var något jag tog hänsyn till före, under och efter intervjun. För att underlätta både för mig själv och respondenterna skickade jag via mail ut teman och frågeställningarna i förväg och uppmanade dem att kortfattat skriva ner sina tankar. Att det kan vara svårt att urskilja vem som sagt eller vad som sagts var jag införstådd med så därför var valet av elektroniskt hjälpmedel viktigt och efter avslutad intervju tackade jag deltagarna samt berättade hur materialet skulle hanteras och vad som skulle ske med datainsamlingen. Jag bad även om att få möjlighet att kontakta respondenterna i efterhand om det var något som behövdes stämmas av. Jag transkriberade det inspelade samtalet strax efter intervjun för att enklare kunna utläsa resultatet och be om eventuella kompletteringar.

8. Bearbetning analys och tolkning

För att enklare hantera och minska mängden av insamlad data kan en rad olika tekniker användas för att analysera data. Efter analysen ska resultatet formuleras i skriftlig form och förmedlas på ett begripligt sätt (Bryman, 2011). För bearbetning och analys av det insamlade materialet har metoden meningskoncentrering använts. Metoden innebär att respondenternas utsagor omformuleras mer kortfattat och den väsentliga innebörden framförs.

Analysens tillvägagångssätt omfattar fem steg:

1. Forskaren läser först igenom hela intervjun för att skapa sig ett helhetsintryck.
2. Därefter fastställs meningsenheter i texten som respondenterna har uttryckt.
3. Tredje steget handlar om att forskaren formulerar ett tema för att skapa en naturlig meningsenhet genom att tematisera utlåtanden utifrån respondenternas svar.
4. I nästa steg undersöks meningsenheterna genom att forskaren ställer frågor kopplade till undersökningens syfte.
5. Slutligen sammanfattas de centrala teman till en beskrivande text (Kvale & Brinkmann 2009, s.221-222).

Analysen av enkätsvaren skedde under ett flertal tillfällen. Eftersom respondenterna inte besvarade enkäten vid samma tillfälle började jag analysera materialet i olika omgångar. Dock var tillvägagångssättet det samma vid samtliga enkätgenomgångar. Först läste jag igenom alla svaren och därefter skrevs de ner i en löpande text för att bli mer överskådliga. Därefter delades respondenternas utsagor in i olika teman utifrån mina forskningsfrågor och slutligen sammanfattades de olika uppfattningarna till en mer kortfattad beskrivning. Teman som användes vid indelningen var: bakgrund och ansvar respondenter, verksamhet, kompetenser i det dagliga arbetet, arbetsuppgifter och svåra situationer, förändringar och påverkan i verksamheten, framtida rekrytering samt socialpedagoger i verksamheterna. Beskrivningen av resultatet varvas med citat för att förtydliga svaren från enkäten. För att göra bakgrundsfrågornas resultat mer överskådliga sammanställs enkätsvaren i tabeller.

Under gruppintervjun spelades samtalet in och kort därefter transkriberades materialet till en löpande text. I texten infördes även respondenternas anteckningar samt mina egna stödord för att göra en så precis beskrivning som möjligt. Den färdiga texten lästes igenom flera gånger noggrant, analyserades och tolkades i en meningskoncentrerad form. Jag utgick ifrån mina forskningsfrågor

och plockade ut textfragment som besvarade mina forskningsfrågor. Varje respondent indelades var för sig på respektive forskningsfråga. Slutligen gjordes en sammanfattning av centrala teman till en beskrivande text av det material som skulle presenteras i uppsatsen. Teman som användes vid indelningen var: framtida behov av kompetens, socialpedagogisk kompetens och socialpedagoger. Citat från respektive respondent varvades med den sammanställda texten för att styrka empirin. För att bevara respondenternas personliga anonymitet användes figurerade namn: Respondent 1, 2, 3, 4, 5, 6.

8.1 Fördelar och nackdelar med meningskoncentrering

Enligt Kvale och Brinkmann (2009) kan fördelar med analysmetoden vara att längre texter/intervjuer kan kortas ner och presenteras mer koncist och översiktligt vilket passade som analysmetod av mitt material. Jag hade för avsikt att kortfattat beskriva hur kompetensbehovet uppfattades i de olika verksamheterna via enkäten och samtidigt framföra mer djupgående uppfattningar i och med gruppintervjun. Nackdelar som metoden medför är risken att forskarens tolkning färgar resultatet samt att vissa delar av respondenters utsagor inte tas med. För att motverka det nyss nämnda var jag noggrann med sammanställningen av enkätsvaren och att ordagrant transkribera materialet från enkäterna och gruppintervjun.

8.2 Metoddiskussion

För att uppnå mitt syfte och mina frågeställningar i min studie har jag valt att använda mig av en kvantitativ metod i form av enkät och en kvalitativ gruppintervju. Valet av metoderna passar min studie eftersom jag fick möjlighet att ta del av en större grupps uppfattningar och kunskaper vilket var en del av syftet och samtidigt ges möjligheten att mer djupgående ta del av en mindre grupps utsagor, vilket även var en del av mitt syfte.

De två metoderna, kvantitativ och kvalitativ, som jag valde i min studie innebar både för- och nackdelar. Det var en hel del arbete med båda metoderna men mest tid gick det åt för enkäten. Det krävde mycket förarbete med att utforma frågor, designa enkäten och prova den på en pilotgrupp. Innan den skickades ut till respondenterna var det även en hel del arbete med att få fram uppgifter till tänkbara respondenter samt att få den klar i tid eftersom jag vid flera tillfällen ändrade om frågornas innehåll och ordning efter olika synpunkter från bland annat pilotgruppen. Metodlitteraturen (Ejlertsson, 2005 och Bryman, 2011) gällande enkäten var till stor hjälp eftersom jag fick både tips och var förberedd på de olika momenten som uppstod. Sammanställningen av enkätsvaren underlättade då jag valde och hade planerat sen innan att sammanställa svaren i olika teman samt att materialet som bearbetades var relativt kortfattat. Dock var det viss svårighet med att bearbeta materialet i enkäten då det fanns inslag av öppna svarsalternativ. Eftersom jag valde att enkäten skulle innehålla vissa öppna svarsalternativ erbjöds respondenterna möjlighet att utveckla och beskriva sina tankar och kunskaper mer ingående vilket ger studien djup, detaljer och bredd. Ett annat problem som tillkom i valet av enkät med öppna svarsalternativ var att jag som forskare gör en viss tolkning och bedömning av svaren. I valet av en traditionell kvantitativ metod i form av enkät hade min egen tolkning varit betydligt mindre eftersom jag då mer strikt hade samlat in data, analyserat, sammanställt och presenterat den utan personlig bedömning. Eftersom respondenterna var anonyma kunde jag inte i efterhand ställa följdfrågor på de svar jag fått in vilket i vissa fall kunde ha varit en fördel. För att beskriva respondenternas svar använde jag mig av citat som varvades med text och tabeller. Därmed blev min egen tolkning något mindre och samtidigt mer beskrivande av respondenternas skildring. Det förekom att jag i vissa fall fick leta fram mer information om vissa termer som uppgavs av respondenterna för att bilda mig en klarare uppfattning om vad respondenten beskrev. Vad som ytterligare kunde förbättras gällande metoderna är det nog främst att det skulle vara fler som svarat på enkäten. Av 52 (varav sex stycken

respondenter tackade nej strax efter enkäten skickats ut) svarade 19 stycken respondenter på enkäten. Trots att det var önskvärt med ett högre deltagande fick jag mycket bra material till min studie från de som besvarade enkäten. Beslutet att inte ta reda på orsaken till bortfallet av svar av enkäten och tidsbegränsningen av studien kan vara en viss förklaring. Även valet av tidsperioden att skicka ut enkäten till respondenterna när de troligtvis har fullt upp med planering och avslut inför sommaren kan ha haft en viss påverkan.

Genomförandet av gruppintervjun gick som planerat. I enkäten fanns en förfrågan om deltagande i en gruppintervju. Eftersom jag endast fick in ett fåtal anmälningar till deltagande valde jag att träffa en arbetsgrupp efter det framkommit att de kunde ställa upp. För studiens bredd hade det varit intressant att träffa företrädare från olika verksamheterna dock var det för få som anmält sitt intresse. Enligt Bryman (2011) bör gruppstorleken vid en gruppintervju bestå av fem till tio deltagare. Jag var nöjd med att träffa sex respondenter och det var en grundförutsättning att de hade någon form av kunskap om socialpedagogik och socialpedagoger för det empiriska materialet. Det var till min fördel att jag var förberedd med intervjuguide och att information angående teman hade skickats ut till respondenterna i förväg. Flera av respondenterna hade även fört anteckningar i förväg som jag fick ta del av efter intervjun. Respondenterna var värtaliga och jag upplevde att samtliga var engagerade och villiga att ge mig information gällande de teman som jag önskade få svar på. Enligt Bryman (a.a.) främjar gruppintervjun att deltagarna reflekterar och det skapas i viss mån en diskussion mellan deltagarna. Det var något som jag upplevde under intervjutillfället, att det blev en diskussion i gruppen istället för en envägs konversation mellan mig och en respondent i taget.

Det var bra att ha kontakt via en person i gruppen eftersom det var frågor från båda håll som behövdes besvaras och lösas innan gruppintervjun kunde genomföras. Inspelningen av intervjun kändes trygg då jag hade två olika källor som spelade in intervjun samt att det var ett mindre rum med få störningsmoment. Valet av lokalen och tidpunkt gjordes av respondenterna vilket var bra eftersom jag ville att respondenterna skulle känna sig avslappnade och ha möjligheten att erbjuda mig en del av deras tid. Vid annat val av plats kan det även varit svårt att få igenom intervjun samt att få samtliga att medverka då respondenterna har ont om tid att sätta av för en timmes intervju. Det var något som framgick i enkäten, att vissa respondenter nog hade velat delta i en gruppintervju om de hade haft möjlighet att avsätta tiden. Transkriberingen av materialet gjordes strax efter intervjun och det empiriska materialet delades in i olika teman för att underlätta och få en enklare överblick på materialet.

8.3 Validitet och reliabilitet

Enligt Kvale och Brinkmann (2009) beskriver validitet och reliabilitet den vetenskapliga kvalitén inom forskning.

Kvale och Brinkmann (2009) menar att validitet är styrkan och hållbarheten i ett yttrande. Inom samhällsvetenskapen handlar validitet om huruvida en metod undersöker det den avser att mäta. Enligt Ejlertsson (2005) har en studie med hög validitet en låg slumpvariation i svaren dvs. att vid upprepade mätningar av samma verklighet ger det liknande resultat. Vidare beskriver Ejlertsson (a.a.) att dåligt konstruerade frågor kan göra att det uppstår låg validitet. I min studie har jag tagit hänsyn till validiteten genom att bearbeta enkätfrågorna och förändrat frågorna med hänsyn till pilotstudien och utifrån studiens syfte och frågeställningar. Något som kan vara till min nackdel gällande validiteten är att antalet enkätsvar tenderar att vara låg och att olika verksamheter inte kan ses som representativa då i vissa fall ett fåtal av enhetscheferna svarat på enkäten. Samtidigt är det en generell uppfattning av kompetensbehov inom HSO som jag eftersöker och därmed kan det ses som representativt trots olika verksamheters behov.

Reliabilitet används för att beskriva hur mätsäkert instrumentet är. Kvale och Brinkmann (2009) beskriver reliabiliteten som konsistensen och tillförlitligheten i en forskningsrapport. Ejlertsson (2005) beskriver reliabilitet och betonar vikten av att frågorna ställs på ett korrekt sätt i studien och att en studie som visar hög reliabilitet innebär att mätningarna kan göras flera gånger och därmed ska visa på sammanfallande svar. Med stöd av min pilotstudie har reliabiliteten uppmärksammats genom att förändra vissa frågor och öppna svarsalternativ enligt respondenternas reflektioner. Syftet med att kombinera kvantitativ och kvalitativ metod var även för att öka undersökningens reliabilitet. Det gav mig en större möjlighet till att beskriva hur de olika fenomenen framställdes av respondenterna. Det relativt låga svarsantalet på enkäten påverkar dock tillförlitligheten i min studie.

8.4 Etiska överväganden

Vid insamlandet av material inom kvalitativ eller kvantitativ forskning ställs det krav på forskaren att följa vissa etiska principer. Forskaren måste åtminstone uppfylla fyra krav: öppenhetskravet, självbestämmandekravet, konfidentialitetskravet och autonomikravet (Hartman 2003).

För att uppnå öppenhetskravet ska forskaren informera om sin verksamhet muntligt eller skriftligt vid varje situation. Även inhämta samtycke från de som berörs av undersökningen. Forskaren ska därmed inte dölja några delar av undersökningen för de inblandade (Hartman 2003). Jag tog hänsyn till öppenhetskravet genom att i god tid innan enkäten skulle besvaras skickades ett informationsbrev ut i två omgångar där berörda parter kunde ta del av vem jag var, hur det skulle gå till, om hur materialet skulle behandlas samt mitt syfte med studien. Det framkom även att ingen obehörig skulle få ta del av mitt material. När väl länken till enkäten skickades ut bifogades återigen informationsbrevet för att respondenterna återigen skulle få möjlighet att ta del av undersökningens upplägg.

Information till respondenterna i gruppintervjun om vem jag var, om tid och plats för intervjun sköttes via en kontaktperson. Personen som skötte kontakten hade i min enkät svarat på att denne kunde tänka sig att ställa upp i en gruppintervju och meddelade samtidigt att personen hade en grupp med tänkbara respondenter. Några veckor innan det tänkta intervjutillfället tog jag kontakt via mail med stöd av de uppgifter som lämnats i enkäten. Strax efter godkännande av tid och plats hade blivit bekräftat av min kontaktperson skickade jag ut ett mail med information med teman och frågor som vidarebefordrades till respondenterna. Mitt mail hade två syften, ena var att informera om intervjutillfället och det andra var att respondenterna skulle få ta del av teman och frågorna innan gruppintervjun. Jag gav även muntlig information om hur intervjun skulle genomföras, att den skulle spelas in och därefter transkriberas innan gruppintervjun påbörjades samt efter gruppintervjun berättade jag om hur materialet skulle behandlas. Slutligen tackade jag för intervjun och bad om att få ta eventuell kontakt med respondenterna om det behövdes något förtydligande av några uttalanden.

Självbestämmandekravet innebär att de som deltar i undersökningen ska ha rätt att själva bestämma om sitt deltagande, vilka villkor det ska ske på och hur länge personen vill medverka. Hartman (2003) understryker att det skall undvikas beroendeförhållanden mellan forskare och respondent och i de fall som det inte kan uppnås bär forskaren ansvaret för att det garanteras frivilligt deltagande. I informationsbrevet framgick det att deltagandet var frivilligt samt att jag informerade om självbestämmandekravet muntligt och om hur intervjun skulle utföras innan gruppintervjun genomfördes. Information om att respondenterna när som helst under intervju kunde avbryta sin medverkan gavs innan gruppintervjun startade. Enligt min uppfattning fanns det inget beroendeförhållande mellan mig och de respondenter som besvarade enkäten eller deltog i

gruppintervjun eftersom respondenterna deltog frivilligt samt själva hade möjlighet att besvara frågorna i den mån de önskade. Att jag skriver om Västerviks kommun och specifika verksamheter ser jag vissa dilemman och problem med eftersom det är enskilda individer som har gett mig samtycke till deltagande. Något som kan uppstå som problem är att kommunen i sig kan påverkas eftersom jag skriver om en liten del av kommunens verksamheter och dess verksamheter vilket kan påverka hur man uppfattar Västerviks kommun i stort. Vid läsning av studien kan det säkert i vissa fall uppfattas som att verksamheterna och kommunen har somliga brister och kan därmed påverkas negativt. I min studie beskriver jag hur verkligheten tolkas och beskrivs och studien syftar till att påvisa för verksamheter i kommunen och eventuellt erbjuda underlag för en gynnsam utveckling inför framtiden. Det är enligt mig inte några nyheter eller hemliga uppgifter som förs fram i studien. Det är mer några påminnelser om hur viktigt det är med rätt kompetens på rätt plats samt att vara förberedd inför framtida förändringar i verksamheter i kommunen. Mitt beslut att nämna kommunen bygger på att en större del av respondenter och representanter från olika verksamheter jag pratat med under studiens gång har beskrivit det som positivt att dessa frågor förs fram. Positivt för verksamheterna och kommunen att det förs fram och diskuteras eftersom det uppges vara ett så pass viktigt ämne. Personerna jag pratat med har även påpekat att det inte är några hemligheter och att det troligtvis ser ut så här i fler kommuner än i Västervik.

Konfidentialitetskravet betyder att deltagare eller organisationer ska garanteras största möjliga anonymitet och det material som samlas in ska bevaras så ingen obehörig kan ta del av det. Känsligt undersökningsmaterial ska i möjligaste mån avidentifieras och bör så snart som möjligt förstöras när det uppnått sitt syfte (Hartman, 2003). Det som kunde vara till min nackdel angående respondenternas anonymitet var att det framgick att respondenterna var i från Västerviks kommun och hade en chefsbefattning. Därmed fanns det en risk att lista ut vilka personerna var. Även att nämna vilken kommun det var medför vissa dilemman vilka jag tidigare har beskrivit. Min avsikt med studien var att beskriva de olika verksamheternas kompetensbehov samt synen på socialpedagogers kompetens, vilket i sig inte borde vara några känsliga uppgifter samt att som offentlig person ingår det i uppdraget att "utsättas" för viss självexponering. Dock var jag införstådd med att om eventuella uppgifter framkom som kunde upplevas känsliga och för personliga skulle dessa avidentifieras och garanteras anonymitet vilket inte behövdes. Enkäten genomfördes via en extern webbplats där endast jag hade tillgång till inloggningsuppgifterna. Hur jag skulle hantera datainsamlingen beskrevs i informationsbrevet, bland annat beskrev jag att efter bearbetningen skulle dessa uppgifter raderas vilket jag även gjorde kort efter det färdigställda materialet var framställt. Muntlig information gavs även till respondenterna i gruppintervjun angående datainsamlingens hantering och att respondenternas anonymitet doldes med figurerade namn. Ett muntligt godkännande från gruppens kontaktperson har även getts att beskriva vilken verksamhet som har deltagit i gruppintervjun. Empirin från enkät och gruppintervju förvarades i mitt hem så att obehöriga inte kunde få tillgång till det. Samtliga kontaktuppgifter och empiri som insamlades från respondenterna förstörs efter godkänd examination.

Autonomikravet innebär att insamlade forskningsmaterialet endast får användas för forskningsändamålet och därmed endast det forskaren informerat om (Hartman, 2003). I informationsbrevet samt i och med den muntliga informationen till de berörda framgick mitt syfte med undersökningen, hur materialet skulle bearbetas och hur det färdiga materialet skulle presenteras samt att ingen obehörig skulle få tillgång till materialet. Jag kommer inte att använda empirin på något annat sätt än vad jag har informerat om. Jag har varit tydlig med vad det insamlade materialet skulle presenteras och användas till, därmed upplever jag att autonomkravet är uppfyllt.

9. Resultat och analysdelar

Det empiriska materialet från enkätstudien och gruppintervjun presenteras i tre olika delar innehållande olika teman. Varje del inleds med en presentation av teman, de frågeställningar som avses besvaras samt vissa förtydliganden av delarnas innehåll och struktur.

I del 1 presenteras resultatet från enkätstudien som redogör för respondenternas bakgrund. I avsnittet presenteras även resultatet gällande kompetensbehov i verksamhetsområdena. Empirin analyseras med stöd av Hasenfelds (1983) indelning av verksamhetsområdets huvudsakliga strategier och Lindelöws (2008) kompetensbegrepp.

Del 2 redogör för resultat av enkätstudien gällande socialpedagoger i verksamheterna samt från resultatet av gruppintervjun om socialpedagogisk kompetens. Empirin kring socialpedagogisk kompetens analyseras med stöd av Madsens (2001) fyra praxisfält av socialpedagogisk aktivitet: produktiv kompetens, analytisk/syntetisk kompetens, expressiv kompetens och kommunikativ kompetens.

I del 3 presenteras resultatet från gruppintervjun gällande framtida behov av kompetens inom förskola och skola i Västerviks kommun.

9.1 Del 1: Kompetensbehov i Västerviks kommun

I avsnittet beskrivs resultat och analys från enkätstudien och besvarar studiens två första frågeställningar angående: Hur ser kompetensbehov ut inom HSO i Västerviks kommun idag? Vilka kompetenser efterfrågas i framtiden inom HSO i Västerviks kommun? I redovisningen av resultatet kommer endast de verksamhetsområden som besvarat enkäten att presenteras dvs. samtliga verksamheter inom respektive verksamhetsområden har inte representerats. I vissa delar i texten kommer citat från respondenterna ifrån de olika verksamheterna att presenteras. Analysen sker med stöd av Hasenfelds (1983) indelning av verksamhetsområdets huvudsakliga strategier och Lindelöws (2008) kompetensbegrepp. Det är av vikt att åter igen påpeka att kompetensbegreppen används för att skapa tydlighet och ett gemensamt språk när kompetensbehoven diskuteras samt att jag inte ämnar beskriva individens kompetens och prestationer som Lindelöws (2008) kompetensmodell avser att beskriva.

Teman – del 1:

- Bakgrund respondenter
- Kompetensbehov i det dagliga arbetet
- Kompetensbehov för att hantera olika arbetsuppgifter och situationer
- Kompetens för att möta förändringar i verksamheten
- Svårigheter att rekrytera ny personal

9.1.1 Bakgrund respondenter

Tabell 1. Inom vilket verksamhetsområde respondenterna har chefsbefattning.

Verksamhetsområde	Antal svarande
Grundskola	7
Äldreomsorg	4
Enheten för arbete och kompetens	3

Individ- och familjeomsorg	2
Annat: Förskola	2
Omsorg för stöd för personer med funktionsnedsättning	1

Tabell 2. Antal år som respondenterna har arbetat inom kommunal verksamhet.

Antal år	Antal svarande
Mer än 20 år	9
11-15 år	4
6-10 år	3
0-5 år	2
16-20 år	1

Tabell 3. Hur stor personalstyrka ansvarar respondenterna för.

Antal personal	Antal svarande
Fler än 20	15
11-15	2
1-5	1
6-10	1
16-20	0

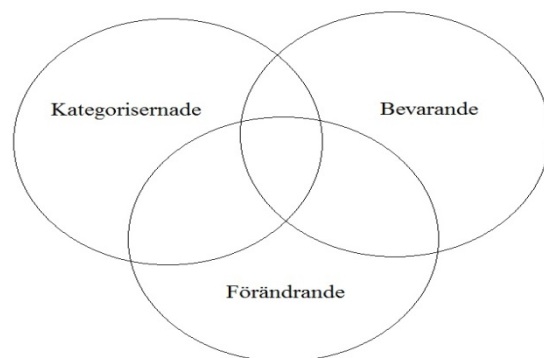
Sammanlagt besvarades 19 av 52 utskickade enkäter. Av de respondenter som besvarat enkäten är följande verksamhetsområden representerade: individ- och familjeomsorg, grundskola, förskola, äldreomsorg, enheten för arbete och kompetens och omsorg och stöd för personer med funktionsnedsättning. Resultatet visar att majoriteten av de som besvarat enkäten har en arbetslivserfarenhet på 15 år eller mer inom kommunal verksamhet. Det framgår även att 15 av 19 respondenter ansvarar för fler än 20 medarbetare, en uppgav att denne ansvarar för 70 medarbetare. Trots en relativt låg svarsfrekvens på enkätstudien och varierande representation mellan verksamhetsområdena, så bör det vara en god förutsättning för studiens resultat att respondenterna kan bedömas ha god kunskap om frågor gällande kompetensbehov i respektive verksamhet i och med deras långa arbetslivserfarenhet inom kommunal verksamhet.

Tabell 1 visar att det skiljer sig mellan hur många respondenter som har besvarat enkäten från respektive verksamhetsområde vilket påverkar fördelningen av antal svar. I vissa fall har flera respondenter inom samma verksamhetsområde uppgett samma eller liknande kompetenser vilket kommer att beskrivas i de fallen det förekommit. Det är viktigt att poängtera att studien belyser en allmän bild av vilka kompetenser som är framträdande inom HSO inom Västerviks kommun. De flesta verksamhetsområden som studien belyser är representativa. Men det finns också verksamhetsområden med få enkätsvar vilket troligen innebär att vissa av dessa områden inte kan ges en bild som helt speglar verkligheten.

9.1.2 Kompetensbehov i det dagliga arbetet

I följande resultat- och analysdelarna förekommer tabeller och indelningar av verksamheterna enligt Hasenfelds (1983) strategier för att ge läsaren en tydligare bild av hur strategierna och olika kompetenser följer vissa mönster. Verksamhetsområden som tillskrivs med olika strategier kan inte ses som strikt kategoriserande, bevarande eller förändrande utan verksamheterna berörs mer eller mindre av samtliga strategier (se figur 3, sammankomsten av strategier i human service-organisationer). I min studie är verksamhetsområdets strategier indelade utifrån huvudsakliga uppgifter som kan utläsas ifrån Hasenfelds (1983) tre olika former. Exempel på det kan vara arbete

med funktionsnedsättningar och äldre som främst ses som bevarande men innefattas även av förändrande strategier som rehabilitering.



Figur 3. Med inspiration från Hasenfeld (1983). Sammankomsten av strategier i human service-organisationer.

I tabell 4 sker en beskrivning av vilka kompetenser som angavs av respondenterna. Den tillagda kategorin praktiska kompetenser syftar till att beteckna tidigare arbetslivserfarenhet och praktisk kompetens inom IT vilket inte omfattas i Lindelöws (2008) modell.

Tabell 4. Antal träffar på olika kompetenser.

Kompetenser	Antal träffar
Intellektuella kompetenser	35
Sociala kompetenser	14
Personliga kompetenser	10
Praktiska kompetenser	6
Ledarskapskompetenser	3

Tabell 4 visar träffar av respondenternas olika kompetensbenämningar. I följande avsnitt, i tabellerna 5-9 beskrivs Lindelöws (2008) olika kompetensbegrepp och antal träffar av kompetenser för respektive verksamhetsområde.

Tabell 5. Sammanställning av intellektuella kompetenser för respektive verksamhetsområde.

Verksamhets- område	Individ- och familjeomsorg	Grundskola	Förskola	Äldreomsorg	Enheten för arbete och kompetens	Omsorg och stöd för personer med funktionsneds ättning
Lindelöws Kompetens begrepp						
Intellektuella kompetenser	4	12	2	6	8	3

Intellektuella kompetenser innebär en individs analytiska kompetens och att intellektuellt behärska arbetsmoment. Samtliga respondenter uppger att intellektuella kompetenser skapar gynnsammare förutsättningar för personalen att utföra det dagliga arbetet. Respondenter i fyra av sex verksamhetsområden beskriver även att olika formella kompetenser och specialistkunskaper behövs för att utföra det dagliga arbetet på bästa sätt. De intellektuella kompetenserna som uppges handlar främst om utbildningar på högskole- och universitetsnivå med inriktning mot yrkesfältet. Det kan tolkas som om det mer är ett krav än önskemål att personal har specifika utbildningar för att arbeta

inom respektive verksamhetsområde.

Inom de verksamhetsområden som främst arbetar med förändringsarbete, enligt Hasenfelds (1983) term, framhölls formella utbildningar och flertalet specialistkompetenser.

Respondenter från individ- och familjeomsorg framhöll teoretisk examen: socionom, gärna magisterexamen, kvalificerad yrkesutbildning: behandlingspedagog, utbildning inom psykiatri samt dokumentation. Enheten för arbete och kompetens respondenter framhöll grundläggande högskoleutbildning och utbildningar inom beteendevetenskap, juridik, socialrätt, förvaltningsrätt och civilrätt. Det framkom även att kunskap om sociala och psykologiska strukturer och beteenden, om samhället och det politiska systemet, utredningsmetodik samt intresse för samhällsfrågor uppskattades. Respondenter från grundskola uppgav gedigen utbildning, basutbildning, pedagogisk- och metodkompetens, goda yrkes- och ämneskunskaper, didaktisk kompetens, samtalsmetodik samt relationell kompetens (t.ex. utbildning i ICDP). Ämneskunskaper framkom i flertalet av verksamheterna. Respondenter från förskola beskrev att personalen behöver pedagogisk utbildning på universitets/högskolenivå och pedagogisk kompetens för att utföra det dagliga arbetet på bästa sätt.

I verksamhetsområden som främst arbetar bevarande, enligt Hasenfelds (a.a.) benämning, beskrevs inom äldreomsorg grundläggande utbildning inom vård och omsorg, undersköterskeutbildning, utbildning inom psykiatri, fritidsledarutbildning, vårdbiträde med tidigare erfarenhet samt demenskunskap som uppskattade intellektuella kompetenser. I det dagliga arbetet inom omsorg och stöd för personer med funktionsnedsättning uppgavs pedagogisk utbildning och medicinsk utbildning som intellektuella kompetenser.

Tabell 6. Sammanställning av sociala kompetenser för respektive verksamhetsområde.

Verksamhets- område	Individ- och familjeomsorg	Grundskola	Förskola	Äldreomsorg	Enheten för arbete och kompetens	Omsorg och stöd för personer med funktionsneds ättning
Lindelöws Kompetens begrepp						
Sociala kompetenser	0	5	2	5	0	2

Sociala kompetenser innebär kompetenser om hur individer agerar i relation till andra inom de verksamheter de arbetar i. Fyra av sex verksamhetsområden svarade på att sociala kompetenser har betydelse i det dagliga arbetet. I samtliga verksamhetsområden uppgavs två eller fler sociala kompetenser. Det verksamhetsområde som sociala kompetenser var mest framträdande var inom äldreomsorg och grundskola. De fem sociala kompetenser som uppgavs inom äldreomsorg var bemötande, lyhördhet, empati, ödmjukhet och god människosyn. Enligt Lindelöws (2008) modell kan de fem ovannämnda liknas med kompetenserna: samarbetsförmåga, relationsskapande, empatisk förmåga och kulturell medvetenhet (Lindelöw 2008, s.239-240). Inom grundskola handlade det om bemötande, social kompetens och lyhördhet. Benämningen social kompetens framkom vid tre tillfällen inom grundskola. Omsorg för personer med funktionsnedsättning uppgav bemötande och konflikthantering. Enligt Lindelöws (2008) definitioner kan konflikthantering liknas med samarbetsförmåga. Förskola nämnde bemötande och social kompetens vilka även var de två kompetenser som förekom mest i respondenternas beskrivningar. Bemötande uppgavs av samtliga respondenter. De liknar kompetensbeskrivning som Lindelöw (2008) redogör som relationsskapande och serviceinriktad (a.a.). Respondenterna i de fyra verksamhetsområden som har uppgett sociala kompetenser bedriver verksamheter som främst är förändrande och bevarande enligt Hasenfelds (1983) definition.

Tabell 7. Sammanställning av personliga kompetenser för respektive verksamhetsområde.

Verksamhets- område	Individ- och familjeomsorg	Grundskola	Förskola	Äldreomsorg	Enheten för arbete och kompetens	Omsorg och stöd för personer med funktionsnedsät- tning
Lindelöws Kompetens begrepp						
Personliga kompetenser	1	5	1	2	1	0

Personliga kompetenser innebär kompetenser som handlar om hantering av sig själv och de reaktioner i olika situationer som individer ställs inför i arbetet. Som tabell 7 visar svarade respondenter från fem av sex verksamhetsområden att personliga kompetenser hade betydelse i det dagliga arbetet för sin personal. Flest personliga kompetenser framkom inom grundskola vilket är ett verksamhetsområde som i första hand har förändrandestrategi, enligt Hasenfelts (1983) definition av organisationers strategier. Inom grundskola, förskola, enheten för arbete och kompetens och från två respondenter från äldreomsorg framhöll gemensamt att flexibilitet var en kompetens av betydelse. Flexibilitet definieras enligt Lindelöw (2008) att individen har lätt för att anpassa sig till ändrade situationer. Kan snabbt ändra sitt synsätt och förhållningssätt samt ser möjligheterna i förändringar (Lindelöw 2008, s.238). Förhållningssätt var en kompetens som nämndes av individ- och familjeomsorg samt två respondenter från grundskolan. Lindelöw (2008) beskriver förhållningssätt som ett komplement till färdigheter och kopplas till individens personlighet, hur individen beter sig samt reagerar i situationer. Därmed förkommer inte förhållningssätt som ren definition i kompetensmodellen dock inryms flertalet kompetenser som kan relateras till förhållningssätt som exempelvis personlig mognad, integritet och stabil. (Lindelöw 2008, s. 55, 238-239). Övriga personliga kompetenser som respondenter från grundskolan nämnde var intresse för personlig utveckling samt att ha mod. Dessa två kompetenser framgår inte heller i kompetensmodellen dock kan de liknas med flertalet av Lindelöws (2008) definition av personliga kompetenser som exempelvis självständighet och självgående (Lindelöw 2008, s. 238-239).

Tabell 8. Sammanställning av praktiska kompetenser för respektive verksamhetsområde.

Verksamhets- område	Individ- och familjeomsorg	Grundskola	Förskola	Äldreomsorg	Enheten för arbete och kompetens	Omsorg och stöd för personer med funktionsnedsät- tning
Lindelöws Kompetens begrepp						
Praktiska kompetenser	2	2	0	1	1	0

Tabell 8 redogör för praktiska kompetenser som kan relateras till och vara av betydelse i det dagliga arbetet i respektive verksamhetsområde. Kategorin är ett komplement till Lindelöws (2008) kompetensmodell eftersom inte respondenternas beskrivningar kunde inrymmas i modellen, enligt egen tolkning.

Praktisk kompetens som tidigare erfarenhet av arbetet beskrevs av respondenter från tre av fyra verksamhetsområden som var individ- och familjeomsorg, grundskola och äldreomsorg. Grundskola och enheten för arbete och kompetens beskrev praktisk kompetens inom IT som uppskattat och inom individ- och familjeomsorg såg man gärna att personalen hade kompetens av praktiskt utövande av metoder och verktyg. Majoriteten av praktisk kompetens framkom inom verksamhetsområden som i första hand kännetecknas som förändrande enligt Hasenfelts (1983)

beteckning av organisationers strategier.

Tabell 9. Sammanställning av ledarskapskompetenser för respektive verksamhetsområde.

Verksamhets- område	Individ- och familjeomsorg	Grundskola	Förskola	Äldreomsorg	Enheten för arbete och kompetens	Omsorg och stöd för personer med funktionsne- dsättning
Lindelöws Kompetens begrepp						
Ledarskaps- kompetenser	0	2	1	0	0	0

I två verksamhetsområden som Hasenfeldt (1983) definierar som förändrande uppgav responderer ledarskapskompetenser, inom grundskola och förskola. Termen ledarskapskompetens innebär enligt Lindelöw (2008) bland annat kompetens att leda, motivera, samordna grupper samt skapa engagemang och delaktighet (Lindelöw 2008, s.240). Att ledarskapskompetenser var mest framträdande inom grundskola och förskola kan kopplas till personalen huvudsakliga uppdrag är att leda, samordna och utbilda sin målgrupp.

Sammanfattning

Respondenterna uppger att de främsta kompetenserna som personalen bör ha för att på bästa sätt utföra det dagliga arbetet i olika HSO är intellektuella kompetenser och sociala kompetenser.

De intellektuella kompetenserna kan individen i första hand skaffa sig genom formell utbildning på högskole- och universitetsnivå inom respektive verksamhetsområde. I samtliga sex verksamhetsområden benämns kompetens i form av formell utbildning. Kompetenserna som benämndes var inom ramarna för vad verksamheterna riktar sig till för målgrupp, exempelvis pedagogisk utbildning och ämneskunskaper inom förskola och skola samt inom enheten för arbete och kompetens var det grundläggande högskoleutbildningar inom beteendevetenskap, juridik, socialrätt, förvaltningsrätt och civilrätt. I fyra av verksamhetsområdena beskrivs även olika specialkunskaper/kompetenser.

De sociala kompetenser som är återkommande är bemötande och lyhördhet. Respondenterna nämner även empati och god människosyn som användbara sociala kompetenser. Inom äldreomsorg och grundskola framträder sociala kompetenser mer än övriga verksamhetsområden.

Respondenter inom fyra verksamhetsområden uppfattade flexibilitet som en viktig personlig kompetens. Tre av fyra verksamhetsområden värdesatte praktisk kompetens som tidigare erfarenhet av arbetet. Inom förskola och grundskola var ledarskapskompetens en utmärkande kompetens vilket inte framkom inom något annat verksamhetsområde.

9.1.3 Kompetensbehov för att hantera olika arbetsuppgifter och situationer

I följande avsnitt kommer svar från respondenterna att presenteras i form av citat i den löpande texten. Jag vill med dessa citat skapa en tydligare bild av vad respondenterna beskrev som situationer som kunde vara svåra att hantera för personalens utförande av arbetsuppgifterna.

Tabell 10. Respondenternas upplevelse om personalen stöter på arbetsuppgifter och situationer som kan vara svåra att hantera.

Svarsalternativ	Antal svarande
Ja, det upplever jag.	17
Nej, det upplever jag inte.	2

I stort sett uppger alla respondenterna att personalen stöter på arbetsuppgifter och situationer i sitt arbete som kan vara svåra att hantera. Det varierade vad respondenterna uppgav som den främsta orsaken men bemötandefrågor, svåra ärenden och situationer var framträdande. En del kan exemplifieras med hjälp av några kommentarer från respondenterna om mötet och arbetet med människor och dess olika behov: *”Ärenden är av olika art och ingången kan vara väldigt olik. Det är familjens behov som styr och familjen består av olika individer som har egna behov. ; Vi jobbar med människor och det uppstår nya situationer hela tiden. ; Vi har hand om brukare som behöver stöd och hjälp i vardagen och i vissa fall är detta förknippat med stor frustration över sin egen begränsade förmåga. ; Det är alltid komplext att arbeta med människor i en obligatorisk verksamhet. ; Vi arbetar med utsatta människor med sviktande funktioner.”*

En av respondenterna påpekade även svårigheter med att om personalen inte delar den gemensamma värdegrunden i verksamheten kan det försvåra arbetet. Respondenten beskriver det följande: *”I mötet med vuxna runt elever i svårigheter är det alltid en utmaning att hitta fungerande lösningar. Delar man inte värdegrunden blir det svårt. Barnen blir då symtombärare på skolans problem.”*

Några respondenter nämnde svårigheter i arbetet på grund av förändringar i organisationen som t.ex. uppdrags- och lagförändringar. Krav har ökat på att kunna hantera en mer mångfasetterad tillvaro, att yrket spänner över många fler områden. Arbetet har förändrats till att vara mer komplext då personalen möter en skiftande målgrupp och många de ska hjälpa är multisjuka. En av respondenterna beskriver hur olika faktorer påverkar det dagliga arbetet följande: *”Vårt arbete styrs till största delen av riksdags - och regeringsbeslut. Snabba och föränderliga beslut som påverkar oss i kommunen. Det gäller att hålla sig uppdaterad och att statliga myndigheter fullgör sitt uppdrag. Allt detta påverkar mötet med den enskilda individen.”*

9.1.4 Kompetens för att möta förändringar i verksamheten

I följande avsnitt kommer svar från respondenterna att presenteras i form av citat i den löpande texten. Citaten ger en beskrivning av vilka förändringar som respondenterna beskrev kunde påverka kompetens i verksamheterna inom de närmsta åren.

Tabell 11. Eventuella förändringar som påverkar kompetens i verksamheterna inom de närmsta åren.

Svarsalternativ	Antal svarande
Ja, det kommer att ske förändringar som påverkar behovet av ny kompetens.	14
Nej, jag tror inte att det kommer ske några större förändringar.	5

En del av respondenter som bedömde att framtida förändringar skulle påverka kompetensbehovet beskrev att det kan komma att påverkas av lagförändringar och krav på vissa kompetenser: *”Lagändring som påverkar arbetet med utredning, där det läggs till uppgift som tidigare inte ingått i arbetsuppgiften. ; Nya krav på behörighet inom skolvärlden. ; Ja, ny lagstiftning runt*

ämneskompetens och lärarleg ; Kommer att sakna förskollärare samt lärare med vissa behörigheter.”.

Utöver lagförändringar bedömer en respondent att kommunens ställningstagande angående *pensionsavgångar* kan komma att påverka framtida kompetensbehov. Respondenten beskriver det följande: *”Beror på riksdags- och regeringsbeslut gällande hanteringen av dessa frågor samt även kommunens ställningstagande i samband med pensionsavgångar.”.*

Andra respondenter uppfattade samhällsförändringar och uppkomsten av nya behov som främsta påverkningsfaktorer samt ett ökande behov av och möjlighet till extern samverkan. Även mer vetenskapliga inslag i arbetet nämns. Respondenterna beskriver det följande: *”Samhället och kraven ändras, nya förväntningar och behov uppstår. ; Vi kommer få jobba med brukare med mer psykiska problem än tidigare. ; Allt fler äldre kommer att finnas i det egna hemmet alt på särskilt boende. ; Vi kommer att arbeta mer vetenskapligt och standardiserat...”.*

En av respondenterna som inte upplevde att förändringar skulle påverka behovet av ny kompetens kommenterade att det idag finns bemanning med rätt kompetenser för att utföra uppdraget.

9.1.5 Svårigheter att rekrytera ny personal

I följande avsnitt kommer svar från respondenterna att presenteras i form av citat i den löpande texten. Citaten handlar om eventuella hinder i framtida rekryteringar av personal och kompetens.

Tabell 12. Om respondenterna upplever eventuella hinder i framtida rekrytering av personal med den kompetens som verksamheten efterfrågar.

Svarsalternativ	Antal svarande
Ja, jag ser hinder i framtida rekrytering.	16
Nej, jag ser inga hinder i framtida rekrytering.	3

Majoriteten av respondenternas uppfattning gällande hinder inför närmsta framtida rekrytering av personal handlade främst om uppfattningen med svårigheten att locka hit personal till kommunen samt att hitta personal med de kompetenser man kräver och kommer att kräva i framtiden: *”Efterfrågan är i dagsläget större än tillgången. ; Inom 5 år tappar Västervik 25% av lärarkåren och hur ska vi bli så attraktiva att vi kan fylla det kompetensbehovet? Vi har inte ens kontakt med universitet och högskolor mer än Karlstad via Campus. ; Det finns få utbildade lärare inom flera kategorier. Det kan också bli svårt att locka just dessa till vår kommun. ; Hitta personal med rätt behörighet i alla ämnen de undervisar i. ; Vissa delar behandlas inte alls inom grundutbildningen. ; Jag upplever att det idag är svårt att rekrytera nya medarbetare med kompetens kopplat till myndighetsutövning.”.*

En del respondenter nämnde även löner, status och arbetssituationen som hinder inför framtida rekryteringar: *”Löneläget är katastrofalt och arbetssituationen pressad. Kommer därför bli svårt att rekrytera bra pedagoger till Västervik. ; Vi kräver mycket men betalar mindre. ; Låg status för yrken där omsorg skall ges samtidigt som behoven ökar och förändras. ; Löner och attraktiv arbetsgivare.”.*

Vikten av att vara en attraktiv arbetsgivare/kommun på längre sikt för att underlätta framtida rekryteringar var något några respondenter uppfattade som en påverkande faktor: *”Äldreomsorgen står inför ett stort rekryteringsbehov samt att andelen äldre över 80 år ökar efter 2025. ; Vi har arbetat en längre tid med vissa utvecklingsområden och det gäller att få med ny personal (inte minst med många år i annan verksamhet som arbetat på annat sätt). ; När det uppstår behov inom*

min verksamhet - handlar det om specialister, vilket alltid är svårt att rekrytera. Landstinget och kommunen slåss om dessa kompetenser.”.

Sammanfattning

Majoriteten av respondenterna uppger att personalen stöter på svåra ärenden och situationer i mötet och arbetet med människor. Olika behov ställer olika utmaningar på personalen i arbetet med människor bland annat beskrivs hur målgrupper, uppdrag och krav förändrats i verksamheterna. 14 av 19 respondenter beskriver hur organisations-, uppdrags- och lagförändringar påverkar kompetensen i verksamheterna inom de närmsta åren. Likaså samhällsförändringar och uppkomsten av nya behov samt kommunens ställningstagande när det gäller pensionsavgångar sägs ha inverkan på hur kompetensförsörjningen mynnar ut. 16 av 19 respondenterna uppger att man står inför olika utmaningar i framtiden vid rekrytering av personal med den kompetens som verksamheten efterfrågar. Nya direktiv och krav förväntas påverka verksamheterna både gällande rekryteringar av kompetens och att ha möjlighet att erbjuda och leverera god service, hjälp, stöd och utbildning till kommuninvånarna. Majoriteten av respondenterna beskriver olika påverkansfaktorer gällande framtida kompetensbehov. Det framgår att arbetssituation, lönenivå, pensionsavgångar och huruvida kommunen som arbetsgivare uppfattas som attraktiv har inverkan på framtida personalrekrytering och kompetenstillgång.

9.2 Del 2: Behov och betydelse av socialpedagogisk kompetens

I följande avsnitt redovisas resultatet från gruppintervjun (även inledningsvis från enkätstudien) som främst handlar om socialpedagogik och socialpedagogers kompetens. Här avser jag besvara studiens två sista frågeställningar. Inledningsvis presenteras inom vilka verksamheter högskoleutbildade socialpedagoger arbetar idag inom HSO i Västerviks kommun. Som tidigare beskrevs och som även kommer att belysas senare i studien så är inte alla verksamheter representerade inom respektive verksamhetsområde. Därmed ska resultatet mer tolkas som en uppskattning av vart socialpedagoger främst förekommer i HSO i Västerviks kommun. Här förekommer åter igen Hasenfeldts (1983) benämning av verksamheternas huvudsakliga strategier. Avsnittet avslutas med en sammanfattning av socialpedagogens kompetens där Madsens (2001) beskrivning av socialpedagogiska kompetenser förekommer. Frågeställningen angående vilka kompetenser högskoleutbildade socialpedagoger har och vilka socialpedagogiska kompetenser som lämpar sig för att jobba inom HSO besvaras med stöd av empiriskt material från gruppintervjun. Det är viktigt att poängtera att empirin i huvudsak bygger på beskrivning utifrån förskola och skola i Västerviks kommun.

Teman – del 2:

- Socialpedagoger i verksamheterna
- Socialpedagogisk kompetens

9.2.1 Socialpedagoger i verksamheterna

Tabell 13. Antal anställda högskoleutbildade socialpedagoger i verksamheten.

Verksamhetsområde	Antal högskoleutbildade socialpedagoger
Enheten för arbete och kompetens	11
Grundskola	3
Äldreomsorg	1
Individ- och familjeomsorg	1

Omsorg för stöd för personer med funktionsnedsättning	0
Annat: Förskola	0

Sju respondenter svarade ja på frågan om det fanns högskoleutbildade socialpedagoger anställda i verksamheten. Totalt fanns det 16 anställda personer som var högskoleutbildade socialpedagoger. Resultatet speglar dock inte alla kommunala verksamheter där det kan finnas socialpedagoger utan ger mer en antydning om huruvida det finns högskoleutbildade socialpedagoger anställda inom verksamhetsområdena. I studien framkom det att socialpedagogernas position inom de olika verksamhetsområdena varierade från chefsposition till ”baspersonal”. Inom skolan förekom även socialpedagoger som stabspersonal inom den gemensamma elevhälsan.

Största andelen socialpedagoger var anställda inom verksamheter som är kopplat till myndighetsutövning och handläggning. Det var verksamheter som främst bedriver förändringsarbete, enligt Hasenfjelds (1983) benämning. Det framkom även att det fanns socialpedagoger i vissa av verksamheterna inom individ- och familjeomsorg samt enheten för arbete och kompetens som hade kompletterat med mer juridik eller vidareutbildat sig till socionomer.

Tabell 14. Avsikten att anställa högskoleutbildade socialpedagoger i framtiden.

Svarsalternativ	Antal svarande
Vet ej	8
Ja	7
Nej	4

Svaren angående avsikten att anställa högskoleutbildade socialpedagoger i framtiden var omväxlande men 15 av 19 respondenter uppgav att de har för avsikt att anställa eller hade ingen uppfattning om man hade avsikten att anställa i framtiden. Kan det vara så att respondenterna fortfarande saknar kunskap om socialpedagogisk kompetens och utbildning? Det var en fråga som jag valde att utveckla mer och få svar på under gruppintervjun. Det framkom att de hade kunskap om socialpedagogik i stort. Men även att respondenterna hade relativt lite kunskap om själva utbildningen, om vad som egentligen ingår i socialpedagogutbildningen. Även vilken kompetens som en socialpedagog förväntas ha och hur kompetensen kunde förvaltas och på bästa sätt användas i verksamheter var något som respondenterna var osäkra på. Respondenterna visade ett stort intresse för att ta emot mer kunskap om socialpedagogutbildningen. De önskade även ett bredare samarbete med olika högskolor för att få kunskap och tillgång till mer kompetenser än som vanligtvis förekommer i deras verksamheter.

Jag har försökt att ta reda på hur många högskoleutbildade socialpedagoger som var anställda i hela Västerviks kommun och även var de arbetade. Det fanns dock inga samlade uppgifter om detta eftersom de inte registreras med utbildningstitel som socialpedagog när de anställs i kommunen, uppgav personalansvarig⁴ (2014) på Västerviks kommun. Samtidigt är inte det socialpedagogiska programmet en befattningsutbildning vilket innebär att de inte utbildar sig till en viss yrkestitel, beskriver Holm och Larsson (2007). Därmed försvårar det även att bedöma inom vilken verksamhet och hur många socialpedagoger som är anställda inom kommunen. Holm och Larsson (2007) beskriver att det är stor spridning på vart socialpedagoger arbetar efter avslutad utbildning i Västervik och Hultsfred men att över hälften av respondenterna arbetar inom kommunal socialförvaltning och en tredjedel arbetar som enhetschefer eller som handläggare. I min studie framgår det även från de sju respondenter som uppgav att de har socialpedagoger anställda att minst 11 av 16 socialpedagoger främst arbetar med handläggning, i verksamheter inom individ- och familjeomsorg och enheten för arbete och kompetens.

⁴ Tanja Levin, HR Manager (personalansvarig) på Västerviks kommun, telefonintervju 29 juli 2014.

9.2.2 Socialpedagogisk kompetens

I följande avsnitt presenteras resultaten från gruppintervjun. Materialet presenteras i olika teman och begrepp som främst handlar om socialpedagoger, socialpedagogisk kompetens och dess betydelse. I slutet av avsnittet sker en sammanfattning och resultatanalys där teori och . I avsnittet kommer citat ifrån materialet att presenteras och respondenterna kommer att benämnas respondent 1,2,3,4,5 och 6 för att inte avslöja respondenternas identitet.

Erfarenhet och kunskap om socialpedagoger och socialpedagogik

Samtliga av respondenterna har varit i kontakt med socialpedagoger och verkar ha en viss kunskap om vad socialpedagogik är för något. Respondenterna uppger att socialpedagoger finns i olika verksamheter och på olika nivåer i förvaltningen, från lågstadie- till högstadieskolor. De beskriver att socialpedagogerna har haft varierande arbetsuppgifter och ansvarsområden. Vissa jobbar direkt med stöd i undervisningen för elever och fungerar som ett komplement till lärarna medan en del har fungerat som handledarstöd till lärare och andra pedagoger i arbetslaget. En socialpedagog har även en funktion som liknar kuratorernas arbete och jobbar med princip allting förutom undervisning. Främsta uppgiften är att vara ett stöd till lärarna och handleda dem på olika sätt. Socialpedagogen träffar även barn, i första hand dem som är i behov av särskilda insatser. Nedan följer utsagor om respondenternas tidigare möten med socialpedagoger:

Jag har främst kommit i kontakt med socialpedagoger ute på skolorna, framför allt ute på våra högstadieskolor, det är den kontakten jag har. Dem är inte så vanligt förekommande men det känns som om de blir fler och fler. (Respondent 1)

Tror vi har tre-fyra stycken anställda i vår förvaltning och de jobbar som framför allt på högstadiet men också någon som kurator och då jobbar man ju med alla åldrar i skolan. Alla tillhör elevstödet på något sätt som ett komplement till lärarna och där har jag stött på dem.(Respondent 2)

Jag har också stött på dem som elevstöd ute på skolorna och då har dem haft både direkt stödfunktion till särskilt eller vissa elever med särskilda behov men även har jag stött på en tror jag eller två som har haft lite mer övergripande ansvar också utöver att vara en del av elevstödsteamet.(Respondent 3)

Och jag har träffat på en lågstadieskola. En socialpedagog som jobbar på i princip med allting för utom undervisning. Hon är en del av elevhälsoteamet och har en viktig funktion där och gör uppgifter som liknar kuratorerna skulle jag vilja tro men sen är hon ett stöd till lärarna att handleda dem på olika sätt och träffa även barn och har framför allt insatser för barn med särskilt stöd.” (Respondent 4)

Och jag har haft anställd socialpedagog i ett arbetslag där man inte har jobbat helt traditionellt kring undervisningen för att ungarna inte helt har fixat det. (Respondent 5)

Jag träffar dem i handledning eller utbildningar som jag erbjuder så att dem finns med i gruppen.(Respondent 6)

Socialpedagogens kompetens och roll

På frågorna om hur skulle du vilja beskriva socialpedagogisk kompetens och vad du uppfattar som specifik socialpedagogisk kompetens framkom det att respondenterna ser att socialpedagogen har en vägledande roll för elever. Både hantera elevens skolsituation och även fungera som en länk mellan elev, familj och skola. Det är en styrka som de socialpedagoger har haft som de har kommit i kontakt med, uppger respondenterna. Det är visserligen ett uppdrag som kuratorer vanligtvis har men de jobbar oftast mer handledande och övergripande. Socialpedagogen arbetar mer praktiskt och direkt i sitt arbetssätt, den rollen saknas lite i skolan, menar respondenterna. Det framkom även att socialpedagogen förväntas ha en kombination av det sociala och pedagogiska uppdraget som sträcker sig utöver undervisningssituationen. Att hela den sociala situationen som finns runt eleven behöver beaktas när socialpedagogen arbetar med undervisningen också. Vägleda, fungera som en

”spindel i nätet” och att arbeta utifrån en helhetssyn är något som respondenterna bland annat understryker som specifika socialpedagogiska kompetenser:

Jag tänker att de är bra på att kunna vägleda elever i deras situation utifrån både att hantera deras skolsituation och även kunna hjälpa dem med länken mellan sin familj och skola, det har jag sett som deras största styrka och den positionen saknas lite i skolan. (Respondent 3)

Jag ser att socialpedagogerna tillför en annan, en helhetssyn på ett annat sätt och det tror jag precis som Respondent 3 säger att man behöver väga in hela situationen, eleven situation, inte bara i skolan utan hela dagen, hela tiden. (Respondent 2)

Flertalet av respondenterna instämmer om att det är mer än bara läroprocessen i klassrummet som elevernas skoldag handlar om. Vidare diskuterar respondenterna om hur de ser på socialpedagogens uppdrag, roll och kompetens. De upplever att det finns ett behov av socialpedagogisk kompetens samt att de även ser ett mer utvecklat behov av stöd för elever och barn inom skola och förskola. Behovet av fler personal med andra kompetenser än undervisning inom skolan är något som flera av respondenterna önskar. Det är framför allt elever med särskilda behov som vanligtvis inte lärare eller annan personal har möjlighet att ge eleven det stöd den behöver. Där ser de socialpedagogen som en resurs för både personal och elev. Återigen pratar respondenterna om hur hela dagen måste vägas in, att eleven är i skolan mer än bara i klassrummet och att socialpedagogen ses som en lämplig pedagog för att förstå eleven från ett annat perspektiv än från ett lärandeperspektiv:

...där finns då kompetens som socialpedagogen har, att förstå eleven från ett annat håll än från ett lärandeperspektiv. (Respondent 5)

På mina skolor har man resonerat så att assistenter har ganska lite utbildning [Respondent 5 instämmer] och man vill ha mer kvalificerade assistenter alltså personer som går och hjälpa eleven och läraren i deras arbete med eleven med den sociala problematiken. (Respondent 3)

Socialpedagogens roll och betydelse i samverkan med läraren beskrivs mer ingående av en respondent:

...att man blir spindeln i nätet lite grann i de kontakterna och det frigör ju resurser för lärarna att göra andra saker alltså rätt man på rätt plats. Sen säger jag inte att lärarna inte ska jobba med det men det kan vara bra att ha speciella kompetenser som är särskilt duktiga på det. (Respondent 2)

Efterfrågan på socialpedagogisk kompetens

Respondenterna uppger att de urskiljer en avsaknad av kompetens och utbildningar främst när det gäller stöd kring elever med särskilda behov. Många av de elevassistenter som arbetar med eleverna har vanligtvis kort eller ingen utbildning gällande elever med behov av särskilt stöd.

Respondenterna menar att skolan behöver något mer än vad som finns idag, det efterfrågas något nytt tänk. Någon person som finns runt eleverna större delen av skoldagen och ska då inte bedriva undervisning i första hand.

Det finns inte så många andra utbildningar att välja på [Respondent 3 och Respondent 4 instämmer] om man vill ha en kategori personal som inte ska undervisa men som ska kunna vara i verksamheten...timme för timme om jag säger så va. (Respondent 5)

Det handlar många gånger om de svåraste eleverna, där läraren inte räcker till eller där kanske inte elevassistenten heller räcker till och då får man tänka nytt och jag ser ju att många rektorer i dag tänker i dem här banorna. (Respondent 2)

Respondenten berättar om hur goda exempel kan smitta av sig, om hur de har fått upp ögonen för socialpedagoger inom skolan.

Vi behöver något mer än vad vi har och elevassistenterna kanske inte räcker till och då tänker man på

socialpedagog och det sprider sig också i organisationen att har någon anställt en. Jag tänker på en högstadieskola, har någon anställt en socialpedagog som fungerar väldigt väl och som bidrar väldigt mycket så då sneglar man ju på det och tänker att det skulle vi också ha och jag tror det är så det har gått till att det har anställts fler och fler utifrån goda exempel. (Respondent 2)

En respondent efterfrågar mer helhetstänk för att bredda lärandebegreppet inom skola och förskola. Denne ser även socialpedagogen och socialpedagogiken som en viktig utgångspunkt för att arbeta mer heltäckande kring elever och barn. Respondenten frågar sig hur man kan tillföra och implementera ett mer heltäckande arbetssätt kring elevers situation och händelser utanför lektionstid.

Jag tänker att vi i skolan och i förskolan behöver bli bättre på, framför allt i skolan tycker jag att inte bara tänka undervisning. Att vi behöver bredda det här lärandebegreppet till helheten som jag var inne på och där tror jag socialpedagogiken eller socialpedagogen spelar en viktig roll. Vi behöver prata om det vi ser ju att det händer mycket saker runt eleverna och bara inte på lektionerna och hur gör vi med det då? Hur kan vi bli bättre på det? (Respondent 2)

En av respondenterna ser gärna att socialpedagoger förekommer inom förskoleverksamhet eftersom det är ett verksamhetsområde som det finns behov av socialpedagoger. Verksamheterna har inte samma kunskap om socialpedagogerna som skolan har och därmed förekommer de inte inom förskolan, menar respondenten.

I förskolan har jag inte träffat en enda socialpedagog så det är liksom ett område som de inte vet. Man har inte upptäckt värdet utav det. Så där har man många assistenter som är väldigt lågutbildade och man har inte tänkt den tanken att man skulle kunna anställa socialpedagoger. Så det är kanske något att fundera kring om det här skulle kunna vara ett spännande arbetsfält och hur man kommer in i den organisationen i så fall. Förskolan ser ju helt annorlunda ut organisatoriskt än vad skolan gör. (Respondent 4)

Även andra respondenter beskriver hur de upplever att vissa kompetenser saknas inom förskolan och att det borde finnas en mer allsidig kompetens som det i allmänhet finns i skolan. Det förekommer i vissa verksamheter dock är det ovanligt. Vad som kan ligga till grund för att socialpedagoger är sällsynta i förskolor påverkas enligt respondenterna av olika krav, lagar och organisatoriska olikheter som skiljer skolan och förskolan ifrån varandra.

Förskolan saknar ju precis som du säger socialpedagoger men även specialpedagoger. Extra kompetenserna som finns lite mer naturligt ute på grundskolorna kan man säga [Respondent 4 instämmer]. Man har sina förskolelärare eller barnskötare och sina assistenter. (Respondent 1)

Det finns enstaka... (Respondent 4)

Det finns men det är ovanligt att man har dem tjänsterna. (Respondent 1)

I skolan är det lagstadgat än vad det är i förskolorna. (Respondent 2)

9.2.3 Sammanfattning och resultatanalys behov och betydelse av socialpedagogisk kompetens

Av det samlade resultatet framgår det att socialpedagogen beskrivs ha en allsidig, uppskattad och behövd kompetens i arbetet med elever, elevers familj och personal. Socialpedagogen ses som en resurs och arbetssättet beskrivs mestadels som praktiskt. Beskrivningen stämmer i hög utsträckning överens med Erikssons och Markströms (2000) syn på den socialpedagogiska uppgiften som innebär att stödja, uppmuntra och mobilisera individer. Respondenterna beskriver hur socialpedagogen är bra på att ge stöd och vägleda elever och personal. Respondenterna ger uttryck för socialpedagogens produktiva, expressiva och kommunikativa kompetens i arbetet med att ge stöd och vägledning kring olika skolsituationer. Den produktiva kompetensen omfattas av socialpedagogens manuell/instrumentella kompetens som är att lösa praktiska och tekniska

uppgifter. Det innebär att socialpedagogen bland annat behöver ha kompetens att bedöma människors förmågor, kunna välja rätt metod för ändamålet och värdera resultatet i relation till förväntningarna. Den expressiva kompetensen handlar bland annat om att sätta sig in i andra individers världar med icke verbala aktiviteter. Slutligen omnämns socialpedagogens kommunikativa kompetens som blir avgörande vid skapandet av relationer. Med samtalet i centrum skapas sociala relationer som präglas av tillit (jfr Madsen, 2001). Sammantaget innebär arbetet med stöd och vägledning för socialpedagogen att denne utgår ifrån exempelvis individens personlighet, urskiljer egenskaper, intressen och förväntningar hos eleven för att därefter åstadkomma en aktivitet som både passar individens förväntningar och aktivitetens avgörande syfte. I processen blir samtal och kommunikation viktiga delar i skapandet av en god relation mellan socialpedagog och elev och därmed uppnås ett eftersträvat resultat.

Socialpedagogens arbete beskrivs även handla om att vara ett stöd och en länk mellan eleven och dennes familj vilket även omfattar rollen som ”spindeln i nätet” att samordna insatser i elevens omgivning. Respondenterna framhåller då utöver produktiv, expressiv och kommunikativ även analytisk/syntetisk kompetens. Denna kompetens innefattar förmåga att skaffa sig insikt i människors förutsättningar, levnadsvillkor samt kunskapen om sina egna handlingsmöjligheter som socialpedagog. Det ställer krav på att socialpedagogen förhåller sig utforskande och kritiskt tänkande för att ny kunskap ska produceras (jfr Madsen, 2001). Socialpedagogens samordnande funktion framställs som viktig av flera respondenter och det är även något som respondenterna efterfrågar i större utsträckning inom verksamheterna och av nästkommande socialpedagoger. Respondenterna uppger att socialpedagogen tillför en helhetssyn i arbetet med eleverna, att hela situationen vägs in. Socialpedagogen skaffar sig en totalbild om hur individer påverkas och agerar i olika situationer. Analytisk/syntetisk kompetens blir här framträdande när socialpedagogiska aktiviteter bedrivs likt forskning: utforskande och kritiskt tänkande som är avgörande för att produktion av ny kunskap ska vara möjlig.

9.3 Del 3: Framtida behov av kompetens

I följande avsnitt redovisas resultat och analys från gruppintervjun som i första hand beskriver vilka kompetensutmaningar i allmänhet verksamheterna står inför i framtiden inom förskola och skola i Västerviks kommun. För att besvara vilka kompetenser som efterfrågas i framtiden inom HSO i Västerviks kommun har förskola och skola exemplifierats. I avsnittet kommer citat ifrån respondenterna att presenteras och respondenterna kommer att benämnas respondent 1,2,3,4,5 och 6 för att inte avslöja respondenternas identitet.

Teman – del 3

- Bemötande
- Relation
- Behov av kompetens när det gäller bemötande, relation och ledarskap
- Kompetens för att förankra och samordna
- Rekrytering av personal
- Behov av kompetensutveckling

9.3.1 Bemötande

En av respondenterna beskriver behovet av sociala kompetenser, ett behov av bemötande, samt behov av intellektuella kompetenser vilket bland annat innefattar professionellt bemötande, konflikthantering och samtalsteknik. Respondenten beskriver det följande:

Som jag ser det är det bemötande, professionellt bemötande och det innebär konflikt hantering, samtalsteknik och sådana saker. Hur man pratar med barn, att man inte pratar om barn. Det temat kommer att bli mer och mer viktigare i framtiden. (Respondent 6)

9.3.2 Relation

En respondent uppger att det diskuteras mycket om att barn nu för tiden är relationellt styrda och att de då behöver ha en relation till läraren och personalen i skolan för att ta in kunskap i skolan. Det uppstår då utmaningar när läraren har ett auktoritärt förhållningssätt och när läraren förväntas vara den personen som ska ha en god relation med samtliga elever i klassen. Det är många utmaningar som det jobbas med och som man vill ge större utrymme, menar respondenten. Inte minst är det utmaningar när det gäller barn med särskilda behov där respondenten anser att det behövs en person som barnen ska ha en god relation till och därmed mer än bara en person med ett auktoritärt förhållningssätt.

Bland annat så är det ju att jobba runt vad innebär det då för skolan, vad innebär det för läraren, vem ska vara den där anknytningspersonen? Vem är det barnen ska ha relation till och den som den träffar mesta delen av sin tid är ju den som den får bäst kontakt med och så funkar det med alla människor. Där är ju läraren den viktiga personen. Så där är ju en utmaning om läraren ska ha 25 barn ska den kunna ha den goda relationen till alla? Eller vem kan hjälpa läraren med den goda relationen och uppdraget? (Respondent 3)

Åter framkommer det att sociala kompetenser är av vikt i arbetet med barnen/eleverna och det blir en utmaning i relationsskapandet mellan dessa och läraren. En utmaning i detta fall för läraren att ensam fungera som den person som barnen/eleverna har närmast relation till och samtidigt fullfölja sitt uppdrag på bästa sätt.

9.3.3 Behov av kompetens när det gäller bemötande, relation och ledarskap

En av respondenterna beskriver att de har haft utbildningar, en sorts vägledning, om hur man kan vägleda och bemöta barn med särskilda behov. Det handlar om praktiska exempel kring hur man kan ge stöd till barn som har svårt med självkontroll. Respondenten beskriver vad stödet kan betyda för barnen samt att det finns ett behov av insatserna.

...man kan hjälpa dem att behålla sin värdighet i skolan när man har starka känslor och det är något som vi har börjat prata om också för det har vi sett att det finns behov av. (Respondent 3)

Respondenterna lyfter fram betydelsen av ledarskapskompetens och att det i framtiden behöver läggas mer fokus på det. En respondent beskriver samband mellan ledarskapskompetens och relationer. Respondenterna talar även om hur man ser på lärarens roll och ansvar samt om hur lärarna behöver omfördela ansvar och resurser för att implementera bra insatser i praktiken.

I skolan är det många lärare som är jättebra ledare men det finns många som inte är det och det påverkar också relationen och relationskompetens. Det är något som kommer att vara aktuellt i framtiden, ledarskap i klassen men även ledarskap i skolorganisationen. (Respondent 6)

Det krävs väldigt mycket av lärarna i skolan idag och det är ju, jag tror verkligen man måste ta i tu med den frågan för det är mycket man ser att läraren behöver göra och kunna men man pratar inte så mycket om hur det ska gå till. Det läggs på och läggs på för lärarna. Det skulle man verkligen behöva ta övergripande grepp om. (Respondent 3)

Jag satt och tänkte på det om, jag vet inte om man kan se på tid som kompetensutveckling men man måste frigöra tid för lärarna för att vi har väldigt många goda insatser men det handlar ju också om att omvandla dem insatserna till något praktiskt. (Respondent 1)

9.3.4 Kompetens för att förankra och samordna

Respondenterna uttrycker att det finns en hel del kompetenser och att kompetensnivån i allmänhet är hög inom verksamheterna. Problemet är dock tidsbristen och utrymmet för att planera och omvandla kompetenserna i praktiken.

Där är vi inte riktigt än, det blir ju att man inte har tid att faktiskt sätta sig ner och resonera om hur vi ska göra det här, det ser jag som ett stort hinder just nu, vi behöver tänka kring det. För att så att säga kunna göra något vettigt av vår kompetensutveckling. (Respondent 1)

Jag kan känna att samhällets kompetensnivå som finns i samhället är väldigt hög men så att säga...att kunna ta emot all den kompetensen kräver ju också någonting. Jag kan känna att man inte kan ta emot den, det finns liksom ingen riktig, nå det är inte tillräckligt mycket människor, mycket tid att göra någonting av det vi redan vet. (Respondent 3)

Behovet av personalresurser och problem med för stora barngrupper beskrivs även som orsaker till att det inte finns utrymme för att frigöra tid för att planera, förankra och samordna kompetens i verksamheterna.

Det blir ett bekymmer när man 25-30 barn i sina klasser och vi kan sitta och resonera via pedagogisk handledning och liknande men det gäller ju också att man tar sig tid och får tid att kunna tänka till kring det och sedan utföra det för det görs inte av sig självt så att säga. Utan som det ser ut nu har man tid med det mest akuta och det är att planera den undervisning som man ska ha. Det är det som är fokus man hinner inte fundera på så mycket annat, märker vi. (Respondent 1)

På vissa områden önskar man att det fanns mer kompetenser för att kunna bemöta alla elever och barn på bästa sätt. Respondenterna berättar att det är policy i förvaltningen att jobba med alla barn i skolan dvs. man ska inte särskilja någon. Många barn har olika diagnoser i klasserna. Men i vissa fall finns det brister på kunskap i undervisningen om hur barnen kan uppnå kunskapsmålen. Kompetensen att lära ut om hur man kan arbeta med barn med särskilda behov finns dock är återigen tidsbristen en påverkande faktor för både planering och utförande. I detta fall beskrivs följaktligen behovet av intellektuella kompetenser i form av utbildning och specialistkunskaper. En respondent beskriver det följande:

...men kunskapen om hur man anpassar undervisningen för dem här eleverna som dem ska få på samma villkor ska kunna nå sina mål och även de andra i klassen, den är för låg idag. Vi ser precis som Respondent 1 säger, vi har kanske kunskapen om hur man skulle kunna utbilda men det finns inte tid för att ta emot idag i den hur ska jag säga, i den stressade vardagen som lärare har och rektorer också. (Respondent 2)

9.3.5 Rekrytering av personal

Respondent 2 ger uttryck för att det kommer vara ett stort kompetensbehov inom 5-6 år av både baspersonal, lärare och andra pedagoger inom förskola och skola.

Jag vet ju att hela vår förvaltning om vi pratar förskola och skola nu så inom 5-6 år har vi ju ett enormt kompetensbehov utav basbemanning, lärare, pedagoger och att vi har ett stort bekymmer att locka dem hit. (Respondent 2)

Respondenten beskriver mer ingående vad som kan komma att påverka för att fylla det förväntade tomrummet av personal. Främsta bekymret med rekrytering av personal beskriver respondenten vara baspersonalen i verksamheten.

Vi har inte de villkoren i Västervik som är konkurrenskraftiga, i konkurrens med andra kommuner som har bättre villkor när det gäller löner bland annat. Så där ser jag ett jättebekymmer, basen i verksamheten. (Respondent 2)

Flera av respondenterna menar att verksamheterna kommer att påverkas av pensionsavgångar både personal- och kompetensmässigt. Något som respondenterna ser som problem är rekrytering av personal med specialistkompetenser och de undrar samtidigt om det finns någon form av kompetensplan inför bortfall av personal och framtida rekryteringar. De nämner även att efterfrågan på både specialpedagoger och socialpedagoger kan komma att öka i framtiden. En respondent beskriver hur intellektuella kompetenser och praktiska kompetenser, i detta fall personal med specialistkompetenser och erfaren personal, blir svåra att ersätta.

Vi ser att specialpedagoger till exempel är det också ett behov utav framåt. Många utav dem som är injobbade och är erfarna och kunniga lämnar oss i pension om några år.(...)Där kommer ju även socialpedagoger, specialister in alltså behovet kommer att öka efter dem också. Vi har alltid svårt att rekrytera specialister. (Respondent 2)

Flera av respondenterna instämmer i att det kommer att märkas av när mycket personal och kompetens förväntas försvinna bland annat när det gäller pensionsavgångar. En respondent talar om ett kollektivt minne av kunskap som riskeras att försvinna.

Så är det ju, folk går i pension men vi får inga nya. (Respondent 5)

Så känner jag redan nu. (Respondent 3)

Det känns som folk försvinner men det ersätts inte utan på lite olika håll. Dels tänker jag på specialpedagogiska kompetenser, de som har jobbat inom den branschen väldigt länge. Det är som ett kollektivt minne eller kunskap som helt plötsligt bara tas bort och den finns faktiskt inte kvar utan den glöms lätt bort på skolorna och då ska den ersättas med något helt nytt med något annat som jobbar på något helt annat sätt. Det är klart att det blir märkbart. (Respondent 1)

Respondenterna ger uttryck för att det finns andra faktorer än pensionsavgångar som påverkar nyrekrytering och kompetenspåfyllnad som t.ex. andra kommuner, storstäder och utbildningsstäder.

Plus att det bara inte är åldern eftersom om vi inte har så attraktiva grejer att locka med så försvinner kompetent folk till andra kommuner eller andra arbetsgivare helt enkelt. Så det är både och alltså delvis ålder men också att det måste finnas en mera attraktiv arbetsgivare. (Respondent 6)

Vi har en psykologtjänst ute nu alltså kompetenserna som finns här är oerhört svårrekryterade så där står vi oss slätt i konkurrensen med storstäder och utbildningsstäder. (Respondent 2)

På frågan om vad det kan vara som lockar mest till ”de andra” arbetsgivarna, handlar det om olika faktorer som lön, besparingar, omorganisationer och uppfattningen om kortsiktig planering.

Det jag hör är ju lönefrågan(...)jag kan se det på mina bekanta i stan som söker sig till exempelvis Vimmerby eller tätorten att det är en lönefråga som är den betydande faktorn. (Respondent 1)

Innan besparingen så var det ju dessutom så att man pratade om skolan här som något som lockade folk hit. Att det fanns en stabilitet, att det fanns en trygghet i skolan och den drogs ju bort kan man ju säga i och med besparingen, så var det faktiskt. (Respondent 3)

Sen är det en organisation där det har hänt otroligt många förändringar den senaste åren. Alltså bara på 5 år så har jag ju träffat tre olika förvaltningschefer och det är ju otrolig rörlighet bland personalen.[...]Man kan liksom inte tänka långsiktigt och att det kommer bli på det sättet. Då tror jag, eftersom det blir många nödlösningar kan jag uppleva, så blir folk missnöjda helt enkelt, det är ingen kul organisation att jobba i om jag inte vet om jag kanske har kvar mitt jobb om ett år.” (Respondent 6)

9.3.6 Behov av kompetensutveckling

På frågan om hur man ser på samarbetet med olika högskolor och universitet säger respondenterna att det är något som man kan utveckla mer. Behovet av intellektuell kompetens diskuteras:

Knappt ingenting känns det som. Linköping är nära och Kalmar med men det finns ju inget vad jag har hört? (Respondent 6)

...kontoret och utvecklingsledarna har ju kontakt med ett universitet och det är ju Linnéuniversitetet men inte mer och det borde vi bli bättre på." (Respondent 2)

I diskussionen angående högskole- och universitets samarbeten framkom det även att respondenterna efterfrågar mer marknadsföring och en tydligare beskrivning av vad som ingår i exempelvis socialpedagogiska programmet, vad man kan erbjuda och vad man har för kompetens. Genom marknadsföring och att visa upp sig kan det bli enklare att bli mer yrkesverksam gentemot förskola och skola som socialpedagog. Då blir det tydligare av vad socialpedagoger har för kompetens och vart den kompetensen bäst skulle kunna förvaltas i verksamheterna menar respondenterna. En av respondenterna berättar att man anställt socialpedagoger i verksamheten men har inte haft någon större aning om vad som ingår i utbildningen utan mer gått på namnet och uppfattat det som en passande yrkesroll för uppdraget.

Jag vet liksom inte hur kursinnehållet ser ut, jag vet inte vad folk har läst men jag anar. Det är ett konkret faktum om marknadsföring och information. Därför tror jag också att man använder de [socialpedagogerna] på det sätt man förstår [flera instämmer]. Man tänker så att vi behöver någon som gör det där och så ser man inte vilken kompetens den har egentligen utan att man tänker utifrån sitt eget och så blir det inte bättre än så. (Respondent 5)

10. Diskussion, reflektion och slutsatser

Avsnittets första del inleds med diskussion och reflektion som bygger på empiri och teori som tidigare har presenterats och beskrivits i min studie. Delar som behandlas är kompetensbehovet, socialpedagogen och den femte kompetensen. Därefter presenteras mina slutsatser och avslutningsvis presenteras förslag till vidare forskning.

Syftet med uppsatsen var att undersöka och analysera kompetensbehov inom olika kommunala human service-organisationer (HSO), där bland annat socialpedagoger är verksamma i Västerviks kommun. Studien strävade efter att vara ett stöd för att förbereda HSO i Västerviks kommun inför eventuella utmaningar vid framtida rekrytering av befintlig och ny kompetens. Samtidigt ville jag med min studie stärka kunskapen kring socialpedagoger.

10.1 Kompetensbehovet

För att besvara frågeställningarna: hur ser kompetensbehov ut inom HSO i Västerviks kommun idag? Vilka kompetenser efterfrågas i framtiden inom HSO i Västerviks kommun? gjordes det en kvantitativ enkätstudie för att täcka en bredare mängd respondenters kunskap om kompetens och dess efterfrågan. En kvalitativ gruppintervju genomfördes även för att få mer djup i studien. I och med att jag fick empiri ifrån två olika metoder fick studien därmed en större volym. Jag är medveten om att studiens metoder kan ha viss påverkan av hur respondenterna besvarar mina forskarfrågor. Exempelvis kan enkätstudiens frågor påverka hur respondenterna svarar, att respondenterna leds in i en viss riktning. Vad det gäller gruppintervjun ser jag även där att jag som forskare och med mina teman skapar en viss "färgning" av hur respondenterna svarade. Eftersom inte alla verksamheter var representerade i enkätstudien och endast en gruppintervju genomfördes

inom skola och förskola kan inte resultat i sig spegla verkligheten. Jag upplever ändå att resultatet beskriver en generell bild av kompetensbehov och socialpedagogisk kompetens vilket kan sammankopplas med teorier och tidigare forskning, utredningar samt rapporter som finns i min studie.

Resultatet visar att det främst efterfrågas intellektuella, sociala och till viss del personliga kompetenser inom HSO i Västerviks kommun. Några av de mest framträdande kompetenserna var samarbetsförmåga, relationsskapande, utbildning på högskole- och universitetsnivå inom vård och omsorg, pedagogik och socialt arbete samt specialkompetenser. Dessa är i likhet med de behov av kompetens som framkommer i Mosessons (2003) studie om utbildning och utbildningsbehov på socialförvaltningar i Kronobergs kommuner. Inom de förändrande organisationerna var intellektuella kompetenser mest framträdande. Högre utbildning och specialkunskap var något som idag efterfrågades. Personliga kompetenser som flexibilitet och personlig mognad nämndes som viktigt. Bland de föränderliga organisationerna så var det främst grundskola som eftersökte sociala kompetenser som samarbetsförmåga och relationsskapande. Bevarande organisationer nämnde även främst de intellektuella kompetenserna som specialkompetens inom yrkesutövandet. Inom äldreomsorg betonas behovet av mer pedagogisk kunskap och specialistkunskap inom området, kompetens kring demens och psykiska funktionsnedsättningar. Detta var något som även framgick av resultatet av Dunér och Olins (2006) forskning. Forskarna beskriver hur man inom äldreomsorgsområdet önskar att baspersonalens utbildning blir mindre sjukvårdsinriktad och ser gärna att andra kompetenser ingår i personalgruppen som exempelvis kulturvetare och hälsopedagoger. Sociala kompetenser sågs även som önskvärt som empatisk förmåga, samarbetsförmåga, relationskapande och kulturell medvetenhet. Kategoriserande organisationer var inget som direkt framkom utan tog sig form genom inslag i de bevarande och förändrande organisationerna. Ett annat behov av kompetens som jag kan urskilja utifrån enkätstudien är att stor del av personalen stöter på svårigheter att hantera olika arbetsuppgifter och situationer. Dessa svårigheter handlade främst om bemötande, svåra ärenden och det komplexa arbetet i människovårdande yrken. Jag ser även en fortsatt svårighet för personalen genom påverkan av uppdrags- och lagförändringar inom organisationerna. Det ställer högre krav och arbetet innehåller mer komplexa arbetsuppgifter. Detta i sin tur leder till ett allt större krav på kompetens och att kunna bemöta en allt bredare målgrupp i sitt yrke med snabba förändringar i verksamheterna. Detta är även något som Socialstyrelsen (2007, 2013) belyser i sina rapporter.

Vad det gäller framtida behov av kompetenser så återkommer lag- och uppdragsförändringar som påtagliga orsaker till förändring av efterfrågan. Något som även nämns är krav på nya specifika kompetenser som kräver mer bestämda krav på utförandet. Ett exempel som nämns inom skolvärden är att det kommer nya krav på lärares behörighet vilket påverkar kompetensförsörjningen och förändring i verksamheterna. Framtida behov av kompetens inom verksamheter som har en förändrande strategi kommer därför präglas av kompetenser för att bemöta lag- och uppdragsförändringar. Rekryteringen i framtiden kommer även handla om att möta svårigheter genom man kommer behöva ersätta personal och kompetens som beräknas försvinna vid pensionsavgångar samt kompetens som påverkas av samhällsförändringar och kommunens attraktion. Ett önskemål av utökad samarbete med universitet och högskolor uppgavs av flera respondenter vilket även flera regionförbund eftersöker för att lösa framtida kompetensförsörjning (Region Blekinge 2012). Resultat från gruppintervjun beskriver hur respondenterna efterfrågar behovet av sociala kompetenser som bemötande och intellektuella kompetenser i form av mer professionellt bemötande. I enkätstudien framkom även behovet av ledarskapskompetenser samt relationskompetens inom grundskola. Detta visar på en fortsatt utveckling av de värden som idag är viktiga, med en större utveckling av sociala kompetenser i allmänhet och individuella ledarskapskompetenser inom skolans värld. Resultatet visar att det är svårt att direkt bedöma vilka kompetenser som kommer vara attraktiva i framtiden eftersom det ständigt sker förändringar från olika håll i verksamheterna. Detta leder till nya krav på vissa kompetenser och ibland på fler

komplexa kunskaper. Det framgår att flera olika kompetenser i verksamheterna behövs och är viktiga för en levande organisation, allt från baspersonal till specialkompetenser. I både enkätstudien och gruppintervju kan jag urskilja en viss oro om vad kommunen har för plan och möjligheter att ersätta kompetens i verksamheterna inför framtidens kompetensutmaningar. Min studie visar på en återkommande trend som inte gör Västerviks kommun unik eftersom det speglar mönster som många andra kommuner har när det gäller ersättningsbehoven inom vård- och omsorg och av lärare på grundskole- och gymnasienivå (SKL, 2014 och Region Blekinge 2012)

Gruppintervjustudien visade på att många gånger finns kompetensen i verksamheterna men problematiken ligger i att samordna och förankra den. Tidsbristen var en påtaglig orsak till att man inte har möjlighet att sätta av tid för kompetensutveckling på olika områden. Något jag ser som återkommande är just behovet av att ha möjlighet till att kompetensutvecklas i sitt yrkesverksamma liv. I likhet med snabba lagförändringar och krav följer det ett anspråk att snabbt urskilja behov för kompetensutveckling. Detta skulle kunna hjälpa det föränderliga behovet av kompetens vilket i min mening i sig leder till att individer, organisationer och kommun förblir välmående och utvecklande.

10.2 Socialpedagogen och socialpedagogiska kompetenser

Med empiriskt material från enkätstudien och gruppintervjun avsåg jag att besvara inom vilka verksamheter högskoleutbildade socialpedagoger idag inom Västerviks kommun, vilka kompetenser socialpedagogen har och vilka socialpedagogiska kompetenser som lämpar sig för att jobba inom HSO i Västerviks kommun.

Eftersom socialpedagoger inte innehar en yrkestitel som socialpedagog när man arbetar inom Västerviks kommun fanns det inte några uppgifter som kunde styrka om hur många verksamma socialpedagoger det fanns totalt. Syftet var dock inte att exakt urskilja var socialpedagogerna arbetar utan i studien exemplifierades sex verksamhetsområden inom HSO för att ge en bild av vart socialpedagogerna kan förekomma. Resultatet visar att uppskattningsvis arbetar minst 16 högskoleutbildade socialpedagoger inom de sex representerade verksamhetsfälten. Idag arbetar det socialpedagoger både inom föränderliga och bevarande organisationer. Främst framträdande var socialpedagoger inom enheten för arbete och kompetens. Andra verksamhetsområden som socialpedagoger förekom var inom individ- och familjeomsorg och grundskola. Det framkom både i från enkätstudien och gruppintervjun socialpedagoger förekom i olika verksamheter, som bas-, stabspersonal och chefer. Inom individ- och familjeomsorg förkom en socialpedagog som även hade kompletterat med juridik. Som jag tidigare diskuterat finns inga tydliga uppgifter angående hur många högskoleutbildade socialpedagoger som är verksamma vilket hade varit intressant att ta del av. Min studie kan heller inte tolkas som en heltäckande spegling av verkligheten eftersom inte alla verksamheter har representerats.

Vilka kompetenser har högskoleutbildade socialpedagoger och vilka socialpedagogiska kompetenser lämpar sig för att jobba inom HSO i Västerviks kommun? Resultatet visar på att socialpedagogen använder produktiv, expressiv, kommunikativ samt analytisk/syntetisk kompetens i arbetet. De olika kompetenserna blir mer eller mindre tydligt framträdande i olika socialpedagogiska aktiviteter. Även ordningsföljden av kompetenserna varierar då i vissa fall analytisk/syntetisk kompetens till en början är mer framträdande än den kommunikativa exempelvis i situationer då socialpedagogen till en början "läser" av situationen och gör en tolkning innan muntlig kontakt verkställs. De kompetenser som socialpedagogen främst sammankopplades med i sin yrkesroll var kompetens att ge stöd, vägledning, ha en samordnande funktion samt kompetens att se helheten i olika situationer. Även Brolin och Karlsson (2006) nämner just detta som viktiga inslag i arbetet kring elever. Utifrån resultatet kan man även utläsa en efterfrågan på socialpedagoger inom förskola. I likhet med respondenternas resonemang beskrivs behovet och efterfrågan av mer mångsidig kompetens inom verksamheten, något som även Dunér och Olin

(2006) och Nilsson (2012) beskriver inom äldreomsorgsområdet. Hur socialpedagogiska aktiviteter och kompetenser kan tillämpas inom olika verksamhetsområden beskrev även Surel m.fl. (2011), mångfalden av socialpedagogiken och som ett sätt att få kontakt med barnen på förskolan.

10.3 Den femte kompetensen

Resultatet har visat att kompetensbehovet inom HSO i Västerviks kommun idag främst präglades av intellektuell kompetens. De intellektuella kompetenser som personalen främst behöver för att behärska arbetsmoment och situationer i det dagliga arbetet var formell utbildning och olika specialkompetenser. Det visar på en vilja för att utöka kompetensen genom att betona betydelsen av kunskap för sitt yrke. Det är en förutsättning att personalen har teorin och kunna omsätta den i praktiken. Sociala kunskaper, som hur man handlar i relation till andra och bemötande, är en annan framträdande kompetens som nämns. De intellektuella och sociala kompetenserna kan till viss del liknas med de socialpedagogiska kompetenserna analytisk/syntetisk och kommunikativ kompetenserna då det inte endast räcker med en ensam kompetens för att uppnå ett bra resultat. I båda fallen behövs det fler kompetenser sammanfogas för att individens handlingskompetens ska uppnås och ge ett bra resultat. Vad som skiljer Lindelöws (2008) kompetensmodell och Madsens (2001) bildningsblomma är att de socialpedagogiska kompetenserna inte begränsas till individen samt inte handlar om individens prestationer vilket Lindelöws modell redogör för. Den femtekompetensen i bildningsblomman blir summan av många olika kompetensers samverkan som individen i bästa fall införskaffar, bär med sig och använder i arbetslivet.

För att kunna bemöta det nuvarande och kommande kompetensbehovet kommer den femte kompetensen att bli avgörande. Den kompetensen behöver grunda sig och utvecklas i en mångfald av kompetens i individer, en arbetsgrupp eller verksamhet. Då finns den största möjligheten att kunna utnyttja kompetensens i sin helhet och uppnå ett bra resultat i arbetet inom olika human service-organisationer. Vikten av att individen som utför olika arbetsmoment uppnår den femte kompetensen är betydande för att individer som är behov av stöd och hjälp skall kunna få den mångfacetterad kompetens som behövs.

Denna studie och tidigare forskning, utredningar och rapporter visar på att det finns ett önskemål från olika nivåer i samhället, från riksdag och regering till baspersonal, att tillföra fler dimensioner av kompetenser. Att tillföra kompetenser är inte det samma som att behöva ersätta någon annan kompetens. Specialkompetenser kan exempelvis kompletteras med kunskaper om bemötande och medmänsklighet, något som alla behöver ha. I linje med Madsens förklaringsmodell om de olika socialpedagogiska kompetenserna finns det paralleller mellan det teoretiska och praktiska. Denna studie visar att för att uppnå det bästa resultatet måste man ta in ny kompetens, förnya sig och möta upp den kompetensen som försvinner genom pensionsavgångar. Utmaningen ligger i att ständigt vara uppdaterad och hänga med i alla de utvecklingar som sker. Studien visar att socialpedagogen med olika socialpedagogiska kompetenser kan applicera och modifiera sina kompetenser beroende på vad avsikten med aktiviteten fordrar. Därmed vågar jag påstå att det finns plats för socialpedagoger i samtliga verksamhetsområden som denna studie omfattar både vad det gäller efterfrågan och anpassningsbarheten. Jag ser även att det finns andra verksamhetsområden där socialpedagogen ännu inte tagit plats. Men i enlighet med det som kommit fram i studien och tidigare forskning borde.

I min jakt på den femte kompetensen har jag kommit fram till att vissa specifika kompetenser behövs både nu och i framtiden. Likväl har jag även funnit att socialpedagogiska kompetenser kommer efterfrågas både idag och imorgon. Socialpedagogen behöver behärska olika kompetenser för att kunna göra ett bra arbete. Alla dessa måste fungera för att uppnå den femte kompetensen likväl behöver mångfalden av kompetenser i verksamheterna fungera för att uppnå sin femte kompetens.

10.4 Slutsatser

Min första slutsats av studien blir att det finns ett tydligt behov av olika kompetenser inom HSO i Västerviks kommun. Jag uppfattar ett behov av en allsidig kompetens som till största delen består av sociala och intellektuella kompetenser för att på bästa sätt utföra dagliga arbetsuppgifter och lösa situationer inom human service-organisationer. Några av de mest framträdande kompetenserna var samarbetsförmåga, relationsskapande, utbildning på högskole- och universitetsnivå inom vård och omsorg, pedagogik och socialt arbete samt specialkompetenser. Av de intellektuella kompetenserna var flexibilitet framträdande och kan vara en kompetens som personalen kan vara i behov av eftersom det ibland sker snabba förändringar i verksamheterna.

Den andra slutsatsen är att personalen stöter på många svårigheter med att hantera olika arbetsuppgifter och situationer. Dessa svårigheter handlade främst om bemötande, svåra ärenden och det komplexa arbetet i människovårdande yrken. Jag ser även en fortsatt svårighet för personalen genom påverkan av uppdrags- och lagförändringar inom organisationerna. Det ställer högre krav och arbetet innehåller mer komplexa arbetsuppgifter. Detta i sin tur leder till ett allt större krav på kompetens och att kunna bemöta en allt bredare målgrupp i sitt yrke med snabba förändringar i verksamheternas uppdrag.

Min tredje slutsats är att rekryteringen i framtiden kommer handla om att möta svårigheter genom att man kommer behöva ersätta personal och kompetens som beräknas försvinna vid pensionsavgångar. Ett utökad samarbete med universitet och högskolor kan vara en bra investering för att lösa många kompetensförsörjningsfrågor samt att erbjuda kompetensutveckling för personalen.

Min fjärde slutsats är att det idag arbetar socialpedagoger både inom föränderliga och bevarande organisationer. Främst framträdande var socialpedagoger inom enheten för arbete och kompetens.

Min femte slutsats är att socialpedagogen använder produktiv, expressiv, kommunikativ samt analytisk/syntetisk kompetens i arbetet. De olika kompetenserna blir mer eller mindre tydligt framträdande i olika socialpedagogiska aktiviteter. Kompetens att ge stöd, vägledning, samverka samt att ha en helhetssyn i arbetet var de främsta socialpedagogiska kompetenser som uppskattades.

Min sjätte och sista slutsats är att socialpedagoger har en plats inom olika HSO eftersom det mångsidiga arbetssättet och kompetenserna kan appliceras inom kategoriserande, förändrande och bevarande strategier i organisationerna. Jag ser ett behov av mer marknadsföring av socialpedagogiska programmet och samarbete mellan andra verksamheter som inte traditionellt har socialpedagoger i sin verksamhet eftersom det då blir tydligare om vad socialpedagoger kan tillföra. Därmed sker en ökad kunskap kring socialpedagogiska aktiviteter.

10.5 Förslag till vidare forskning

Det diskuteras gång på gång i olika sammanhang att man skall satsa på insatser i tidiga åldrar. En satsning och investering kan vara mer utökad samverkan mellan förskola och organisationer i samhället. Mitt förslag till framtida forskning är därför att göra en mer djupgående studie om hur socialpedagogiskt arbetssätt kan ha betydelse inom förskolan.

11. Referenser

- Ahnlund, P. (2008). *Omsorg som arbete. Om utbildning, arbetsmiljö och relationer i äldre och handikappomsorgen*. (Akademisk avhandling) Umeå universitet: Institutionen för socialt arbete.
- Ahnlund, P. & Johansson, S. (2006). Omvårdnadsutbildning som mål eller medel? Om legitimitetsproblem och kunskapssyn. *Socialvetenskaplig tidskrift*, 3(13), s.212-227.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2., [rev.] uppl.) Malmö: Liber.
- Cederlund, C. & Berglund, S-A. (2014). *Socialpedagogik: pedagogiskt socialt arbete*. Stockholm: Liber.
- Dunér, A. & Olin, E. (2011). En begynnande professionalisering? Om gränsarbete och kompetenskrav inom funktionshinderverksamhet och äldreomsorg. *Socialvetenskaplig tidskrift*, 4, s. 336-353.
- Ejlertsson, G. (2005). *Enkäten i praktiken*. 2 upl. Lund: Studentlitteratur.
- Eliasson, A. (2006). *Kvantitativ metod från början*. Lund: Studentlitteratur.
- Ellström, P-E. (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet - Problem, begrepp och teoretiska perspektiv*. Stockholm: Publica.
- Larsson, S. (1996). Vardagslärande och Vuxenstudier. I: Ellström, P.-E., Gustavsson, B. & Larsson, S. (red). *Livslångt lärande*. Lund: Studentlitteratur, s.16.
- Eriksson, L. & Markström, A-M. (2000). *Den svärfångade socialpedagogiken*. Lund: Studentlitteratur.
- Gustavsson, A. & Hermansson, H-E. (red.). *Meningsskapande och delaktighet: om vår tids socialpedagogik*. Göteborg: Daidalos, s. 251-261
- Hallstedt, P., Högström, M. & Nilsson, R. (2013). Samtal – en väg till gemenskap för äldre I Eriksson, L., Nilsson, G. & Svensson, L-A. *Gemenskaper: Socialpedagogiska perspektiv*. Göteborg: Daidalos, s. 163-170.
- Hartman, S. (2003). *Skrivhandledning för examensarbeten och rapporter*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Hasenfeld, Y. (1983). *Human service organizations*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Katz, D. & Kahn, R. (1978). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley & Sons.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 2 upl. Lund: Studentlitteratur.
- Kyriacou, C. & Uhlemann, A. (2011). Swiss Student-Teachers' Views of Social Pedagogy. *Pastoral Care in Education*, vol. 29, no. 1, s. 25-33.

- Lindelöw, M. (2008). *Kompetensbaserad personalstrategi – hur du tar reda på vad organisationen behöver, bemannar den rätt och utvecklar den inför framtiden*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Madsen, B. (2001). *Socialpedagogik*. Lund: Studentlitteratur
- Madsen, B. (2006). *Socialpedagogik, Integration och inklusion i det moderna samhället*. Lund: Studentlitteratur.
- Socialstyrelsen (2014) Lägesrapport 2014. Tillståndet och utvecklingen inom hälso- och sjukvård och socialtjänst Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen (2013) Lägesrapport 2013. Tillståndet och utvecklingen inom hälso- och sjukvård och socialtjänst Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen (2007) Socialt arbete bland äldre - Forskning, utbildning, praktik – en pilotstudie. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Svensson, K., Johnsson, E. & Laanemets, L. (2008). *Handlingsutrymme: utmaningar i socialt arbete*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Thylefors, I. (2007). *Ledarskap i human service-organisationer*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Trost, J. (2005). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.
- Winman, Thomas & Hermansson, Hans-Erik. (2010) Skola, social integration och pedagogik I Molin, Martin, Gustavsson, Anders & Hermansson, Hans-Erik (red.), *Meningsskapande och delaktighet : om vår tids socialpedagogik* (s. 251-261). Göteborg: Daidalos.

Elektroniska källor:

- Brolin, M-L. & Karlsson, L. (2006). *Socialpedagogen "en brygga" i samverkan mellan skola och socialtjänst*. [Elektronisk]. Trollhättan: Högskolan Väst.(Kandidatuppsats. Socialpedagogiska programmet 10 hp., 2006. Institutionen för individ och samhälle). Tillgänglig: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:215964/FULLTEXT01.pdf> [2014-04-22].
- Holm, A. och Larsson, A. (2007). *Socialpedagog-och sen då? En studie om socialpedagogers kunskapsområde och yrkesroll*. [Elektronisk]. Trollhättan: Högskolan Väst.(Kandidatuppsats. Socialpedagogiska programmet 15 hp., 2007. Institutionen för individ och samhälle). Tillgänglig: <http://hv.diva-portal.org/smash/get/diva2:216018/FULLTEXT01.pdf> [2014-04-19].
- Malmö Högskola. (2014). Socialpedagogiskt arbete inom funktionshinderområdet. [Elektronisk]. Tillgänglig: <http://edu.mah.se/sv/Program/SGSFU/#Syllabus> [2014-07-02].
- Mosesson, M. (2003) *Kompetensutveckling för framtidens socialarbetare*. [Elektronisk] Diss. (sammanfattning)., 2003. Växjö universitet: Fakulteten för humaniora och samhällsvetenskap, Institutionen för vårdvetenskap och socialt arbete. Tillgänglig: <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:vxu:diva-4346> [2014-03-21].
- Region Blekinge. *Analys av kompetensbehov inom Småland och Blekinge*. (2012).

[Elektronisk]. Tillgänglig:

[http://www.regionblekinge.se/media/235976/behovsanalys_2012%20\(2\).pdf](http://www.regionblekinge.se/media/235976/behovsanalys_2012%20(2).pdf) [2014-03-24]

SKL (Sveriges Kommuner och Landsting). (2014). Personal-och kompetensförsörjning.

[Elektronisk]. Tillgänglig:

http://www.skl.se/vi_arbetar_med/arbetsgivarpolitik/personal-ochkompetensforsojning [2014-03-24]

Stenkvist, Helena. (2012). En helt unik utbildning. Ystads Allehanda. Intervju med Riitta

Nilsson. 19 januari. [Elektronisk]. Tillgänglig:

<http://www.ystadsallehanda.se/skane/article1599833/En-helt-unik-utbildning.html> [2014-07-15].

Surel, Christina, Douglas S, Finley, A & Priver, A. (2011): The Diverse Practice of Social

Pedagogues - Case examples from Denmark, Scotland, and Germany. [Elektronisk]*Children Australia*, Vol. 36, Issue 4, December. Tillgänglig:

http://social-pedagogy.co.uk/childreinaustralia_CS_SD_AF_AP.htm [2014-04-20]

12. Bilagor

Bilaga 1: Enkät

Bilaga 2: Informationsbrev 1

Bilaga 3: Informationsbrev 2

Bilaga 4: Informationsbrev 3

Bilaga 5: Intervjuguide

Undersökning om kompetensbehov

1. Inom vilket verksamhetsområde har du chefsbefattning?

- Grundskola
- Gymnasium
- Utbildning för vuxna
- Äldreomsorg
- Omsorg och stöd för personer med funktionsnedsättning
- Individ- och Familjeomsorg
- Hälso- och Sjukvårdsverksamhet
- Enheten för arbete och kompetens
- Annat

2. Hur länge har du arbetat inom kommunal verksamhet?

- 0-5 år
- 6-10 år
- 11-15 år
- 16-20 år
- mer än 20 år

3. Hur stor personalstyrka ansvarar du för?

- 1-5
- 6-10
- 11-15
- 16-20
- fler än 20

4. Vad anser du att din personal behöver ha för kompetenser i det dagliga arbetet för att utföra det på bästa sätt? Nämn minst tre.

5. Upplever du att din personal stöter på arbetsuppgifter och situationer som kan vara svåra att hantera?

Nej, det upplever jag inte.

Ja, det upplever jag.

Eftersom:

6. Kommer det att ske förändringar i din verksamhet de närmaste åren och som kan påverka behovet av ny kompetens?

Nej, jag tror inte att det kommer ske några större förändringar.

Ja, det kommer att ske förändringar som påverkar behovet av ny kompetens.

Eftersom:

7. Ser du några hinder i framtida rekrytering av personal med den kompetens som din verksamhet efterfrågar?

Nej, jag ser inga hinder i framtida rekrytering.

Ja, jag ser hinder i framtida rekrytering.

Eftersom:

8. Har ni högskoleutbildade socialpedagoger anställda i er verksamhet?

Ja

Nej

Om ja, hur många?

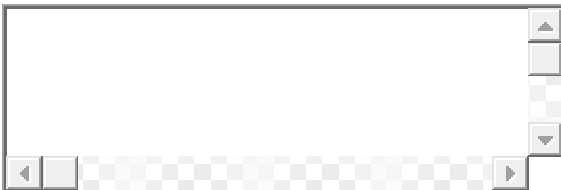
9. Har ni för avsikt att anställa högskoleutbildade socialpedagoger i framtiden?

- Ja
- Nej
- Vet ej

10. Om du svarat ja på fråga 8 eller 9 skulle du då vara intresserad av att ingå i en gruppdiskussion. Tanken är att tillsammans med tre till fyra andra enhetschefer/rektorer träffas och diskuterar mer ingående om socialpedagogens kompetens samt framtida kompetensutmaningar. Lämna i så fall kontaktuppgifter nedan så kontaktar jag dig för mer information.

- Nej tack!
- Ja, gärna!

Kontaktuppgifter:





Informationsbrev och förfrågan om deltagande i en undersökning om kompetens.

Detta brev handlar om att få er tillåtelse att ställa frågor till er/era enhetschef/er (eller motsvarande) om hur de ser på kompetensbehovet idag och i framtiden inom human service-organisationer i Västerviks kommun?

Mitt namn är Jerker Lindblom och jag arbetar på Enheten för Arbete och Kompetens i Västerviks kommun. För närvarande är jag delvis tjänstledig för studier och gör nu mitt examensarbete inom Socialpedagogiska programmet. Det är ett lärocenterbaserat program i Västervik som utgår från Högskolan Väst i Trollhättan. Syftet med min uppsats är att undersöka och analysera kompetensen som finns samt kommer att efterfrågas i framtiden inom human service-organisationer i Västerviks kommun. Studien genomförs i samarbete med Campus Västervik och resultatet kommer att delges er verksamhet samt presenteras under hösten på Campus Västervik.

För att få fram gynnsamt underlag till min analys önskar jag att sända en enkät till enhetschefer inom human service-organisationer i Västerviks kommun.

Jag är intresserad av hur enhetschefer uppfattar kompetensbehovet och socialpedagogisk kompetens.

Enkäten är utformat med flervalsfrågor och del öppna frågor med utrymme för utvecklande av svaren.

Undersökningen beräknas ta ca 5-10 min och utförs via en extern webbsida. Skulle man få förhinder att slutföra formuläret kan man skicka för att sedan återkomma och slutföra det.

Undersökningen sker anonymt och svaren kommer hanteras konfidentiellt. Jag eller någon annan kommer inte kunna ta del av individuella svar. Alla svar kommer att sammanställas som underlag till uppsatsen, på så sätt kan jag sen analysera och tolka det insamlade materialet.

Är det något Ni undrar och vill fråga om är du välkommen att kontakta mig eller min handledare. Tack på förhand!

Med vänliga hälsningar

Jerker Lindblom
070-6969693
jeli0011@student.hv.se

Handledare:
Universitetslektor i socialt arbete, Lars A Svensson
lars.a.svensson@hv.se



Informationsbrev och förfrågan om deltagande i en undersökning om kompetens.

Vill Ni som enhetschef (eller motsvarande) vara med i en undersökning som handlar om hur kompetensbehovet ser ut i dag och i framtiden inom human service-organisationer i Västerviks kommun?

Mitt namn är Jerker Lindblom och jag arbetar på Enheten för arbete och kompetens i Västerviks kommun. För närvarande är jag delvis tjänstledig för studier och gör nu mitt examensarbete inom Socialpedagogiska programmet. Det är ett lärocenterbaseratprogram i Västervik som utgår från Högskolan Väst i Trollhättan. Syftet med min uppsats är att undersöka och analysera kompetensen som finns samt kommer att efterfrågas i framtiden inom human service-organisationer i Västerviks kommun. Studien genomförs i samarbete med Campus Västervik och resultatet kommer att delges er verksamhet.

Ni tillfrågas eftersom Ni i er position har kunskap om kompetensbehov bland er personal inom er verksamhet och därmed kan ge ett gynnsamt underlag till min studie. Jag är alltså intresserad av hur Ni som enhetschef (eller motsvarande) uppfattar kompetensbehovet.

Jag är mycket tacksam om Ni vill medverka i min studie genom att besvara frågorna i enkäten ni finner i bifogad länk. Enkäten är utformad med flervalsfrågor och en del öppna frågor med utrymme för utvecklande av svaren.

Undersökningen beräknas ta ca 5-10 min och utförs via en extern webbsida. Skulle Ni få förhinder att slutföra formuläret kan Ni återkomma och slutföra det vid ett senare tillfälle.

Undersökningen sker anonymt och svaren kommer hanteras konfidentiellt. Jag eller någon annan kommer inte kunna ta del av individuella svar. Alla svar kommer att sammanställas som underlag till uppsatsen, på så sätt kan jag sen analysera och tolka det insamlade materialet.

Är det något Ni undrar och vill fråga om är Ni välkommen att kontakta mig. Jag skulle vara tacksam om Ni hade möjlighet att besvara min enkät inom 2 veckor efter den mottagits.

Här är en länk till undersökningen: <https://www.surveymonkey.com/s/DRSVSQW>

Med vänliga hälsningar

Jerker Lindblom
070-6969693
jeli0011@student.hv.se

Handledare:
Universitetslektor i socialt arbete, Lars A Svensson
lars.a.svensson@hv.se



Informationsbrev och förfrågan om deltagande i en undersökning om kompetens.

Vill Ni som rektor (eller motsvarande) vara med i en undersökning som handlar om hur kompetensbehovet ser ut i dag och i framtiden inom human service-organisationer i Västerviks kommun?

Mitt namn är Jerker Lindblom och jag arbetar på Enheten för arbete och kompetens i Västerviks kommun. För närvarande är jag delvis tjänstledig för studier och gör nu mitt examensarbete inom Socialpedagogiska programmet. Det är ett lärocenterbaseratprogram i Västervik som utgår från Högskolan Väst i Trollhättan. Syftet med min uppsats är att undersöka och analysera kompetensen som finns samt kommer att efterfrågas i framtiden inom human service-organisationer i Västerviks kommun. Studien genomförs i samarbete med Campus Västervik och resultatet kommer att delges er verksamhet.

Ni tillfrågas eftersom Ni i er position har kunskap om kompetensbehov bland er personal inom er verksamhet och därmed kan ge ett gynnsamt underlag till min studie. Jag är alltså intresserad av hur Ni som rektor (eller motsvarande) uppfattar kompetensbehovet.

Jag är mycket tacksam om Ni vill medverka i min studie genom att besvara frågorna i enkäten ni finner i bifogad länk. Enkäten är utformad med flervalsfrågor och en del öppna frågor med utrymme för utvecklande av svaren.

Undersökningen beräknas ta ca 5-10 min och utförs via en extern webbsida. Skulle Ni få förhinder att slutföra formuläret kan Ni återkomma och slutföra det vid ett senare tillfälle.

Undersökningen sker anonymt och svaren kommer hanteras konfidentiellt. Jag eller någon annan kommer inte kunna ta del av individuella svar. Alla svar kommer att sammanställas som underlag till uppsatsen, på så sätt kan jag sen analysera och tolka det insamlade materialet.

Är det något Ni undrar och vill fråga om är Ni välkommen att kontakta mig. Jag skulle vara tacksam om Ni hade möjlighet att besvara min enkät inom 2 veckor efter den mottagits.

Här är en länk till undersökningen: <https://www.surveymonkey.com/s/DRSVSQW>

Med vänliga hälsningar

Jerker Lindblom
070-6969693
jeli0011@student.hv.se

Handledare:
Universitetslektor i socialt arbete, Lars A Svensson
lars.a.svensson@hv.se

Hej!

Nedan finner ni teman och frågor som kommer att diskuteras under gruppintervjun måndag 9/6. Ni får gärna förbereda er och svara på frågorna innan. Min uppsats handlar både om att beskriva kompetens i allmänhet men även specifikt om socialpedagogik. Det handlar inte om att se skillnader mellan olika utbildningar eller professioner.

Jag uppskattar om jag utöver muntliga svar även kan få ta del av era skriftliga svar efter intervjun för att underlätta transkriberingen och använda som underlag till min uppsats.

Framtida kompetensbehov:

Vad är framtidens utmaningar när det gäller kompetensbehov?

Ser ni behov av annan kompetens i framtiden än den som finns i dag?

Socialpedagoger:

Har ni kommit i kontakt med socialpedagoger?

Har ni några anställda med socialpedagogisk kompetens i er verksamhet?

Nej

Ja

Om Ja, vad är de anställda som och vilken position i organisationen har de ("basarbetare"/stab/arbetsledare)?

Socialpedagogisk kompetens:

Hur skulle du vilja beskriva socialpedagogisk kompetens? Vad uppfattar du som specifik socialpedagogisk kompetens?

Vilken betydelse har den kompetensen i er verksamhet? Beskriv gärna kort några exempel:

Övrigt:

Är det något övrigt som ni vill tillägga?

Institutionen för individ och samhälle
461 86 Trollhättan
Tel 0520-22 30 00 Fax 0520-22 30 99
www.hv.se