

Att rusta socionomer

Utvärdering av pilotprojektet
Teoretisk och Praktisk Yrkesintroduktion (TPY)
för socionomer i Göteborgs Stad

Karin Kullberg



© FoU i Väst/GR

Webbupplaga januari 2014

Layout: Infogruppen GR

Omslagsbild: Volodymyr Grinko, Thinkstock

FoU i Väst

Göteborgsregionens kommunalförbund

Box 5073, 402 22 Göteborg

e-post: fou@grkom.se

Att rusta socionomer

Utvärdering av pilotprojektet
Teoretisk och Praktisk Yrkesintroduktion (TPY)
för socionomer i Göteborgs Stad

Karin Kullberg

Innehållsförteckning

Inledning	6
Varför behöver socionomer rustas för arbete i socialtjänsten?	7
TPY-projektets syfte och mål	7
Att få socionomer att stanna kvar inom myndighetsutövning i socialtjänsten	7
Att fördjupa kompetensen och integrera teori och praktik.....	8
Att underlätta övergången mellan utbildning och yrkesliv och skapa ett	
introduktionsprogram	9
Andra liknande projekt i Sverige.....	9
Metod för genomförande av utvärderingen	11
Metodöverväganden	11
Utvärderingens genomförande	11
TPY-projektet	14
Projektets organisation.....	14
Projektets första fas	14
Projektets andra fas	16
Projektets genomförande	17
TPY-socionomernas synpunkter på projektet.....	18
Varför TPY?.....	18
Period 1 – Individ- och familjeomsorgen	18
Period 2 och 3 – äldreomsorg och funktionshinder.....	21
Den praktiska delen av TPY-perioden i sin helhet efter dess avslutande – positivt ...	22
Den praktiska delen av TPY-perioden i sin helhet efter dess avslutande – negativt...24	
Den teoretiska delen av TPY-perioden i sin helhet efter dess avslutande.....	25
Var arbetar TPY-socionomerna efter TPY?	26
Styrgruppens syn på projektet efter dess avslutande	27
Socionomutbildningens syn på projektet efter dess avslutande	28

TPY-handledarnas syn på projektet	29
Den fackliga referensgruppens syn på projektet	30
Utvärderarens analys och kommentarer	31
Projektets organisation.....	31
Har syftet och målen med TPY-projektet uppnåtts?.....	33
1. Att rusta nyutbildade socionomer för arbete i socialtjänstens myndighetsutövning	33
2. Att ge nyutexaminerade en yrkesintroduktion inom funktionshinder, individ- och familjeomsorg och äldreomsorg/hemsjukvård.....	34
3. Att fördjupa kompetensen.....	35
4. Att förena teori och praktik.....	38
5. Att få socionomer att stanna i socialtjänstens myndighetsutövning.....	39
6. Allmän introduktion för nyanställda socionomer.....	40
7. Ansiktet utåt – ett indirekt mål	41
Sammanfattande rekommendation för fortsatt arbete med TPY.....	42
Referenslista	44
Bilaga 1.....	47
Bilaga 2	49

Inledning

Denna rapport är en utvärdering av ett pilotprojekt initialt kallat AT för socionomer men som sedermera bytte namn till Teoretisk och Praktisk Yrkesintroduktion för socionomer i Göteborgs Stad (TPY). Pilotprojektet initierades vid ett möte med sektorcheferna inom socialtjänstens individ- och familjeomsorg/funktionshinder och äldreomsorg/hemsjukvård i februari 2011. Vid detta möte diskuterade man hur man skulle kunna rusta nytexaminerade socionomer för arbete med myndighetsutövning inom såväl individ- och familjeomsorgen/funktionshinder som inom äldreomsorg/hemsjukvård. Det förslag som väcktes var att fem nytexaminerade socionomer skulle göra "AT" under sitt första år efter socionomexamen, vilket innebar att de under handledning skulle arbeta fyra dagar per vecka inom socialtjänstens myndighetsutövning samtidigt som de skulle läsa magisterutbildningen i socialt arbete på halvfart. Lönen för socionomerna i projektet skulle vara något under ingångslönen för en nytexaminerad socionom i Göteborgs Stad.



Varför behöver socionomer rustas för arbete i socialtjänsten?

TPY-projektets syfte och mål

Pilotprojektets övergripande syfte var som framkommer i inledningen att rusta nyutexaminerade socionomer för arbete inom socialtjänstens myndighetsutövande delar. Projektet beskrivs i ett informationsblad till stadsdelarna och studenterna på socionomutbildningen i samband med utlysningen av TPY-platserna. De mål som anges i informationsbladet är följande:

- Ge nyutexaminerade socionomer en yrkesintroduktion inom funktionshinder, individ- och familjeomsorg och äldreomsorg/hemsjukvård.
- Fördjupa kompetensen.
- Föreana teori och praktik.

I mötesanteckningar och diskussioner med styrgruppsledamöter och andra som deltagit i projektet har ytterligare mål framkommit:

- Få socionomer att stanna i socialtjänsten
- Ge material som kan användas i ett introduktionsprogram för nyanställda socionomer i Göteborgs Stad.

I de följande avsnitten fördjupar jag med hjälp av forskning och andra källor den bakgrund som fanns till att man ansåg att denna typ av projekt behövdes. Jag kommer också att beskriva några andra liknande projekt som pågår runt om i Sverige.

Att få socionomer att stanna kvar inom myndighetsutövning i socialtjänsten

En bakgrund till att man behöver rusta socionomer för arbete inom socialtjänstens myndighetsutövande delar är en önskan om att få socionomer att stanna inom dessa områden. I forskning om socionomers karriärer framkommer att majoriteten av socionomerna startar sin karriär inom socialtjänsten men att de flesta sedan lämnar speciellt de myndighets-

utövande delarna inom denna organisation under karriärens gång (Kullberg 2011). Det är dessutom ovanligt att socionomer söker sig till tjänster på grundnivå, det vill säga tjänster utan arbetsledande funktioner, inom socialtjänstens myndighetsutövning efter de två första åren i socionomkarriären (ibid.). De beskrivna forskningsresultaten stämmer väl med annan såväl svensk som internationell forskning, t.ex. Dellgran & Höjer (2005), Tham (2007), Tham & Meagher (2009), Lindqvist (2010), Burns (2011) och Schroffel (2012)¹.

Att man inom socialtjänstens myndighetsutövning har svårt att behålla sin personal och att det är svårt att rekrytera erfarna socionomer till socialtjänstens myndighetsutövande delar är ett stort problem inte minst för brukaren. ”Konsekvensen blir att de minst erfarna socionomerna arbetar med mycket svåra arbetsuppgifter t.ex. den lagstadgade verksamheten riktad mot barn som far illa eller missbrukare och med dem som har störst behov av samhällets hjälp och ingen annanstans att vända sig t.ex. fattiga med behov av försörjningsstöd eller äldre” (Kullberg 2011:116). Men det är inte bara för brukaren och socialarbetaren som en hög avhoppsfrekvens innebär problem. Exempelvis skriver Healy et al (2009) att avhopp innebär kostnader inte bara för den individuella praktikern och brukaren utan också för organisationen och samhället i stort.

Att låta socionomer få en introduktion inom de myndighetsutövande delarna av socialtjänsten skulle, som man uttrycker det i TPY-projektet, rusta socionomer för arbete i socialtjänstens myndighetsutövande delar. I förlängningen skymtar förhoppningen att detta ska leda till att socionomer stannar inom socialtjänstens sektorer² för individ- och familjeomsorg, äldreomsorg och funktionshinder, det vill säga de områden som socionomer i stor utsträckning lämnar efter de första åren i karriären.

Att fördjupa kompetensen och integrera teori och praktik

En klyfta mellan teori och praktik i socialt arbete eller med andra ord mellan den kunskap man har med sig från socionomutbildningen och den kunskap som krävs på det sociala praktikfältet sägs finnas. Enligt Dellgrans & Höjers (2005) studie där 1000 socialarbetare ingår lutade sig svenska socialarbetare i sitt yrkesutövande främst mot informell kunskap hämtad från kolleger, tidigare erfarenheter, värderingar och handledning. Kunskap från socionomutbildningen var mindre betydelsefull och allra minst betydde kunskap häm-

1. I de sistnämnda artiklarna handlar det främst om att socialarbetare lämnar den sociala barnvården.

2. I utvärderingen betecknas individ- och familjeomsorg, äldreomsorg och funktionshinder som olika sektorer inom socialtjänsten.

tad från forskningen. Liknande synpunkter framförs av Bergmark & Lundström (2000). Enligt dem använder socionomer inte i någon högre utsträckning vetenskap eller forskning som stöd i sitt arbete. Ståndpunkten om det förmenta glappet mellan teori och praktik i socialt arbete är emellertid omtvistad (Lemlem 1999, Börjesson et al 2006 m.fl.). Även om de anser att det organisatoriska glappet blir mindre och mindre skriver Svensson et al (2008) att en av de myter som odlas om socialt arbete är att det finns ett sådant glapp. De menar att ett skäl till att ”myten om glappet kan leva vidare är att det finns ett fysiskt avstånd mellan forskare och praktiker. De verkar i olika organisationer” (Svensson et al 2008:29). Att överbrygga glappet mellan olika organisationer, i detta fall universitet och socialtjänst, kan sägas vara ett annat mål med projektet. Det man vill göra för att minska glappet är att under TPY-perioden låta socionomerna samtidigt röra sig på två arenor eller med andra ord finnas i två olika organisatoriska sammanhang, närmare bestämt universitetet och socialtjänsten. Genom denna modell önskar man knyta teori och praktik, eller som det också kan formuleras, socionomutbildning och det sociala arbetsfältet närmare till varandra.

Att underlätta övergången mellan utbildning och yrkesliv och skapa ett introduktionsprogram

Det förmenta glappet mellan teori och praktik som diskuterades i det förra avsnittet kan leda till problem för socionomer när de börjar arbeta i praktiskt socialt arbete efter grundutbildningen. Den kunskap man har med sig från utbildningen är kanske inte den som efterfrågas samtidigt som man i socialtjänsten möter en stressig verklighet. Som exempel kan nämnas att socialtjänsten i Huddinge kommun driver ett projekt som har likheter med TPY-projektetprojekt; Huddingetrainee. I projektbeskrivningen för detta sägs att syftet är att överbrygga glappet mellan ”den teoretiska kunskap som den nyutexaminerade har och den verklighet där kunskapen ska omsättas” (Huddinge kommun 2013). Samma mål, det vill säga att göra övergången från utbildning till praktik lättare för nya socionomer i Göteborgs Stad, är ett av TPY-projektets underförstådda mål. Om man i projektet lyckas med detta mål kan man samtidigt få underlag till introduktionsprogram för alla nyanställda socionomer.

Andra liknande projekt i Sverige

Att skapa projekt för att underlätta övergången från universitetet till praktikfältet och få socionomer att stanna inom socialtjänsten är något som ”ligger i tiden” och en rad projekt

med dessa syften genomförs runt om i Sverige. Några av dessa skall här presenteras. I tidigare avsnitt nämnde jag ett projekt i Huddinge kommun. Ett annat projekt, "Kompetensuppbyggnad i social barnvård" (Lindquist & Hedquist 2010), är finansierat av Europeiska Socialfonden och genomförs som ett samarbete mellan Allmänna barnhuset, universiteten i Uppsala och Stockholm och sju kommuner i Uppsala län. Projektet riktar sig till dem som handlägger barn- och ungdomsutredningar inom socialtjänsten och ett av dess mål är att få de anställda att stanna inom socialtjänstens barnvård. Initialt ska den nyanställda inte handlägga de mer komplicerade ärendena men efterhand få mer och mer ansvar. Socionomen ska dessutom ha olika typer av handledning under perioden. Parallellt med arbetet ska de nyanställda genomgå akademisk påbyggnadsutbildning. Av en slutrapport från projektets genomförandefas 2010-09-01-2012-02-29 som finns på Regionsförbundet Uppsala läns webbplats (Lindquist & Hedquist 2012) framgår att alla planerade insatser har genomförts. Av de 10 målsättningarna för projektet har 5 helt eller delvis uppnåtts. Vidare står att läsa: "Egenutvärderingen visar att deltagarna värderar insatserna högt, med undantag för de båda längre universitetskurserna." I utvärderingen görs emellertid en reservation för att utfallet inte är tillförlitligt eftersom så kort tid (18 månader) förflutit.

Ett annat exempel på projekt i linje med TPY-projektet är ett traineeprogram för socionomer i Järfälla kommun som genomfördes i samarbete med Akademikerförbundet SSR under tiden september 2010 till maj 2011 (Akademssr 2013). I slututvärderingen av projektet framgår bland annat att en skriftlig introduktionsplan hade behövts och att handledarna behövt förberedas bättre på sitt uppdrag (Lindqvist 2011). Projektet ligger för närvarande på is. Ett pågående projekt beskrivs i e-post till mig från Jenny Bertvall 2013-06-20 enligt följande: "Mina kollegor och jag arbetar i en del av ett projekt finansierat av Europeiska socialfonden, "Kompetensutveckling för en evidensbaserad praktik" för barnvården i Stockholms stad. Vår del heter Praktik- och traineeprogrammet och syftar till att skapa en modell för traineeprogram för socionomstudenter, praktikmottagande och introduktion till yrket som socialsekreterare. Målet är att få bättre rustade socialsekreterare och mindre personalomsättning." (se vidare <http://www.esf.se/sv/Projektbank/Behallare-for-projekt/Stockholm/Kompetensutveckling-for-en-evidensbaserad-praktik-inom-den-sociala-barn-och-ungdomsvarden/>). ●

Metod för genomförande av utvärderingen

Innan jag går in på TPY-projektets implementering och utvärderingen av dess resultat kommer jag i de följande avsnitten att diskutera hur jag gått tillväga för att genomföra min utvärdering. Noteras kan att materialet är litet men att det är en totalundersökning som omfattar alla berörda i de fem stadsdelar som deltagit i pilotprojektet.

Metodöverväganden

När jag fick uppdraget att utvärdera TPY-projektets första år var min tanke först att göra en s.k. summativ utvärdering där resultaten av projektet lämnas först efter dess avslutning (Eriksson & Karlsson 2008: 67). Ganska snart efter att jag fått uppdraget stod det emellertid klart att det behövdes det Eriksson & Karlsson (2008:87) beskriver som en formativ utvärdering som kan "bidra till förändring under tiden arbetet pågår inte enbart efter avslutad intervention". Eriksson & Karlsson (2008) talar liksom Denvall (2011) om detta som en processutvärdering, det vill säga en fortlöpande utvärdering under projekt-tiden. Att jag valde denna typ av utvärdering hade främst två skäl. Det första var att det handlade om ett pilotprojekt och att information och klarläggande från utvärderingen därför behövdes för att kunna göra förändringar inom projektet under projekttiden. En annan orsak var att det redan under projektets första månader bestämdes att fem nya TPY-socionomer skulle anställas för perioden 2013. De erfarenheter som gjorts under den första projektperioden behövdes för den planering av den nya perioden som inleddes i juni 2012 och där utannonseringen av platser skedde i september samma år.

Utvärderingens genomförande

Denvall (2011:45) beskriver en utvärderingsdesign enligt modellen processanalys eller processutvärdering enligt följande:

... materialet samlas in kontinuerligt under projektets genomförande genom olika typer av datainsamling: observationer, intervjuer, dokumentstudier, enkäter, fokusgrupp med mera. Återföring kan

ske löpande eller efteråt i en slutrapport; den kan syfta till att ge feed-back men även till att vara värderande; den kan genomföras internt som en självvärdering och uppföljning eller externt för att bedöma hur projektet genomförts och implementerats. I det senare skedet är inte lärandet i centrum utan kontroll och revision.

Under utvärderingens gång har, i enlighet med vad Denvall (2011) enligt ovan beskriver, en lång rad datainsamlingsmetoder använts. Genom Yvonne Bergström från specialiststaben, HR-utveckling, Göteborgs Stad, som under projektets gång fungerat som samordnare och sammankallande, har jag fått tillgång till mötesanteckningar från de möten där projektet initierats och planerats. De första mötesanteckningar rörande TPY-projektet som jag har haft tillgång till är från ett möte i socialtjänstens sektorchefsgrupp den 25 februari 2011. Sedan finns mötesanteckningar från alla möten under 2011 och 2012 i det som blev styrgruppen och arbetsgruppen för projektet. Jag har också haft tillgång till anteckningar från alla möten med projektets fackliga referensgrupp liksom från möten med TPY-projektets handledare och andra möten där projektet diskuterats.

Förutom mötesanteckningarna har jag fått information om projektet genom att jag under projektåret 2012 deltagit i så gott som alla möten med styrgrupp, arbetsgrupp och handledare i TPY-projektet. Jag har också i egenskap av utvärderare deltagit i fem av sex möten som TPY-socionomerna, en representant för Institutionen för socialt arbete vid Göteborgs universitet och en representant för Göteborgs Stad haft. Genom de aktuella mötena har jag fått underlag till utvärderingen samtidigt som jag på mötena gett en löpande muntlig återföring om projektet. Inför planeringen av ny TPY-period i juni 2012 gjorde jag en skriftlig rapport där förändringsförslag framlades (bil 2). Jag har även deltagit i informationsmöte inför TPY-perioden 2013 där representanter för TPY-projektet 2012 och de stadsdelar som ingår i projektet 2013 var närvarande.

Den fackliga referensgruppen har under projektets gång haft fyra möten varav jag deltagit i tre; i maj, september och slutligen omkring projektets slut i december 2012.

Jag har även samlat in skriftlig information. I samband med projektstarten i januari 2012 sände jag ett frågeformulär via e-post till de TPY-socionomer som skulle delta i projektet. Frågeformulär med frågor om TPY-perioden har sedan sänts till TPY-socionomerna via e-post vid ytterligare två tillfällen: efter första TPY-perioden i juni 2012 och efter att TPY-perioden avslutats i januari 2013. Alla TPY-socionomer har besvarat alla frågeformulär.

Ett frågeformulär sändes även till huvudhandledarna i projektet vid två tillfällen, i inledningen av projektet det vill säga i januari 2012 och efter första projektperioden det vill

säga i juni 2012. Den första omgången frågor besvarades av alla huvudhandledare. Den andra omgången frågor sändes även den enbart till huvudhandledarna då jag saknade namn på handledarna. Huvudhandledarna uppmanades emellertid att kontakta de olika handledarna för att få del av deras synpunkter. Svar inkom från fyra av fem huvudhandledare/handledare även vid periodens slut men eftersom projektet utvärderades vid ett möte med handledare och huvudhandledare i november 2012 ansåg jag att detta var överflödigt. Vid nämnda möte var alla stadsdelar med TPY-socionom utom en representerade. Den stadsdel som inte var representerad var samma stadsdel som inte besvarat frågeformuläret i juni 2012. Tilläggas kan att TPY-socionomen i denna stadsdel har uppgivit att hen haft mycket lite kontakt med sin huvudhandledare.

Efter projektets slut i januari/februari 2013 har de som företrätt Institutionen för socialt arbete vid Göteborgs universitet i styrgruppen och arbetsgruppen för TPY fått tillfälle att ge sin syn på projektet genom att svara på några korta frågor som via e-post sänts till dem. Ett gemensamt svar har inkommit från socionomutbildningen vid Göteborgs universitet.

Ledamöterna i projektets styrgrupp har även de fått möjlighet att skriftligt via e-post ge sin syn på projektet efter dess avslutande. Endast fyra av åtta tillfrågade har svarat. Av dessa menar en att hen inte deltagit aktivt i projektet och därför inte har några synpunkter. En annan ledamot har avstått från att svara individuellt eftersom hen gett sina synpunkter i det gemensamma svaret från socionomutbildningen. Frågeformulär har inte sänts till arbetsgruppens ledamöter eftersom dessa förutom i arbetsgruppen ingår i styrgruppen, handledargruppen eller gruppen från socionomutbildningen och därmed fått möjlighet att lämna kommentarer via dessa kanaler.

Vid ett möte i augusti 2013 har en muntlig utvärdering presenterats varvid berörda haft möjlighet att komma med ytterligare synpunkter. De närvarande instämde i stort i utvärderarens slutsatser och de synpunkter som framfördes var främst av mer redaktionell art. Noteras kan att sektorcheferna inom socialtjänsten var förhindrade att delta i mötet och inte heller hade möjlighet att delta vid det senare mötestillfälle som erbjöds dem. ●

TPY-projektet

Projektets organisation

I projektet har det funnits en styrgrupp bestående av några av sektorcheferna inom socialtjänstens individ- och familjeomsorg/funktionshinder och äldreomsorg/hemsjukvård, en representant för Institutionen för socialt arbete vid Göteborgs universitet och representanter för den centrala HR-verksamheten vid Göteborgs Stad. En arbetsgrupp inrättades dessutom. I den fanns representant för institutionen för socialt arbete vid Göteborgs universitet, representanter från olika sektorer inom några av de stadsdelar som ingick i projektet och representanter från HR-avdelningar centralt och på stadsdelsnivå. Arbetsgruppen hade under projektets gång möten med huvudhandledare och handledare. Vidare fanns det en facklig referensgrupp knuten till projektet. Av de mötesanteckningar och andra handlingar som finns framgår inte hur ansvarsfördelningen mellan arbetsgrupp och styrgrupp skulle se ut och inte heller hur ansvarsfördelningen mellan de båda grupperna och stadsdelarna skulle vara. Det framgår dock att TPY-socionomerna skulle vara anställda i respektive stadsdel men avlönade genom det s.k. kompetensförsörjningsanslaget, ett anslag som är gemensamt för Göteborgs Stad. Den totala kostnad för löner, som således inte skulle belasta stadsdelarna, beräknades bli ca 1,5 mkr. Kostnader utöver löner, till exempel telefon, datorer och rum skulle belasta de stadsdelar där TPY-socionomerna arbetade.

Projektets första fas

Projektet planerades löpa under perioden 23/1-31/12 2012 med fem platser i fem olika stadsdelar. Under 2011 pågick projekteringen. I styrgruppen bestämdes att man direkt efter sommaren 2011 skulle påbörja arbetet med att marknadsföra TPY och gå ut med intresseanmälningsblanketter till såväl stadsdelsförvaltningarna som till socionomstuderenter. Bland de stadsdelsförvaltningar som kunde erbjuda adekvata TPY-platser inom äldreomsorg, individ- och familjeomsorg och funktionshinder skulle lottning avgöra vilka

som skulle få delta. Även för urvalet av socionomerna till projektet skulle lottning genomföras bland dem som anmält sitt intresse att delta.

Villkoret för att ta emot TPY-socionomer var att stadsdelen skulle kunna ge dem tillgång till lämpliga arenor och arbetsuppgifter inom sektorerna individ- och familjeomsorg, funktionshinder och äldre. Dessutom skulle det i stadsdelen finnas ett framtida behov av att rekrytera en socionom inom någon av de nämnda sektorerna. Deltagande i projektet skulle emellertid inte innebära en garanti för fortsatt anställning efter projekttiden. Preliminärt skulle TPY-socionomerna arbeta inom individ- och familjeomsorgen från 23 januari till och med maj 2012, funktionshinder från juni till och med september 2012 och äldreomsorg från oktober till och med december 2012.

En huvudhandledare, som skulle vara en anställd inom stadsdelen, skulle följa TPY-socionomen under hela perioden. Utöver huvudhandledaren skulle TPY-socionomen få ytterligare en handledare under de perioder då de arbetade inom de sektorerna där inte huvudhandledaren var verksam. Hur huvudhandledaren och handledaren skulle väljas ut, vad deras arbetsuppgifter skulle vara och hur deras inbördes rollfördelning skulle se ut finns inte dokumenterat.

En introduktionsplan, där arbetet under TPY-perioden konkretiserades, skulle utarbetas. Av denna skulle det framgå att TPY-socionomen skulle få se vad det innebär att arbeta i socialtjänsten i stort; pröva yrket genom att delta i hela processen från ansökan/anmälan via utredning och insatser till avslut, se hur det fungerar i praktiken för olika målgrupper, få kännedom om samverkansparter internt och externt inklusive stöd till anhöriga samt få diskutera etiska ställningstaganden och få diskutera vad det innebär att arbeta i en politiskt styrd organisation. Vidare skulle det i introduktionsplanen framgå att magisteruppsatsen skulle utgå från en frågeställning på arbetsplatsen.

TPY-socionomerna skulle som tidigare framkommit arbeta fyra dagar per vecka på fältet och studera på magisterutbildningen i socialt arbete vid Göteborgs universitet på halvfart en dag per vecka. Varje TPY-socionom förväntades, som nämnts, skriva en magisteruppsats som skulle utgå från en frågeställning på arbetsplatsen. TPY-socionomerna skulle dessutom bilda en grupp, som tillsammans med en representant från Institutionen för socialt arbete vid Göteborgs universitet och en HR-specialist från TPY:s arbetsgrupp, skulle träffas tre gånger per termin under TPY-året som ett stöd i för TPY-socionomerna. Ett krav som skulle ställas på TPY-socionomerna var att de skulle delta i utvärderingen av projektet.

Från den fackliga referensgruppen som bildats för projektet kom följande kommenta-

rer inför projektstarten:

- Gör ett noggrant urval av handledare så att dessa är lämpliga och motiverade.
- Ge handledarna förutsättningar att handleda, det tar viss tid att handleda.
- Handledarna kan behöva stöd från såväl arbetsgivaren som universitetet i uppdraget att vara handledare. Finns det någon kort introduktion de kan få och kan de träffas någon gång per termin i likhet med TPY-socionomerna?

Projektets andra fas

Den lottning mellan stadsdelar som ville delta i projektet som planerats behövde inte genomföras då det endast var sex stadsdelar som anmälde intresse för att delta och en av dessa sedermera fick lämna återbud. De deltagande stadsdelarna blev Askim/Frölunda/Högsbo, Majorna/Linné, Västra Hisingen, Västra Göteborg och Östra Göteborg.

Fjorton socionomstuderande sökte de fem TPY-platserna. I det läget beslöt styrgruppen att i stället för den lottning som tidigare planerats, genomföra intervjuer med alla sökande, två eller tre per stadsdelsförvaltning. En chef per sektor individ- och familjeomsorg/funktionshinder samt äldreomsorg skulle med stöd av respektive förvaltnings HR-avdelning intervjua TPY-kandidaterna. Styrgruppen betonade att det eftersom det var en introduktion var viktigt att även unga socionomer gavs möjlighet att delta i TPY. Frågeställningar vid intervjuerna, som styrgruppen föreslog som komplement till stadsdelens egna intervjufrågor, skulle handla om varför den intervjuade valt socionomyrket och vad hen³ ville med det; om den intervjuade var öppen för att ge alla tre yrkesområdena en chans i sitt framtida yrkesval; om sökandes samhällsengagemang, kreativitet och intresse för utvecklingsarbete och om hur den intervjuade såg på att skriva magisteruppsatsen utifrån frågeställningar som väcktes inom någon av de tre sektorerna inom stadsdelen. Då studierna skulle kräva en hel del arbete även under fritiden borde man enligt styrgruppen i intervjuerna också diskutera om den intervjuade ansåg sig ha förutsättningar att studera samtidigt som hen arbetade.

Fyra kvinnor och en man, som alla skulle avlägga sin examen i januari 2012, anställdes i projektet. Könsfördelningen motsvarar i stort den i socionomyrket, där cirka 15 procent är män (SCB 2012). De anställda var mellan 22 och 28 år med en medelålder på 25 år vilket kan jämföras med att endast 16 procent av de examinerade från socionomutbildningen i Göteborg 2012 var under 25 år medan majoriteten, 61 procent, var mellan 25 och

3. I utvärderingen använder jag ofta ordet hen och inte han eller hon. Detta är inget könspolitiskt ställningstagande utan handlar främst om att bevara anonymiteten hos dem som uttryckt en viss åsikt.

34 år då de avlade sin socionomexamen (HSV 2013). Ingen av TPY-socionomerna hade, enligt deras svar på utvärderarens frågeformulär, gjort den i socionomutbildningen ingående praktikterminen i socialtjänsten utan inom andra delar av det sociala arbetsfältet.

Projektets genomförande⁴

De fem TPY-socionomerna började samtliga sin anställning vid de fem i projektet ingående stadsdelarna den 23 januari 2013. Alla började inom individ- och familjeomsorgen och stannade där cirka fyra månader. Tre av TPY-socionomerna fortsatte sedan inom äldreomsorgen medan två fortsatte inom funktionshinder för att avsluta inom äldreomsorgen. Ordningen mellan sektorerna beslutades av stadsdelarna.

Inom alla de deltagande stadsdelarna har en huvudhandledare funnits. Denne har haft olika funktioner och varit olika aktiv i sitt uppdrag vilket jag återkommer till. Enligt planerna skulle också en handledare utöver huvudhandledaren finnas då TPY-socionomen arbetade inom de sektorer där huvudhandledaren inte var verksam. Så har emellertid inte alltid varit fallet.

Alla stadsdelar har gjort en introduktionsplan, men den har varit av olika omfattning och med olika innehåll. Ingen av stadsdelarnas introduktionsplaner har den omfattning som angavs av styrgruppen då de planerade TPY⁵ och flera innehåller endast tidsangivelser för när TPY-socionomen ska arbeta inom de olika sektorerna.

Fyra TPY-socionomer har fullföljt den praktiska delen av TPY-perioden. Den femte fick avbryta sin TPY-period i oktober 2012, med 2,5 månader kvar, då hon födde barn. Alla fem har med godkänt resultat under våren 2012 genomfört en teorikurs vid magisterutbildningen i socialt arbete vid Göteborgs universitet; tre läste en kurs med familjeinriktning, en läste en organisationsteoretisk kurs och en läste en kurs i forskningsmetodik. Under hösten har TPY-socionomerna, med undantag av den socionom som födde barn under projekttiden, arbetat med sin magisteruppsats. Endast en av dem var klar med uppsatsen vid höstterminens slut i januari 2013 och ingen ytterligare har blivit klar i skrivande stund, det vill säga i augusti 2013. ●

4. De olika intressenternas synpunkter på projektet följer i nästa kapitel.

5. Se tidigare avsnitt.

TPY-socionomernas synpunkter på projektet

De synpunkter som framförs i detta kapitel bygger på de tre enkäter som sänts till TPY-socionomerna vid olika tidpunkter under och strax efter projekttiden och de synpunkter som framkommit muntligt i samband med olika möten med TPY-socionomerna⁶.

Varför TPY?

De förväntningar på TPY-perioden som TPY-socionomerna hade inför starten var att få erfarenhet, bli säkrare i socionomrollen, få en mjukstart i socionomyrket, lära sig hantera stress och att få integrera teori/praktik. Någon nämnde också att det var en erfarenhet som var bra att ha på sitt CV. Vad de önskade av TPY-perioden var att få mer ansvar och fler egna klienter än de hade haft under socionomutbildningens obligatoriska praktiktermin. De ville också bli mer av en kollega.

Period 1 – Individ- och familjeomsorgen

De första månaderna av TPY-perioden genomförde alla socionomer inom individ- och familjeomsorgen men inom olika delar av denna sektor. Tre av dem hade sitt huvudsakliga arbete inom området barn och/eller unga och en inom försörjningsstöd. För en var planen att hen endast skulle vara några dagar/veckor inom var och en av de olika områdena inom individ- och familjeomsorgen och således inte ha en fast plats. Tanken var att TPY-socionomen härigenom skulle få en överblick över hela individ- och familjeomsorgens verksamhetsområde. TPY-socionomen upplevde emellertid arrangemanget som mycket arbetsamt och menade att de ständiga bytena gjorde det omöjligt att få egna arbetsuppgifter. Efter klagomål från TPY-socionomen ändrades planen men hen var ändå inom fyra olika områden inom individ- och familjeomsorgen.

6. Se vidare metodkapitlet.

Något alla TPY-socionomer upplevde var att man på arbetsplatsen var oförberedd på att de skulle komma. Få hade hört talas om projektet och varken handledare eller andra anställda visste vad TPY innebar, hur upplägget skulle se ut eller vad som förväntades av huvudhandledare och handledare. Några studenter möttes av frågan: "Och vem är du?"

TPY-socionomernas arbetsuppgifter, ansvar och antal ärenden blev olika delvis beroende av ärendenas art. Den student som arbetade med ekonomiskt bistånd hade flest ärenden medan de som hade huvuddelen av arbetet förlagt inom barnavårdsområdet handlade eller var medhandläggare i färre ärenden. En student fick inledningsvis inga egna ärenden då hen, som ovan nämnts, förväntades vara endast korta perioder inom individ- och familjeomsorgens olika områden.

Handledningen fungerade mycket olika. Några av TPY-socionomerna fick enbart metodhandledning medan andra även fick handledning på den egna utvecklingen in i yrkesrollen. Vem som gav handledningen varierade mellan stadsdelarna. Rollfördelningen mellan huvudhandledare och handledare var oklar. Även möjligheten till deltagande i metodhandledning varierade mellan stadsdelarna.

Ett problem som flera mötte under den första perioden var att de inte fick tillgång till arbetsplats, dator och/eller telefon. Några fick inte heller delta i de gemensamma utbildningarna som genomfördes inom det område inom sektorn där TPY-socionomen var verksam. Detta gällde externa utbildningar men också intern utbildning i till exempel användande av datasystemet Treserva och utredningsinstrument som BBIC. Att TPY-socionomen skulle behandlas som övriga anställda var således ingen självklarhet inom alla stadsdelar. Vissa fick samma förmåner som visstidsanställda och blev involverade i allt som dessa erbjöds. De kände sig därmed som en del av arbetsgruppen. Andra hade inte samma villkor som de andra visstidsanställda vilket fick till följd att de inte kände sig som likvärdiga kollegor och inte blev en del av arbetsgruppen.

Redan inledningsvis tyckte TPY-socionomerna att det var problematiskt att studera samtidigt som de vara nya på arbetsplatsen. De bekymrade sig också för hur de skulle klara uppsatsen. Stressen över studierna menade de var ett problem som de inte hade förutsett eftersom de hade underskattat den kraft som krävdes för att hitta sin roll och den extra belastning som det innebär att vara ny på en arbetsplats.

En fråga som väcktes under den första perioden och som inte klarlagts före TPY-starten var om TPY-socionomerna skulle vara sommarvikarier inom stadsdelen. Detta diskuterades i styrgruppen som överlät till de olika stadsdelarna att besluta i frågan. En annan sak som inte heller diskuterats tidigare, och som i viss mån hängde samman med frågan

om sommarvikariat, togs upp av TPY-socionomerna i slutet av den första perioden. Frågan var om TPY-socionomerna skulle utföra praktiskt arbete fem dagar per vecka under sommaren. Under våren hade studenterna, helt enligt planen för TPY-projektet, arbetat fyra dagar per vecka på arbetsplatsen och sedan deltagit i studier vid Göteborgs universitet en dag i veckan (alternativt två dagar varannan vecka). Under sommarmånaderna gavs emellertid ingen undervisning vid universitetet. TPY-socionomerna önskade då möjlighet att ”bunkra” tid så att de, om de arbetade fem dagar under sommaren, kunde få kompensation för detta genom att arbeta färre dagar per vecka i det praktiska arbetet eller ta ut längre perioder för studier under hösten. På så sätt skulle de få mer tid till uppsatsskrivande. Vid ett möte i styrgruppen i maj 2012 beslutades att studenterna under sommaren skulle arbeta fem dagar per vecka men att detta inte skulle ge dagar för studier under hösten utöver den dag per vecka som redan var beslutad. På studenternas begäran diskuterades frågan åter vid ett möte i juni 2012 där styrgruppen, arbetsgruppen och TPY-socionomerna deltog. Tidigare beslut kvarstod efter detta möte men man poängterade att TPY-socionomerna skulle få möjlighet att samla empiri till sin uppsats under arbetstid i en omfattning som beslutades av respektive stadsdel. Alla stadsdelar följde dock inte styrgruppens beslut utan lät TPY-socionomen ”bunkra” tid under sommaren för uppsatsskrivande under hösten.

De två nämnda besluten och de följder som dessa fick ledde till att det blev klart för TPY-socionomerna vad det innebar att de var anställda av stadsdelar samtidigt som de var del av ett projekt. De hade förväntat sig att deras villkor skulle bestämmas av projektledningen vilket skulle göra att samma regler och villkor skulle gälla för alla TPY-socionomer oavsett vilken stadsdel de arbetade inom. Nu visade det sig emellertid att det var stadsdelen som hade beslutanderätten i många frågor, vilket ledde till olika villkor mellan TPY-socionomerna i de olika stadsdelarna. Detta överraskade dem och var något de inte räknat med då de påbörjade TPY-perioden.

Trots de ovan nämnda problemen och oklarheterna och även om det fanns varierande åsikter och erfarenheter i gruppen, så ansåg TPY-socionomerna att de hade lärt sig mycket under den första TPY-perioden. Endast en var dock helt nöjd. Negativa synpunkter som framfördes handlade sammanfattningsvis om att beslutsgången och ansvarsfördelningen mellan styrgruppen/arbetsgruppen i projektet och stadsdelen var oklar, att det fanns en rad oklarheter gällande innehåll, handledning och arbetsuppgifter och att stadsdelarna hade bristande information om vad projektet innebar och var oförberedda på att ta emot TPY-socionomerna. Många beslut fattades ad hoc vilket ledde till att projektet utforma-

des olika i de deltagande stadsdelarna. Detta gällde allt från rum, arbetsuppgifter, handledning, deltagande i arbetsgruppen på lika villkor som övriga anställda till vikariat och synen på TPY-socionomens möjlighet att studera på arbetstid utöver den dag per vecka då de hade undervisning vid universitetet.

De förändringar som TPY-socionomerna önskade efter period 1 var klarare regler, gemensam utbildning i stadsdelsövergripande frågor, till exempel Treserva och BBIC, träffar med styrgruppen under perioden och möjlighet till att under sommaren bunkra tid för uppsatsskrivandet under hösten. Då det funnits en del problem under perioden som de inte ville dryfta med sin stadsdel önskade de vidare det de kallade processhandledning där problem kunde ventileras med någon som stod utanför projektet. Detta togs upp i styrgruppen men där ansåg man att TPY-socionomerna fick vända sig till sin stadsdel för denna typ av stöd.

Period 2 och 3 – äldreomsorg och funktionshinder

Enligt den ursprungliga planen för TPY var det meningen att TPY-socionomerna efter perioden inom individ- och familjeomsorgen skulle övergå till funktionshinder. Endast två av TPY-socionomerna gjorde detta medan två gick till äldreomsorgen och en fortsatte inom individ- och familjeomsorgen fram till mitten av augusti för att sedan övergå till funktionshinder.

Som tidigare nämnts var det upp till stadsdelarna att besluta om TPY-socionomen skulle gå in som vikarie under sommaren. Detta ledde till att endast en TPY-socionom, som övergick till funktionshinder efter individ- och familjeomsorgen, fortsatte sin TPY-period med samma villkor som inom individ- och familjeomsorgen. Övriga fyra blev sommarvikarier, en inom individ- och familjeomsorgen, två i äldreomsorgen och en inom funktionshinder.

Vad gäller TPY-socionomernas period inom sektorn *funktionshinder* upplevde de ibland att arbetet där var stressat medan de ibland hade för lite att göra. Sammanfattningsvis för perioden inom funktionshinder tycker TPY-socionomerna att de haft lagom mycket att göra och lagom mycket ansvar. Detta gällde även den TPY-socionom som var sommarvikarie inom sektorn.

Inom *äldreomsorgen* var två TPY-socionomer vikarier över sommaren. Under hösten har ytterligare en TPY-socionom varit vikarie i äldreomsorgen. Sistnämnda situation var inte planerad utan uppstod på grund av ett akut sjukdomsfall bland personalen i kombination med brist på vikarier. De tre TPY-socionomer som har vikarierat inom äldreomsor-

gen har upplevt detta arbete som stressigt, en till och med mycket stressigt. De kastades in i arbetet med ingen eller kort introduktion och fick ta ansvar för ett eller flera geografiska områden. De två som inte varit vikarier under perioden i äldreomsorgen har olika erfarenheter. En var nöjd med det ansvar hen fått och omfattningen av arbetsuppgifterna inom denna sektor medan den andra tyckte att hen hade haft för lite att göra, fått för lite ansvar och känt sig undanskuffad under denna del av TPY-perioden.

Under de båda senare TPY-perioderna visste de anställda inom de olika sektorerna mer än under period 1 vad en TPY-socionom var. I stort fungerade det också bättre med rum, telefon osv. än under den första perioden och med ett undantag kände sig TPY-socionomerna som en integrerad del i arbetsgruppen med i stort samma förmåner, till exempel utbildning, som andra visstidsanställda. Även under period 2 och 3 skiljer det sig dock mellan stadsdelarna och mellan sektorerna inom dessa. Att åsikterna går isär har delvis sin grund i grund att flera varit vikarier och därmed fått en annan roll än TPY-socionomens.

Handledningen har liksom under perioden inom individ- och familjeomsorgen fungerat mycket olika. Huvudhandledaren har varit alltifrån helt frånvarande för TPY-socionomen till ”chef” som sett till att arbetsuppgifter och planering fungerar eller, i något enstaka fall, processhandledare⁷ som gett TPY-socionomen feedback på hans personliga och yrkesmässiga utveckling. Även handledaren har haft olika roller och ansvarsfördelningen mellan huvudhandledare och handledare har fungerat olika. Alla TPY-socionomer har fått mycket kollegiehandledning vilket de uppskattat.

Att vikariera tycker TPY-socionomerna har varit problematiskt. Det beror både på att de fått dålig introduktion i arbetsuppgifterna och att de under vikariatstiden behållit sin TPY-lön och därmed tjänat mindre än övriga vikarier trots samma ansvar och arbetsbelastning.

Den praktiska delen av TPY-perioden i sin helhet efter dess avslutande – positivt

Trots att det varit en del problem och en bitvis knagglig väg är TPY-socionomerna i stort positiva till den praktiska delen av sin TPY-period efter dess avslutande. Alla TPY-socionomerna uppger att de skulle göra om perioden igen om de kunde vrida klockan tillbaka och ångrar således inte att de deltagit i projektet. TPY har bidragit till att de vågat testa

7. Begreppet processhandledning diskuteras under avsnittet ”Att fördjupa kompetensen”.

att arbeta med myndighetsutövning i socialtjänsten. De är vidare överens om att de lärt sig mycket om arbetslivet och om socialt arbete i praktiken. De tycker också att de blivit mer säkra i rollen som socionomer bland annat genom att de fått se olika yrkesroller inom socialtjänstens olika sektorer. De har därmed lärt om olika arbets- och förhållningssätt i socialt arbete. Under året har de lärt känna sig själva och utvecklats som personer och socionomer. De känner sig nu mer redo att arbeta än vad de gjorde direkt efter utbildningen. De har också knutit kontakter som kan vara viktiga i den fortsatta karriären.

TPY-socionomerna anser vidare att de fått utföra mer egna arbetsuppgifter än de förväntat. Mestadels har de haft lagom mycket ansvar och lagom många arbetsuppgifter. Detta har emellertid varierat mellan olika sektorer och olika stadsdelar. Något som ”står ut” som negativt är att arbetsbelastningen varit stor under de perioder då TPY-socionomerna vikarierat äldreomsorgen.

I huvudsak har relationen till övriga på arbetsplatsen varit god under hela perioden och TPY-socionomerna har i stort känt sig som en del av arbetsgruppen men även detta har, som framkommit tidigare, varierat från period till period och/eller mellan stadsdelarna och/eller sektorerna inom dessa. Den kollegiala handledningen har fungerat bra i alla stadsdelar under hela perioden.

En av de stora vinsterna som TPY-socionomerna ser med att de deltagit i TPY-projektet är att de fått en god överblick över socialtjänstens organisation. De menar att det varit mycket bra att se hur de olika sektorerna fungerar. De har erfart att individ- och familjeomsorgen, äldreomsorgen och funktionshinder har olika synsätt och olika resurser och de har fått höra vad man inom de olika sektorerna säger om varandra. Enligt TPY-socionomerna finns nu ett vi/dem-tänk inom socialtjänsten. Att ha varit inom de tre olika sektorerna tror TPY-socionomerna kan förebygga detta, något som kan vara till gagn för samverkan i framtiden.

Vad framtida TPY-satsningar anbelangar menar de första TPY-socionomerna att det som absolut inte bör förändras är TPY-socionomernas möjlighet att arbeta inom alla de tre sektorerna äldreomsorg, funktionshinder och individ- och familjeomsorg. Vidare anser de att TPY-socionomerna även i framtiden ska ha mindre arbetsbelastning och mindre ansvar i det praktiska arbetet än tillsvidareanställda och vikarier. Viktigt är också att TPY-socionomen har en speciell handledare inom varje sektor.

Den praktiska delen av TPY-perioden i sin helhet efter dess avslutande – negativt

Trots att TPY-socionomerna är övervägande positiva efter TPY-periodens slut framför de en del negativa synpunkter och alla utom en har haft perioder då de varit missnöjda med olika förhållanden.

Ett problem som alla upplevt är att det under hela perioden har rått oklarheter kring vem som bestämmer vad, det vill säga otydligheter i projektet organisation. Främst kan nämnas ansvarsfördelningen mellan styrgrupp/arbetsgrupp/stadsdel/utbildning. Ett annat problem, som var speciellt tydligt under period 1 men som i viss mån kvarställt under hela perioden, är att informationen om projektet inte nått ut till de anställda i stadsdelarna. Detta har medfört oklarheter om projektet och dess innehåll inom stadsdelarna. En följd har blivit att de olika stadsdelarna under hela TPY-perioden på gott och ont skapat sitt eget innehåll i TPY. Ett exempel handlar om handledningens innehåll och om rollfördelning mellan huvudhandledare, handledare och arbetsplatsens metodhandledare där det sett olika ut i de olika stadsdelarna men också varierat mellan de tre sektorerna inom en och samma stadsdel.

Det måste noteras att det inte är samma stadsdel eller samma typ av sektor som utmärkt sig positivt eller negativt utan vad som fungerat bra i en stadsdel under en period har fungerat sämre i samma stadsdel under en annan. I en stadsdel har det dock enligt TPY-socionomen i stort fungerat bra under hela perioden. Ett klart negativt undantag finns också. Det är den period då tre av socionomerna vikarierat i äldreomsorgen. De har upplevt detta arbete som stressigt eller mycket stressigt. De har dessutom fått vikariera till lägre lön än andra och utan ordentlig introduktion. Om TPY-socionomer ska vara vikarier under TPY-perioden, vilket enligt dem som fullgjort perioden bör diskuteras, menar de att de bör få veta detta innan TPY-periodens början. Om TPY-perioden bryts genom vikariat menar de vidare att TPY-socionomerna, under den period som vikariatet varar, ska ha samma lön som andra vikarier.

TPY-socionomerna har vidare haft perioder då de känt att de behövt någon form av stöd som de inte kunnat erbjudas. De önskar att de hade haft någon utanför projektet att prata med när de upplevt problem och svårigheter i TPY-rollen, det de själva kallar processhandledning. Den grupp där TPY-socionomer träffats tillsammans med en representant för Göteborgs Stad och en representant för universitetet har enligt TPY-socionomernas uppfattning inte fyllt denna funktion.

För en socionom i projektet har TPY-perioden lett till en negativ syn på socialt arbete

i socialtjänstens myndighetsutövande delar. Hen menar att hen sett mycket utbrändhet bland socionomer i socialtjänstens myndighetsutövning. Vidare tycker hen att brukaren kommer i andra hand i socialtjänstens arbete. Hen anser också att det förekommer mycket hot och våld, något som utbildningen inte rustar socionomer att möta. Följden har blivit att denna TPY-socionom ångrar att hen valde att utbilda sig till socionom men inte att hen valde att delta i TPY.

Den teoretiska delen av TPY-perioden i sin helhet efter dess avslutande

TPY-socionomerna anser att de under hela perioden haft mycket svårt att hinna med teoridelen av projektet. En anledning till detta är att de prioriterat det praktiska arbetet. En annan är, att det varit mycket svårt, svårare än de trodde, att studera och samtidigt vara ny på arbetsplatsen. Detta har varit ett ständigt problem eftersom de bytt sektor tre gånger under perioden och därmed tre gånger måst anpassa sig till ny organisation, nya kollegor och nya arbetsuppgifter.

Redan under vårterminens teorikurser upplevde TPY-socionomerna att studierna var ett stressmoment. Trots att alla TPY-socionomer klarade sina teorikurser var de inte nöjda med sin insats och skulle vilja ha genomfört sina kurser på ett annat sätt än ”med vänster hand” som nu blev fallet på grund av tidsbrist. De menar att det hade varit bättre att alla fem TPY-socionomer läst samma kurs på universitetet och vid grupparbeten etcetera bildat en egen grupp.

Den stress över studierna som de känt under våren accentuerades i samband med uppsatsskrivandet under hösten. TPY-socionomerna menar, som framkommit tidigare, att det hade varit önskvärt att de kunnat spara dagar från sommarens heltidsarbete i praktisk verksamhet och ta ut dessa för studier under hösten. De hade dessutom önskat att man på arbetsplatserna intresserat sig mer för deras studier. Detta gäller speciellt uppsatsen. Bara två har arbetat med ett uppsatsämne från arbetsplatsen trots att det ingick i förutsättningarna för projektet.⁸ TPY-socionomerna tycker dessutom att det hade varit önskvärt att få uppsatshandledning även från arbetsplatsen och få diskutera uppsatsen mer på arbetsplatsen. Det är endast en som känner att hen fått stöd från TPY-handledare, chefer eller kollegor på arbetsplatsen i sitt uppsatsskrivande i annat avseende än frågan ”Hur går det med uppsatsen”. Att stödet från arbetsplatsen inte funnits menar de har

8. En TPY-socionom påbörjade aldrig uppsatsen på grund av att hon fick barn.

varit en bidragande orsak till att de inte var klara med uppsatsen då projektet avslutades i januari 2013. Noteras kan att den student som blev klar med uppsatsen uppger att hen fått uppsatsämnet från stadsdelen och hen är den enda som fått stöd i uppsatsskrivandet från arbetsplatsen.

TPY-socionomerna är överens om att integrationen mellan teori och praktik i projektet varit bristfällig och att studierna inte var förankrade i det praktiska arbetet. Några menar att det finns risk för utbrändhet under TPY-projektet, en utbrändhet som inte har sin grund i för många praktiska arbetsuppgifter, för stort ansvar eller bristande handledning i det praktiska sociala arbetet utan i den stress som de känt på grund av att de haft för lite tid till studier och den ängslan de känt för att inte hinna med studierna. Fyra av fem vill dock ha kvar den teoretiska delen av TPY men i förbättrade former och med annan uppdelning mellan teori och praktik. Det TPY-socionomerna önskar är främst mer tid till uppsatsen, mer handledning av uppsatsen från arbetsplatsen och att utbildningen får mer inflytande över TPY-perioden. En TPY-socionom föreslår att TPY görs om till PY, det vill säga att de teoretiska delarna stryks.

Utbildningsmässigt saknar TPY-socionomerna också gemensamma, organiserade utbildningar som behandlar datasystem, manualer etc. Sådana utbildningar menar de skulle kunna skraddarsys främst för TPY-gruppen men eventuellt också involvera övriga nyanställda.

Var arbetar TPY-socionomerna efter TPY?

Av de fem socionomer som deltog i TPY-projektet 2012 har fyra fått jobb som de önskat i socialtjänsten efter projektet. En är föräldraledig men räknar med någon typ av jobb i socialtjänsten då hen återvänder till arbetslivet. Två har fått den lön de förväntat sig, en till och med något högre, medan två fått lägre lön än de räknat med.

Om de kunde önska fritt kommer de inte att arbeta med myndighetsutövning inom socialtjänsten om fem år. De framtida drömarbetsfälten är till exempel behandling, eget företag, frivårdsmyndigheten eller adoptionsbyrå. Att TPY-socionomerna inte vill fortsätta arbeta med myndighetsutövning inom socialtjänsten på fem års sikt överensstämmer med de åsikter de hade när de började arbeta i projektet. ●

Styrgruppens syn på projektet efter dess avslutande

Det största pluset har, enligt en av de två styrgruppsledamöter som besvarat mina frågor, varit att projektet verkligen kom till stånd och att man klarade av att genomföra det. Det som också är positivt är att tiden delats mellan äldreomsorg, individ- och familjeomsorg och funktionshinder.

Mindre bra har enligt denna styrgruppsledamot varit att informationen om projektet och implementeringen i verksamheten inte var den bästa. Detta menar hen beror på att planering och verkställande av projektet gick fort. Det brast även i information till TPY-socionomerna om förutsättningarna för projektet. En förändring som behövs är enligt styrgruppsledamoten att det ska finnas en tydligare huvudhandledare inom stadsdelen. Vad gäller den teoretiska delen ska uppsatsen vara bättre förankrad på arbetsplatsen.

Den andra styrgruppsledamoten som svarat anser även hen att det är positivt att man fått igång en process kring yrkesintroduktion för socionomer. Mindre bra menar hen är att alldeles för få socionomer får tillgång till yrkesintroduktionen genom TPY-projektet där endast fem socionomer per år deltar. En modell för hur nyanställda socionomer i Göteborgs Stad ska introduceras i arbetet behöver tas fram. I denna kan erfarenheter från TPY-projekt tas tillvara. Styrgruppsledamoten menar vidare att det är för tidigt att studera på magisterprogrammet när man är helt ny i yrket.

Ytterligare två styrgruppsledamöter har svarat. Den ena av dessa hade inga kommentarer eftersom hen deltagit i projektet i för liten utsträckning. Den andra har svarat genom socionomutbildningens gemensamma svar som beskrivs i nästa avsnitt. ●

Socionomutbildningens syn på projektet efter dess avslutande

Företrädarna för socionomutbildningen anser att det är positivt att TPY-socionomerna får möjlighet att orientera sig inom socialtjänstens olika sektorer (individ- och familjeomsorg, funktionshinder och äldreomsorg). Vidare är det bra att TPY innehåller både teori och praktik. Speciellt värdefullt menar de att det är att en aktuell fråga i verksamheten skall behandla i uppsatsen. Det viktigaste med fortsatt TPY-verksamhet är enligt utbildningsföreträdarna att TPY-socionomerna även fortsättningsvis ska få möjlighet att arbeta inom alla myndighetsutövande delar av socialtjänsten och att kombinationen teori och praktik blir kvar.

Problemen som man sett är att vissa verksamheter under den första omgången varit dåligt förberedda på att ta emot TPY-socionomerna. Det har vidare funnits en del oklarheter rörande tid för studier liksom oklarheter kring hur TPY-socionomerna skulle introduceras och integreras i de olika verksamheterna. Det största problemet som man ser från utbildningens sida har dock varit att TPY-socionomerna har haft en mycket hög arbetsbelastning eftersom de fått så lite tid för sina studier. De förändringar som man önskar är en större tydlighet rörande villkoren för TPY, att tiden för studier utökas och att Göteborgs kranskommuner involveras i projektet. ●

TPY-handledarnas syn på projektet

De synpunkter som framförts av handledarna har varit samstämmiga både vid de olika tillfällen som de kommit till tals och mellan de olika stadsdelarna. Det har sålunda framkommit att varken huvudhandledare eller handledare aktivt sökt denna position. De har dessutom inte fått någon extra tid eller annan form av ersättning för uppdraget utan det har ansetts ingå i deras ordinarie arbetsuppgifter.

Handledarna menar att det är positivt att TPY-socionomerna fått kännedom om olika delar av socialtjänstens myndighetsutövning. De anser också att deltagande i projektet är en bra ingång i arbetslivet bland annat eftersom TPY-socionomerna får en ordentlig introduktion. De menar också att projektet kan bidra till att en diskussion om introduktion av andra nyanställda väcks. En annan spin-off-effekt kan vara att projektet bidrar till ökad samverkan inom stadsdelen.

De negativa sidorna av projektet som nämns liknar de som TPY-socionomerna framfört. Det handlar för det första om att man visste för lite om projektet innan TPY-socionomerna började. Hen ”bara damp ner” är ett uttryck som används. Det rådde vidare, speciellt inledningsvis, stor oklarhet kring syftet med projektet och förväntningar på handledaren och oklarhet om relationen och ansvarfördelningen mellan handledare, huvudhandledare, områdesschef och sektorchef. Andra oklarheter handlade om samarbetet med universitet, tiden för studier och vilka regler som gällde för vikariat främst under sommaren. Sammanfattningsvis hade informationen om projektet varken nått ut till dem som skulle arbeta med TPY-socionomerna i de olika stadsdelarna eller till andra anställda där. En förändring som behövts handlar om en ökad tydlighet tillsammans med mer information om projektet i stort.

Huvudhandledare/handledare önskar också mer gemensamma möten över stadsdelsgränserna under TPY-perioden. Vad gäller den teoretiska delen av projektet önskar handledarna bättre samarbete mellan arbetsgivare, universitet och TPY-socionomerna. Det gäller främst kring uppsatsämne och uppsatsskrivande men det behövs även en bättre koppling mellan praktikfält och universitet under teorikurserna. ●

Den fackliga referensgruppens syn på projektet

Den fackliga referensgruppen menar att informationen om TPY till dem som arbetar "på golvet" har varit bristande, speciellt gällde detta inledningsvis. Vidare har handledning av TPY-socionomerna varit en del av ordinarie arbetsuppgifter, medan man från fackligt håll anser att handledarna borde få tidsmässig kompensation för uppdraget eftersom det inte kan anses ingå i ordinarie arbetsuppgifter. Slutligen anser den fackliga referensgruppen att man måste dra lärdomar av projektet med sikte på en generell yrkesintroduktion för socionomer i Göteborgs Stad. ●

Utvärderarens analys och kommentarer

Detta kapitel är en sammanfattning och analys av de synpunkter som hittills framförts i denna utvärdering. I kapitlet diskuteras inledningsvis projektets organisation. I de övriga avsnitten utgår jag därefter från projektets syfte och mål som jag uppfattat dessa. Dessutom ägnas ett eget avsnitt åt handledningens roll eftersom jag, med stöd av forskare (se avsnittet), anser att handledning fyller en viktig roll i att utveckla den professionella kompetensen och därmed i det övergripande syftet med projektet – nämligen att rusta socionomer för arbete i socialtjänstens myndighetsutövning.

Projektets organisation

Att TPY beskrivits som ett projekt samtidigt som TPY-socionomerna varit anställda av stadsdelsförvaltningarna men ändå avlönats från central nivå i Göteborgs Stad har gett upphov till förvirring. Det har funnits en styrgrupp, en arbetsgrupp och en facklig referensgrupp. Det har rått osäkerhet om vilken roll och beslutanderätt dessa olika grupper haft och om deras makt och ansvar i förhållande till stadsdelarna. Ett styrdokument där information om syfte, mål, organisation, roller och ansvar och projektets innehåll beskrivs samlat saknas, vilket kan vara en förklaring till upplevelsen av oklarhet. En annan förklaring, åtminstone inledningsvis, har varit att informationen om projektet inte nått ut till de berörda i stadsdelarna. Ett exempel är att huvudhandledare och handledare åtog sig eller blev tilldelade sitt uppdrag utan att veta vad det innebar eller hur mycket tid det skulle omfatta. Ett annat exempel är att bristande information om projektet bland anställda ute i de deltagande stadsdelarna ledde till att de s.k. introduktionsplaner som skulle upprättas inte innehöll det som var tänkt. De nämnda oklarheterna i beslutsgången, bristen på dokumentation och bristande information om projektet ute i stadsdelarna har lett till att det organiserats och genomförts på olika sätt i de olika stadsdelarna. Efterhand som tiden gått har projektet blivit mer känt inom Göteborgs Stad men vid projekttidens sluta saknas fortfarande ett formellt styrdokument där syfte, mål och innehåll framkommer.

I stort har projektet organiserats enligt den ramplanering som gjordes av främst styr-

gruppen före starten. Fem blivande socionomer anställdes och alla utom en, som födde barn under projekttiden, fullföljde⁹. TPY-socionomerna har helt enligt planeringen haft en allmän visstidsanställning på heltid där lönen utgått från centrala anslag. De har även som planerat arbetat inom de tre olika sektorerna individ- och familjeomsorgen, äldreomsorg och funktionshinder. Alla började helt enligt planerna inom individ- och familjeomsorgen men ordningen mellan de andra två sektorerna var sedan olika i de olika stadsdelarna. Detta avsteg från den ursprungliga planeringen beslutades inom de olika stadsdelarna.

Även om antalet ärenden och ansvaret i dessa varierat mycket inte bara mellan stadsdelarna utan också mellan sektorerna inom dessa har TPY-socionomerna som planerat fått följa hela ärendeprocessen, från ansökan/anmälan via utredning och insatser till avslut. TPY-socionomerna har också, helt enligt plan, träffats i grupp tre gånger per termin tillsammans med representanter från socionomutbildningen vid Göteborgs universitet och Göteborgs Stad. TPY-socionomerna har även som förutsattes deltagit aktivt i utvärderingen.

Sammanfattningsvis har projektet i stort följt de organisatoriska ramar som planerades. Problemet har emellertid varit att det främst varit ramar utan ett klart, reellt innehåll som funnits nedtecknat i något dokument. De organisatoriska brister som kan identifieras är följande:

- Skriftliga styrdokument utöver informationsblad har saknats
- Syfte och målsättningar har inte funnits i skrift på ett tydligt sätt
- Organisationen har varit oklar
- Beslutsordningen har varit oklar. Detta gäller såväl mellan styrgrupp och arbetsgrupp inbördes som mellan dessa grupper och de olika stadsdelarna.
- Ansvarsfördelningen har varit oklar. Detta gäller såväl mellan styrgrupp och arbetsgrupp inbördes som mellan dessa grupper och de olika stadsdelarna.
- Information om projektet har inte nått ut till de anställda i stadsdelarna
- Beslut om innehållet i projektet har fattats ad hoc och genomförandet har därmed blivit olika i de olika stadsdelarna¹⁰
- Hur integrationen mellan teori och praktik ska skapas har varit oklart
- De olika handledarnas¹¹ roller och arbetsfördelningen mellan dem har varit otydliga
- TPY-socionomernas inflytande över projektets utformning har inte varit klar

9. Endast en var klar med uppsatsen vilket gör att de övriga fyra fortfarande inte fått något intyg på att de deltagit i TPY.

10. Enligt samordnaren Yvonne Bergström fanns en vinst med att göra olika eftersom det handlat om ett pilotprojekt och man härigenom kunde testa olika sätt att genomföra en yrkesintroduktion. Detta har dock inte varit tydligt för deltagarna.

11. Huvudhandledare, handledare och metodhandledare.

De nämnda punkterna som rör projektets organisation och den bristande informationen om detta framfördes av mig i juni 2012 (bil 2) inför en ny TPY-omgång 2013 och åtgärdades åtminstone till viss del inför den nya omgången av TPY 2013. Exempelvis inbjöds gamla och nya handledare och andra berörda till ett möte om TPY inför den nya TPY-omgången. Dessutom har de socionomer som deltog i projektet 2012 tillsammans med ledamöter i styrgrupp och arbetsgrupp informerat nya kandidater till TPY-platserna om verksamheten vid ett möte i september 2012.

Under kommande TPY-perioder kommer TPY-socionomen enligt planerna liksom under det första året att vara anställd av stadsdelen men de tio stadsdelarna kommer gemensamt att bära kostnaden för dem. Även om organisationen således i viss mån förändras menar jag att det även fortsättningsvis kan uppstå organisatoriska problem vad gäller exempelvis makt- och ansvarsfördelning och utformning av TPY-perioden. Enligt min åsikt kommer därför skriftlig dokumentation om TPY-perioden och TPY-socionomernas villkor att behövas även under kommande TPY-omgångar. Min rekommendation är att ett tydligt styrdokument upprättas där organisation, beslutsordning, syfte, målsättning, huvudhandledarens och handledarens roller och vikariatsfrågan fastslås. Vidare bör det i ett sådant dokument klargöras hur relationen mellan teori och praktik ska se ut och hur arbetet med integrationen mellan teori och praktik ska ske. Det innebär exempelvis att man i dokumentet bör fastställa viken roll universitetet ska ha i projektet, fastställa tidsfördelning mellan teoretiska studier och praktiskt arbete över hela perioden (det vill säga även under sommaren) och med eftertryck betona att uppsatsämnet ska hämtas från respektive stadsdel.

Har syftet och målen med TPY-projektet uppnåtts?

1. Att rusta nyutbildade socionomer för arbete i socialtjänstens myndighetsutövning

I en artikel (Campanini et al 2012) som bygger på intervjuer med femton socialarbetare från tre olika välfärdsregimer (Italien, Sverige och Storbritannien) vid två tillfällen, direkt efter avslutad utbildning och efter ett år i praktiskt socialt arbete, diskuteras uppbyggnaden av professionell identitet hos nyutbildade socialarbetare. Här dras slutsatsen att utbildningen har en avgörande roll i skapandet av en socialarbetaridentitet men att utbildningen inte är nog för detta. För att skapa en professionell identitet behövs också praktisk yrkeserfarenhet. Ett syfte med TPY-projektet som beskrivs i flera dokument är att rusta socionomer för arbete i socialtjänstens myndighetsutövande delar. Trots att begreppet

rusta inte definieras menar jag att skapandet av en yrkesidentitet är en viktig del i detta. Studenternas svar på de frågor jag ställt efter TPY-perioden pekar på att detta syfte är uppfyllt. TPY-socionomerna beskriver att de känner sig säkrare i rollen som socionomer och mer redo att arbeta i socialt arbete än före TPY-tiden. Huruvida socionomer som arbetat i praktiskt socialt arbete utanför TPY-projektet ett år efter examen skulle ge samma svar har jag inte undersökt. Campaninis et al (2012) undersökning pekar dock, åtminstone i viss mån, i denna riktning.

2. Att ge nytutexaminerade en yrkesintroduktion inom funktionshinder, individ- och familjeomsorg och äldreomsorg/hemsjukvård

Idén om en introduktion inom alla tre sektorerna funktionshinder, individ- och familjeomsorg och äldreomsorg/hemsjukvård har fallit väl ut. TPY-socionomerna säger att de fått en god överblick över socialtjänstens organisation och att det varit mycket bra att se olika sektorer, bl.a. menar de att detta är positivt för framtida samverkan. Projektet har därmed bidragit till att överbrygga de problem som den allt mer tilltagande specialiseringen i socialtjänsten kan ge upphov till, något som beskrivs av bland andra Bergmark & Lundström (2005, 2008).

Trots att arbetsuppgifternas innehåll och omfattning varierat har syftet att ge en yrkesintroduktion uppfyllts. Detta har skett genom att TPY-socionomerna fått egna arbetsuppgifter eller fått vara medhandläggare i arbetsuppgifter inom de tre olika sektorerna samtidigt som de inte haft lika mycket att göra i det praktiska arbetet som övriga anställda. Dessutom har de, i större eller mindre utsträckning, fått handledning på sitt arbete av en speciell handledare. Ett undantag är vikariatet i äldreomsorgen där TPY-socionomerna kastats in i arbetet i stort sett utan introduktion och nämnvärd handledning och fått lika många arbetsuppgifter som andra vikarier, men till mindre lön.

Att möjligheten till yrkesintroduktion enligt modellen för TPY ska bestå och att de som deltar i projektet ska arbeta inom alla de tre sektorerna äldreomsorg, funktionshinder samt individ- och familjeomsorg är alla intressenter eniga om. Jag menar emellertid att även om fem socionomer fortsättningsvis ges möjlighet till yrkesintroduktion genom TPY så måste den större frågan om yrkesintroduktion för alla socionomer i Göteborgs Stad diskuteras ytterligare.¹² Liksom en deltagare i styrgruppen och i viss mån även den fackliga referensgruppen menar jag att man i denna diskussion måste väga kostnaden för TPY mot

12. Enligt uppgift från Yvonne Bergström, HR, Göteborgs Stad är en sådan diskussion påbörjad.

kostnaden för en allmän introduktion.¹³ Är kostnaden för TPY rimlig i förhållande till att man endast erbjuder platser för fem socionomer per år och dessutom enbart till dem som examineras från socionomutbildningen under höstterminerna?

3. Att fördjupa kompetensen

Ett ytterligare mål med deltagandet i projektet har varit att TPY-socionomerna ska fördjupa sin kompetens. Vad man i detta sammanhang menar med kompetens finns dock inte någon närmre information om. För socialarbetare består kompetens av såväl teoretiska kunskaper som färdigheter och värderingar eller som Trevithick (2008: 1212) skriver om kunskapsbasen i socialt arbete: ” ... it describes a framework that includes three interweaving features: (i) theoretical knowledge (or theory); (ii) factual knowledge (including research); and (iii) practice/practical/personal knowledge”. Tveiten (1998:21–22) menar att en praktisk yrkest teori eller yrkeskompetens består av:

- Kognitiv kompetens det vill säga kunskap förståelse och insikt baserad på teori.
- Känslomässig kompetens baserad på värderingar, hållningar och känslor vilket innebär att man måste lära känna sig själv för att tillvarata målgruppens intressen.
- Handlingskompetens, det vill säga rationella färdigheter som problemlösning, konsekvensanalys, kritiskt tänkande, kommunikation, samarbete, undervisning och vägledning. (Min översättning)

Yrkeskompetens i socialt arbete är således mer än bara teoretisk kunskap. Som Tveiten (1998) säger måste man ta hänsyn till såväl den kognitiva kompetensen baserad på teoretisk kunskap som till handlingskompetens och känslomässig kompetens när man talar om socionomers kompetens. Detta kan jämföras med att Svensson et al (2008:98) skiljer på generell och reell kompetens, där den förstnämnda mer handlar om formella kunskaper från utbildning och fortbildning medan den reella kompetensen uppnås genom handledning och egna erfarenheter i yrkeslivet.

Frågan är då om kompetens automatisk fördjupas genom yrkeserfarenhet? Här vill jag med stöd av Tveiten (1998:15) svara nej. Hon skriver:

Genom medveten och systematisk reflektion över egen praktik i en inlärningsmiljö som ger yrkesmässiga och sociala utmaningar kan kompetensen utvecklas och vidareutvecklas. (Min översättning)

För att fördjupa kompetensen är möjligheten till reflektion således viktig. Det räcker dock inte med att reflektera ”i sin ensamhet” utan för att den medvetna och systematiska reflek-

13. Vid den muntliga redovisningen av utvärderingen i augusti 2013 uppgavs att det bland socionomstudenterna fanns kritik mot att projektet endast är tillgängligt för dem som lämnar socionomutbildningen efter höstterminerna.

tion som nämns i ovanstående citat ska komma till stånd och leda till utveckling och fördjupad kompetens är handledning ett nödvändigt hjälpmedel (jfr Lam et al 2007, Svensson et al 2008).

Men vad innebär då handledning? Kadushin & Harkness (2002) talar om tre olika funktioner: administrativ kontroll, utbildning och stöd. Höjer et al (2007) å sin sida nämner två olika typer av handledning: metodhandledning och processhandledning. Den förstnämnda inriktar sig på vilka metoder man kan använda i socialt arbete medan den sistnämnda handlar om de processer som uppstår mellan den handledde och brukaren eller om processer som uppstår mellan deltagarna i en handledningsgrupp och som då kan överföras till andra relationer. Bernler & Johnsson (1989) skiljer på klientorienterad handledning, metodorienterad handledning och processororienterad handledning. Den klientorienterade handledningen är en hjälp att strukturera upp ett ärende och analysera detta, det vill säga identifiera och definiera sociala processer och problem och analysera klientens situation. Den metodorienterade handledningen innehåller enligt Bernler & Johnsson direkta råd och anvisningar för handling. Hit hör också genomgång av vilka regler och rutiner som gäller och vilka åtgärder som man kan eller bör vidta. I denna typ av handledning ingår också diskussion om olika handlingsalternativ, kunskapsförmedling liksom penetrering av olika förhållningssätt. Den processororienterade handledningen består enligt Bernler & Johnsson (1989:34) av tre delar:

- Fokus sätts på den handledde som person; vad i hans sätt att vara och vad i hans psykologiska bagage som kan gynna respektive störa klientförhållanden och behandlingsförlopp.
- Fokus sätts på klientförhållandet, särskilt de känslomässiga och till synes irrelevanta delarna av detta. Handledaren kan hjälpa den handledde att se vad som utspelar sig mellan honom och klienten som inte är direkt relaterat till de medvetna intentionerna med arbete i ärendet.
- Förhållandet mellan handledaren och den handledde fokuseras.

Handledningen ska enligt Bernler & Johnsson (1989) ske kontinuerligt och globalt det vill säga den handledde ska under ett ärendes gång hela tiden få hjälp med samtliga aspekter av detta. För att handledningen ska vara funktionell krävs vidare att man träffas på en plats där bara handledare och den handledde finns och att handledningen är regelbunden, planerad och icke avbruten.

I anteckningarna från de möten som föregick TPY fastslås att TPY-socionomerna ska ha en huvudhandledare som följer dem under hela TPY-perioden och att det dessutom ska finnas ytterligare handledare inom de sektorer där huvudhandledaren inte är verksam.

Vad huvudhandledaren och handledaren ska ha för roller klargörs däremot inte. Det har inte heller sagts något om målet med handledningen i TPY-projektet; varken inför projektstarten eller under projekttiden. Det har därför varit upp till den enskilde handledaren eller till stadsdelen att utforma handledningen, vilket har lett till att TPY-socionomerna har fått mycket olika typer av handledning – alltifrån processhandledning till vägledning och ren arbetsledning. Vem som gett dem denna handledning har skiftat. Inom de flesta områdena har den metodhandledare som funnits för de anställda även handlett TPY-socionomen. Metodhandledarens roll i handledningen av TPY-socionomerna har emellertid inte heller den varit klarlagd. Det gör att metodhandledarna har haft olika roller i förhållande till TPY-socionomerna inom de olika stadsdelarna och/eller sektorerna.

Utöver metodhandledningen har de anställda på flera av de sektorer inom vilka TPY-socionomerna arbetat haft tillgång till det Höjer et al (2007) beskriver som processhandledning med extern handledare. I den mån processhandledning har förekommit på arbetsplatserna har TPY-socionomerna i försumbar utsträckning fått delta i denna. Processhandledning är emellertid något de saknat och har efterlyst, gärna i en egen grupp. Definitionen av vad processhandledning innebär är emellertid, enligt vad Höjer et al (2007) skriver, något oklar. Frågan är om det TPY-socionomerna önskat snarare skulle beskrivas som ett stöd i utvecklingen in i att skapa sin egen yrkesroll (jfr Bernler & Johnson 1989, Tveiten 1998, Lauvås & Handahl 2000, Kadushin & Harkness 2002) eller med andra ord ett stöd i utvecklingen av professionell kompetens.

När TPY-socionomerna talat om processhandledning har de dessutom sagt att de önskat denna eftersom de har behövt någon utanför projektet som de kunde vända sig till för att få stöd när de mött svårigheter inom stadsdelen eller i övrigt i rollen som TPY-socionom. De har visserligen haft en egen grupp som har letts av en HR-person från en av de ingående stadsdelarna och en lärare från Göteborgs universitet men det de önskar är handledning av en extern handledare som inte är inblandad i projektet. Detta kan jämföras med att Bernler & Johnson (1989) anser att ett av de kriterier som är viktiga i handledning mot professionell utveckling är att handledare inte tillhör organisationen eller åtminstone befinner sig i dess periferi. Det ska således inte finnas något beroendeförhållande mellan handledare och handledd.

Att TPY-socionomerna även fortsättningsvis erbjuds handledning är av yttersta vikt men innehållet i handledningen och handledarnas roller måste klargöras. TPY-socionomer behöver inte bara den typ av handledning som Kadushin & Harkness (2002) skulle kalla kontrollerande och administrativ utan också en stödjande, mer processuell handled-

ning för att genom reflektion kunna utveckla sin kompetens och skapa sin socionomidentitet (jfr Bernler & Johnsson 1989, Tveiten 1998, Lauvås & Handahl 2000, Höjer et al 2007, Lam et al 2007 m.fl.)

Den handledningen som TPY-socionomerna har fått har som framkommer inte fungerat optimalt men trots detta är alla TPY-socionomer överens om att de lärt sig mycket om socialt arbete i praktiken och om sig själva i rollen som socialarbetare under TPY-perioden. TPY-socionomerna talar om att de utvecklats som personer och socionomer exempelvis genom att de fått se olika socionomroller och olika sätt att arbeta som socionom. Den färdighets- och erfarenhetsbaserade och mer personliga delen av kunskapsbasen, det Svensson et al (2008) beskriver som reell kompetens, har således helt klart fördjupats. Frågan om TPY-socionomerna även har fördjupat sin formella kompetens, det vill säga den teoretiska, vetenskapliga delen av kunskapsbasen återkommer jag till i nästa avsnitt.

4. Att förena teori och praktik

Vad gäller de teoretiska kunskaperna eller det Svensson et al (2008) kallar de formella kunskaperna är det tveksamt om TPY-socionomerna fördjupat dessa under TPY-perioden. Klart är TPY-projektets mål att teoretisk kunskap ska integreras i det praktiska arbetet inte uppnåtts, åtminstone gäller detta den kunskap som TPY-socionomerna fått genom magisterutbildningen. Tveiten (1998) menar att teoretisk kunskap är en förutsättning för kompetens men kompetens innebär att använda kunskapen på ett rationellt sätt. Vilket detta sätt är beror på kontexten, det vill säga det sammanhang där kompetensen utövas, yrkets förutsättningar, värderingar, grundläggande idéer, mål, metoder och målgrupper. TPY-socionomerna har enligt egen uppfattning inte lyckats omsätta de teoretiska kunskaper de fått från magisterutbildningen i praktiskt arbete. Den praktiska delen av projektet har tagit överhand över den teoretiska delen och det har funnits små möjligheter till diskussion om de teoretiska studierna och uppsatsarbetet på arbetsplatsen. TPY-socionomerna har med andra ord inte genom att integrera sin sina teoretiska kunskaper från magisterutbildningen med praktisk handlande lyckats fördjupa sin socionomkompetens (jfr Tveiten 1998). TPY har blivit "T PY" det vill säga teorin har inte blivit integrerad i det praktiska arbetet. I stället har studierna blivit "ett påhäng" och något som gjort att TPY-socionomerna, trots mindre arbetsbörda på arbetsplatsen, i perioder känt sig mycket stressade.

Jag menar att något som tydligt framkommer i utvärderingen av TPY-projektet är att det inte räcker med att utföra praktiskt arbete och studera samtidigt för att en integration

mellan teori och praktik ska komma till stånd. Här behövs därför förändringar. Ett första steg är ett mer fördjupat samarbete mellan stadsdelarna och Institutionen för socialt arbete vid Göteborgs universitet än det som funnits under TPY-året 2012. Det som måste diskuteras är hur man kan forma ett studieupplägg för TPY-socionomerna som gör att de teoretiska studierna och uppsatsarbetet blir en mer integrerad del i det praktiska arbetet. En nödvändig men inte tillräcklig förutsättning för detta, menar jag, är att man följer det ursprungliga förslaget för TPY-perioden och erbjuder idéer till uppsatsen från stadsdelen. Ett annat förslag är att universitetet och stadsdelen gemensamt tar ansvar för uppsatshandledningen exempelvis genom att studenterna får en huvudhandledare med forskarerfarenhet som är anställd vid universitet och en biträdande handledare anställd av stadsdelen och aktiv i socialt arbete på fältet. Vidare behövs det forum där det pågående uppsatsarbetet kan diskuteras med anställda inom stadsdelen. Vad gäller de rena teorikurserna bör en diskussion föras om alla TPY-socionomer ska gå samma kurs på universitetet och bilda en grupp inom denna. En fråga som också måste penetreras är om studenterna bör välja kurs utifrån arbetsuppgifter på fältet och därmed bättre kunna applicera de kunskaper de får från kurserna på universitetet i det praktiska sociala arbetet. Liksom vad gäller uppsatsen bör TPY-socionomerna också få möjlighet att diskutera sina nyvunna teoretiska kunskaper i handledning eller i annat forum på praktikfältet. Vidare måste fördelningen mellan teori och praktik under TPY-perioden övervägas, speciellt hur mycket tid som skall få ägnas åt studier under sommaren.

5. Att få socionomer att stanna i socialtjänstens myndighetsutövning

Ett annat mål för projektet är att få socionomer att stanna kvar i socialtjänstens myndighetsutövande delar. På kort sikt har detta uppnåtts. Det är bara den TPY-socionom som är föräldraledig som inte fortsatt arbeta inom socialtjänsten/myndighet direkt efter projektet. På längre sikt är det emellertid tveksamt om de socionomer som deltagit i projektet kommer att stanna kvar i socialtjänstens myndighetsutövande delar. Naturligtvis är det omöjligt att sia om framtiden men om socionomerna fritt skulle kunna välja arbetsområden om fem år skulle de välja arbeten utanför detta område. Detta överensstämmer med vad som framkom av de svar på samma fråga som TPY-socionomerna gav före projektstarten. Det överensstämmer också med den forskning som visar att socionomer i stor utsträckning lämnar socialtjänstens myndighetsutövning efter de första åren i karriären (Kullberg 2011). Frågan är då om man genom TPY kan bryta detta karriärmönster? Om man utgår från vad de socionomer som fullgjort TPY svarade direkt efter att de lämnat

projektet är så inte fallet.

I svensk och internationell forskning om varför socialarbetare inom olika områden t.ex. social barnavård lämnar sina tjänster framförs att det är ett komplext fenomen. För att minska avhopp menar forskare att det krävs förändringar på såväl organisations-, handlednings- och utbildningsnivå som i arbetets innehåll och utförande (Tham 2007, Tham & Meagher 2009, Ellert 2009, Kullberg 2011 m.fl.). Lee, Rehner & Forster (2010:174) skriver:

The results indicated that professional organizational culture, satisfaction with extrinsic rewards, emotional exhaustion, and professional commitment were significantly related to workers' intentions to remain employed in child welfare. Although organizational policies were not directly related to workers' intentions to remain employed in child welfare, there was an indirect relationship through emotional exhaustion.

TPY-projektet kan vara ett sätt att underlätta övergången mellan utbildning och yrkesliv och ett sätt att stärka socionomers yrkesidentitet under det första året i yrket. Med hänvisning till ovan nämnda forskning krävs emellertid även andra förändringar på olika plan för att få socionomer att stanna i socialtjänstens myndighetsutövning. Detta bekräftas av att TPY-socionomerna både före och efter fullgjord TPY-period inte räknar med att vara kvar inom socialtjänstens myndighetsutövning om fem år. Att underlätta övergången från studier till yrkesliv och rusta socionomer för arbete i socialtjänstens myndighetsutövning kan med andra ord sägas vara en bra och nödvändig men inte tillräcklig förutsättning för att socionomer ska stanna inom området längre fram i karriären.

6. Allmän introduktion för nyanställda socionomer

En fråga som tagits upp är förhållandet mellan TPY och en allmän introduktion för socionomer i Göteborgs Stad. Förhoppningen var att TPY skulle ge material som kan användas i ett introduktionsprogram för nyanställda socionomer i Göteborgs Stad. Om detta material kan användas i det syftet återstår att se. En allmän rekommendation som följer av min utvärdering är att en skriftlig introduktionsplan bör upprättas inom de olika stadsdelarna och sektorerna inom dessa. I denna bör man, i likhet med den plan för TPY som beskrivs i nästa avsnitt, beskriva hur introduktionen av alla nyanställda socionomer ska ske. En annan rekommendation är att en gemensam, stadsdelsövergripande utbildning för nyanställda socionomer kring manualer etc. inrättas.¹⁴

14. Se också avsnittet "Att ge nytexaminerade en yrkesintroduktion inom funktionshinder, individ - och familjeomsorg och äldreomsorg/hemsjukvård".

7. Ansiktet utåt – ett indirekt mål

Något som inledningsvis nämndes är att det finns en lång rad liknande projekt runt om i Sverige. Att driva sådana projekt är med andra ord något som ligger i tiden och därmed har TPY ett symboliskt värde som inte ska förringas (jfr Alvesson 2008). En vinst med projektet, utöver att det ger socionomer en möjlighet till en yrkesintroduktion, är sålunda att det visar att socialtjänsten i Göteborgs Stad ligger i framkanten när det gäller strömningar i tiden. Detta ger good-will och kan leda till att socialtjänsten i Göteborgs Stad ses som en attraktiva och framåtsträvande arbetsplats vilket i sin tur kan göra att socionomer söker sig dit. ●

Sammanfattande rekommendation för fortsatt arbete med TPY

Genom TPY-projektet har fem socionomer fått en introduktion i socialtjänstens olika myndighetsutövande delar. Alla intressenter anser att denna möjlighet bör finnas även i framtiden. Det råder vidare enighet om att det är viktigt att projektet spänner över de tre sektorerna inom socialtjänstens myndighetsutövning: individ- och familjeomsorgen, funktionshinder och äldreomsorg.

TPY har fortsatt även under 2013 men är nu inte ett projekt utan TPY-socionomerna är anställda av de fem stadsdelar som inte deltog i första omgången och avlönas av alla de tio stadsdelarna i Göteborgs Stad gemensamt. Trots att det inte längre är ett projekt och vissa problem redan åtgärdats vill jag ge några rekommendationer inför det fortsatta arbetet med TPY:

1. Någon form av *övergripande skriftligt styrdokument med gemensamma riktlinjer för TPY-perioden i socialtjänsten i Göteborgs Stad bör utarbetas*. Av detta bör exempelvis följande framgå: syfte och målsättning, beslutsgångar, eventuell styrgrupps roll i förhållande till stadsdelarna, vikariatsfrågan, relationen teori/praktik, utbildningens roll och inflytande över projektet, studietid under sommaren, handledningens innehåll och omfattning och vem som ska ge denna och vart TPY-socionomen ska vända sig med problem relaterade till stadsdelen och TPY-rollen. Det bör vidare vara klart uttalat att stadsdelarna ska tillhandahålla arbetsredskap som telefon och dator liksom en arbetsplats för TPY-socionomen. Av detta dokument bör det också framgå att det ska göras en plan över TPY-året och dess innehåll för varje TPY-socionom. Se vidare p 2.
2. *De stadsdelar som har en TPY-socionom anställd bör planlägga hela perioden och skriva ner detta*. I planen bör inte bara ingå var TPY-socionomen ska arbeta under TPY-året och när hen ska arbeta inom de olika sektorerna och områdena utan också en planering av arbetsuppgifter, handledning, studietid, vikariat osv. Grunden för planen föreslås vara det i punkt 1 nämnda styrdokumentet. Planen ska med andra

ord innebära att styrdokumentet omvandlas till att passa den speciella stadsdelen. Även TPY-socionomens synpunkter på hur hen önskar sin TPY-period bör tas till vara i planen. Ett ökat brukarinflytande, det vill säga inflytande från TPY-socionomen rekommenderas således.

3. Inför det fortsatta arbetet med TPY är det viktigt att *handledningens utformning och innehåll* diskuteras och preciseras i förhållande till det som tidigare i denna utvärdering framkomit om olika typer av handledning. Frågor som bör besvaras är vilken typ av handledning som TPY-socionomerna ska erbjudas och vem som ska ge denna. Med andra ord bör huvudhandledarens, handledarens och metodhandledarens roller i förhållande till TPY-socionomen klargöras. Vidare bör möjligheten till någon form av extern handledning, både för att stödja den professionella utvecklingen och för kunna fungera som ett stöd då problem uppstår, övervägas.
4. Den *teoretiska utbildningens roll i projektet bör förändras* så att en verklig integration mellan teori och praktik kommer till stånd. Hur en förändring i denna riktning ska göras bör diskuteras mellan representanter för Göteborgs Stads och representanter för Institutionen för socialt arbete vid Göteborgs universitet.¹⁵ I denna diskussion bör även tidigare TPY-socionomer och studerande från socionomutbildningen delta.
5. *En stadsdelsövergripande introduktion i grupp för TPY-socionomerna tillsammans med andra nyanställda* kring Treserva, BBIC och andra manualer och ”instrument” bör övervägas.
6. Diskussionen om utformningen av en *introduktion för alla nyanställda socionomer* bör fortsätta.

Avslutningsvis är det min uppfattning att en bättre yrkesintroduktion och ett bättre stöd under första året i yrket är en nödvändig men långt ifrån tillräckligt åtgärd för att få socionomer att stanna i socialtjänsten. För detta krävs, som jag tidigare hävdade med stöd av en rad forskare, dessutom åtgärder på samhälls- och organisatorisk nivå liksom ökade möjligheter till karriär inom socialtjänsten och en utveckling av arbetsinnehåll och metoder. TPY-projektet och liknande projekt som arbetar med att ge stöd till nyanställda är bra som ett första steg för att få socionomer att stanna i socialtjänstens myndighetsutövande delar. Ett andra steg kan vara att etablera ett samarbete och utbyta erfarenheter mellan de projekt som har som syfte är att rusta socionomer.

15. Se även avsnittet ”Att förena teori och praktik”.

Referenslista

- Akademssr (2013). Traineeprogram för socionomer i Järfälla <http://www.akademssr.se/text/traineeprogram-for-socionomer-i-jarfalla> 20130917
- Alvesson, M. (2008). *Tomhetens triumf. Om grandiositet, illusionsnummer och nollsummespel*. Stockholm: Atlas
- Bergmark, Å. & Lundström, T. (2000). Kunskaper och kunskapssyn: Om socialarbetare inom socialtjänsten. *Socionomens forskningssupplement*, 12, 2000
- Bergmark, Å. & Lundström, T. (2005). En sak i taget? Om specialisering inom socialtjänstens individ- och familjeomsorg. *Socialvetenskaplig tidskrift*, 2–3, s 125–148
- Bergmark, Å. & Lundström, T. (2008). Det socialtjänstbaserade sociala arbetets organisering. I Bergmark, Å., Lundström, T., Minas R. & Wiklund, S. *Socialtjänsten i blickfånget*. Stockholm: Natur & Kultur
- Bernler, G. & Johnsson, L. (1989). *Att handleda praktikanter*. Stockholm: Natur & Kultur
- Burns, K. (2011). Career Preference, “Transient” and “Converts”: A Study of Social Workers’ Retention in Child Protection Welfare. *British Journal of Social Work*, 41, pp 520–538
- Börjesson, B., Börjesson, M. & Svedberg, L. (2006). Att utveckla kunskapen i socialt arbete genom att återigen sätta praktiken i centrum. I Meuwisse, A., Sunesson S., Swärd H. (red) *Socialt Arbete en grundbok*. Stockholm: Natur & Kultur
- Campanini, A., Frost, L. & Höjer, S. (2012). Educating new practioner: The Building of professional Identities, *Social Work Review* ,11:1, pp 33–48
- Dellgran, P. & Höjer, S. (2005). ‘Rörelser i tiden’. *Socialvetenskaplig tidskrift*, 12:(2–3), pp 246–267
- Denvall, V. (2011). Det sociala utvärderingslandskapet. I Blom B., Moren, S & Nygren, L. (red), *Utvärdering i socialt arbete: utgångspunkter, modeller och användning*. Stockholm: Natur och Kultur

- Ellert, A. J. (2009). Intentions to remain employed in child welfare: The role of human caring, self-efficacy beliefs, and professional organizational culture. *Children and Youth Services Review*, 31, pp 78–88
- Eriksson, B. G. & Karlsson, P-Å .(2008). *Att utvärdera välfärdsarbete*. Stockholm: Gothia förlag
- Healy, K., Meagher, G., & Cullin, J. (2009). Retaining Novices to Become Expert Child Protection Practitioners: Creating Career Pathways in Direct Practice. *British Journal of Social Work*, 39, pp 299–317
- HSV. (2013). *Statistik om högskolan. Avlagda yrkesexamina*. <http://www.hsv.se/statistik/statistikomhogskolan/grundochavanceradniva/grundutbildning.4.352a7be912949b4658a80001632.html?struts.portlet.action=/nudev/resultat&sv.url=12.352a7be912949b4658a80001638&>
- Huddinge kommun. (2013). *Huddingetraine: socionom*. http://www.huddinge.se/Global/naringsliv_och_arbete/jobba_hos_oss/studerande/huddingetraine_socionom/Broschyr_trainee_socionom.pdf,20130917
- Höjer, S., Beijer, E. & Wissö, T. (2007). *Varför handledning? Handledning som professionellt projekt och organisatoriskt verktyg inom handikappomsorg och individ- och familjeomsorg*. Göteborg: FoU i Väst/GR
- Kadushin, A. & Harkness D. (2002). *Supervision in Social Work*. New York: Columbia University Press
- Kullberg, K. (2011). *Socionomkarriärer: om vägar genom yrkeslivet i en av välfärdsstatens nya professioner*. Göteborgs universitet: Institutionen för socialt arbete
- Lam, C.M., Wong, H. & Leung, T. T F. (2007). An Unfinished Reflexive Journey: Social Work Students' Reflection on Their Placement Experiences. *British Journal of Social Work*, 37, pp 91–105
- Lauvås, P., Handal, G. (2000). *Veiledning og praktiks yrkseteori*. Oslo: JW Cappelens Forlag
- Lemlem, T. F. (1999). *The politics of social work research: A critical analysis of the stated reasons for the research gap*. Ann Arbor: Ohio State University
- Lee, J., Rehner, T. & Forster, M. (2010) Employees' intentions to remain employed in child welfare: Testing a conceptual model. *Journal of Public Child Welfare*, 4:2, pp 174–197

- Lindquist, A-L. & Hedquist, M. (2010). Slutsatser och förslag till kompetensprogram. I Lindquist, A-L. (red) *Att bygga kompetens för kvalificerade utredningar av barn och unga*. Stockholm: Stiftelsen Allmänna barnhuset
- Lindquist, A- L. (2010). Prövade insatser och strategier. I Lindquist, A-L. (red) *Att bygga kompetens för kvalificerade utredningar av barn och unga*. Stockholm: Stiftelsen Allmänna barnhuset
- Lindquist, A-L. (2011) *Traineeprogram för handläggare inom individ- och familjeomsorgen – uppföljning av pilotprojekt i Järfälla kommun 2010-2011*. Stockholm: Järfälla kommun & Stockholms universitet
- Lindquist, A-L. & Hedquist, M. (2012). ESF-projektet ”Kompetensuppbyggnad i social barnavård” *Slutrapport av genomförandefasen 2010-09-01–2012-02-29*. http://www.regionuppsala.se/documents/d2063_ESF_Kompetensuppbyggnad_slutrapport_2012.pdf
- SCB. (2012). *Arbetskraftsbarometern*. Stockholm: Statistiska Centralbyrån http://www.scb.se/statistik/_publikationer/UF0505_2012A01_BR_AM78BR1202.pdf
- Schroffel, A. (2012). The Use of In-Basket Exercises for the Recruitment of Advanced Service Workers. *Public Personell Management*, 41: 1, pp 151–160
- Svensson, K., Johnsson, E. & Laanemets, L. (2008). *Handlingsutrymme*. Stockholm: Natur & Kultur
- Tham, P. (2007). Why Are They Leaving? Factors Affecting Intention to Leave among Social Workers in Child Welfare. *British Journal of Social Work*, 37:7, pp 1225–1246
- Tham, P. & Meagher, G. (2009). Working in Human Services: How Do Experiences and Working Conditions in Child Welfare Social Work Compare? *British Journal of Social Work*, 39:5, pp 807–827
- Trevithick, P. (2008). Revisiting the Knowledge Base of Social Work: A Framework for Practice. *British Journal of Social Work*, 38, pp 1212–1237
- Tveiten, S. (1998). *Veiledning – mer enn ord*. Bergen-Sandviken: Fagbokforlaget

Bilaga 1

Till stadsdelsförvaltningar och socionomer

TPY (Teoretisk och praktisk yrkesintroduktion för socionomer i Göteborgs Stad)

Januari 2012 startar ett pilotprojekt i syfte att ge nyutexaminerade socionomer en yrkesintroduktion inom funktionshinder, individ- och familjeomsorg samt äldreomsorg/hemsjukvård. Deltagarna kommer att pröva samtliga tre yrkesområden, som stöd för att bättre klara ett uppdrag som exempelvis socialsekreterare eller biståndsbedömare. Syftet är också att fördjupa kompetensen och förena teori och praktik. Pilotprojektet har fem platser och dessa kommer att lottas ut bland sökande förvaltningar som kan erbjuda relevanta arbetsuppgifter inom samtliga tre ovanstående yrkesområden. Vad gäller deltagarna fördelas platserna bland behöriga sökande (studerar sista terminen på socionomprogrammet ht 2011) utifrån godkänd socionomexamen och intresse att pröva samtliga tre yrkesområden och att studera magisterutbildningen parallellt med anställningen. Platserna tillsätts även utifrån den sökandes samhällsengagemang, kreativitet och intresse för utvecklingsarbete. Då Göteborgs Stad strävar efter att de anställda ska spegla befolkningsstrukturen i Göteborg kommer mångfaldsperspektivet att beaktas.

Målgrupp

Nyutexaminerade socionomer med godkänd socionomexamen. För att kunna antas till yrkesintroduktionen krävs utdrag ur belastningsregistret, då introduktionen delvis genomförs inom funktionshinderområdet.

Anställning

Socionomen anställs på heltid i stadsdelsförvaltningen på en allmän visstidsanställning (AVA) till och med 2012-12-31. Det ska finnas ett framtida behov av att rekrytera en socionom inom något av områdena funktionshinder, individ- och familjeomsorg eller äldreomsorg/hemsjukvård, men deltagande i pilotprojektet innebär inte en garanti för fortsatt anställning efter projektiden.

Introduktionen

Socionomen arbetar på arbetsplatsen fyra dagar per vecka och studerar magisterutbildning på halvfart på Institutionen för socialt arbete en dag per vecka. Praktik och teori kommer att vara knutet till varannan och t ex ska uppsatsen utgå från någon frågeställning på arbetsplatsen. De fem socionomerna bildar en grupp som träffas tre gånger per termin tillsammans med representanter för Göteborgs Stad och Institutionen för socialt arbete.

Ekonomi

Under pilotprojektet finansieras lönekostnaderna centralt. (Vid eventuell nystart från och med 2013 finns ingen central finansiering av lönekostnader, varför detta måste arbetas in i förvaltningarnas budgetunderlag.)

Deltagande förvaltning delfinansierar projektutvärdering med 10000:-.

Detta är en yrkesintroduktion, varför lönen kommer att vara något under ingångslön för nyanställda socionomer.

Förväntningar på dig som förvaltning

- att en introduktionsplan utarbetas för perioden
- att arbetsuppgifter och uppdrag planeras och erbjuds inom samtliga av områdena funktionshinder, individ- och familjeomsorg samt äldreomsorg/hemsjukvård
- att deltagaren får tillgång till de arenor som är lämpliga och i linje med introduktionsplanen
- att utse handledare för socionomen (en per yrkesområde, varav den ena följer socionomen under hela perioden)
-

Förväntningar på dig som deltagare i programmet

- intresserad av att pröva samtliga tre yrkesområden och studera kurser inom masterprogrammet upp till magisterexamen parallellt med anställningen
- genomföra de teoretiska studierna med godkänt resultat
- samhällsengagerad, kreativ och handlingskraftig
- utvecklingsorienterad och ansvarstagande
- delta i utvärdering av projektet

Tidplan

20 september 2011	Sista anmälningsdag för stadsdelsförvaltningar som erbjuder platser och för socionomer som önskar delta i projektet
21 september 2011	Besked till stadsdelsförvaltningar som anmält intresse
10 oktober 2011	Preliminärt besked till socionomer som anmält intresse
15 oktober 2011	Sista ansökningsdag till kurser inom masterprogrammet
23 januari 2012	TPY startar

Bilaga 2

Första perioden TPY-projektet

Karin Kullberg

Underlaget till nedanstående kommentarer är:

- skriftliga svar på frågor till studenter och handledare före projektstarten
- utvärderarens deltagande i 2 gruppträffar med studenterna
- utvärderarens deltagande i träff med fackliga referensgruppen
- utvärderarens deltagande i en träff med arbetsgrupp, ledningsgrupp och handledare
- utvärderarens deltagande i träff med ledningsgruppen
- studenternas svar på skriftliga frågor efter period 1
- två huvudhandledares svar på skriftliga frågor efter period 1
- introduktionsplanerna

(OBS! slagsida studenternas synpunkter)

Som en sammanfattning:

Det är bra att projektet finns och studenterna har uppskattat att de fått delta i projektet och få en mjukstart.

MEN det övergripande ordet för hur projektet fungerat är ad hoc (se nedan). Med andra ord har det funnits mycket oklarheter och det har sett klart olika ut på de olika stadsdelarna. Ingen har riktigt visst vad som gäller och någon plan för hur innehållet i perioden ska se ut har inte funnits. Maktfördelningen mellan ledningsgrupp och stadsdelar har varit oklar.

”Maktfördelningen”

Vem bestämmer vad? Oklarheter i vad som faller på stadsdelen och vad som faller på arbetsgruppen respektive ledningsgruppen. Vad innebär det att vara anställd på en stadsdel men samtidigt en del i ett gemensamt stadsdelsövergripande projekt?

Introduktion och planering

Informationen om projektet har inte nått ut till varken till handledare eller kollegor till studenten före starten (fortsättningsvis använder jag för enkelhets skull studenten för TPY-socionomen). ”Hon bara damp ner” och ”Vem är du” är exempel på svar från handledare respektive student kring hur det var första tiden.

Introduktionsplaner har funnits men dessa är i de flesta fall magra. De innehåller bara information om var studenten ska vara under de olika perioderna. Lite eller inget om hur perioden i övrigt ska se ut och vad som gäller t.ex. vem bestämmer vad, vad förväntas hon/han göra, planerade arbetsuppgifter på kort och lång sikt, hur handledningen ska se ut, hur de teoretiska studierna ska fungera i förhållande till det praktiska arbetet, vikariat under sommaren och vad göra om problem uppstår.

Arbetsuppgifter

Frånsett en period i början av perioden då en student fick byta arbetsområde ofta tycker studenterna att de har haft lagom mycket att göra. Antalet egna ärenden har dock varierat vilket åtminstone delvis kan tillskrivas ärendenas karaktär.

Arbetsmiljö

Det har varit problem att få tillgång till datorer, telefon och arbetsplats.

Det har varit oklart vad som gäller för deltagande i såväl intern som externutbildning.

Inte alltid samma regler som för övriga vikarier.

Handledning

Vad är handledarens respektive huvudhandledarens uppgift – detta är oklart.

Ibland huvudhandledare och handledare samma person.

Oklarheter kring innehållet i handledningen.

Studenterna önskar handledning på den egna utvecklingen vilket de flesta saknar.

Några har metodhandledning utöver arbetsgruppens ordinarie metodhandledning.

En del har metodhandledning med handledaren andra med andra handläggare.

Hur mycket tid som avsatts till handledning per vecka varierar.

Det verkar inte som varken huvudhandledare eller handledare fått extra tid för uppdraget att handleda TPY-student.

Magisterutbildningen

Studenterna har haft svårt att orka med magisterutbildningen vid sidan av arbetet. Detta menar de beror på att de har varit nya på arbetsplatsen och att det funnits mycket med anknytning till arbetsplatsen att läsa in. Det har gått men de är bekymrade inför uppsatsen.

Oklarheter kring hur mycket tid utöver föreläsningarna som kan avsättas till studier. Kan man studera på arbetsplatsen om man har luckor i arbetsschemat?

En del har fått tips om uppsatsämnen från TPY-platsen andra inte.

Sommarvikariat

Ser olika ut.

Övrigt

Förslag från studenterna:

- Alla studenter ska gemensamt få genomgå BBIC och Treserva utbildning.
- Träffar mellan ledningsgrupp/studenter under perioden.
- Mer tid för uppsatsskrivande – inte 5-dagarsvecka under sommaren. Bunkra tid för uppsatsen.

Rekommendation från utvärderaren inför framtida projektomgång:

- Se till att **alla** på arbetsplatsen får ordentlig information om projektet före starten.
- Upprepa denna information till nästa område när studenten byter.
- Gör redan inledningsvis en ordentlig plan över perioden på varje stadsdel (kanske tillsammans med studenten) där inte bara var studenten ska vara tas upp utan också *hur* det är tänkt att fungera dvs. innehållet i de olika perioderna både vad gäller vem som bestämmer, arbetsuppgifter, arbetstider, hur handledning ska se ut både i omfattning och innehåll, hur studierna ska bedrivas osv.
- Se till att studenterna har tillgång till de mest primära arbetsredskapen som telefon, dator och arbetsplats.
- Klargör beslutsgången/vem som bestämmer vad i projektet dvs. vad ligger på stadsdelarna och vad ligger på arbetsgruppen.

Hur kan man rusta nytexaminerade socionomer för arbete inom socialtjänsten? Hur får man dem att stanna kvar? Många socionomer startar sin karriär med att arbeta med myndighetsutövning inom socialtjänsten men de flesta söker sig vidare under karriärens gång. Detta är bakgrunden till att Göteborgs Stad beslutade sig för att genomföra pilotprojektet *Teoretisk och Praktisk Yrkesintroduktion för socionomer i Göteborgs Stad (TPY)*. Projektet gick ut på att fem nytexaminerade socionomer under sitt första år efter examen arbetade fyra dagar per vecka inom socialtjänstens myndighetsutövning. De fick handledning och roterade runt inom funktionshinderverksamhet, individ- och familjeomsorg samt äldreomsorg/hemsjukvård. Samtidigt läste de magisterutbildningen i socialt arbete på halvfart. Detta är en utvärdering av pilotprojektet.

Karin Kullberg är socionom och fil. dr. i socialt arbete, verksam vid Lunds universitet.



Fou_i**väst** GR

FORSKNING OCH UTVECKLING INOM VÄLFÄRDSOMRÅDET

Besök Gårdavägen 2 • Post Box 5073, 402 22 Göteborg • Tel 031-335 50 00

Fax 031-335 51 17 • e-post fou@grkom.se • www.grkom.se/valfard