

SCORE

STOCKHOLM CENTRE FOR ORGANIZATIONAL RESEARCH

**Lärandets praktik inom
socialtjänsten och livsmedelsindustrin**

Renita Thedvall och Nina Rossi

Lärandets praktik inom socialtjänsten och livsmedelsindustrin

Renita Thedvall och Nina Rossi

e-post: renita.thedvall@score.su.se
nina.rossi@comhem.se

Scores rapportserie 2009:5
ISBN 978-91-89658-52-3
ISSN 1404-5052

Stockholms centrum för forskning om offentlig sektor
106 91 Stockholm

Learning in practice within social work and the food industry

Abstract:

Continuous learning through workinglife has had a central role within employment policy in Sweden for more than 40 years. When the ideas were brought forward during the 1960s and 1970s learning and life long learning was seen as a strategy for creating equality and fairness between people (Gustavsson 1996:52). The possibility to take part in skills development and learning throughout workinglife was part of leveling hierarchies in society and promote democracy. When the concept lifelong learning became fashionable again in the end of the 1990s and the beginning of the 2000s policymakers put forward lifelong learning as the answer to coping with fast changes in the labour market (Europeiska Kommissionen 2000; OECD 1996; SOU 1996, 1998, 1999, 2000). Lifelong learning was seen as a competitive advantage in a globalised labour market (Europeiska Kommissionen 2001; SOU 2000). The generally accepted definition of lifelong learning today is that it involves all type of learning from the cradle to grave – formal and informal education, formal and informal learning in the workplace, in the family, in the everyday life. These goals should be reached through a partnership between the EU institutions, the member states, the labour organisations, firms, regional and local authorities, those who work within education and the individual (Utbildningsdepartementet 2001:6). But what does this mean in practice? What is learning? How is it performed? This study is about learning in practice at a social work office in a suburb to Stockholm and three firms in the food industry in Sweden. We have focused what is perceived as learning at these workplaces and what it gives expressions to in practice. There are three points that we want to put forward as a result of this study. First, it is the increased importance of formal education and what consequences it has for individuals in low-skilled jobs in the food industry. Second, it is the growing significance of visualised knowledge, knowledge that may be systematised, standardised and made visible for teaching. And third, the report argues that the notion of lifelong learning it as it always have been in the Swedish context, learning for work, not life.

Introduktion: Livslångt lärande i arbetslivet?

Idéer om lärande under arbetslivet har länge haft en central roll inom svensk arbetsmarknadspolitik. Sverige har en mer än 40-årig tradition av vuxenutbildning, kompetensutveckling och kunskapslyft. I dessa sammanhang har man betonat det livslånga lärandets betydelse för att främja sysselsättningen, öka jämställdheten och stödja individers personliga utveckling (Ds 2005:33:59). När idéerna lanserades under 1960-70-talen sågs det framförallt som en strategi för att skapa jämlikhet och rättvisa mellan människor (Gustavsson 1996:52). Möjligheter till kompetensutveckling och lärande i vuxen ålder var en del i att utjämna hierarkier i samhället och främja demokrati. När begreppet kom i ropet igen i slutet av 1990-talet och början av 2000-talet förde policyskaparna också fram det livslånga lärandet som en strategi för att klara dagens föränderliga arbetsmarknad (Europeiska Kommissionen 2000; OECD 1996; SOU 1996, 1998, 1999, 2000). Det livslånga lärandet sågs som en konkurrensfördel på en alltmer globaliserad arbetsmarknad (Europeiska Kommissionen 2001; SOU 2000). Man talade inom den svenska kontexten om kompetenskonton (se SOU 2000:51) och friår som skulle göra det möjligt för människor att öka sin kompetens inom arbetslivet. Man skulle lära för livet och inte för det specifika arbetet. Den debatten har visserligen näst intill dött ut, men idéerna lever kvar och är väl etablerade bland policyskaparna, särskilt inom EU (se http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc78_en.htm).

Inom EU och Sverige är numera den vedertagna definitionen av livslångt lärande att det rör all typ av lärande från vaggan till gravan – från allmän, yrkesinriktad, formell utbildning till icke-formell utbildning och informellt lärande såsom i arbetsmarknadsutbildningar och personalutbildning på arbetsplatsen samt i föreningslivet, familjen och i vardagen (SOU 1999:141:10; Bilaga till EU-nämndens sammanträde 2006-05-12). Detta ska uppnås genom samverkan mellan EUs institutioner, medlemsstater, arbetsmarknadens parter, företag, regionala och lokala myndigheter, de som arbetar med utbildning och den enskilda individen (Utbildningsdepartementet 2001:6). Men vad betyder det här i praktiken? Vad menas med lärande? Och vad gör man?

Lärande kan förstås på flera sätt. Man kan se lärande som en process som pågår hela tiden på arbetsplatsen, i vardagen d v s den vedertagna definitionen av livslångt lärande. I den definitionen läggs fokus mer på faktiskt lärande medvetet eller omedvetet än på situationer då man medvetet går in för ett lärande (se exempelvis Ellström 2004:19ff). Man kan också tala i termer av vardagslärande och organiserat lärande (Larsson 1996) där vardagslärande oftare knyts till det mer omedvetna lärandet som sker hela tiden. Den lärande miljö som individen befinner sig i och de färdigheter, kunskaper m.m. som individen själv kan antingen underlätta eller försvåra lärandets villkor (Ellström 2004:20).

I den här rapporten har vi fokuserat på lärandets subjektiva villkor i relation till sin omgivning, i det här fallet livsmedelsindustrin och socialtjänsten. Huvudfokus ligger på vad våra informanter uppfattar som lärandesituationer och hur de ser på sitt lärande i relation till sitt arbete. Det handlar därmed om individers lärande i relation till en specifik miljö, arbetsplatsen.

Den här studien handlar om lärandets praktik på ett socialtjänstkontor i en av Stockholms förorter och ett antal företag inom livsmedelsindustrin i Sverige. Vi intresserar oss för vad som uppfattas som lärande på dessa arbetsplatser och vilka uttryck det tar sig. 64 intervjuer har gjorts med ledning och anställda kring hur de ser på organisationens och sitt eget lärande. Rapporten diskuterar först val av socialarbetare och arbetstagare inom livsmedelsindustrin som empiriskt fält. Därefter fokuserar rapporten på lärandets praktik på ett socialkontor. Vad innebär lärande på socialkontoret? Vilken typ av kunskap anses vara viktig? Vilka organisatoriska och institutionella förutsättningar finns för lärande? Hur ser relationen ut mellan lärande, arbetsliv och privatliv? Rapporten undersöker sedan lärandets praktik hos tre livsmedelsproducenter. Vad innebär lärande på dessa företag inom livsmedelsindustrin? Vilken typ av kunskap anses vara viktig? Vilka organisatoriska och institutionella förutsättningar finns för lärande? Hur ser relationen ut mellan lärande, arbetsliv och privatliv? I den avslutade delen av rapporten förs en mer generell diskussion om lärande i arbetslivet utifrån de två sektorerna.

Socialarbetare och arbetstagare inom livsmedelsindustrin – metod

Rapporten studerar lärandets praktik på ett antal arbetsplatser. Två sektorer har valts dels ett socialkontor i en Stockholmsförort, dels tre företag inom livsmedelsindustrin. Det finns flera faktorer som gör att valet just föll på dessa sektorer. En anledning är att båda tillhör vad man brukar tala om som traditionella kvinnoyrken. En annan anledning är att den ena sektorn tillhör den offentliga medan den andra tillhör den privata. En ytterligare anledning är att inom den ena sektorn krävs högre utbildning i form av högskola medan det i den andra finns lite olika utbildningskrav beroende på arbetsuppgift. Dessa olika kriterier korresponderar med en tidigare rapport som gjorts inom projektet av Lindvert och Jambrén (2005) om polisen och fordonsindustrin där samma kriterier gällde förutom att dessa sektorer tillhör vad man brukar tala om som traditionella mansyrken. Detta ger möjligheter till jämförelser av olika slag. I den här rapporten kommer vi i slutsatserna att göra några tentativa jämförelser mellan socialarbetare och arbetstagare inom livsmedelsindustrin.

Socialtjänsten har genomgått stora förändringar vad gäller lärande under de senaste decennierna. Från att ha varit ett yrke som exempelvis inte krävde någon

akademisk examen har numera en övervägande del av personalen socionomexamen. Bergmark och Lundström (2000:8) redovisar i sin studie av socialarbetare i 12 kommuner att andelen med akademisk examen var 83,3% år 1998 varav 72,1% hade socionomexamen. Socialstyrelsen ger också råd gällande personal inom socialtjänsten där de trycker på att personer som arbetar med socialt arbete, särskilt barn och unga och äldre, bör ha socionomexamen (SOSFS 2006:14; SOSFS 2007:17). Vidare har det kontinuerliga lärandet i arbetet kommit alltmer i fokus. Dels behöver socialarbetare uppdateras på lagstiftning, dels utvecklas det hela tiden nya metoder för att utöva socialt arbete. Under senare år har man särskilt uppmärksammat behovet av gemensamma metoder och metoder som är vetenskapligt bevisade, evidensbaserade (SOU 1995:58; SOU 2008:18). Detta har givit ett uppsving för utbildning inom just dessa metoder inom socialt arbete. I den reviderade Socialtjänstlagen (SoL 2001:453) står också att socialtjänstens insatser skall vara av god kvalitet och att det skall finnas personal med lämplig utbildning och erfarenhet (SoL 3 kap. 3§). Den allmänt accepterade tolkningen av detta är att personer som arbetar med socialt arbete behöver ständig kompetensutveckling (se exempelvis Socialstyrelsen 2004-131-11). Det blev också tydligt på det socialtjänstkontor som studerades. Där stod utbildning och lärande i fokus. Medarbetarna hade förutom den obligatoriska handledningen tillgång till FoU-kaféer och föreläsningar, utbildningar i ASI (Addiction Severity Index), BBIC (Barns Behov i Centrum), MI (Motiverande Intervju), projektarbeten och forskningsgrupper. Nedan kommer vi att beskriva mer i detalj vad detta innebär.

På det socialtjänstkontor som studien utfördes så fokuserade vi på de tre avdelningar av socialtjänsten som arbetar med individ- och familjeomsorg d v s barn och ungdom, ekonomiskt bistånd och mottagning och missbruk och socialpsykiatri. Inom dessa avdelningar arbetade 116 personer varav 12 st var män. På socialkontoret gjordes 23 intervjuer. Dessutom gjordes 1 intervju med personalchefen på kommunen, 2 intervjuer på Socialstyrelsen, 1 intervju med Akademikerförbundet SSR och 1 intervju med en representant för FoU (Forskning och utveckling) verksamheten i kommunen. De intervjuade på socialkontoret utgjordes av socialchefen, avdelningscheferna för de tre avdelningarna: Barn och ungdom, Ekonomiskt bistånd och mottagning och Missbruk och socialpsykiatri samt deras medarbetare på respektive avdelning. Intervjustudien utfördes i slutet av 2006 och början av 2007.

Även livsmedelsindustrin har genomgått stora förändringar de senaste decennierna. Deras verklighet ser dock annorlunda ut. Flera av företagen har i flera omgångar köpt upp, blivit uppköpta eller samgått med andra livsmedelsproducenter. De undersökta livsmedelsindustriföretagen är numera del av stora koncerner med hel- eller delägare utomlands. Det pågår också rationaliseringar av verksamheterna med omorganiseringar av arbetet,

introduktion av ny teknik och automatiseringar i fabrikena och flytt av fabriker och produktion till andra länder. Detta har givit upphov till uppsägningar och allmän oro bland de anställda. Under tiden för intervjuerna så hade nyligen 100-tals anställda friställts och fler varsel var på gång i de fabriker där intervjuerna gjordes. Samtidigt trycker ledningen på att man försöker att möta den snabba tekniska utvecklingen genom att utbilda sin personal.

Inom livsmedelsindustrin har vi gjort intervjuer med fackliga representanter, anställda och chefer på tre olika livsmedelsindustriföretag. Under intervjuperioden var det flera av företagen som omstrukturerade och sade upp personal vilket gjorde att det var svårare att få göra intervjuer, både på grund att ledningen ändrade sig och att intervjupersonerna var ängsliga att intervjumaterialet kunde användas emot dem. Sammanlagt arbetade 1350 personer i de produktionsenheter/fabriker där vi gjorde intervjuer. På fabrikena gjordes 36 intervjuer. De intervjuade på fabrikena utgjordes av personaldirektörer, produktionsanställda, tjänstemän och fackliga representanter. Intervjustudien utfördes under slutet av 2005 och början av 2006. I rapporten är de tre företagen anonymiserade.

Tillsammans har 64 intervjuer gjorts. De semi-strukturerade intervjuerna har varat ca 40 minuter till en och halv timme långa, spelats in på band och transkriberats. Intervjuerna gjordes under intervjupersonernas arbetstid på deras arbetsplats, antingen på deras arbetsrum eller i ett konferens- eller personalrum på arbetsplatsen. Förutom intervjuerna har dokumentsstudier gjorts av policydokument såsom kunskapsmatriser, kompetensutvecklingsplaner och utbildningsplaner.

Lärandets praktik på ett socialkontor

I det här avsnittet diskuterar rapporten lärandets praktik på ett socialkontor. Vi inleder avsnittet med att diskutera socialtjänstens omvärld och de regelverk och rekommendationer från exempelvis Socialstyrelsen som styr mycket av socialarbetarnas arbete. Regelverken och rekommendationerna har ofta betydelse för det lärande som sätts på agendan. Vi fortsätter därefter att diskutera arbetsvillkoren inom socialtjänsten för att få en bakgrund till diskussionen om kompetensutveckling och lärande. Efter detta redogör vi för de upplevelser och erfarenheter som arbetstagare och ledning har kring lärande, utbildning och kompetensutveckling på det socialkontor där studien utfördes.

Arbetsvillkoren inom socialtjänsten

Socialtjänstens omvärld

Socialtjänsten styrs av regeringen och på lokal nivå av kommunen. Den myndighet som är satt att övervaka socialtjänsten å regeringens vägnar är Socialstyrelsen. Deras uppdrag är framförallt att bidra till en bra socialtjänst för klienterna. Socialstyrelsen arbetar bland annat med att ta reda på hur behovet av socialtjänsten ser ut i olika delar av landet och i landet som helhet. De ansvarar exempelvis för nationella uppföljningar och utvärderingar, producerar den officiella statistiken angående socialtjänsten och skriver lägesrapporter. Hur ser socialtjänsten ut i landet? Hur stora behov finns det? Vilka brister och förtjänster finns det? Socialstyrelsen har också ett normerande uppdrag där de ger allmänna råd, föreskrifter och riktlinjer och skriver handböcker i hur man till exempel handlägger ärenden inom den sociala barnvården eller hur man tolkar lagstiftningen. Deras tredje uppgift är att exempelvis göra kunskaps-sammanställningar och tar fram systematiska bedömningsinstrument för socialtjänsten.

Inom Socialstyrelsen har det pågått och pågår en mängd olika projekt kring just kunskap och bedömningsinstrument. Socialstyrelsen hade under 2001-2003 ett stort program "Nationellt stöd för kunskapsutveckling i socialtjänsten" (KUBAS) på uppdrag av regeringen. I programmet ingick det en mängd olika projekt. Socialstyrelsen stödde och utredde t ex de regionala FoU-enheter där forskare och socialtjänsten möts i kommunen kring socialtjänstfrågor. Man arbetade med kompetensbeskrivningar som resulterat i råd kring formell kompetens hos barn- och ungdomsutredare samt ärendehantering kring äldre personer (SOSFS 2006:14, SOSFS 2007:17). De gjorde en lägesbeskrivning och i slutrapporten för KUBAS-projektet kom de fram till att kunskapsutvecklingen inom det sociala området behövde stärkas (Socialstyrelsen 2004-131-11). Det gjordes på flera sätt. Man fortsatte till exempel att satsa på det nya forskningscentrumet på Socialstyrelsen som arbetar med metodutveckling i socialt arbete, Institutet för utveckling av metoder i socialt arbete (IMS). Institutets arbete är en del i att vetenskapliggöra socialt arbete (IMS 2005:3). IMS arbetar med att finna och utarbeta effektiva metoder i alla delar av socialt arbete som man kan rekommendera till kommunerna.

Under senare år har också Socialstyrelsen drivit ett projekt kring BBIC (Barns Behov i Centrum) som är ett strukturerat sätt att göra barnvårdsutredningar. Socialstyrelsen hade vid tiden för intervjuerna påbörjat arbetet med att utbilda kommunerna i den utredningsmodellen, BBIC, som var tänkt att genomsyra barnvårdsutredningar över hela landet. De hade också precis publicerat nationella riktlinjer för missbruks- och beroendevård (Socialstyrelsen 2007-102-1) där de informerade om forskningsläget och förde fram riktlinjer för vad man bör göra och vad man inte bör göra. Tanken var att utredarna skulle ha samma kunskap och arbeta på samma sätt. Missbrukare skulle därmed få tillgång till samma vård oberoende av var de befann sig i landet. De var de första nationella

riktlinjer som Socialstyrelsen publicerat angående socialtjänsten. Just nu pågår också ett arbete som eventuellt kommer att resultera i nationella riktlinjer för psykosociala insatser för personer med schizofreni och schizofreniliknande tillstånd.¹ I början av 2008 publicerades också SOU-utredningen *Evidensbaserad praktik inom socialtjänsten – till nytta för brukaren* (SOU 2008:18). I den förordade utredaren och före detta Socialstyrelsens generaldirektör Kerstin Wigzell en evidensbaserad praktik där man skall väga samman brukarens erfarenheter, den professionellas expertis och bästa tillgängliga vetenskapliga kunskap (SOU 2008:18:22).

En annan viktig plattform för kunskapsutveckling och rådgivning till socialtjänsten är FoU-enheterna. Det har funnits hel del kritik kring just samspelet mellan forskning och praktik när det gäller socialt arbete. Man har menat att den vetenskapliga forskningen är för verklighetsfrämmande och socialarbetarna är för oinsatta i den senaste forskningen (SOU 1995:58; Socialstyrelsen 2008-123-3). Här skulle FoU-enheterna fungera som en arena för forskare och praktiker att mötas. En representant för Socialstyrelsen sa:

”Socialstyrelsen har ju drivit att socialtjänstens verksamhet ska baseras mera på evidensbaserade metoder. Att man ska veta vad man gör. Man ska veta att de metoder man använder har effekt. Och att socialarbetaren tar del utav forskningen i större utsträckning. Och att också forskningen tar del utav praktiken i större utsträckning. Så att vi har ju velat stimulera sådana här miljöer att komma till stånd” (intervjuperson på Socialstyrelsen)

Från 1996 fram till 2002 fick de lokala och regionala FoU-enheterna också statligt stöd via Socialstyrelsen. Socialstyrelsen har sedan fortsatt att stödja FoU-enheter med särskilt fokus på vård och omsorg för äldre personer (2006-2008) medan FoU-enheter som arbetar med individ- och familjeomsorgsfrågor blivit föremål för kommunalt stöd i den mån de finns kvar.

I den kommun som vi studerade i projektet fanns det en FoU-enhet. FoU-enheten hade inte direkt någon utbildningsverksamhet men de höll seminarier och föreläsningar och ibland arbetade personal från Socialtjänsten med något projekt i några månader innan de gick tillbaka till sitt arbete igen. FoU-verksamheten upplevdes som ett viktigt fora för mötet mellan forskning och praktik, men mötet hade inte varit helt smärtfritt. En person på FoU-enheten upplevde till exempel att det var problematiskt att kommunicera forskningsresultaten. Hon sa:

1

http://www.socialstyrelsen.se/AZ/sakomraden/nationella_riktlinjer/specnavigation/lasbestall/schizofreni/index.htm

”När man pratar med socialarbetare så är det så att de säger att... Jag sitter just idag och jobbar med data kring en stor... Vi har samlat in data om 300 ungdomar. Egentligen är det 500 ungdomar men... Och då säger socialarbetarna att: Nej, det där stämmer inte, säger socialarbetarna, för det är mycket, mycket mer komplicerat. Det vill säga, att den verklighet som de lever i är naturligtvis nära klienter och ska ju så vara, men när man börjar sammanställa data så blir ju det med nödvändighet så att risken är att du måste plocka in det i boxar och då förlorar du några dimensioner så att socialarbetare inte känner igen sig i det. Det är ett dilemma. Det uppdrag som är vårt – just på ett sånt här ställe – är att lära socialarbetarna att förstå hur utvärdering och forskning... Hur det ska tolkas och hur det möjligtvis kan tänkas användas.”

Kommunledningen var inte heller helt nöjda från början. De ville ha mer utvärdering och genomlysning av sina verksamheter medan FoU-enheten ville bestämma mer själva. Men som en person i ledningen på socialtjänsten sa:

”För det har varit lite gnälligt. Att det är för mycket akademi över FoU. Att dom har för mycket kontakter med Socialhögskolan och, där mera än att lyssna på oss i kommunerna. Och vi har väl förstått att det faktiskt är ganska viktigt att ha dom kontakterna. Och att FoU inte får bli för kommunal-, kommunalt om man säger så. Det måste leva sitt eget liv för annars blir det inget lyft för oss.”

Samtidigt påpekade samma person att kommunerna inte hade varit med tillräckligt i verksamhetsplaneringen av FoU och det skulle de bli bättre på:

”Kommunerna har inte varit med tillräckligt i verksamhetsplaneringen. Vi har inte tagit den rollen vi ska. Och det ska vi göra nu. Så att här nu på årsskiftet så är det tänkt att vi i kommunerna börjar diskutera vad vi vill med FoU nästa år. Vad har vi för planer på utvärderingar eller verksamheter som behöver genomlysas med FoU:s hjälp. Och sen ska vi diskutera dem i FoU-rådet under våren. För att sen under själva hösten så ska FoU mera själva då sätta ihop ett program för nästkommande år. Vad man skulle kunna göra i verksamheten. Och det är också tänkt att, att vi börjar nu på våren i kommunen så kan vi också få mer pengar. Få in det här i våra budgetar.”

Medan Socialstyrelsen och FoU-enheterna fungerade mer som guider och inspiratörer så är det kommunerna som hade ansvaret för hela socialtjänstens verksamhet (SoL 2 kap.). ”Kommunens uppgifter inom socialtjänsten fullgörs av den eller de nämnder som kommunfullmäktige bestämmer” (SoL 2 kap. 4§). Socialnämndens uppgifter finns reglerade i socialtjänstlagens 3 kapitel. Där står bland annat att socialnämnden har till uppgift att: ”svara för omsorg och service, upplysningar, råd, stöd och vård, ekonomisk hjälp och annat bistånd till familjer och enskilda som behöver det” (SoL 3 kap. 1§). De som då utför dessa uppgifter är socialsekreterarna i socialtjänsten.

Socialsekreterarnas arbete

På det socialkontor där vi gjorde vår studie så var socialsekreterarna som arbetade inom individ- och familjeomsorg uppdelade i tre olika avdelningar: barn och ungdom, ekonomiskt bistånd och mottagning samt missbruk och socialpsykiatri. Barn och ungdom var uppdelad i en utredningsdel (dvs myndighetsutövningsdelen) och en verkställande del. Utredarna utredde barns och ungdomars behov av åtgärder. Om och när utredarna hade föreslagit en åtgärd som sedan beslutats så fanns det en placeringsenhet som verkställde. En socialsekreterare berättade att den vanligaste insatsen på barn och ungdom var familjebehandling som sättes in då kontakten mellan barn och föräldrar hade sparat ur och föräldrarna hade tappat kontrollen. Socialtjänsten hade också möjlighet att omhänderta barn som for illa enligt LVU – lag med särskilda bestämmelser om vård av unga (SFS 2007:1312), men det hände relativt sällan. Placeringsenheten hade också till uppgift att utreda lämpligheten hos de familjehem, kontaktpersoner och kontaktfamiljer som kunde bli aktuella vid vård av barn och ungdomar. Detsamma gällde missbruk och socialpsykiatri där utredningsdelen arbetade med utredningar av missbrukare och individer med psykiska problem och utvärderade insatser och sedan genomförde utförarna insatsen. I fråga om missbruk utredde man framförallt viljan till förändring. De arbetade också mycket med motivation. Det kunde också hända att man genomförde ett omhändertagande enligt LVM – Lag om vård av missbrukare i vissa fall (SFS 2005:467) där man tvingade personen till utredning och vård. När det gäller socialpsykiatri utredde man framförallt vilka insatser personen behövde som exempelvis stödboende eller sysselsättningsverksamhet ofta på uppmaning eller vädjan av den öppna eller slutna psykiatrin eller en nära anhörig.

Ekonomiskt bistånd och mottagning arbetade på ett liknande sätt. Där arbetade en grupp med introduktion av flyktingar. De övriga på avdelningen arbetade med ekonomiskt bistånd. Ekonomiskt bistånd var indelad i tre grupper. De hade en mottagningsgrupp som tog emot alla nya klienter och utredde om de var berättigade till bistånd. Om klienten var berättigad till ekonomiskt bistånd så kom hon/han till A-gruppen, aktiv socialbidragshandläggning där de arbetade aktivt med klienterna för att få dem ur socialbidragsberoende. Dessutom var det några som arbetar med långtidshandläggning. Det var ekonomiska biståndsärenden där det var helt klart att man var berättigad – som exempelvis en pensionär som inte klarar sig på sin pension – men där det inte fanns någon möjlighet till annan försörjning.

I sitt arbete med att försöka få klienterna ur deras bidragsberoende samarbetade A-gruppen, aktiv socialbidragshandläggning, med flera myndigheter. De samverkade med Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen som träffades regelbundet för att se vilka insatser de kunde erbjuda, hur regelverket såg ut m.m. En socialsekreterare sa:

”De som jobbar vid mottagningen, de bedömer om en person kommer att gå, om det kommer att gå snabbt eller om en person behöver gå mer än tre månader [på försörjningsstöd förf. anm.]. Och om det är så att man går mer än tre månader, d v s bedöms vara i behov av försörjningsstöd mer än tre månader, då kommer man över till vår grupp. Och där gör vi vad vi kan för att människor ska komma i självförsörjning och så beräknar vi ju då löpande försörjningsstöd för dem under den tiden. Man jobbar på att de antingen ska komma till... så att de får sjukpenning eller sjukersättning eller också komma tillbaka eller ut på arbetsmarknaden.”

De hade bland annat ett projekt tillsammans med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan kring långtidsarbetslösa kvinnor. Arbetsförmedlingen hade finansierat projektet, socialtjänsten hade valt ut kvinnorna och de hade haft en extern konsult som har arbetat med gruppen. Socialtjänsten arbetade också aktivt med dem som var sjukskrivna – hade trepartssamtal med läkare – för att se i vad mån de kunde komma ut i arbete och försörja sig själva. De remitterade även personer till arbetscenter där de t ex utvärderade personens arbetsförmåga.

Hur blir man socialsekreterare och hur gör man karriär?

Idag är socionomexamen eller liknande universitetsexamen ett grundkrav vid nyrekryteringar men länge ansågs socialt arbete vara något som vem som helst kunde ägna sig åt. En intervjuperson på Socialstyrelsen berättade att det hade med socialtjänstens bakgrund att göra. Socialt arbete har sin historia i fattigvård och välgörenhetsarbete. Hon sa:

”Det är också så att varför det är så bristande kunskapsbildning [jfr med hälso- och sjukvård, förf anm], om man ska säga så, i socialtjänsten till skillnad mot hälso- och sjukvården, är ju att det här med att det kommer från fattigvård. Det kommer från att det är välgörenhet och det har dröjt länge innan det har kallats för en egen profession. Det är fortfarande så att det är politiker som fattar beslut i enskilda individärenden: Behöver han missbruksvård eller inte? Det är inte professionen som fattar det beslutet utan det är politikerna i socialnämnden” (Intervjuperson vid Socialstyrelsen).

Fler och fler röster har hörts för att socionomexamen ensamt skall ingå som krav vid nyrekrytering. Att förorda socionomexamen är ett steg på vägen i strävan att göra socialt arbete till en egen profession. Akademikerförbundet SSR har sedan förbundet startade 1958 lobbade för att de som arbetar med socialt arbete skall ha en legitimation, likt läkare. De vill att socionomexamen skall lägga grunden för en sådan legitimation. Intervjupersonen på SSR berättade att varje gång som regeringen utrett frågan så har det dock blivit nej. En anledning som brukade anges var yrkeskårens bredd. En del arbetar på socialkontor medan andra arbetar som kuratorer, inom hälso- och sjukvård, frivårdsinspektörer inom kriminalvården eller som handläggare på Socialdepartementet, Försäkringskassan eller liknande. Istället så har Akademikerförbundet SSR tagit fram något som de kallar för socionomauktorisering som ett led i att

professionalisera socialt arbete och skydda yrketiteln. Auktorisationen kom till 1998 då man auktoriserade de första socionomerna. Om man vill bli auktoriserad så måste man för det första ha en socionomexamen. Sedan måste man ha arbetat i tre år, haft professionell handledning i 100 timmar och skicka med två lämplighetsutlåtanden från en chef eller kollega. Det är Akademikerförbundet SSR som administrerar socionomauktisationen sedan är det en fristående nämnd sammansatt av forskare, representanter för kommuner och landsting, kriminalvården och skolans värld som beslutar.

Socionomauktisation har ännu inte slagit igenom även om flera vi talade med trodde att de skulle bli viktigare i framtiden. Däremot har kravet att ha just en socionomexamen blivit allt viktigare. Socialstyrelsen har till exempel kommit med råd angående anställningar vid barn- och ungdomsavdelningar. Socialstyrelsen rekommenderar att de som ska handlägga och följa upp barn och ungdomar bör ha en socionomexamen och 1 års yrkeserfarenhet (SOSFS 2006:14). De rekommenderar också att de som ska handlägga och följa upp ärenden avseende äldre personer skall ha en socionomexamen (SOSFS 2007:17). Att ha en socionomexamen, till skillnad från andra universitetsexamina, har därmed blivit mer betydelsefullt för att överhuvudtaget börja arbeta på socialkontoret.

Vid nyrekrytering på socialkontoret vi studerade såg man också helst att den sökande hade socionomutbildning. Ofta sökte man personal med erfarenhet, men många av de nyanställda socialsekreterarna kom direkt från socionomutbildningen. Det berodde bland annat på att många tjänster ofta utlystes som vikariat först. Det var det vanligaste sättet att börja arbeta på socialkontoret som nyexaminerad. Man började på ett vikariat som sedan övergick till en fast tjänst. Det var också många av dem vi intervjuade som hade börjat på socialtjänsten på ett vikariat. På socialtjänstkontoret var också tillsättning av ett vikariat det vanligaste sättet att lösa sjukfrånvaro, tjänstledighet eller föräldraledighet. Det var bara vid akut sjukskrivning eller vid extrema toppar som man hyrde in personal.

Om man ville göra karriär inom socialtjänsten så var det första steget att bli förste socialsekreterare (gruppchef). Det var den första arbetsledartjänsten vilket innebar att man fördelade ärenden, handledde, fungerade som bollplank i ärenden, men man hade inget personalansvar. Man kunde sedan avancera till att bli enhetschef, avdelningschef och sedan socialchef. För att bli någon form av chef var det betydelsefullt att man hade gått någon form av ledarskapsutbildning, gärna den som kommunen anordnade. En avdelningschef berättade om kommunens ledarskapsutbildning:

”Kommunen har, ihop med [namn på kommun] och [namn på kommun], någonting som heter [namn på ledarskapsutbildning]. Där tror jag... Det är 3-4 från hela socialkontoret.

Vi har från avdelningen nu 2 personer som ska gå den. Och det är tanken då att... Det ska ju vara ledarämnen då, så att säga. Som intervjuas och testas. Men de söker själva. Det är inte på rekommendation. Förhoppningsvis så hänger det väl samman. Att det är rätt personer som söker. Men det är ju tanken att det ska underlätta, att man ska se till att någon ska ha en, ja, främja folk att söka ledartjänster.”

Personalavdelningen på kommunen lyste följaktligen ut platser på ledarskapsutbildningen. Utbildningen pågick 1 ½ år, ca 2 dagar i månaden och de fick gå den på arbetstid. Till ledarskapsutbildningen fick de själv söka om de hade det intresset. Det gällde alla som arbetar i kommunen. I ansökningsförfarandet ingick en skriftlig ansökan. Om man gick vidare fick man genomgå vissa tester och slutligen var det intervju. En av våra intervjupersoner skulle just påbörja en sådan utbildning. Två av intervjupersonerna hade gått ledarskapsutbildningen och en hade nyligen sökt. Annars hade de flesta vi intervjuade inga planer på att bli arbetsledare. En socialarbetare sa snabbt ”Nej. Absolut inte”. En annan socialarbetare menade att det inte riktigt var den kulturen att vilja bli chef. Och tyckte också att det verkade tråkigt:

”Nej, eller ja alltså jag funderar väl på det men det är ingenting som jag känner lockar mig just nu. Inte avancera och bli chef. Det är inte riktigt den kulturen, tänker jag. Jag kan tänka mig eller jag kan ju höra på mina kompisar som är mer inriktade på ekonomi och det är mer man ska byta jobb och man ska visa framfötter och man ska klättra uppåt hela tiden. Man gör ju inte samma sorts karriär här, på samma sätt. Sen finns det väl de som absolut vill det. Som tänker att det är; åh jag vill bli chef. Men jag tycker att det verkar lite tråkigt (skratt) om jag ska vara ärlig (skratt).”

När de diskuterade i termer av sin framtid var flera mer intresserade av att kanske göra något annat eller utvecklas inom det område de arbetade inom. En socialarbetare påpekade också att hon tyckte att det skulle vara svårt att kombinera chefskap med familjeansvar:

”Vi skulle ha en förste. En arbetsledare. Och det kan jag säga att rent arbetsmässigt så tyckte jag att det skulle va lite roligt för jag känner att – Jo, men jag kan det här, jag tycker det här. Ja, det skulle vara lite roligt. Men då var det ju så att då skulle jag ju bli arbetsledare för mina före detta kollegor och då kände jag att det skulle inte funka. Plus att jag känner att: Nej nu har jag fullt upp. Nu är liksom barnen viktigast. Och jag känner att ska jag jobba som arbetsledare då känner jag att då får man prioritera jobbet ännu mer. Och sen så känner jag så här att: Nej, jag har inget, jag är nöjd med det jag gör nu. Och jag är ingen sådan här karriärmänniska. Däremot så kan jag känna ibland för att gå vidare. Men det är klart samma sak att byta, jag menar jag kommer att, när barnen blir lite större så vill jag nog göra det. Men sen så finns det ju inte det här, man tänker, att bli chef har jag inget behov av. Jag har inget behov av att bestämma.”

Just familjeansvar var också något som påverkade socialarbetarnas möjligheter att kombinera arbetsliv och privatliv både i största allmänhet och i relation till att delta i den kompetensutveckling som erbjöds.

Arbetstider, privatliv och familjeansvar

Socialtjänsten domineras av kvinnor. 2007/2008 var 86% av dem med socionomexamen kvinnor (SCB, 2008). På det socialkontor där vi gjorde intervjuer var också de allra flesta kvinnor. De var också unga kvinnor. Det var inte helt ovanligt att socialkontoren dominerades av unga kvinnor då det ofta var det arbete som de flesta började med efter sin socionomexamen. Det betydde att det var många i barnafödande ålder och de satte sin prägel på organisationen. På en avdelning på 10 socialsekreterare hade 3 personer varit föräldralediga inom loppet av 6 månader. En avdelningschef sa med ett leende att det var naturligt med föräldraledighet, men att hon ibland önskade en lite ojämnare åldersfördelning:

”Det är lite konstigt för det är liksom väldigt naturligt att det förekommer föräldraledighet här. Och då, ja kan väl tycka att vi har en väldigt... Att man skulle vilja ha en lite ojämnare ålderfördelning (skratt). För det kan ju bli väldigt många som är föräldralediga och mycket rekryteringar. Det kan jag tycka. Rent personligt har jag känt det så de senaste åren. Men det är ju inte så att jag missunnar folk att vara föräldralediga (skratt)”.

Under föräldraledigheten så hade man inget ekonomiskt stöd från kommunen. När de sedan kom tillbaka från föräldrarledigheten så gick också en del ner i arbetstid. De normala arbetstiderna var annars måndag – onsdag 8.00 -16.45 (flex 2 tim på morgon och kväll och mellan 11-13 på lunchen) torsdagar 8.00-19.00 (flex på morgon) fredagar 8.00-14.45. Sen kunde de flexa mellan 07:00 – 09:00 på morgonen, mellan 11:00 – 13:00 på lunchen och mellan 15:30 – 18:00 på eftermiddagen. Dessutom hade de 7 lediga eftermiddagar som de kunde ta ut under året istället för sommartid. Tordagarna hade man sen mottagning och för vissa med familjeansvar passade det inte så bra och då kunde man få speciallösningar. Samtidigt fick det inte vara för få på arbetsplatsen p g a säkerhet. En avdelningschef sa:

”Man kan få lite speciallösningar: Som att inte jobba sent på torsdag och sedan jobba hela fredagen, men det har också med säkerhet att göra. Det får inte bli för tomt på arbetsplatsen när man har besök”.

En annan avdelningschef poängterade också säkerhetsaspekten i fråga om att arbeta udda tider:

”Det finns ju någon som har någon uppgörelse som inte jobbar kvällstid och istället jobbar heldag på fredagen och så där. Men alltså vi har ju vissa telefontider när vi ska vara anträffbara. Och vi har besök. Det är ju lite styrt av sådana här säkerhetsfrågor och sådant där. Det får inte bli för tomt på arbetsplatsen och sådana där saker”.

De flesta arbetade dock enligt schemat med sena torsdagar och tidiga fredagar. Det hände också att man arbetade övertid trots att man i princip inte fick arbeta annat än beordrad övertid. Och beordrad övertid var ovanligt. Socialchefen sa att de var en hängiven arbetsgrupp och man fick övervaka dem så att de inte arbetade för mycket:

”Det här ju en hängiven arbetsgrupp, tror jag, skulle jag våga mig till att säga, som trivs på jobbet och som man får sparka hem mellan varven. Ja, ett av problemen är att man måste hålla ögonen på dem så att de inte jobbar för mycket. Och det är ju, många ger sig ju ut på hembesök och på resor till familjehem och institutioner och det drar ju ut på tiden.”

Det var också flera som intygade att cheferna sa åt dem att de skulle gå hem. När det gällde beordrad övertid så fick de anställda ta ut det i tid. Chefernas övertid hade man dock avtalat bort. Eftersom man inte fick använda datasystemet utanför socialkontoret så kunde man heller inte distansarbeta. Det gjorde att de flesta lämnade arbetet på kontoret, men som de sa så kom särskilt svåra fall ofta med hem i tankarna. En socialsekreterare sa:

”Det kan väl hända att man kan fundera en del på jobbet när man kommer hem. Men jag vet inte om det är någon skillnad. Jag tror att jag gjorde det när jag jobbade på banken också fast jag kanske funderade på andra saker. Däremot är det ju klart att man ibland kan känna ett ganska stort ansvar för människor i olika situationer. Och att det berör en på ett annat sätt än vad det gör om man har glömt att skicka ett papper eller vad det nu kan vara. Eller att man inte har fått ihop balansräkningen på banken, så.”

I övrigt hade de två utvecklingsdagar per termin då de kunde vara hemma och vila, plugga eller göra vad man ville. Det var ett sätt att underlätta för personalen. En avdelningschef förklarade:

”Vi har också någonting som är bara vi på kontoret. Det är bara vi som, som inte personalkontoret vet om, som socialnämnden har sanktionerat. Det är att: för att underlätta för personalen, för att man inte ska liksom, trötta ut sig och att det ska vara så jobbigt av och till. Så två dagar per termin så får man ta ut, ja, två gånger per termin en form av utvecklingsdag eller vad man ska kalla det. Så om du har suttit och har haft en jättejobbig barnavårdsutredning och känner dig helt slut, så kan du få ta en dag och göra i princip det du själv känner är vilsamt och bra. Och det har vi haft under... Jag tror att det, vi går in på tredje året vi har det nu, andra eller tredje året, det kanske är andra året, nej tredje året, ja.”

Flera anställda vittnade om så var det svårt att hinna med och förkovra sig om man hade familj. När man var hemma var man hemma. Trots att det fanns mycket som de ville lära sig och många föreläsningar och seminarier som de skulle vilja ta del av så var det svårt att vara med på alla seminarier, kurser, frivilliga grupper m.m. och samtidigt hinna med sitt arbete. En socialsekreterare sa:

Och min tjänst har alltid varit den som legat högst. Plus att jag då har tre barn hemma, så för mig har det varit att, i början tog jag hem och läste för jag tyckte, jag menar det finns så mycket bra litteratur att läsa och det finns även sådan här, det finns starka intresseorganisationer inom [socialsekreterarens arbetsområde] och de kommer ut med sina tidningar. Och där står det mycket om domar och om olika rehabiliteringsprogram och habiteringen vad de gör. Och det är väldigt lärorikt och jag tycker ju det är roligt. Men nu så är jag så trött så jag orkar inte läsa någonting hemma. Det kan vara någon gång så här i jul, man åker bil och så här, men jag har faktiskt inte gjort det sista tiden. Och på arbetsplatsen finns det ju inte heller tid.”

En annan socialsekreterare sa:

”Sen har vi också blivit erbjudna att gå någon. Ja vad var det då. Nätverksutbildning av något slag som pågick i 1 eller 2 år, men det hoppade inte jag på för det var ganska omfattande och mycket. Det krävdes mycket och barnen var små och jag var ensam mycket med barnen så jag kände att det hade jag inte orkat.”

Många ville vara med men hann helt enkelt inte. Det höll en av avdelningschef också med om. Hon sa:

”Och jag vet alltså när den här utbildningen, för några år sedan som jag pratade om som gjorde att folk slutade sen. Den utbildningen den tog ju ganska mycket tid i anspråk och vi fick ingen kompensation för den på arbetet. Där kan jag tycka att då blev arbetet lidande. Då blev människor lite pressade. Men att hitta den här kombinationen.”

Den kompetensutveckling som socialarbetarna hade möjlighet att ta del av kunde ibland bli stressande i det vardagliga arbetet. Samtidigt ingick vad informanterna skulle kalla lärande som en del av deras vardagliga arbete om det så handlade om formella utbildningar, informella arbetsgrupper eller handledning. En avdelningschef menade att de var lite av en lärande organisation. Nedan ska vi bringa reda i vad socialarbetarna upplevde som lärandesituationer.

Flera påpekade att de lärde i sig i arbetet med sina klienter. Då handlade det framförallt om sättet att intervjua, att få en bra relation med klienten, att lära sig att förstå klienter. Om de talade om mer konkreta verktyg för arbetet, metoder, så var det framförallt mer formella utbildningar som nämndes. Sedan hade de också möjlighet att ta del av frivillig kompetensutveckling genom seminarier, föreläsningar och forskningsgrupper. Sammantaget kunde det upplevas både som utvecklande och stressande med alla dessa fora för utveckling samtidigt som de var tvungna att göra sitt jobb.

Den lärande socialarbetaren

På det socialkontor som vi studerade finns det fog för att tala om den lärande socialarbetaren. Lärande var en stor del av socialarbetarnas vardag. Lärande i det vardagliga arbetet med klienterna och lärande i utbildningar, föreläsningar, seminarier, handledning m.m. Det var en självklar del av arbetet. Som en avdelningschef sa:

”Det kanske bara är ren inbillning, men jag föreställer mig inom socialtjänsten att det här med utbildning och att man har handledning. Det är liksom någonting som ändå är rätt självklart att man ska kunna ha och som man betraktar som positivt.”

Men hur såg lärandet ut? Vad fanns det för grundkrav för att arbeta som socialsekreterare? Vad var det för utbildningar socialarbetarna tog del av? Vad fanns det för kompetensutvecklingsmöjligheter/skyldigheter på socialkontoret? Nedan ger vi en bild av alla de lärandetillfällen som kom upp i samtalen med ledning och socialsekreterare.

Kompetensutveckling som en självklar del av arbetet: Kurser, kurser, kurser

Kompetensutveckling upplevdes som en självklar del av socialsekreterarnas arbete. Kontoret hade en kompetensutvecklingsstrategi och de utarbetade utbildningsplaner årligen. I utbildningsplanen bestämde man vad som skulle prioriteras under kommande år. De senaste åren hade medarbetarna utbildats i olika utredningsmetoder och praktiker. Här hade det varit viktigt att dessa metoder bygger på vetenskaplighet. Socialchefen påpekade att det fanns en önskan från staten: ”att man ska arbeta efter vetenskap och beprövad erfarenhet inom det sociala arbetet”. I det här sammanhanget talade man mycket om evidensbaserade metoder i socialt arbete, d v s metoder där man vetenskapligt bevisat att de fungerar.

Personalen på barn- och ungdomsavdelningen hade till exempel utbildats i en utredningsmetod som kallas BBIC – Barn Behov i Centrum. BBIC kom ursprungligen från Storbritannien men har omarbetats till svenska förhållanden av Socialstyrelsen. Socialstyrelsen ville att det skulle skapas en nationell enhetlighet i utredningarna av barn. BBIC var ett sätt att arbeta där man enligt modellen utgick från barnet och sedan såg man vilka resurser som fanns kring det här barnet. Genom modellen så systematiserades dokumentationen kring barnet och därmed skulle det ”bli tydligare för barn och förälder vad socialtjänsten gör och tydligare för socialtjänsten vad barn och unga behöver” (Socialstyrelsen 2006-110-7). De hade också utbildats i en utredningsmodell, Science and Safety, som användes för att riskbedöma barn och ungdomar.

Inom socialpsykiatri hade man gått en utbildning i en evidensbaserad metod som hette CAN – Camberwell Assessment of Need. Det är en metod för att

skatta en klients behovsstatus. Även den här metoden var rekommenderad av Socialstyrelsen, men den svenska copyright till CAN-instrumentet har psykologen Bo G. Ericson (se www.canskattning.se). Liksom i BBIC ville man få en bild av klientens situation genom att sätta klienten i centrum och sedan försöka att se vilka resurser som fanns runt omkring t ex institutioner, vårdgivare och andra personer. CAN-skattning sades belysa: "...vilka behov som är tillgodosedda och vilka behov som behöver åtgärdas" (www.canskattning.se).

Missbruksutredarna gick en annan utbildning som även den var evidensbaserad: ASI – Addiction Severity Index. Det är en strukturerad intervjumetod som används vid utredningar av missbrukare. ASI utvecklades i USA, men sedan 1999 har Socialstyrelsen givit ut en officiell ASI-manual som är anpassad till svenska förhållanden. Den svenska versionen är också anpassad till Euro-ASI, den europeiska standardversionen (Socialstyrelsen 2003-112-2). ASI-intervjun användes "som bedömningsmetod vid s k matchning av behandling" (Socialstyrelsen 2003-112-2:7). Socialstyrelsen ansåg att metoden var särskilt användbar vid resultatuppföljning och utvärdering av klienters utveckling (ibid). "ASI är en relativt kort, halvstrukturerad intervju med syfte att ge viktig information om faktorer av relevans för en klients drogmissbruk" (Socialstyrelsen 2003-112-2:9).

Vid tiden för intervjuerna så gick hela socialtjänstkontorets medarbetare en utbildning i MI - motiverande intervju eller motiverande samtal som det också kallas. Den metoden är också klientcentrerad med fokus på förändring. Genom intervjun skall socialarbetaren motivera klienten till förändring. Motiverande intervju har sitt ursprung i KBT, kognitiv beteendeterapi. Som det står på Statens institutionsstyrels hemsida:

"En viktig utgångspunkt är att motivationen inte betraktas som en egenskap hos individen utan som benägenhet till förändring hos individen och som alltså är något som kan påverkas och som kan variera över tid. En annan viktig utgångspunkt är att klienten anses ha en fri vilja att välja om han/hon vill dricka alkohol och betraktas inte som hjälplös. Terapeutens uppgift är att uppmuntra och stödja klienten att själv beskriva vilka problem han eller hon upplever och också vad som behöver göras. Terapeutens roll är stödjande och reflekterande" (Statens institutionsstyrelse).

Motiverande samtal utarbetades av Stephen Rollnick och William R. Miller först som en teknik att hjälpa alkoholmissbrukare, men nu som en metod att använda inom alla typer av områden (se också www.motivationalinterview.org). På socialkontoret där vi gjorde intervjuerna tyckte t ex en medarbetare att metoden var användbar när man ville motivera klienter att ta sig ur socialbidragberoende. Eller som en person i ledningen på socialkontoret sa:

”Där har vi en tanke att kunna möta klienterna där de står. Att möta dem med respekt. Det finns så många som kommer till oss och inte kanske har någon tanke om att vilja förändra sin situation. Till exempel många som använder droger. Och då handlar det ju om att. Om vi går in och talar om att det här ska du göra – då möter vi motstånd. Och då handlar den här metoden om att ta reda på: Vad är den som kommer till oss motiverad att göra? Vad står den i sin situation vad det gäller motivation? Det kanske finns andra saker man är mer motiverad till där man kanske ska börja. Att inte pracka på utan ta reda på: Var befinner sig klienten själv? Och det här är ju ett förhållningssätt som vi vill ska genomsyra hela socialtjänsten.”

Samma person berättade också att hon tidigare hade arbetat med kompetensutveckling på avdelningarna för barn och ungdom och missbruk och socialpsykiatri och snart skulle ta sig an avdelningen för ekonomiskt bistånd och flyktingmottagning. Hon berättade att hon skulle göra som med de andra avdelningarna. De skulle åka iväg på konferens och tillsammans komma överens om metoder som kunde vara användbara i deras arbete. Hon hade dock en del idéer själv. De som arbetade med ekonomiskt bistånd hade tidigare gått en utbildning som hette ”Pengar eller livet” som arbetats fram av Görel Fred och Kicki Olsson. Den handlade om att hur man skulle möta människor i fattigdom och underläge. De ville systematisera arbetet med socialbidragshandläggning och föra fram att det inte bara handlar om att ge ut pengar utan att man skulle arbeta med klienten. Nu hade personen inom ledningen fattat intresse för en ny metod som man använde sig av i Australien. Hon sa:

”Nej jag får nog säga det att det kommer en del betänkanden nu och det är bland annat ett betänkande som heter ’Från socialbidrag till arbete’. Vi vet ju att den regering vi har nu är väldigt arbetsinriktad och där man kan behöva titta över – Finns det en grupp hos oss som skulle kunna komma ut i arbete tidigare? Skulle vi göra, vara bättre på att göra arbetsprövningar eller arbetsbedömningar? Jag tänker – bättre på att samarbeta kanske med Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen utifrån den här gruppen som är svår att få ut. Där måste vi kanske samarbeta och hitta andra metoder eller modeller. Jag tänker – kan man förebygga att folk blir vräkta? Det är väl lite sådana här tankar och idéer jag har och det här liksom, man har redan börjat läsa på den forskning som finns – oj dit. Jag skulle vilja åka till Australien (skratt). [...] Australien har ett... Just när de jobbar med arbetsbedömning så har de hittat en modell där man gör tillsammans med klienten, skattningar av deras arbetsförmåga. Jag kan inte så mycket mer, men det är en strukturerad metod. För det finns ingen annanstans. Alltså inte vad jag har sett. Jag får väl forska vidare i det hela men jag har liksom inte börjat än men jag har redan börjat tänka.”

Det blev tydligt att socialarbetarna genomgick ständig kompetensutveckling i olika utredningsmetoder och praktiker för att kunna utföra sitt arbete. En avdelningschef sa:

”Alltså det är hela tiden, hela tiden måste man hålla utbildningar och arbetssätt igång. Det står liksom aldrig stilla här.”

De erbjöds dock inte vilka utbildningar som helst. Som nämnts tidigare skulle de helst vara evidensbaserade. Utbildningarna som personalen tog del av måste också, som man sa, vara relevant för arbetet. Socialchefen sa:

”Men alltså utbildningar, typ den här 5 poäng utvärdering. Där har vi varit väldigt positiva för det ligger i vårt intresse. Vi är ju rätt egotrippade precis som alla andra arbetsgivare. Jag tror nog vi har en rätt generös hållning”.

Hon informerade oss också om att de hade lite dålig erfarenhet av att erbjuda lite bredare utbildningar. De hade för några år sedan erbjudit en kurs i familje- och nätverksutbildning. De anställda fick lova att stanna kvar på sina dåvarande tjänster, men det var ändå många som sedan slutade för att istället arbeta med behandlingsarbete. Den incidenten nämndes också av en avdelningschef:

”Vi hade en familje- och nätverksutbildning för nästan alla socialsekreterare här för några år sedan som var ganska behandlingsinriktad. Jag vet inte om det berodde på utbildningen, men det var en stor andel av socialsekreterarna som slutade och gick till behandlingsarbeten, vilket gör att vi är lite försiktiga också (skratt). Man får tänka sig för vad det är som utbildar. Det var inte det som var tanken med det hela (skratt).”

Utbildningarna som de tog del av var också standardiserade för hela avdelningen eller t o m hela socialtjänstkontoret. Ledningen ville framförallt främja utbildningar som gav ett enhetligt synsätt på kontoret. Det fanns inte särskilt mycket utrymme för individuella lösningar. Samtidigt menade en avdelningschef att utbudet ändå var ganska stort.

”Man skulle ju önska att det fanns möjligheter till lite mer individuella. Men jag tycker, alltså jag vet inte. Jag tror att om man frågar personalen så tror jag att de tycker att de får rätt mycket utbildning. Vi har också FoU som ordnar väldigt mycket föreläsningar. Det är så lätt att glömma det för det är gratis. Men de har ju ofta föreläsningar och det är ju aktuella teman och nyttigheter. Och det är ju också så. Jag menar ibland kan det ju vara så att man hinner faktiskt inte gå. Jag tror egentligen, när jag sitter här, så är utbudet ganska stort.”

Många av socialsekreterarna höll med om det, men det var också flera som önskade sig lite mer individuella lösningar.

”Jag kan sakna att det blir för... Just att det är kurser som erbjuds för alla. Skulle kanske önska att det fanns en utbildningspott för varje medarbetare. Eller ett utrymme för alla att få fördjupa sig i saker som man är intresserad av och att man kanske gör det i lite mindre sammanhang, på något sätt. Det blir stora grupper och det blir. Det finns en del. Det klart att det finns saker som jag, jag vet att det finns kurser i, och som jag tycker att jag skulle behöva i mitt utredningsarbete som jag gärna skulle vilja gå. Men den flexibiliteten finns inte riktigt. Och det skulle jag önska att det gjorde.”

En annan socialsekreterare hade valt att bekosta en utbildning själv som hon egentligen tyckte att arbetsgivaren borde ha betalat eftersom den hade varit väldigt användbar i hennes arbete.

De anställda som intervjuades hade alla deltagit i de mer organiserade utbildningarna kring exempelvis BBIC, CAN, MI eller ASI. Men socialarbetarna tog också del av seminarier och föreläsningar. Utarbetade projekt. Fick handledning. Några ingick i forskningscirkel där de tillsammans diskuterade aktuell forskning. Vi beskriver detta mer ingående nedan.

FoU-kaffe, projekt, handledning, seminarier, forskningscirkel...

En del av att vara socialarbetare var att ta del i handledning. Handledning sågs som ett viktigt fortbildningsinstrument (intervjuperson på SSR; en avdelningschef). För att bli auktoriserad socionom måste man t ex ha haft 100 timmar i dokumenterad handledning. Handledning var till för att de i grupp skulle kunna ventilera de problem och känslor som uppstod i arbetet. Socialarbetarna träffades enhets- eller avdelningsvis ca en gång i veckan för att till exempel diskutera ärenden som de kört fast i. Eller ta upp ett tema som kändes aktuellt, till exempel hur det var att själv vara förälder och möta barnfamiljer i arbetet. Handledning handlade mycket om att socialarbetarna skulle få möjlighet att bearbeta känslor som uppstod på arbetet och reflektera över sina egna reaktioner. En socialsekreterare sa:

”Ja alltså, om man har en klient som man ibland kan känna kryper in under skinnet på en. Man påverkas jättemycket eller blir jätte provocerad, så kan man, alltså, då är det ju jättebra att man har handledning för då kan man ta det där och liksom försöka förstå: Vad är det som ”triggar” igång saker hos mig hos den här klienten. Eller tvärtom, om man liksom tycker jättemycket om någon. Bara blir så där mammig eller (skratt) vad det nu kan vara. Så man kan förstå vad det är som, man sätter igång processer hos sig själv i den här kontakten då.”

Projektarbeten var också en självklar del av socialarbetarnas vardag. Om det var socialkontoret eller en enskild socialarbetare som till exempel ville starta faddersystem eller gemensam jourhemspool så gjordes det alltid i projektform. En socialarbetare sa att det berodde på att man ville kunna utvärdera det innan det möjligen permanentades. En del socialarbetare arbetade också med att utreda vissa frågor och då gjordes det också i vad man kallade projekt. En person i ledningen berättade att det just då var en socialsekreterare som satt på FoU-enheten i tre månader på ett projekt och utredde hur de påverkansprogram man har för unga brottslingar fungerat. En socialsekreterare från en annan kommun hade tittat på familjehemsplacerade barns läsvanor.

Det som inte var lika självklart, men som socialarbetarna hade tillgång till på just det socialkontor där intervjuerna gjordes var något man kallade FoU-kaffe. Det var morgonfika med föreläsning. En person i ledningen berättade att de hade haft sex föreläsningar under året (2006) och till dessa brukade ca 20 personer komma. Det kunde vara föreläsning om aktuella rapporter publicerade av FoU-enheten, en socialarbetare som drev ett projekt han/hon ville komma och prata om eller en student från en Socialhögskola som ville presentera sin C-uppsats.

När Socialstyrelsen kom med nya rekommendationer eller om lagstiftningen förändrades behövde socialarbetarna kunskap om detta. En person i ledningen berättade att när Socialtjänstlagen ändrades 2003 så behövdes det en utbildningsinsats. Då gjordes det internt med storföreläsning, eftersom det gällde alla. Socialarbetarna hade dock upplevt att lagarna inte alltid var så lätta att tolka och då startade man på barn och ungdom en frivillig lagtolkningsgrupp. Sedan hade man även haft en på missbruk och socialpsykiatri och hade på gång en grupp för dem som arbetar med LSS- lagstiftningen (Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade). Samma person berättade att de hade varit märkta populära:

”Det började på barnsidan [barn- och ungdomsenheten]. De är väldigt debattsugna. Några stycken. Vi började diskutera liksom: Hur ska vi förhålla oss till olika lagar? Så att då tog vi och bildade en lite grupp med frivilliga. Det var väl halva deras avdelningar ungefär. Och då så satt vi upp ett tema och så läste jag på om teman och så diskuterade vi, en och en halv timme. Det var om umgänge. Hur kan vi begränsa? Kan vi begränsa umgänget med barn som är placerade? När vi hemlighåller vistelseort hur gör vi då? Det stod i lagen, men hur gör vi? Olika bedömningar hur gör vi? När vi får in anmälningar så gör man alltid en förhandsbedömning innan man startar en utredning: Hur gör man den? Hur? När? Var? Hur länge? Och offentlighet – sekretess har vi pratat om flera gånger? Sekretess gentemot föräldrar och mot anhöriga andra. Och icke vårdnadshavare. Alltså det. Hela tiden dyker det upp nya frågor. När vi tycker att vi är så duktiga, att vi kan allting allihopa, och sen så är det någonting nytt som dyker upp och så kan vi inte. Så det är hela tiden utveckling. Vad är ombud? Vad är biträden? Vad är en stödperson? Får dom vara med jämt? Hur mycket får dom vara med på möten? Sekretess inom myndigheten. Mellan avdelningar. Vad kan vi säga till dom andra avdelningarna?”

Hon berättade vidare att barn- och ungdomsenheten nu hade börjat med en annan sorts grupp, en forskningscirkel, där de hade en forskare från en Socialhögskola som höll i gruppen. Det var avdelningschefen som dragit igång gruppen och det var ca tio personer som deltog. I forskningscirkeln diskuterade de exempelvis forskningsmetoder. Vid tiden för intervjuerna läste de ”Risk och prognos i socialt arbete med barn” av Dagmar Lagerberg och Claes Sundelin. De här grupperna var frivilliga och alla hade heller inte möjlighet att delta. En socialsekreterare sa:

”De har forskningsgrupper och det finns olika. En sådan här juridisk grupp. Det finns mycket sådana grupper. Jag har inte varit med i dem och det handlar mycket om att jag har känt att jag har inte tiden. För att på något sätt, går man på det blir det mindre tid till det här andra.”

Vid tiden för intervjuerna hade behovet av forskningsbaserad kunskap blivit det nya mantrat inom socialt arbete och det gav dem som hade tid och möjlighet att hänga med en fördel. Samtidigt var det flera socialsekreterare som påpekade att erfarenhet och förmåga att tycka om människor och ha empati var minst lika viktiga kunskaper. Det var en annan typ av kunskap, den tysta kunskapen, som anfördes. Vilken kunskap var det då som räknades? Vi diskuterar det mer ingående i nästa avsnitt.

Vilken typ av kunskap räknas?

Pedagogisk forskning lyfter fram betydelsen av både det formella och informella lärandet i arbetslivet. Ellström (2004:17ff) argumenterar för att man dels måste lyfta fram det informella lärande som sker kontinuerligt på arbetsplatser, dels upphöja det utvecklingsinriktade lärandet (utvecklingens logik – reflektion, innovation) i relation till det anpassningsinriktade, standardiserade (utförandets logik – standardisering, regler, rutiner) lärandet.

I den offentliga debatten var det dock det mer standardiserade, anpassningsinriktade lärandet som var i fokus. Under det senaste decenniet hade Socialstyrelsen särskilt uppmärksammat behovet av gemensamma metoder för socialt arbete. I det här sammanhanget premierades den formella, synliggjorda och uttalade kunskapen som byggde på vetenskaplig grund. Det var en kunskap som måste läras ut genom inhämtning av kunskap via föreläsningar, seminarier, läroböcker eller liknade. Den erfarenhetsbaserade kunskapen, den tysta kunskapen, hade förlorat i status. Om den inte kunde systematiseras, standardiseras, synliggöras och läras ut så var den inte lika värdefull.

Evidens i fokus

Det här fick ju också genomslag på socialkontoret. De utbildningar som man satsade på var framförallt i evidensbaserade metoder som rekommenderats av Socialstyrelsen. Man talade också om betydelsen av att ha samma utgångspunkter och tankesätt på kontoret. Som en avdelningschef sa som ville man satsa på utbildning som handlade om systematiskt tänkande likt exempelvis BBIC:

”Nu till exempel ska vi satsa, för det här året, en hel del på utbildning som handlar om systematiskt tänkande.”

Det talades om att det var viktigt att man systematiserade kunskapen så att man kunde göra sammanställningar på samma sätt som man gör inom medicinsk forskning. I det här sammanhanget välkomnade man också de nya nationella riktlinjerna för missbruksvård. En avdelningschef menade att det var viktigt att man gjorde likadant över hela landet och att de åtgärder man satte in byggde på evidens:

”Jag har följt det här arbetet och självklart är det här någonting som vi har väntat på väldigt länge utifrån att det här med evidensbaserade metoder och så. Vi har liksom längtat efter och väntat på att få, att se nu: Vad har man kommit fram till? Vad finns det för evidens? Sen har ju vi följt det förstås och har ju jobbat kontinuerligt med att försöka arbeta efter den evidensen som vi vet att det finns och ta bort det som det inte finns någon evidens i. Men det här blir mer tydligt nu när vi får de här riktlinjerna för att kunna fortsätta det jobbet.”

Socialchefen påpekade också att det är viktigt att deras beslut grundade sig på evidens som ett led i att professionalisera socialt arbete. Det här kom också igen i intervjuerna på Socialstyrelsen och Akademikerförbundet SSR. Socialchefen sa:

”Och höjer man statusen på yrket så kan man hoppas på att man också kan höja lönerna. Och man höjer statusen på yrket när man pratar, tjarar om att vi arbetar enligt vetenskap och beprövad erfarenhet, att vi, ja. Vi sitter inte här och bara lägger sval hand på het panna.”

Bland dem som arbetade direkt med klienterna var tongångarna dock lite annorlunda. Flera av socialsekreterarna hade varit med förut och sett trender komma och gå. Många var intresserade av att arbeta med evidensbaserade metoder men menade samtidigt att erfarenheten var viktig. En socialsekreterare sa:

”Ja, alltså just nu så tycker jag: Alltså det är den här berömda vågen. Jag tycker att det är jätte, jätteviktigt med evidensbaserad kunskap och i [kommunen] så jobbar man väldigt, väldigt mycket utifrån det. Mer än i många andra kommuner som jag har jobbat. Och det känns betydligt mer professionellt. Men ofta kan det bli på bekostnad av kunskap och erfarenhet. Det finns ju. Alltså bara i vår arbetsgrupp så finns det ju många, många års gemensam erfarenhet av socialt arbete. Och relationer. Det är ju jätte, jätteviktigt i vårt jobb. Så att förmågan att kunna skapa goda relationer är viktigare än utbildningar, nästan, alltså.”

En annan socialsekreterare påpekade också att det evidensbaserade just nu är ”poppis”:

”Ja alltså jag tänker också på äldre kollegor som har jobbat länge och så. De kan komma och säga: Ja, men det är bra eller det funkar ju inte. Det ska man ju lyssna på. Det tycker jag verkligen, men jag tycker också att det är viktigt med evidensbaserad kunskap. Och jag menar det går ju mer och mer åt det hållet. Det är ju ”poppis” eller vad jag ska säga. Jag tänker de här nationella riktlinjerna. Så finns det ju olika evidensgrad som de pratar om. Men alltså det är någonting som börjar komma mer och mer och jag tycker det är bra, men man får inte. Alltså det erfarenhetsbaserade ska finnas där också.”

En tredje socialsekreterare tyckte att de evidensbaserade metoderna var användbara eftersom det blev tydligare för klienten och mer begripligt vad de gör och inte gör. Samtidigt menade hon att det inte alltid är så lätt att se vad som faktiskt fungerat. Hon sa:

”Ja, tycker att det är bra med evidensbaserad kunskap. Jag tänker att det kan göra det lite mer begripligt vad vi gör och inte gör. Att det inte bara blir ett tyckande. Sen är det, det går ju inte alltid heller. Det är ju svårare att göra, jag tänker mig med mediciner så är det ju lättare att kolla. Alltså om man har familjebehandling, eller just i förebyggande arbete, vem kan säga att det är just det som har hjälpt. Det är väl svårare.”

En fjärde socialsekreterare menade att man inte kunde stirra sig blind på det här med evidensbaserade metoder:

”Sen vet jag att det har varit diskussioner ibland om det här med NADA. Det är ett exempel, sådan här akupunktur i öronen som man kan ge till missbrukare för att minska sug och så där. Det varit mycket diskussion om det. Om man ska få fortsätta att göra det inom landsting och kommun, för det är inte evidensbaserat. Men man har ändå sett att det fungerar, så. Där kan jag känna lite att: Ja, men alltså det har fungerat, man har sett resultat. Varför ska man då stirra sig så blind på att det inte är evidensbaserat? Så att det är lite både och där måste jag säga. Sen är det väl alltid tryggt om man får det styrkt att det är evidensbaserat såklart. Men jag tror inte att man ska förkasta någonting bara för att det inte är det.”

Vid några intervjuer kom Socialhögskolan upp som diskussionsämne i fråga om evidensbaserade metoder och kunskaper. En socialsekreterare tyckte att Socialhögskolans lärare var alldeles för fokuserade på evidens och glömde bort erfarenheten. Hon menade att många kvinnoyrken faktiskt baserades på magkänsla och menade att hennes magkänsla var evidensbaserad:

”Det tänker jag är en annan sorts evidens. Alltså på något sätt. Att erfarenheter, att jag tycker att det här, jag har ett behandlingshem som jag tycker är skitbra, det tycker jag är skitbra för jag vet att flera av de klienter jag har placerat där, de är ju fortfarande drogfria. Alltså är det min erfarenhet. Det här är ju baserat på evidens, alltså jag tycker inte det ska vara en motsättning. Jag tycker det är en fejk. Jag tycker att man försöker splittra och, så att. Någonstans kan jag känna så här. Jag har en sambo som pluggar på ”sopis” nu och han har en lärare som har pratat jättemycket om det här med magkänsla, att det är bara skit, det finns ingenting sådant. Och jag kan känna att många kvinnoyrken handlar om att ha en magkänsla och då är det så himla... Alltså, att bara säga att: Det är

ingenting, för det måste vara evidensbaserat – Ja men min magkänsla är evidensbaserad. Det är ju därför jag har den.”

En annan socialsekreterare hade haft en praktikant från Socialhögskolan som undrat vilken metod hon arbetade med. Själv upplevde hon inte att hon hade någon särskild metod. Hon menade att hon själv arbetat upp en egen metod för att prata med klienterna. Praktikanten tyckte dock att hon kunde se att socialsekreteraren använde sig en viss metod. Socialsekreteraren sa:

”Vi har en praktikant som pratade om evidensbaserat och sådana här akademiska begrepp mer. Och det var som hon frågade någon gång så här: Vad man hade för, i samtal, vad man har för metodik då. Jag känner att, ja gud, jag har ingen speciell metodik och så. Och sen när hon var med mig så sa hon så här att, det var spännande för hon tyckte att jag använde just ett sätt när jag pratade. Och så undrade hon liksom hur jag kommit fram till det. Jag menar det är ju mer att, det är ju ingenting jag läser utan man blir ju den man är. Det är ju samma sak, jag menar, när du ställer frågor. Jag menar, om du har en kollega så ställer kanske inte hon frågor på samma sätt, jag menar. Man jobbar ju med sig själv. Och det är ju det som är, i alla möten med människor...”

Samtidigt som evidens var i fokus så var det ändå andra kunskaper som räknades upp när vi frågade de socialsekreterare som arbetade med klienter vad som var nödvändiga kunskaper för att utföra deras arbete. Vi diskuterar det mer ingående nedan.

Lära sig sitt jobb

Flera av socialarbetarna menade att socialt arbete handlade mycket om att arbeta med sig själv. De menade att man var tvungen att arbeta med sina egna fördomar, att man behövde fundera över varför en viss klient triggade vissa känslor hos sig, att man måste vara empatisk och visa förståelse för sina klienters situation. Det här var något som de var överens om var viktiga kunskaper för att bli en bra socialarbetare. De kunskaper som socialsekreterarna räknade upp som nödvändiga var framförallt att kunna lagen, samtalsmetodik, ha en personlig mognad, vara empatisk, tycka om människor, vara ödmjuk. En socialsekreterare sa:

”Två saker: lagstiftningen är vår yttersta ram. Den är jätte, jätteviktig att vi kan. Sen måste vi kunna se. Vi måste kunna se människors... Alltså kanske inte som de som de verkar vara utan som dem de är. Och det låter ju skitflummigt men, att inte låta sig styras av sina egna fördomar. Och förutfattade meningar, det är det. Och inte vara, det är ytterligare en sak, att inte vara så säker på att vi vet bäst, för det vet vi ju inte. Det klart vi inte vet.”

En annan socialsekreterare sa:

”Och man bör väl veta ganska mycket om hur samhället fungerar i allmänhet. Ha lite kunskap om vårt socialförsäkringsystem. Hur man går tillväga när man söker en lägenhet. Kanske lite hur man ska bete sig och göra när man söker jobb. Ganska grundläggande grejer, men saker som man ändå kan behöva hjälpa folk med eller ge råd. Sen är det ju såklart en fördel om man har lätt för att möta människor i samtal och så. Inte att man ska vara som en psykolog, men ändå ha lätt för att möta folk på ett respektfullt sätt. Det är nästan där som jag känner att jag har utvecklats mest sen jag började jobba. Att kunna ta emot folk på besök här.”

En annan kunskap som var viktig var att kunna uttrycka sig i skrift. Många pratade om tydlighet i utredningarna. Flera vittnade om att det hade blivit viktigare att utredningarna var skrivna på ett tydligt sätt så att det blev rättssäkert för klienten. En socialsekreterare berättade att förr kunde man skriva ”kan tillgodoses på annat sätt” nu måste man skriva på vilket sätt det kan tillgodoses på annat sätt. En annan socialsekreterare sa att utredningarna kunde vara på en sida förr, men nu är de på sex sidor. Det skrivna ordet hade blivit viktigare i socialsekreterarens vardag.

När vi frågade hur de lärt sig dessa kunskaper svarade de flesta spontant att de handlade om learning-by-doing. De flesta såg socionomutbildningen som en grund medan det faktiska arbetet lärdes på plats. En socialsekreterare sa:

”Förutom min utbildning så tänker jag att det är väl jätteviktigt att ha ett intresse för människor och en ödmjukhet. Att veta vad ens roll innebär. Man är en myndighetsperson. Jag tycker också att det är viktigt att kunna vara... spela olika roller. Jag pratar ju på ett sätt när jag pratar med ungdomar och försöker få dem i allians och jag pratar på ett annat sätt om jag pratar med någon annan profession. Och när man håller möten eller när man pratar med föräldrar. Matchning kallas det ju för i socialt arbete. Att man har koll på sig själv. Det är viktigt att kunna reflektera över sig själv. Att ha en god självkänedom.”

Vi frågade mer specifikt vad de haft nytta av från sin utbildning på Socialhögskolan. En socialsekreterare svarade:

”Det är jag lite mer förvånad över (skratt). Nej, men jag har ändå lärt mig kritiskt tänkande och leta reda på information, informationssökand... I [Socialhögskolans plats] läser man 20 poäng juridik vilket är lite mer tror jag än på andra socialhögskolor och det är jag tacksam för.”

En annan socialsekreterare sa:

”Ja, det är ju mera diffust, men självklart är det ju saker som man har tagit med sig, men vad skulle det vara? Ja, det är ju den teoretiska kunskapen, alltså basen på något sätt. För sen när man kommer ut i verkligheten så ser det ju inte, alltså man lär sig ju det teoretiska på universitetet, men verkligheten ser annorlunda ut så. Ja, den teoretiska basen skulle man kunna säga.”

Vissa delar av arbetet gick dock bara att lära sig genom erfarenhet. Det var flera som sa att just samtalet med klienten var något som man bara kunde lära sig genom erfarenhet. En socialsekreterare sa att man visserligen hade intervjuövningar på Socialhögskolan men att det aldrig blev samma sak som i verkligheten. En annan socialsekreterare menade att samtal med barn var något som man bara kunde lära sig genom att samtala med barn. Utbildningar hade man inte stor nytta av där, menade hon:

”Genom att jobba (skratt). Om jag tar som ett exempel: att samtala med barn, det är en stor diskussionsfråga överallt tycker jag, i barn och familj. Framförallt i barngrupper, kanske inte så mycket i ungdomsgrupper. Där man har gått utbildning, på utbildning, på utbildning. Jag tänker: du kan utbilda dig hur mycket som helst – Du lär dig inte att samtala med barn i alla fall. Du lär dig bara genom att göra det.”

De flesta var överens om att de lärde sig nya saker i sitt yrke hela tiden. Många poängterade att det var just samtalet med klienten som hela tiden skapade nya utmaningar. Flera menade att eftersom det handlade om relationer så kunde man aldrig bli och skulle aldrig känna sig fullärd. Andra nämnde att det hela tiden kommer nya bestämmelser och lagar som gjorde att man aldrig var fullärd. En socialsekreterare sa att hon hade hört att det tog 5 år att bli en bra utredare. Hon menade att ingen dag var den andra lik och att hon inte trodde att den dagen skulle komma då hon kunde luta sig tillbaka och säga att hon kunde det här, men att känna sig trygg i besluten kom efter ett år eller två menade hon. Det var också den tidsperiod som det flesta nämnde, ca ett halvår till ett-två år.

Det går att konstatera att i den offentliga debatten så hade det under det senaste decenniet talats om att socialt arbete måste ha en evidensbaserad praktik. De metoder som används i socialt arbete skall bygga på evidens och vetenskapligt grundad kunskap. Samtidigt så upplevde de socialsekreterare som arbetade med klienterna att deras erfarenheter var minst lika viktiga. Det fanns en mängd kunskap som inte var evidensbaserad, men som socialsekreterarna av erfarenhet upplevde fungerade ändå. Den här insikten gick också att skönja i den SOU-utredning som publicerades i januari 2008 där man menade att socialt arbete måste bygga på en evidensbaserad praktik och med det menade man att man skall väga samman brukarens erfarenheter, den professionellas expertis och bästa tillgängliga vetenskapliga kunskap (SOU 2008:18:22). En evidensbaserad praktik var därmed något annat än den medicinska definitionen av evidensbaserade metoder. En evidensbaserad praktik skulle bygga på bästa tillgängliga vetenskapliga kunskap men man skulle också väga in brukarens erfarenheter och den professionellas expertis.

På det socialkontor där vi gjorde vår studie kunde man se att idéer om bästa tillgängliga vetenskapliga kunskap hade fått genomslag. Socialsekreterarna gick utbildningar i evidensbaserade metoder. De fick alla ta del av samma sorts

utbildning för att standardisera arbetet på socialkontoret. Socialstyrelsen förespråkade samma typ av standardisering genom att ge ut nationella riktlinjer för missbruksvård, lära ut BBIC till alla kommuner i Sverige och rekommendera evidensbaserade metoder för socialt arbete. Timmerman och Berg (2003:90) poängterar också att standardisering av kunskap är ett sätt för mindre etablerade professioner att formulera och dra upp riktlinjerna för sin specialistkompetens. Å andra sidan innebär den här synen på kunskap att det ställs allt högre krav på socialarbetarnas egen kunskapsutveckling. Erfarenheten som de tillskansar sig via arbetet är inte längre tillräcklig utan de måste hela tiden hålla sig ajour med forskning och nya beprövade metoder. Socialarbetarna har en skyldighet att delta i utbildningar för att lära sig de senaste evidensbaserade metoderna och har de inte tid, möjlighet eller förmåga så blir de kvar när livslångt lärandetåget rusar förbi.

Lärandets praktik hos tre livsmedelsproducenter

I det här avsnittet diskuterar rapporten lärandets praktik hos de tre livsmedelsproducenterna. Vi inleder avsnittet med att diskutera arbetsvillkoren inom livsmedelsindustrin för att få en bakgrund till diskussionen om kompetensutveckling och lärande. Därefter redogör vi för de upplevelser och erfarenheter som arbetstagare och ledning har kring lärande, utbildning och kompetensutveckling.

Arbetsvillkoren inom livsmedelsindustrin

Lågprisländer, robotar, uppsägningar och visstidsanställningar

Företagen inom livsmedelsindustrin har genomgått stora strukturella förändringar under de senaste åren. De har introducerat ny teknik, omorganiserat och flyttat en del av produktionen till andra fabriker i Sverige eller utomlands. Omstruktureringarna inom industrin har givit upphov till varsel och uppsägningar. Som nämndes ovan har flera hundra varslats eller fått gå på de företag där intervjuerna gjordes. Företagen har hanterat det här på lite olika sätt. I en fabrik menade personalchefen att man visserligen hade haft personalnedgångar men inte av traditionell karaktär. Man hade istället försökt att lösa friställningarna genom vad man kallade den ”mjuka” vägen. Företaget hade hjälpt till med att försöka finna andra jobb, erbjuda utbildning, oftast vårdutbildning, avgångsvederlag eller stöttat dem i att starta eget. Man gjorde också en överenskommelse med ett bemanningsföretag att de skulle ta över de uppsagda och ge dem en tillsvidareanställning. De anställda fick också en återställningsgaranti om företaget behövde anställa igen. Man hade utvecklat ett koncept där bemanningsföretaget tar hand om folk från företaget. När de inte

behövdes i fabriken ordnade bemanningsföretaget jobb någon annanstans. Personalchefen påpekade att det var ett sätt att behålla den kompetensen och ha tillgång till den kompetensen som de hade skaffat personalen.

Samtidigt fanns det en reellt hot från lågprisländerna. Alla intervjuade uttryckte en oro över den framtida produktionen i Sverige. Det var inte omöjligt att hela fabriken eller delar av produktionen flyttade till låglöneländerna, särskilt i öst. Vid ett av företagen uttryckte den intervjuade personalen en oro över den prispress som handeln utsatte dem för. De anställda trodde inte, att det spelade någon som helst roll för ägarna i vilket land produktionen skedde, bara vinsten var maximerad. Vid ett företag berättade ordföranden för Sif att de vid ett tillfälle inte hann med produktionen. De skickade då delar av produktionen med bil och båt till ett företag i de baltiska staterna. De packade varorna för hand, skickade tillbaka dem med bil och båt och ändå var det billigare än om de hade gjort det själva.

Produktionen i de företag där intervjuerna gjordes hade hög- och lågsäsong kring sina varor under året. Några produkter gick bättre kring jul medan andra hade sin topp på sommaren. Svängningarna i produktionen påverkade anställningsvillkoren. I en av fabrikerna tillämpade man tillsvidareanställning, men hade visstidsanställda vid arbetsanhopning. Det fanns tydliga cykler i produktionen och det kunde skilja på upp till 100 personer mellan hög- och lågsäsong. Man anlidade då ofta bemanningsföretag för att klara svängningarna i produktionen. I en annan fabrik var den vanligaste formen tillsvidareanställning. Där fanns det bara ett fåtal visstidsanställda, men personalschefen sa att man förmodligen kommer att använda sig mer av bemanningsföretag i framtiden för att klara säsongssvängningarna. I det tredje företaget använde man konsekvent bemanningsföretag inom produktionen vid stigande efterfrågan och ökad produktion.

Ett av företagen investerade nyligen i avancerad tillverkningsteknik där robotar ersatte en del av de tunga, belastande arbetsuppgifterna. Det gjorde också att vissa arbetsuppgifter försvann. Samtidigt välkomnade personalen dessa effektiviseringar. Utifrån deras perspektiv handlade det dock om att göra arbetet mer humant. Inom det området menar dock flera av de anställda inom produktionen att mycket fanns kvar att göra. En anställd berättade:

”Vi backar i utveckling, medan många andra industrier faktiskt förbättrar cirkulation runt och... Det har man läst mycket om, sill och sillfabriker, de försöker ju göra det humant. De cirkulerar. De sitter inte och rensar i åtta timmar längre, utan de försöker och få det humant alltså. Och då håller ju människan längre. Och det finns kanske lite arbetsglädje då. Så det kan jag känna att det är lite frustrerande nu.”

De upplevde att de ständiga effektiviseringsåtgärderna snarare ledde till en ökad arbetsbörda. De ansåg inte att de hade några större möjligheter att påverka sin arbetssituation.

Bundna vid maskinerna

Men hur såg då deras arbetssituationen ut? På ett av företagen förklarade man hur arbetet gick till i själva produktionen. I fabriken arbetade man vid olika tillverkningslinjer som framställde olika livsmedelsprodukter. Varje produkt var uppdelad i två linjer. Den ena linjen arbetade med att tillverka själva produkten och den andra slog in produkten, paketerade. De som tillverkade produkten ansågs ofta ha lite mer ansvar och ha lite svårare arbete då man inom själva tillverkningen oftare använde sig av maskiner. En anställd vid tillverkningslinjen (man) sa:

”På de flesta linjer finns det, det är liksom uppdelat som två på varje linje. På en gör du själva produktionen, på den andra slår du in produkten. Och de maskiner vi pratade om, de gör själva produkten oftast. Kanske lite svårare jobb än när du slår in produkten när du kanske viker in kartonger. Och lite mer ansvar.”

De som arbetade i paketeringen cirkulerade ofta mellan olika stationer under dagen så att de inte vek kartonger en hel dag. De som gjorde själva produkten var oftast stationära hela dagen. Många önskade att det var mer rundgång mellan produktion och paketering. En facklig representant (kvinna) sa:

”Det är lite olika hur man lagt upp det, rundgångslistan på linjer. [...] Sen är det sämre på en del andra linjer bland annat där de tillverkar [varunamn]. Där är det en som hela dagen bara kör anläggningen, så att säga. Sen är resten på packen. Och det är ju någonting som vi försöker jobba bort. Allt sånt där så att flera ska ha möjlighet att lära sig där inne. Så att de får mer rundgång på linjerna också.”

De produktionsanställda hade en försteman som hade huvudansvaret om linjerna. Förstemannen hade varje dag ett kort möte på en kvart med förmannen som gav förstemannen de produktionsanställdas arbetsuppgifter för dagen. De anställda arbetade på sina stationer, vid sina maskiner med avbrott för fika och lunch. Då turades man om eller så kom det in en avbytare. Mycket av arbetet i produktionslinjen var bundet kring maskinerna. Det var svårt att ha inflytande över arbetet och arbetstiderna just för att man var så låst till maskinerna. Samtidigt upplevde de anställda att det var just i relation till maskinen och det som de producerade tillsammans som de hade störst manöverutrymme. En paketerare (kvinna) sa:

”Just det jobbet som vi sköter vid maskinerna kan vi göra som vi vill. Men sen, det som skall produceras. Det bestäms. Det är marknaden som bestämmer. Och sen är det ju planeringsavdelningen som bestämmer vad vi ska köra.”

En annan produktionsanställd (kvinna) sa:

”Hmmm, produktionen ser ju likadan ut varje dag och det är svårt och påverka för att det blir förändringar. Men vad ska man säga? Det man kan vara med och påverka, det tycker jag nog att jag får gehör för. Om det handlar om material och kakkvalité och sånt. Men själva arbetssituationen, den är ju likadan. Det är svårt att påverka.”

En tredje paketerare (kvinna) sa:

”Ibland så har vi ju planeringen här. De planerar inte riktigt så bra mellan smakerna på våran maskin. Man kan inte köra choklad, och så byter man bara till vanilj helt plötsligt. Det måste ju storstädas och spolras. Men det tänker inte de på. De vet inte riktigt hur det är. Men då kommer vi in och tycker till och då får vi ju ändra lite grann. Annars får vi ju göra som de säger.”

De anställda upplevde att de har möjlighet att påverka arbetet kring maskinen, men i övrigt var det konjunkturer och företagsledningen som bestämde. På ett företag hade man linjemöte en gång i månaden då de tillsammans med förmannen gick igenom vad som skulle produceras, hur det hade gått, hur mycket man hade kört och hur mycket man hade tjänat. Flera av de anställda menade dock att det inte fanns så mycket utrymme att ta upp och diskutera sin arbetssituation på de träffarna.

På ett annat företag hade man ”stormöten” med all personal då man informerade personalen om den aktuella situationen och vad som skulle ske framöver. På det tredje företaget hade man vad man kallade för ”insiktsmöten”. På insiktsmötena berättade ledningen om det speciella läget inom livsmedelsbranchen och de krav som ställdes på företaget. Personalen uppmuntrades också att komma med förslag till förändringar som kunde gagna företaget. Det liknar förbättringsarbetssystem som finns inom fordonsindustrin (Jambrén & Lindvert 2005).

Bland produktionspersonalen upplevde man att den största chansen att påverka sin arbetssituation var genom facket, men även där var man skeptisk till hur mycket som gick att göra. De flesta kollektivanställda tillhörde fackförbundet Livs (Livsmedelsarbetarförbundet). Andra fackförbund som fanns representerade på fabrikerna var Sif (numera Unionen sedan 2008 då Sif och HTF gått samman), CF (numera Sveriges ingenjörer sedan 2007 då Civilingenjörsförbundet och Ingenjörsförbundet gick samman) och Ledarna. De flesta av de fackliga representanterna som intervjuades upplevde att de hade ett gott samarbete med ledningen för företagen. En Sif representant trodde dock inte att de anställda riktigt var medvetna om hur pass mycket de fackligt aktiva fick ta del av vad som hände på företaget. Mycket kunde de ju heller inte föra vidare eftersom det var konfidentiellt:

”Ja, tyvärr, alltså nu är det min personliga tolkning här, men tyvärr tror jag att man inte riktigt är medveten om hur pass mycket vi får ta del av det som händer i företaget. För att det är ju då de som är fackligt aktiva som får väldigt mycket, men för övrigt, gemene man alltså eller gemene medlem här har kanske inte riktigt den informationen. Eller rättare sagt de har inte det. Och det är ett gap mellan fackliga förtroendevalda och medlemmar. Det är det. Och det jag tänkte då nämna eller fortsätta här med är just det här, att det här gapet beror mycket på att den information vi får är av den karaktären att den kan vi inte gå ut med allmänt eller brett. Det är konfidentiella saker som inte får spridas före den dagen det är officiellt. [enligt MBL, förf. anm.]”

På ett företag hade det förekommit en konflikt mellan ledningen och fackförbundet Livs kring en arbetstidsbank så där var man mindre positiv. Ledningen ville införa en arbetstidsbank. När facket inte gick med på det sade man upp personal vid lågsäsong och vägrade att återanställa personalen igen när det behövdes fler anställda vid högsäsong. Man tog istället in personal via bemanningsföretag. Nu hade Livs gått med på en arbetstidsbank så att man kunde ha flexibla arbetstider utifrån säsong och därmed fick sjuttio anställda behålla arbetet. En facklig representant från Livs på ett annat företag erkände också att även om ledningen lyssnade så var påverkansmöjligheterna i realiteten ganska begränsade.

Arbetstider, privatliv och familjeansvar

När det gäller relationen mellan arbetsliv och privatliv så var det just arbetstiderna som intervjupersonerna diskuterade mest. Företagen och de anställda var alla överens om att exempelvis föräldraledighet var en självklarhet och det var inget som företaget lade sig i. En av personaldirektörerna på ett företag påpekade att man var väldigt noga med att man inte skulle straffas lönemässigt för att man hade varit föräldraledig. För dem som arbetade i produktionen fanns det inga extra lönepåslag som företaget bidrog med när man var föräldraledig. Det gjorde det dock för cheferna och tjänstemännen i alla företagen, men med lite olika konstruktioner.

Det som företagen upplevde som ett problem inom produktionen var att många ville gå ner tid, till att arbeta 75% efter att de kommit tillbaka från föräldraledigheten. Det gick att lösa, men man kunde då inte förvänta sig att komma tillbaka till sin tidigare linje. Småbarnsföräldrar har ju lagstadgad rätt att gå ner till 75%, men företagen tyckte att det var svårt att lägga skiftgångarna. På ett företag fanns det inskrivet i kollektivavtalet att exempelvis småbarnsföräldrar inte kunde förväntas arbeta fyr- eller femskift under högsäsong. Sedan gjorde många det ändå. En facklig representant från Livs sa:

”Så den skrivelsen följer vi. Det vet de flesta anställda om. Men de flesta försöker ju forma sitt privatliv utefter arbetstiderna. Det blir nästan tvärtom.”

På ett företag sa också personalchefen att ha chefer med föräldraansvar kunde vara problematiskt:

”I vissa chefspositioner är det ett besvärligt moment. Det är ingen tvekan om det. För det är kontinuiteten i verksamheten som man får följa där. Och där känner vi överlag att det vållar problem om cheferna inte finns där.”

Om vi ska återkomma till arbetstiderna så upplevde både tjänstemän och produktionsanställd personal att flexibiliteten i arbetstiderna påverkade deras privatliv. Flexibilitet på olika sätt dock. På tjänstemannasidan arbetade de flesta ca 40 timmar i veckan måndag till fredag och hade flextid. De olika fabrikena tillämpade dock lite olika modeller för flextid. Ett företag har full flextid vilket innebar att de kunde komma och gå som de ville bara de hade kommit överens med chefen. De anställda kunde flexa tio heldagar per år. I flextidsbanken kunde man ligga tio timmar minus och uppåt mot åttio timmar plus. På ett annat företag måste man vara där mellan 9 och 15 varje dag, men kunde i övrigt bestämma själv när man ville komma och gå. Det skapade en frihet och flexibilitet för individen. Samtidigt var det fler och fler som hade förhandlat bort sin övertid vilket skapade andra problem. En lönechef (man) sa:

”Arbetstiderna, det är egentligen en ickefråga för tjänstemän som jag. Det är måndag till fredag åtta timmar om dagen, eller 7,75. Så det är egentligen helt ointressant. Vad som är mer intressant, det är det som finns utöver detta. För att jobba från halv åtta till fyra det går ju an. Men sedan så har vi då tilläggsregler. Vi har ju möjlighet till flextid. Och utan att gå in för mycket på detalj som inte tillför något, så kan man ju utforma dem på olika sätt. Det har blivit ett mode, skulle jag vilja påstå, att anställa folk utan rätt till övertid. [...] Jag anställdes med rätten till övertid. Det har jag inte längre och jag är inte nöjd med utfallet [...] Och för mig så har det inneburit ett antal mycket aktiva val under de här åren, två till fem eller under ett till fem, när jag hade ruskigt mycket att göra. Och för min egen del innebar det att jag upphörde med min fysiska träning.”

På ett annat företag menade Sif:s representant också att risken med att avtala bort sin övertidskompensation var att man riskerade att arbeta mer, men för samma lön.

I produktionen i fabriken skedde arbetet däremot i skift i fast upplagda scheman. Där fanns inte något utrymme för att ”flexa”. Behövde man gå ifrån någon dag fick man ta ledigt eller byta med en kollega. I fabrikena var det lite olika om man hade tre, fyra, eller fem skift. Det berodde på om det var högsäsong eller inte. Det berodde också på vilken typ av arbetstidssystem som fabrikena tillämpade. På en fabrik arbetade man i helårscyklar. Man hade samma arbetstid under ett år utifrån vad ledningen hade bestämt tillsammans med facket. Ledningen bestämde hur många timmar man trodde att man skulle komma att behöva under det kommande året och sedan godkände facket arbetstiderna. På den fabriken hade man inte gjort någon säsongsanpassning även om det pågick diskussioner om hur ett sådant system skulle kunna vara

utformat. Det vanliga var här att de belagda linjerna i produktionen gick i tre skift: två skift och ständigt natt, d v s att vissa arbetade och alternerade mellan två skift² medan andra ständigt arbetade på natten.

På en annan fabrik så använde man sig av en arbetstidsbank för de anställda inom produktionen. Det betydde att både de anställda och företaget kunde ta in eller ut femtio timmar med sju dagars varsel. Var det inte sju dagars varsel så var det vanlig övertid som gällde. Det innebar att om man hade lite att göra i produktionen kunde man skicka hem folk. Och hade man mycket att göra kunde man begära att de anställda skulle arbeta femtio timmar extra. Betalningen var densamma. Det vanliga var att man arbetade dagskift, tvåskift och ständigt natt. Det betydde att vissa bara arbetade dagskift, andra alternerade mellan tvåskift och vissa arbetade bara natt. Skiftmönstret ändrades beroende på efterfrågan. Vid högsäsong kunde man gå upp till fyra- eller femskift. Då hade man helt oregelbundna arbetstider både dag och kväll, natt och helger. En kvinna (paketerare) sa:

”Som tvåskiftare så har man ju inte som man kanske ska ha om man ska gå med i någon förening eller vara med i någonting, en kurs eller någonting sånt där, för att det är svårt att få till det. Varannan vecka jobbar man på kvällen. Och sedan kan de ju med ganska kort varsel dra ihop typ fyra-fem-skift och sådana saker och då jobbar man helger och nätter. Så man får hela tiden vara beredd på att ändra sina planer. Om man inte har någonting som lagen säger att de inte kan neka en att vara ledig för.”

Flera intervjupersoner vittnade om att det var svårt att planera framåt eftersom man inte visste vilka skiftmönster man skulle ha under den kommande månaden. Man fick lov att anpassa sitt privatliv efter de förändrade arbetstiderna. Det fanns dock de som tyckte att skiftgångarna var bra. Det var inte helt ovanligt att båda föräldrar arbetade på samma fabrik. Genom att båda arbetade på fabriken olika skift kunde de lösa barnpassningen.

Sammanfattningsvis pågick det under intervjutiden en omstruktureringsfas i livsmedelsindustrin där många av de mindre komplicerade arbetena ersattes av robotar eller försvann till öst. Tjänstemännen drabbades inte i lika hög grad, men samtidigt hade också de känt av rationaliseringar och effektiviseringar med ökad arbetsbörda som följd. Ett tydligt exempel var hur flera vittnade om att privatlivet fick stryka på foten för arbetslivet eftersom man arbetade längre dagar. Det gällde inte alla men det blev tydligt på chefsnivå där många också hade avtalat bort övertiden. ”Flexitid” fick en annan innebörd.

² När intervjuerna gjordes arbetade de som arbetade tvåskift under tvåveckorscykler. Den första veckan arbetar man 5:30–14:00 på måndag, från tisdag till torsdag 7:00–15:00 och på fredagen 7:00–16:30. Den andra veckan arbetade man 14:00–23:00 på måndag, från tisdag till onsdag 15:00–23:00, på torsdag 15:00–24:00 och på fredag är man ledig. Det blir fem dagar på förmiddagspasset och fyra på eftermiddagspasset.

Bland dem som arbetade i produktionen så var det flera som klagade på att arbetena var tunga och monotona och önskade en annan typ av arbetsmiljö med fler rundgångar vid stationerna och än mer ny teknik. Samtidigt var många rädda att alltfler av de mindre kvalificerade arbetena skulle försvinna. De anställda upplevde dock inte att de hade särskilt stora möjligheter att påverka situationen. De menade att det var marknaden och ledningen som styrde. Det enda det upplevde att de har inflytande över var i relationen till den maskin de arbetade med. Då lyssnade ledningen vad det gällde deras förslag om maskininställningar och planering. Och det var också i relation till maskinerna som man kunde påverka sin arbetsdag. När fler och fler maskiner ersatte människor blev dock många anställda överflödiga. En möjlig lösning hade kunnat vara kompetensutveckling så att de har möjlighet att följa med i teknikutveckling och klättra i företaget. Samtidigt fanns det inte så mycket utrymme för de anställda att satsa på någon längre utbildning samtidigt som de arbetade eftersom arbetstiderna omöjliggjorde detta. Ibland gick de in i högsäsong och då ändrades skiften från den ena månaden till den andra. Men hur såg det ut på företagen? Vilken typ av utbildning behövdes? Hade anställda möjlighet att förbättra sin kompetens och klättra i företaget? Vem hade ansvaret för att lära? Hur gick det till när de rekryterades? Hur lärde de sig arbetet? Dessa frågor ska vi diskutera i avsnittet som följer.

Vem har en framtid inom livsmedelsindustrin?

Vem har ansvaret för det livslånga lärandet?

”Livslångt lärande” var ett känt begrepp för de allra flesta som vi intervjuade. De som hade funderingar kring begreppet menade att det var självklart att man lärde hela livet både i arbetet och i privatlivet. Bland dem som arbetade inom produktionen pratade flera gärna om att lärande inte bara skedde i själva arbetet utan också att man lärde av varandra. Att man genom arbetet träffade en massa olika människor från olika miljöer och kulturer och lärde sig vara ”open minded” som en maskinoperatör (kvinna) uttryckte det. Andra poängterade att det livslånga lärandet handlade om personlig utveckling, mognad och livserfarenhet och då var allt lärande viktigt. Man associerade det med lärande i största allmänhet utan något slags nyttoaspekt. En inköpare (kvinna) sa:

”Det är jättebra. Idag har jag just läst att koltrastarnas näbbar inte är lika gula året om. Nej, men jag gillar det här med... Jag tycker att det är jätteviktigt att man lär sig något nytt varje dag.”

Samtidigt ansåg de flesta veta vad som avsågs i policydebatten. De pratade om den ökade globaliseringen och det ökade behovet av kompetens i arbetslivet. Lite allvarsammare sa samma inköpare:

”Jag tycker väl att det är fullständigt naturligt att människor utvecklas hela tiden. Det är självklart. Sedan måste man ju gå varligt fram. En del har lättare att utveckla sig än andra. Man kan inte kräva att alla ska bli atomfysiker eller så. Utan var och en kommer att utvecklas i sin takt och efter sina intressen. Och där kan det ju komma en konflikt helt enkelt. När samhället kräver att vi ska bli atomfysiker allihopa och alla har inte den läggningen. De kan säkert utveckla sig på sina områden, men det verkar inte som samhället idag har behov av alla. Det är det som är en stor konflikt.”

Livslångt lärande upplevdes inte bara som frivilligt och positivt utan som ett måste för att hänga med i utvecklingen och förändringar på arbetsplatsen. På samma gång väckte uttrycket livslångt lärande en hel del entusiasm. En representant från fackförbundet Livs (man) sa:

”Det är ett häftigt uttryck det där. Och det kan ju vara på många olika sätt. Det kan ju vara på det personliga planet och arbetsplanet. Det är ju lite grann hur du är som person också. Vi hade faktiskt ett projekt här en gång, där fick vi stöd och vi hade inlagt en del såna här ämnen, så vi ville ha samhällskunskap och såna där ämnen. Det blev ju mest arbetsrelaterade ämnen till slut. Men det blev bättre än inget och sånt är jätteviktigt och intressant och de flesta tyckte det. Det är samma med de fackliga utbildningarna. De flesta som kommer tillbaka säger: Gud va roligt! Jag har aldrig tänkt att det var så himla roligt. Jag tror att väldigt många på såna här arbetsplatser tror att jag är mycket dummare än alla andra. Och sen när de kommer tillbaka så: Jag var ju nästan bäst i klassen.”

Många vill lyfta fram att lärande också skedde i själva arbetet. Att man också måste räkna arbetslivserfarenhet och inte bara det man lärde sig på skolbänken. En representant från Livs menade att man använde sig av människors brist på formell utbildning vid uppsägningar. Anställda som kanske hade arbetat i tjugo, trettio år, men inte hade några papper ansågs helt plötsligt inte ha tillräcklig kompetens

I det här sammanhanget frågade vi vem som hade ansvaret för att de anställda hade möjlighet att ägna sig åt livslångt lärande så att de inte hamnade i situationen att de blev avskedade för att de inte hade tillräcklig kompetens. De flesta var överens om att det var både individen och arbetsgivarens ansvar, men man hade lite olika åsikter om vems ansvar som var störst. En tjänsteman som arbetade med kvalitetsarbete (kvinna) sa:

”Jo, men alltså, de behöver ju också vara lyhörda vad människan vill och behöver. De måste ju kunna ge utbildningar och annat man behöver i den situationen man är. De måste hjälpa till med det också. Så de har ett ansvar. Det är klart att om man inte får sina utbildningar som man behöver här, så stannar man ju. Det gör man ju. Och det är inte heller att... Företaget måste ju tjäna på att utbilda sina, att utveckla sina anställda. Det blir ju bara några som bara går och hämtar ut sin lön. Man får inte så mycket ut av dem heller.”

En redovisare (kvinna) sa:

”Företaget, ja, det är ju att de ska ge feedback och liksom säga att det här är okej, det här var bra och peppa den anställde, och ge den anställde möjligheten att vidareutvecklas.”

En maskinansvarig (kvinna) sa:

”Jo. Jag vet inte om jag tycker att företagen har så stort ansvar. Man får nog vara framåt och ta för sig lite. För att de i sin tur ser nog om det går att utveckla en. Och får vara med och liksom att det är personer som vill framåt. Jag tror att det finns många faktiskt som inte vill. Det vill bara vara. Så det går inte att tvinga någon”.

En representant från Sif (Unionen) (man) sa:

”Ja, dels det naturligtvis att var och en bör se till att man hänger med och utvecklar sig då. Men sedan är det klart... Vi har i vårt ansvar också att ur våra perspektiv, ur våra behov då. Vad behöver vi ha? Vad kommer i övermorgon då? Att vi hjälper till att utveckla den delen. Men sedan har vi ju svårt som företag, tycker jag då, att ta ansvar för att det som individen vill då. Det tycker inte jag är vår sak att se till att Kalle på golvet skaffar sig en utbildning, en akademisk utbildning, och bli läkare eller nåt sånt där. Det är inte vår sak”.

En representant från fackförbundet CF (Sveriges Ingenjörer) sa:

”Företaget har ett ansvar, men i alla fall på tjänstemannasidan ligger ett stort ansvar på mig själv också.”

En representant för fackförbundet Ledarna sa

”Vad jag ser som livslångt lärande, det är ju att du hela tiden har möjlighet och utvecklas och så, att du är, så att säga, attraktiv på arbetsmarknaden hela tiden. Men för att lyckas med det så tror jag att man måste vara rätt aktiv själv. Annars funkar det inte. Det är ingen annan som fixar det åt dig. Det tror jag inte.”

En paketerare (kvinna) sa:

”Jag tycker att de har ett ansvar, men att de kanske inte alltid tar det då. Att man får göra lite jobb själv. Kanske att de borde putta på, alltså kvinnor i allmänhet har kanske lite sämre självförtroende. Och har man gått på, alltså fabrik är ju liksom, man lever i sin egen värld. Fabriksarbetsjargongen är väl lite, kan vara lite tuff. Så att man inte alltid är jättesnäll mot varandra i ord, fast det är inte så allvarligt som folk utifrån kan tycka då när man hör språkbruket. Jag tycker nog att företaget kunde ta mera ansvar genom att tvinga, inom citationstecken, lära folk lite mer. Det är nyttigt att lära sig också. I alla fall pröva på. Alla kan inte lära sig allt, men jag tror att för många känns det bra efteråt. Det finns många grejer idag som jag kanske kände förut att nej, men jag kan nog inte det eller har ingen lust med det. Men sen när man lär sig det, så tycker man att det är roligt. Det gäller att våga och det gäller att bli påputtad många gånger.”

Som vi nämde ovan så menade de flesta att de anställda och företaget har ett gemensamt ansvar för de livslånga lärandet bland personalen. Bland

produktionspersonalen var det en som menade att vissa inte vill utvecklas. Hon menade att många är nöjda med att göra sitt jobb och sedan gå hem. En annan trodde att fler skulle vilja kompetensutvecklas om de bara blev lite pushade. Hon trodde att många hade dåligt självförtroende kring lärande. Bland tjänstemännen ansågs det mer självklart att det var ett delat ansvar och att företaget bör stå för den utbildning som man behövde för att kunna göra ett bra arbete. Man ansåg dock att ansvaret att påtala vad man behövde framförallt låg hos individen. Inom livsmedelsindustrin hade de också under senare år skett förändringar i de kompetenskrav som ställdes på nyanställda. Vid tiden för intervjuerna behövdes det en mer gedigen utbildning för att överhuvudtaget få ett arbete inom livsmedelsindustrin. Vi ska berätta mer om det i nästa avsnitt.

Från två händer – till gymnasiekompetens – till högskoleutbildning: Möjligheter att rekryteras, göra karriär...

Vid tiden för intervjuerna krävdes det att man hade en treårig gymnasieutbildning vid nyanställning inom produktionen på alla fabriker, men många av dem som hade arbetat länge inom produktionen hade ofta bara grundskola eller folkskola. De flesta nyanställningar skedde också via arbetsförmedlingen idag både på kollektiv och tjänstemannasidan, vilket ofta ställde än högre krav på formella meriter än förr då många, som man sa, kom in via kontakter, någon äldre släkting eller liknade som arbetade på företaget. I en fabrik försökte man för ett par år sedan att bara nyanställa personal i produktionen som hade en fyraårig teknisk utbildning, men de fick bara två nyanställda. Intervjupersonen menade att de som har gått fyra år tekniskt kan få bättre lön och intressantare arbetsuppgifter någonannanstans. Man fick sänka kraven men man såg dock gärna att de gått någon livsmedelsteknisk utbildning.

I tider med rationaliseringar och omstruktureringar var det många av de anställda inom tillverkningen som kände en stor otrygghet. Det var framförallt de kollektivanställda som saknade någon högre formell utbildning och som visste att de inte levde upp till de krav som idag ställdes på de nyanställda som kände sig mest hotade. De anställda med akademisk utbildning upplevde inte lika stor otrygghet. Det var också så att det i allmänhet fanns mycket bättre karriärmöjligheter för tjänstemän jämfört med de kollektivanställda. På en fabrik hade de kollektivanställda möjlighet att avancera till arbetsledare inom sin grupp, men då krävdes det att man hade en treårig gymnasieutbildning. På en annan fabrik talade man om möjligheten att avancera till att bli gruppamordnare för en produktionslinje, men även där behövde man ha en treårig gymnasieutbildning i grunden, gärna livsmedelsteknisk. Förr i tiden började många inom produktionen och gick sedan över till tjänstemannasidan.

En representant för fackförbundet Ledarna sa att han själv en gång i tiden packade påsar och nu arbetade han som processutvecklare. En personalchef sa:

”Så här var det väl när man tittar på kollektivsidan, så tillbaks i tiden, var det förhållandevis lätt att gå från den mer okvalificerade arbetsuppgiften till, så att säga, gå hela vägen upp i företaget. I dag är det faktiskt svårare därför att vi ställer högre krav på utbildningsnivå, vilket gör att ska man gå vidare så måste man kanske ta studieledigt för ... Satsa så att man kommer lite högre.”

Kompetenskraven för nytillsatta tjänstemännatjänster var mycket högre och det krävdes ofta en relevant högskoleutbildning, ofta en civilekonom- eller civilingenjörsutbildning. För tjänstemännen var också ofta rekryteringsprocessen lite mer komplicerad med fler intervjutillfällen och testinstrument och noggrannare bakgrundskontroller såsom referenstagningar m.m. Ibland skedde rekryteringen också genom ”headhunting”. Det var heller inte helt ovanligt att man löste ut en anställd som varit inom företaget i kanske 25 år och sedan ersatte henne/honom med någon nyexaminerad direkt från gymnasiet. För chefspositioner var det inte heller sällsynt att rekrytering skedde via kontakter, ofta inom koncernen. En personaldirektör sa att om man arbetade på tjänstemannasidan och var beredd att flytta på sig, även utomlands, så hade man goda möjligheter att göra en ren chefskarriär. Man behövde dock visa och uttrycka att man var intresserad att byta arbetsuppgifter eller byta till en chefsposition för, som en representant för fackförbundet Sveriges ingenjörer sa så var det ingen som kom och presenterade möjligheterna. Vilka möjligheter det fanns fick man ta reda på själv.

Både när det gäller tjänstemannasidan och kollektivsidan brukade man annonsera internt först för att se om det fanns någon lämplig kandidat inom koncernen. Men på kollektivsidan var som sagt möjligheterna att klättra uppåt i företaget begränsade. Det var möjligt att prova på en annan arbetsuppgift, men som en representant för fackförbundet Livs (man) sa:

”Det här är väl inget ställe där man gör karriär på.”

En representant för fackförbundet Livs (kvinna) sa:

”Om man säger så här, chansen att avancera är på det här företaget, på golvet, är lika med noll. Så upplever jag i alla fall det.”

Samtidigt var det flera intervjuade som uttryckte att de inte hade något intresse av att avancera. En paketerare (kvinna) sa:

”Nej, jag är för gammal för sånt. Jag håller mig kvar här nu. Det gör jag. Mamma har ju varit här i fyrtio år, så att jag kan hålla mig kvar här om jag får. Man orkar inte engagera sig och göra något annat och utbilda sig på nytt. Du vet när man är fyrtio, man orkar

inte. Det är liksom, man känner sig inte så engagerad för man trivs bra här och man gör sitt jobb. Nej, jag är nöjd med det jag har.”

Det var flera som menade att det inte lönade sig att höja sin kompetens för att man fick ändå inte mer i lön. Däremot fick man mer ansvar och större arbetsbelastning som exempelvis försteman. Det enda steget man kunde gå vidare till sedan var gruppleddare och därefter var det i princip stopp om man inte hade en formell högre utbildning.

Kompetensutveckling som en självklar del av arbetet

Tjänstemän och chefer hade helt andra möjligheter att få kompetensutveckling än de anställda i produktionen. För tjänstemännen var kompetensutveckling en självklar del av arbetet. En personaldirektör (kvinna) sa:

”På tjänstemannasidan där är det... Utifrån respektive befattning sker det ju ganska kontinuerligt utbildningar av olika slag. Det kan vara datautbildningar. Det kan vara specialutbildningar inom det arbetsområdet man har.”

På ett av företagen fanns det inom koncernen särskilda chefsutbildningar, speciella ledarskapsprogram. Det fanns också specialistutbildningar som var inriktade mot olika yrkeskategorier såsom marknadsföring, försäljning eller inköp. En personaldirektör (man) sa:

”Man kan säga att det är oftast specialutbildningar som är anpassade till respektive yrkeskategorier. Om vi tar marknadsföring så har vi ett väldigt stort program. Vi har ju vissa specialutbildningar, grundutbildningar som typ marknadsföringsfrågor, försäljningsfrågor, inköpsfrågor som det är specialkurser inriktade på och de ligger inom hela koncernen då. Men sen när det gäller den lokala delen här så är det ju våra arbetsledare som genomför den utbildningen tillsammans med erfarna medarbetare. Urvalet på det hela, det är efter behov som har kommit fram på medarbetarsamtalen.”

En kvinna på tjänstemannasidan berättade att de utbildningar som hon gått hade givit någon typ av intyg eller diplom som visade att man hade lärt sig någon nytt. Hon trodde att det nog var vanligare att man lärde sig i arbetet utan någon formell certifiering i produktionen:

”Ute i produktionen så finns det. Man får olika behörigheter för att man har genomgått vissa utbildningar. Då kan man också göra olika saker, att driva en linje eller koka [vara]. Då är det ju mera att utbildningen inte är certifierad. Men när det gäller tjänstemän. Då är det inte på det sättet. Har man ledarskapsutbildning, genomgått det eller någon form av projektutbildningar så får man ju diplom. Kvalitetsutbildning.”

Generellt var tjänstmännen också väldigt nöjda med kompetensutvecklingsmöjligheterna även om de upplevde att de hade minskat under senare år. En inköpare (kvinna) sa:

”Jo och så utbildar man, man går inte i skola igen utan man utbildar sig inom sitt yrke. Det kommer nytt hela tiden så att ungefär en gång om året går man igenom det här steget och karriärssteget. Det krävs mer och mer. Så att man är ju aldrig fullärd som jag sa. [...] Förut var det mycket externa utbildningar. Nu är det mer och mer att man försöker fixa det inom företaget. Men det är inte alltid det går.”

De anställdas kompetenser och mål gicks igenom vid medarbetarsamtalen. Då diskuterade man vad den anställda behövde för att uppnå de mål man hade. Ansvaret att finna lämpliga utbildningar låg dock framförallt på den anställda. Särskilt om det handlade om externa utbildningar. En representant för Sveriges Ingenjörer sa att företaget inte brukade spara om det fanns en motivering till utbildningen. Det var i alla fall hennes erfarenhet. Men som sagt det hängde mycket på individen själv. En personalassistent (kvinna) fick en ett och ett halvtårig utbildning i personalfrågor betald:

”Ja, för min egen del har det varit så i alla fall. Jag har pluggat in personal medan jag har varit verksam. Och den utbildningen har företaget betalt för mig.”

Samtidigt blev det tydligt att det här med medarbetarsamtal hade det varit lite si och så med bland olika grupper och olika företag. Det var flera fackliga representanter som sa att det var meningen att man skulle ha medarbetarsamtal varje år, men att man på vissa avdelningar hade slarvat med det. En facklig representant för Unionen berättade dock att de på hans avdelning hade medarbetarsamtal varje år. De hade också utvecklat ett kompetensutvecklingsverktyg där de hade kartlagt var och en av de anställda. Det var då meningen att man skulle gå igenom vad som krävde för varje roll och sedan jämföra sig med det kravet i relation till var man själv befann sig. Om det fanns ett gap någonstans så var det det gapet man skall fylla genom att föreslå någon typ av kompetensutveckling. Det var sådana saker man skulle gå igenom på medarbetarsamtalen. Samtidigt var det en annan facklig representant som hade fyllt i en sådan där kompetenskartläggningsmatris som hon ännu inte hade fått någon feedback på. Hon undrade vad det ledde till.

Under senare år upplevde man också inom alla tre företagen att fokus framförallt legat på ledarskapsutbildningar. De flesta tjänstemän upplevde dock att de var relativt nöjda med den kompetensutveckling de fick. De upplevde att de fick det som de behöver för att kunna göra sitt arbete. Hur är det då med de som arbetar vid tillverkningslinjerna?

Maskinkunskap men inget annat – gå ”ryggsäck”

När vi frågade hur man lär sig arbetet i produktionen så sa de att man lärde av varandra. En kvinna uttryckte det som att man gick ”ryggsäck” i två, tre veckor med sin försteman och sedan fick man börja på en egen station. Många anställda menade att man aldrig är fullärd eftersom det kommer in nya maskiner och ny teknologi i produktionen. Arbetet hade, jämfört med tio, tjugo år sedan, blivit mycket mer övervaknings- och rapporteringsbetonat. För en del var också introduktionsperioden längre. Inom vissa delar av produktionen fick man gå bredvid någon i tre, fyra månader för att lära sig maskinerna och produkten. Men att verkligen lära sig arbetet menade man tog längre tid eftersom man behövde lära sig hur man exempelvis bytte snöre i maskinen eller andra mindre reparationer. En paketerare (kvinna) sa:

”Så efter ett år, två år, bör man ju kunna de uppgifter som finns på den maskinen eftersom vi är då på samma maskin oftast hela tiden, utom när den står stilla för service om den gått sönder. Så man lär ju sig arbetsuppgifterna ganska fort då. Så på ett år eller ett och ett halvt år bör man kunna vad man behöver kunna där. Och många maskiner är ju likvärdiga. Alltså de ser ungefär likadana ut. Så kan du exempelvis byta snöre på en maskin, så kan du det på nästa maskin. Det är inte så stora variationer på de allra flesta.”

På ett företag berättade man det var förmannen som kartlade utvecklingsbehoven bland sina medarbetare vid medarbetarsamtalen. De flesta produktionsanställda hade dock en aning uppgiven attityd. Ofta hände ingenting med de önskemålen som de lade fram vid dessa samtal. Det var några få som fick lära sig exempelvis hur de nya maskinerna fungerade, oftast endast gruppleddaren. Gruppleddaren gick då bredvid en maskinoperatör under ett par veckor, och lärde sig de grundläggande felsökningarna och underhållningsdelarna. Gruppleddaren lärde sedan ut sina kunskaper till dem som arbetade med maskinerna.

Det var också den vanligaste typen av kompetensutveckling på alla företag inom produktionen. Man lärde sig arbetet genom de andra som hade kunskaperna. I fråga om kompetensutveckling så sa en paketerare (kvinna) så här:

”Ja, alltså när det gäller kompetensutveckling så får man göra det på arbetstid, att man går ryggsäck ihop med någon. Och ofta kan man ju passa på när vi har lågsäsong.”

En representant för fackförbundet Livs sa:

”Nu är det ju lite olika. Om vi tar något direkt så här, så är det om man köper en ny maskin till exempel. Då väljer man ju ut ett par nyckelpersoner och till exempel åker ner och tittar på maskinen på fabriken eller om den finns någon annanstans. Då gör vi en riktad utbildning mot ett fåtal människor, som sen då får lära ut när de kommer tillbaka till sina egna kompisar och så vidare. Sen har vi ju interna, alltså vi har en som jobbar lite grann med sånt här att ha riktade utbildningar mot en grupp till exempel, att nu kör vi en specialstudie här och visar hur man hanterar någonting, vad som helst. Eller om

det kommer en ny bläckstråluutrustning eller limaggregat, då har man ju sån. Och det är ju de som jobbar med det som får den. Det är ju inriktat mot den personalen som jobbar med den utrustningen.”

De produktionsanställda hade därmed framförallt tillgång till intern utbildning genom varandra. Ibland kunde vissa anställda få mer riktade utbildningar på en särskild maskin som just de arbetade med men det var ofta informella utbildningar på företaget. När vi frågade om man får något typ av diplom, intyg eller certifikat som man kan ta med sig så svarade samma paketerare:

”Vi har såna interna truckkort, men de gäller i princip bara här, om du inte får ett riktigt truckkort, för då kan du ha användning för det även utanför också. Men oftast så är det bara såna interna utbildningar som bara gäller här.”

Kompetensförhöjning inom produktionen handlade därmed om konkreta arbetsrelaterade kunskaper som lärdes ut på plats. Man försökte ha en viss rotation bland personalen så att de skulle lära sig nya maskiner och kunde byta avdelningar som ett sätt att höja kompetensen. Då fick man gå med någon som hade hand om en maskin och lära sig köra den. En representant för fackförbundet Livs på ett annat företag sa:

”Ofta är det att du lär dig en ny maskin. Du går med en som vårdar en maskin till exempel. Att du går med en som har jobbat där länge. Och sen lär du dig köra den. Det är ett sätt att kompetensförhöja sig här inne.”

På ett av företagen hände det att man hade datakurser, men då var det datakurser som rörde produktionen och de system som de arbetade med. Skulle någon kollektivanställd vilja läsa in gymnasiekompetensen kunde det bli svårt i och med att man hade skiftarbete. Då behövde man ta tjänstledigt och gå på bidrag. En kollektivanställd som hade egna erfarenheter sa att om man var skiftarbetare och ville plugga tog företaget inte hänsyn till det. Man var där för att gör ett visst jobb inom en viss arbetstid. Om man ville studera var man tvungen att anpassa studierna efter arbetstiderna. En paketerare (kvinna) sa:

”Det är ju utbildning då om man behöver ha det till sitt jobb inom det här man gör nu. Och då står de för utbildningen. Men det är väldigt svårt för kollektivanställda att kunna gå och få en ekonomiutbildning och sedan börja på ekonomiavdelningen. Då får man nog gå på egen.”

På ett företag anordnade fackföreningen Livs vissa kurser genom ABF för sina medlemmar. Arbetsgivaren gick då med på att betala halva utbildningen. De anställda i produktionen hade bland annat haft grupper i engelska och datakunskap. I övrigt vände sig de externa utbildningarna som fanns till dem på arbetsledarenivå inom produktionen. Arbetsledarna i produktionen fick ganska mycket utbildning i ledarskap. Där hade det skett ganska stora förändringar med förändrat linjeansvar och det hade ställts större krav.

Arbetet blev i de flesta fabriker också alltmer datoriserat, vilket hade ställt mer krav på inläring av datorer och nya maskinella funktioner bland de produktionsanställda. På ett av företagen hade man arbetat mer konkret med maskinkunskap. Personaldirektören berättade om satsningar på att höja kompetens kring maskinerna. Man ville att personalen skulle kunna mycket mera om maskinerna, dess underhåll, hygien och miljö. På det företaget arbetade de med TPU (Total Produktivt Underhåll) som på engelska heter *Total Preventive Maintenance*. Det innebar att personalen skulle kunna mycket mer runt omkring maskinerna och maskinernas förutsättningar. På så sätt skulle man undvika fel med maskinstopp som följd. TPU innebar att maskinoperatören skulle ha god ordning runt maskinerna, ha god hygien. Hon/han skulle också kunna avhjälpa mindre tekniska problem och lära sig att se felen i tid, innan det blev produktionsstopp. De hade arbetat med projektet i ett par år och det skulle fortlöpa framöver.

Sammanfattningsvis handlade den kompetensutveckling som man hade i produktionen främst om maskinkunskap. Om det var en ny maskin som skulle sättas in i produktionen var det gruppleddarna som gick på kursen och sedan lärde de ut kunskaperna till de andra i arbetslaget. Om man ville kompetensutveckla sig själv fick man gå ”ryggsäck” med någon annan som kunde maskinen för att lära sig. Dessa kunskaper var inget man fick någon intyg eller diplom för så de var mycket svårare att ta med sig än regelrätta utbildningar som de engelska- och datakurser som fackförbundet tillsammans med arbetsgivaren anordnade.

Diskussion: Lärande i arbetslivet

I den här rapporten har vi intresserat oss för vad som uppfattas som lärande och vilka uttryck de tar sig på ett socialkontor och på tre fabriker i livsmedelsindustrin. Det är tre spår som vi skulle vilja diskutera lite närmare. För det första vill vi diskutera den ökade betydelsen av formell utbildning och typ av kunskap som anses central. För det andra vill vi lyfta upp vilka som hade tillgång till vad informanterna uppfattade som lärande. För det tredje vill vi resonera kring idéerna om livslångt lärande och hur de kommit till uttryck på de här arbetsplatserna.

Ellström (2004:17) argumenterar för att lärande i arbetslivet av många traditionellt uppfattats som instrumentellt och produktionsinriktat. Han vill istället diskutera en mer som han kallar optimistisk syn på lärande i arbetslivet. Han menar att: ”Ett effektivt arbete innebär i detta perspektiv inte enbart att producera ett resultat i form av varor och tjänster som uppfyller vissa krav på kvantitet och kvalitet. Det innebär dessutom ett lärande och en utveckling av

kunskap, kompetens och mänskliga resurser, som befrämjar såväl individens som verksamhetens utveckling. Detta synsätt kommer till uttryck i begrepp som "lärande organisationer och uthålliga arbetssystem" (Ellström 2004:17). Ellström argumenterar här för ett annat sätt att analysera lärande i arbetslivet. Det är dels en fråga om att se lärande där man kanske tidigare inte sett det (Gould 2004:4), dels en fråga om att upphöja det utvecklingsinriktade lärandet (utvecklingslogik – reflektion, innovation) relaterat det anpassningsinriktade, standardiserade (utförandets logik – standardisering, regler, rutiner) lärandet. Ellström och Hultman menar att man kan se en förskjutning från ett "anpassningsperspektiv" till en allt starkare betoning av ett "utvecklingsperspektiv" på utbildning och lärande. Gould (2004:4) menar exempelvis att det inte alltid finns uttalade problem som man kan skriva en receptbok för hur de ska lösas utan istället så måste man lösa problemet på plats i organisationen genom att reflektera, reflective learning. Rönnqvist, Thunborg och Ellström (1999:16) menar att det är ett paradigmskifte på gång där man lägger större vikt vid faktiskt lärande än formell utbildning och där gränsdragningen mellan utbildning och arbetsliv suddas ut.

Fem, tio år senare kan man konstatera att i motsats till Ellström och Hultman (2004) Rönnqvist et al (1999) idéer så har formell utbildning fått en allt större betydelse i de branscher vi undersökt i den här rapporten. Det har blivit alltmer viktigt att ha en viss formell utbildning, en examen, för att överhuvudtaget komma in på arbetsmarknaden vare sig man arbetar på golvet i livsmedelsfabriken eller som socialarbetare. På livsmedelsfabriken var formella examina också allt viktigare för att kunna göra karriär i företaget. Tiden då man kunde börja i paketeringen och sluta som vd var förbi. För att ta sig från produktionen till kontoret krävdes det allt som oftast en universitetsexamen. På socialkontoret har det dessutom blivit viktigare att alla har liknande kunskaper. Det har blivit viktigare att i den kompetensutveckling som sker skall man utbildas i liknande metoder, standardiserade på socialkontoret och t o m nationellt genom Socialstyrelsen. Där premierades den formella, synliggjorda och uttalade kunskapen som byggde på vetenskaplig grund. Det var en kunskap som måste läras ut genom inhämtning av kunskap via föreläsningar, seminarier, läroböcker eller liknade. Det utvecklingsinriktade lärandet som ifrågasätter, prövar och utvecklar förgivettagna föreställningar, kunskaper och verksamheter som Ellström och Hultman (2004) förespråkar har inte alls samma utrymme, om något överhuvudtaget.

På de fabriker och på de socialkontor som vi gjorde vår undersökning så hade alla tillgång till ett lärande på sin arbetsplats. Bland tjänstemännen på fabriken hade de flesta vi intervjuade haft tillgång till och behövt kompetensutveckling för att göra sitt arbete. Bland socialarbetarna var kompetensutveckling en del av deras vardag i ordets rätta bemärkelse. De hade dels handledning, utbildning och

projektarbeten som en del av deras arbete, dels tillgång till frivilliga forskargrupper, föreläsningar och seminarier på arbetsplatsen. De produktionsanställda på fabrikerna hade däremot liten tillgång till traditionell kompetensutveckling. Men de kunde exempelvis gå, som de sa, ryggsäck på en kollega under lågsäsong för att exempelvis lära sig en ny maskin. Ellström och Hultman (2004) visar att det är flera faktorer som styr lärandets villkor som exempelvis vilken position man har i den samhälleliga arbetsfördelningen, om man tillhör en profession där det i professionen ingår att man skall kompetensutveckla sig, om individen är intresserad av att lära sig m.m. I det här fallet kan man se att de produktionsanställda inte tillhörde en profession där det ingick att man skulle kompetensutveckla sig och det var också flera som inte var intresserade av att lära sig mer.

Och alla hade inte heller tid att lära sig mer. Det var flera av de socialsekreterare som vi intervjuade som upplevde att de inte hade tid att delta på alla kurser, frivilliga forskargrupper och FoU-kaffen. De behövde sin arbetstid för att hinna med att göra sitt arbete. Flera anställda vittnade också om att det var svårt att hinna med och förkovra sig om man hade familj. I fabrikerna i livsmedelsindustrin handlade det inte så mycket om att skapa utrymme för kompetensutveckling och bristen på tid för att hinna med det. Istället var det relationen mellan privatliv och arbetsliv som här vållande bekymmer. För tjänstemännen och för produktionsanställda handlade det om att alltid vara tillgänglig, men på olika sätt. För flera av tjänstemännen, särskilt cheferna, innebar exempelvis flexitid att arbeta jämt och mycket. I en av fabrikerna kunde skiftmönstret för de produktionsanställda ändras månaden innan vilket gjorde att man aldrig riktigt kunde veta när man var ledig. Man fick lov att anpassa sitt privatliv efter de förändrade arbetstiderna. Som en produktionsanställd sa så var det omöjligt att studera vidare ens på sin fritid eftersom det var svårt att planera.

Vad är det då för livslångt lärande som pågår ute på de arbetsplatser som vi studerat. Enligt den vedertagna definitionen så innefattar det allt lärande från vaggan till graven, på arbetsplatser, i familjen, på fritiden. En sådan definition inrymmer formella och informella utbildningar på socialkontoret, maskinkunskap genom att gå ryggsäck på produktionsgolvet i livsmedelsfabriken och en personalutbildning för en personalassistent på ett kontor i livsmedelsindustrin. I en svensk kontext knöts det livslånga lärandet i slutet av 1990-talet till en förståelse att människor måste lära för livet snarare än för sitt specifika arbete. Det skulle alla tjäna på, menade man. Om företagets medarbetare fick möjlighet att förkovra sig skulle deras företag få en konkurrensfördel och klara dagens föränderliga arbetsmarknad på ett mycket bättre sätt. Man talade om kompetenskonton och införde friår. Den typen av lärande för livet fanns det dock inga spår av på de livsmedelsfabriker och det socialkontor som vi studerade. Kanske finns det andra organisationer som gjort

samma erfarenheter som socialchefen på socialkontoret. När de erbjöd sina medarbetare en bredare familje- och nätverksutbildning försvann stora delar av personalen. Det livsvida lärandet för livet handlar återigen om lärande för arbetet.

Referenser

- Bergmark, Å och Lundström, T. 2000. Kunskaper och kunskapssyn. Om socialarbetare inom socialtjänsten. I *Socionomens forskningssupplement 12/2000*.
- Bilaga till EU nämndens sammanträde 2006-05-12. Dp 15 Program LLL 14690[1] 05.
- Ds 2005:33. *Vuxenutbildningslag*. Utbildnings- och kulturdepartementet.
- Ellström, P-E. 2004 Reproduktivt och utvecklingsinriktat lärande i arbetslivet. I Ellström, P-E. och G. Hultman (red). *Lärande och förändring i organisationer. Om pedagogik i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Ellström, P-E. och G. Hultman. 2004 *Lärande och förändring i organisationer. Om pedagogik i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Europeiska Kommissionen. 2000. *Lifelong Learning: the contribution of education systems in the Member States of the European Union*. Brussels: EURYDICE European Unit.
- Europeiska Kommissionen. 2001. *Making a European Area of Lifelong Learning a Reality*. 678 final.
- Gould, N. 2004 Introduction: The learning Organization and Reflective Practice – the Emergence of a Concept. I Gould, N. och Baldwin, M. (red). *Social Work, Critical Reflection and the Learning Organization*. Aldershot: Ashgate Publishing.
- Gustavsson, B. 1996 Att leva och lära livet ut – livslångt lärande ur ett integrativt perspektiv. I Ellström, P.E., Gustavsson, B och Larsson, S. (red). *Livslångt lärande*. Lund: Studentlitteratur.
- IMS. 2005. *IMS Verksamhetsinriktning*. Institutet för utveckling av metoder i socialt arbete, Socialstyrelsen.
- Jambrén, N. och J. Lindvert. 2005 *Landet lagom i 2000-talet. Arbete, lärande och socialt ansvar i politik och praktik*. Score working paper 2005:4.
- OECD. 1996. *Lifelong learning for all: meeting of the Education Committee at ministerial level*, 16-17January 1996. Paris: OECD.
- Rönnqvist, Thunborg och Ellström 1999. *Arbete, kompetenskrav och lärande inom hälso- och sjukvården*. Linköping: Linköpings universitet, Institutionen för pedagogik och psykologi.
- SCB 2007/2008 <http://www.ssd.scb.se/databaser/makro/SaveShow.asp>
- SFS 2005:467. *Lag om vård av missbrukare i vissa fall (LVM)*. Socialdepartementet.
- SFS 2007:1312. *Lag med särskilda bestämmelser om vård av unga (LVU)*. Socialdepartementet.

- Socialstyrelsen 2002-103-13. *Utvärdering av FoU. En studie av FoU-enheter inriktade på individ- och familjeomsorg.* Socialstyrelsen
- Socialstyrelsen 2003-112-2. *ASI – En strukturerad intervjumetod för bedömning av alkohol- och narkotikarelaterade problem.* Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen 2004-131-11. *För en kunskapsbaserad socialtjänst – Redovisning av ett regeringsuppdrag åren 2001-2003. Slutrapport.* Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen 2006-110-7. *Grundbok. Barns behov i centrum (BBIC).* Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen 2007-102-1. *Nationella riktlinjer för missbruks- och beroendevård.* Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen 2008-123-3. *FoU-enheter med inriktning mot individ- och familjeomsorg - en uppföljning.* Socialstyrelsen.
- SoL 2001:453. *Socialtjänstlagen.* Socialdepartementet. SFS 2001:453.
- SOSFS 2006:14 (S). *Personalens kompetens vid handläggning och uppföljning av ärenden som rör barn och unga.* Socialstyrelsen.
- SOSFS 2007:17 (S). *Personalens kompetens vid handläggning och uppföljning av ärenden som avser äldre personer.* Socialstyrelsen.
- SOU 1995:58. *Kompetens och kunskapsutveckling. Om yrkesroller och arbetsfält inom socialtjänsten. Delbetänkande av Socialtjänstkommittén.* Stockholm: Fritzes.
- SOU 1996:27. *En strategi för kunskapslyft och livslångt lärande. Delbetänkande av Kommittén om ett nationellt kunskapslyft för vuxna.* Stockholm: Gotab.
- SOU 1998:51. *Vuxenutbildning och livslångt lärande. Situationen inför och under första året med Kunskapslyftet. Delbetänkande av kommittén om ett nationellt kunskapslyft för vuxna.* Stockholm: Norstedts Tryckeri AB.
- SOU 1999:141. *Från Kunskapslyftet till en Strategi för Livslångt Lärande. Ett perspektiv på svensk vuxenutbildningspolitik.* Stockholm: Norstedts Tryckeri AB.
- SOU 2000:51. *Individuellt kompetenssparande – en stimulans för det livslånga lärandet. Delbetänkande från Utredningen om individuellt kompetenssparande. .* Stockholm: Norstedts Tryckeri AB.
- SOU 2008:18. *Evidensbaserad praktik inom socialtjänsten – till nytta för brukaren.* Stockholm: Fritzes.
- Utbildningsdepartementets skriftserie rapport 5. 2001. *Debatten om det livslånga lärandet. Den nationella konsultationen om EU-kommissionens memorandum om livslångt lärande 2001.* Bulls Tryckeri AB.