

Socionomprogrammet

En undersökning om hur socionomprogrammet kan utvecklas.



Sveriges
Kommuner
och Regioner

Förord

Socionomer har en mycket viktig roll i samhället. Deras arbete handlar bland annat om att stödja och värna utsatta grupper, arbeta förebyggande med barn, unga, vuxna och äldre, utreda och bedöma rätt till ekonomiskt bistånd eller till bistånd inom äldreomsorg eller inom funktionshinderområdet. Det är ofta ett svårt uppdrag som kräver rätt metoder och verktyg, inte minst för att hantera den samhällsutveckling som vi befinner oss i.

På SKR och i SKR:s chefsnätverk är kompetensfrågorna ständigt aktuella. Vid flera tillfällen har socialchefs nätverket lyft behov av en översyn av högskoleutbildningarna av socionomer. Deras bedömning som arbetsgivare är att socionomer som examineras idag inte är tillräckligt rustade för ett arbete inom socialtjänsten.

SKR har därför genomfört en undersökning med syftet att belysa hur chefer inom socialtjänsten uppfattar dagens socionomprogram. Förhoppningen är att socionomprogrammet utvecklas, inte endast utifrån denna undersökning som lyssnat till socialtjänstens behov, utan även utifrån andra arbetsgivares behov, och att socionomer som examineras blir bättre förberedda inför yrkesutövning. Förhoppningen är också att resultatet av undersökningen kan leda till mer dialog och samverkan mellan lärosäten och kommuner kring utbildning av socionomer.

Undersökningen, som genomförts av SKR med stöd av bland annat BearingPoint, har framförallt pågått under 2023. Denna rapport beskriver dels vad som framkommit i fokusgrupper med ett antal första linjens chefer under våren 2023, dels de förslag som SKR tillsammans med medlemmarna har tagit fram.

Stort tack till alla som har möjliggjort och medverkat i fokusgrupperna och i andra grupp- och nätverkssammanhang under hösten 2022 samt under 2023.

Stockholm, januari 2024

Mari Forslund,
Sektionschef
Avdelningen för vård och omsorg

Innehåll

Förord	2
Sammanfattning	4
Resultat från fokusgrupperna	4
SKR:s förslag	8
Bakgrund	11
Syfte	12
Avgränsningar	12
Omvärldsspaning	13
Socionomprogrammet, socionomyrket, VFU och ansvar	19
Socionomprogrammet	19
Socionomyrket.....	19
Verksamhetsförlagd utbildning (VFU) för socionomer	20
Ansvar för skilda områden	21
Statistik och dimensionering	24
Resultat - Fokusgrupper	32
Kunskap och färdigheter som socionomprogrammet bedöms uppfylla idag	32
Kunskap och färdigheter som socionomprogrammet inte bedöms uppfylla idag	34
SKR:s förslag	43
Grund till SKR:s förslag	43
SKR:s förslag till regeringen/staten	44
SKR:s förslag till andra huvudmän	46
Slutsats och diskussion	52
Bilagor	56
1. Förteckning lärosäten.....	56
2. Metod och fakta om fokusgrupperna.....	57
3. Utdrag ur Högskoleförordningen, Examensordning (bilaga 2).....	63
Referenser	65

Sammanfattning

Sveriges Kommuner och Regioners (SKR) socialchefs nätverk har länge uttryckt önskemål om en översyn av den akademiska yrkesutbildningen av socionomer då man upplever att socionomprogrammet inte förbereder socionomer tillräckligt väl för ett arbete inom socialtjänsten. Som svar på dessa önskemål har SKR under 2022 och 2023 genomfört en undersökning med hjälp av fokusgrupper med första linjens chefer¹ från socialtjänsten.

Syftet med undersökningen har dels varit att genom fokusgrupper undersöka hur chefer inom socialtjänsten uppfattar dagens socionomprogram, dels att efter fokusgrupperna ge förslag på hur socionomprogrammet kan anpassas och utvecklas. En tydlig avgränsning i undersökningen har varit att utgå ifrån nyutexaminerade socionomer som valt att börja arbeta inom socialtjänsten, dvs inte inom skolan, hälso- och sjukvården eller hos någon annan huvudman. Förslagen till regeringen är mer generella och innefattar även socionomer som arbetar hos andra arbetsgivare än socialtjänsten.

Undersökningen har genomförts i tre steg, där det första steget innefattat förberedelser och omvärldsbevakning. Det andra steget har inneburit genomförande av fem fokusgrupper samt sammanställning av resultaten från diskussionerna i fokusgrupperna. Och under det sista steget, hösten 2023, har resultaten analyserats och förslag tagits fram.

Till fokusgrupperna inbjöds ca 60 första linjens chefer från 14 kommuner. Allt som allt deltog ett 50-tal chefer i de fem fokusgrupperna. Kommuner valdes ut via SKR:s kommungruppsindelning för att säkerställa att kommuner från hela landet och av olika storlekar representerades. Chefer från samtliga verksamhetsområden inom socialtjänsten deltog.

Resultat från fokusgrupperna

Efter analys av det som framkommit i fokusgrupperna är det tydligt att socionomprogrammet (utbildning på grundnivå) behöver utvecklas och förbättras för att bättre än idag förbereda socionomer för ett arbete inom

¹ Första linjens chef definieras i detta uppdrag som en chef eller arbetsledare som är närmast ansvarig för personal som möter invånare

socialtjänsten. Socionomprogrammet är idag en generalistutbildning på högskolenivå som förbereder socionomer för arbete inom fler områden än socialtjänsten, vilket kan vara viktigt att ha i åtanke när resultaten från fokusgrupperna presenteras nedan.

Här nedan följer en sammanfattning av resultat kring vad socionomprogrammet bedöms uppfylla idag utifrån socialtjänstens behov samt vad socionomprogrammet inte bedöms uppfylla enligt första linjens chefer i fokusgrupperna.

Kunskap och färdigheter som socionomprogrammet bedöms uppfylla idag

Deltagarna i alla fem fokusgrupper förmedlade att de anser att dagens socionomprogram, som är en generalistutbildning som ska ge en bred kompetens inom socionomyrket, ger studenterna goda kunskaper inom grundläggande teori, strukturellt synsätt och en bra bas med övergripande kunskap inom många områden. Cheferna angav också att studenterna är tillräckligt kunniga i grundläggande dokumentation när de examineras. Därefter nämndes, i tre av fem fokusgrupper, att socionomprogrammet idag ger goda kunskaper i viss juridik, forskning och statistik, kritiskt förhållningssätt, datorvana och användning av digitala verktyg.

Kunskap och färdigheter som socionomprogrammet inte bedöms ge idag i tillräcklig utsträckning

Verksamhetsförlagd utbildning (VFU) och praktisk teori

I fokusgrupperna blev det tydligt att en anpassning av socionomprogrammet till arbetslivets krav bör fokusera på att varva teori och praktik. Studenternas möjligheter till att praktisera teori under hela utbildningen och under den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU)² behöver stärkas för att ge socionomerna möjlighet att under grundutbildningen utveckla både praktiska och individuella färdigheter.

VFU ansågs av flest chefer vara det viktigaste området att stärka framåt, för att öka socionomernas praktiska färdigheter och insyn i yrket. VFU behöver enligt fokusgrupperna utökas och gärna omfatta minst en, men helst två,

² VFU innebär att studenten genomför handledd praktik på en arbetsplats eller liknande verksamhet.

praktikterminer. Ett önskemål som framkom var att lägga en praktikperiod tidigt i utbildningen. Det bör enligt fokusgrupperna vara ett krav att minst en av praktikterminerna förläggs i socialtjänsten. Deltagarna ansåg även att det är viktigt att ersättningsystemet till kommunerna för VFU ses över – ersättning till handledare behöver exempelvis erläggas. Ett förslag var även att lägga en kortare ”prövoperiod” tidigt i utbildningen för att på så sätt underlätta en tidig introduktion till yrket. Att förtydliga vad som bör ingå i en VFU var ytterligare ett förslag som framkom.

Verklighetsförankring

Många chefer i fokusgrupperna beskrev studenternas oro och osäkerhet inför att tala med eller att möta brukare. Här efterfrågades bland annat mer praktisk färdighetsträning i samtalsmetodik (svåra samtal), bemötande och krishantering. Att stärka studenternas praktiska färdigheter i bemötande av brukare med olika, ibland svåra, sociala problem ansågs av cheferna som mycket viktigt.

Verksamhetsförankring

Flera fokusgrupper lyfte även behov av att stärka studenternas koppling till arbetsgivaren ”socialtjänsten” genom att exempelvis underlätta för studiebesök i olika verksamheter och att låta företrädare för arbetsgivare föreläsa för studenterna om hur det är att arbeta inom socialtjänsten. Detta för att tidigare förbereda nyutexaminerade socionomer för den verklighet de ska möta i sin yrkesutövning och ge en bättre förståelse för vad det innebär att arbeta inom socialtjänsten.

Breddad grundkunskap om fler socialtjänstområden

Socionomprogrammets grundkunskap bör breddas och anpassas för att täcka samtliga verksamhetsområden inom socialtjänsten, inte främst Individ och familjeomsorg (IFO)³ vilket samtliga fokusgrupper var eniga om. Kunskap om äldre, funktionsnedsättning och ekonomiskt bistånd var sådant som bland annat efterfrågades.

³ Inom individ- och familjeomsorg erbjuds olika typer av stöd såsom exempelvis sociala stödinsatser som att stödja med sysselsättning eller samordning av vård- och stödåtgärder, boendestöd, olika former av familjestöd som familjerådgivning, placering i jourhem eller familjehem och möjlighet till adoption.

Fördjupningskurser och/eller specialisering

Behov av fördjupningskurser och/eller specialisering under och/eller efter utbildningen nämndes av fyra av fem fokusgrupper. Då denna undersökning fokuserat på själva grundutbildningen, socionomprogrammet, fördjupades inte diskussioner om specialisering efter grundutbildningen i fokusgrupperna.

Ytterligare behov av stärkt kompetens

Det lyftes även behov av mer kunskap och/eller mer färdighetsträning om:

- viss juridik inom socialrätt, förvaltningsrätt och myndighetsutövning,
- att kunna ta egna initiativ, att självständigt utföra arbetsuppgifter, att ta till sig information.
- samarbete (både internt inom kommunen och utanför med andra professioner), samspel och socialt samspel, teamarbete samt
- att stärka kunskap om att arbeta i en politiskt styrd organisation.

Annat som bedöms vara viktigt kopplat till socionomprogrammet

Behov av ändrade antagningsförfaranden

Många av de som idag söker in till socionomprogrammet kommer direkt från gymnasiet eller söker in via högskoleprovet nära inpå att man avslutat sina gymnasiestudier. Fokusgrupperna tog upp att färdigheter från tidigare arbeten ofta saknas hos yngre personer som inte har, eller har begränsad, arbetslivserfarenhet, vilket försvårar introduktionen i arbetet som socionom. En utökning av antagningsförfarande till socionomprogrammet efterfrågades, där ålder, arbetslivserfarenhet och eventuellt arbetsprover kunde läggas till som ytterligare ett alternativ till dagens antagningsförfarande (där främst gymnasiebetyg eller poäng på högskoleprov gäller).

Skillnader mellan lärosäten – likriktad utbildningen

Oavsett vilken typ av kommun man arbetade i, stor/liten, storstad/nära storstad/landsbygd, var cheferna i fokusgrupperna överlag samstämmiga. De skillnader som framkom i diskussionerna förklarades oftast med att det verkade vara stora skillnader mellan lärosätenas socionomutbildningar. En likriktning mellan lärosätena ansågs viktig både vad gäller nuvarande grundutbildning och med tanke på behov av eventuella anpassningar framåt.

SKR:s förslag

Här sammanfattas några av SKR:s förslag, i rapporten finns samtliga förslag att ta del av.

SKR anser att socionomprogrammet behöver ses över för att möta samhällets utmaningar och förväntade lagändringar. Det är viktigt att översynen tar hänsyn till kompetens som också efterfrågas av andra arbetsgivare, dvs inte enbart socialtjänstens behov som har varit fokus i denna undersökning.

SKR anser att följande behöver ske för att nå en hållbar och långsiktig förändring vad gäller socionomprogrammet och vad gäller studenternas förutsättningar under studietiden och efter.

SKR föreslår att regeringen:

- Skyndsamt tillsätter en utredning för att utveckla socionomprogrammet bland annat med utgångspunkt i de behov, och de förslag, som framkommit i denna undersökning.

Utredningen bör bland annat omfatta:

- Vilka kurser som ska ingå som minimikrav i grundutbildningen.
- Att se över och ta fram ändamålsenliga examensmål så att utbildningen speglar samhällsutvecklingen och förväntade lagändringar.
- Hur urvalsgruppen ”alternativt urval” ska kunna användas i större utsträckning än idag för att personer med arbetslivserfarenhet ska ges ökade chanser att påbörja socionomstudier.
- Om specialistutbildningar på avancerad nivå behövs efter grundutbildningen och i så fall vilka.

Kommuner och lärosäten föreslås bland annat att samverka för:

- Att VFU ska bli mer integrerad och komma tidigare i utbildningen (än termin 5 som det oftast är idag).

- Att en VFU-period, om det finns fler perioder än en, bör vara inom socialtjänst, helst myndighetsutövning.
- Att även utveckla samarbete kring exempelvis:
 - handledning/mentorskap/traineeprogram⁴
 - att lektioner kan ledas av adjungerad kvalificerad personal verksamma inom socialtjänsten
 - hur verksamhetens behov tydligare kan återspeglas i utbildningens utformning.

Lärosätena föreslås bland annat:

- Att säkerställa att ersättning utgår till kommunerna för VFU (om statlig ersättning utgår till högskolorna).
- Att genomgående i grundutbildningen integrera praktisk färdighetsträning.
- Att möjliggöra att studenterna får praktisera teori redan från början i utbildningen.

Kommunerna föreslås bland annat:

- Att ta emot studenter på VFU.
- Att erbjuda god kvalitet på VFU vad gäller innehåll och vad som ska uppnås.
- Att använda erfarna socialarbetare från kommunerna som mentorer under utbildningen och/eller efter utbildningen.
- Att delta i lärosätens programråd för att kunna påverka kursernas utformning efter arbetsgivares önskemål.

Slutsats

Fokusgrupperna resulterade i en tydlig indikation - socionomprogrammet ger i dagsläget inte de kunskaper och färdigheter som behövs för arbete inom socialtjänsten. För att säkerställa att nyutexaminerade socionomer i så hög grad som möjligt genom socionomprogrammet kan få de kunskaper och färdigheter de behöver för att klara av sitt viktiga uppdrag, bör socionomprogrammet utformas på ett sätt som motsvarar den verklighet de kommer att möta i sin

⁴ En trainee är vanligtvis en nyutexaminerad student från universitet eller högskola som erbjuds en speciell form av anställning. Traineeprogrammet innehåller oftast både praktik och teori, d.v.s. en del utbildning.

yrkespraktik. SKR föreslår därför en översyn av hela socionomprogrammet och en sådan utredning bör inte enbart begränsas till socialtjänstens behov.

Arbetsgivarna har även en mycket viktig roll, då socionomprogrammet/högskoleutbildningen inte enskilt kommer att kunna rusta studenterna för den verklighet de kommer att möta. Det finns utvecklingsmöjligheter av socionomprogrammet och övergången till arbetsgivaren, och det är viktigt att arbetsgivare och lärosäten tillsammans arbetar med dem.

Bakgrund

Frågan om en reformerad socionomutbildning är inte ny på Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). SKR har arbetat med den vid flera tillfällen de senaste åren. Till exempel skickade SKR tillsammans med Akademikerförbundet SSR, Föreningen för Sveriges socialchefer (FSS) och Vision i januari 2011 en gemensam skrivelse till dåvarande utbildningsminister Jan Björklund om behovet av att se över socionomutbildningen. Under 2020–2022 har SKR fört dialog med ett flertal aktörer och frågan har även diskuterats i SKR:s socialchefs nätverk.

Utifrån synpunkter som bland annat framkommit i SKR:s socialchefs nätverk, om att socionomer som examineras från socionomprogrammet inte är rustade för yrket inom socialtjänsten, har SKR under 2023 genomfört en undersökning. Undersökningen har syftat till att dels samla in information om hur chefer inom socialtjänsten uppfattar dagens socionomprogram, dels till att ta fram förslag till vad olika huvudmän kan göra för att förbättra socionomprogrammet och förutsättningarna för studenterna under och efter studietiden.

Undersökningen har genomförts i tre steg. Det första steget genomfördes 2022 och innehöll förberedelser och omvärldsbevakning. En grupp socialchefer intervjuades för att identifiera problemområden och för att förbereda frågeställningar inför kommande fokusgrupper. I det andra steget (insamling av information) genomfördes fem fokusgrupper med ett 50-tal första linjens chefer från socialtjänstens alla verksamhetsområden från 14 kommuner.

I det tredje steget, som genomfördes under hösten 2023, förankrades resultat från fokusgrupperna i några av SKR:s medlemsnätverk och förslag togs fram som sedan stämde av med SKR:s medlemmar.

Syfte

Syftet med undersökningen har varit att undersöka hur chefer inom socialtjänsten uppfattar dagens socionomprogram. Behöver utbildningen av socionomer anpassas efter samhällsutvecklingen⁵, och i så fall hur?

Fokusgrupperna syftade till att samla in information ur ett arbetsgivarperspektiv för att få en indikation på hur väl socionomprogrammet inom högskolan förbereder socionomer för arbete inom socialtjänsten och hur dagens socionomprogram möter aktuella behov av kunskap och färdigheter.

Analysarbetet, som följde efter fokusgrupperna, har syftat till att utarbeta förslag till hur utbildningen för socionomer kan behöva anpassas för att bättre motsvara arbetslivets krav. Men också ge förslag till vad andra huvudmän, till exempel kommuner och Regionala Samverkans- och Stödstrukturer (RSS:er), kan göra för att nytexaminerade socionomer ska ges goda förutsättningar att stanna kvar i yrket.

Avgränsningar

Frågor och diskussioner under fokusgrupperna avgränsades till hur socionomprogrammet är utformat idag. Undersökningens fokus har varit nytexaminerade socionomer, det vill säga socionomer som har arbetat mindre än 2 år i yrket och som inte har gått någon påbyggnadsutbildning.

Fokus har varit på kommunalt anställda socionomer inom socialtjänstens verksamhetsområden, det vill säga att socionomer som arbetar inom hälso- och sjukvård (hälso- och sjukvårdskuratorer) eller inom elevhälsan (skolkuratorer) inte är inkluderade. Socionomer som arbetar hos andra arbetsgivare (staten, regioner eller ideella organisationer) är inte heller inkluderade i undersökningen.

⁵ Samhällsutvecklingen de senaste 10 åren har bland annat inneburit tilltagande välfärdsbrottslighet, ökande psykisk ohälsa, ett högre mottagande av asylsökande och nyanlända, en utbredd gängkriminalitet och fler skjutningar bland unga.

Frågeställningarna i fokusgrupperna har fokuserat på innehållet i grundutbildningen, dvs nuvarande socionomprogram. Fokus har inte varit på behov av påbyggnadsutbildningar eller på hur lång utbildningen bör vara.

Omvärldsspaning

Inledning

Det pågår ständig förändring och utveckling av samhället. Detta påverkar givetvis socialtjänsten både vad gäller uppdrag och medarbetarnas yrkesroll. I detta avsnitt lyfts kortfattat utmaningar som socialtjänsten står inför och arbeten som har gjorts och görs på nationell nivå för att anpassa socialtjänsten till samhällsutvecklingen.

Samhällsutvecklingen

Socialtjänsten har en mycket viktig roll i att stödja invånare på olika sätt, och att samverka med andra aktörer för att motverka en destruktiv utveckling i samhället. Samhällsutvecklingen de senaste 10 åren har bland annat inneburit tilltagande välfärdsbrottslighet, ökande psykisk ohälsa, ett högre mottagande av asylsökande och nyanlända, en utbredd gängkriminalitet och fler skjutningar bland unga, sprängningar och anlagda bränder, hot och desinformation kring socialtjänsten, ökad ojämlikhet, hög inflation och ökade kostnader för hushållen. Dessutom sker detta mot bakgrund av en demografisk förändring som innebär att andelen äldre blir allt större, och andelen i befolkningen i yrkesverksam ålder minskar kraftigt⁶.

Utredningsuppdrag för den sociala barn- och ungdomsvården

Mellan åren 2014 till 2017 genomfördes ett nationellt uppdrag för att stärka och stödja socialtjänsten i deras arbete så att barn och unga får det stöd och den hjälp som de behöver. I uppdraget ingick att föra dialog med företrädare för kommuner men även att träffa andra såsom exempelvis företrädare för socionomutbildningen och andra företrädare med koppling till socialtjänstens arbete med barn och unga. Socionomutbildningen nämns i slutrapporten⁷ på flera ställen och en hel del av det som nämns, speglar det som fokusgrupperna i

⁶ [Välfärdens kompetensförsörjning \(skr.se\)](#)

⁷ [Slutrapport från den nationella samordnaren](#)

denna undersökning också nämner att de nyutexaminerade socionomerna var dåligt rustade för de krav som ställs på dem när de kommer ut i yrket.

”Företrädare för kommunerna beskrev ofta en önskan om mer kontakt mellan fält och socionomutbildare, mer fältförlagd tid i utbildningen men även att yrkesverksamma kommer in i utbildningen vid flera tillfällen och gärna redan under de första terminerna. Många beskrev att man var öppna för att låta studenter komma på studiebesök och redan under utbildningstiden få utbildning i dokumentation mm. En samsyn fanns i kommunerna om att en förändring är nödvändig så att socionomerna är bättre förberedda för att kunna arbeta som socialsekreterare, inte minst då många inleder sin yrkeskarriär som socialsekreterare och inte sällan med utredningar av barn och unga. Ett ofta återkommande önskemål var att den andra praktik-/VFU-terminen som tidigare funnits skulle återinföras.” (sid 99–100).

Den nationella samordnaren ombads under pågående arbete lämna förslag som skulle förbättra den sociala barn- och ungdomsvården och i slutrapporten nämns bland annat följande förslag från verksamhetsföreträdare:

- ” • Att de färdighetsbaserade inslagen såsom kunskap i samtalsmetoder, förhållningssätt, perspektiv på yrkesrollen som socionom, kunskap om hur socialtjänsten som organisation fungerar, utredningsmetoder behöver förstärkas i socionomutbildningen.
- Att de fältförlagda inslagen i socionomutbildningen behöver förstärkas för att ge möjlighet att fördjupa de färdighetsbaserade kunskaperna.
- Att ett omfattande introduktionsprogram idag krävs (de längsta omfattade 2 år) för att nyexaminerade socionomer självständigt ska kunna arbeta som socialsekreterare inom den sociala barn- och ungdomsvården.
- Att ett bättre samarbete med socionomutbildarna behövs liksom möjlighet att påverka utbildningens innehåll.
- Att man i större utsträckning ville medverka i socionomutbildningen
- Att socionomer redan under utbildningstiden tränas i samverkan med andra välfärdsprofessioner genom att exempelvis läsa vissa kurser tillsammans.” (sid 153–155).

Nya lagar och pågående utredningar som påverkar

Ny Socialtjänstlag

Den nya socialtjänstlagen planeras börja gälla 1 juli 2025. Förarbetet vittnar om en omställning mot en mer tidigt förebyggande socialtjänst, med en mer tillgänglig socialtjänst, som ska finnas där invånarna lever sina liv. Nya krav på utbildningen för arbete i socialtjänsten och ny kompetens kommer att behövas.

Den nya lagen understryker att socialtjänsten ska vila på vetenskap och beprövad erfarenhet. Det innebär bland annat att ta stöd i bästa tillgängliga kunskap samt att arbeta med uppföljning, jämförelse och analys. Att socialtjänstens verksamhet är kunskapsbaserad och bygger på vetenskap och beprövad erfarenhet är avgörande om kommunerna ska kunna erbjuda sina invånare ett stöd som kännetecknas av kvalitet, utgår från faktiska behov och där kommunernas resurser samtidigt används på ett effektivt sätt.

Översyn av socionomexamen för att motverka ungdomskriminalitet

I augusti 2023 tillsatte regeringen en utredning⁸ om hur socionomutbildningen bättre ska förbereda för brottsförebyggande arbete. En utredare tillsattes som fick uppdraget att till 31 mars 2024: Föreslå nya eller ändrade examensmål för socionomexamen för att studenterna ska få den kunskap och förmåga som krävs för att dels förebygga att barn och unga börjar begå brott, dels bryta en brottslig utveckling och förebygga återfall i brott; Kartlägga vilka möjligheter som finns inom högskolan att specialisera sig i socialt arbete eller motsvarande inom området ungdomsbrottslighet och bedöma om det finns behov av ytterligare specialiseringar, samt i sådana fall föreslå vilka; och lämna nödvändiga författningsförslag. SKR deltar i utredningens expertgrupp.

Artificiell intelligens (AI) inom socialtjänsten

Den 1 juli 2022 trädde en lagändring i kommunallagen (2022:638) i kraft som ger rätt till kommuner och regioner att delegera beslutsfattande till en automatiserad beslutsfunktion⁹. För att kunna frigöra resurser och förkorta

⁸ [oversyn-av-socionomexamen-for-att-motverka-ungdomskriminalitet-dir.-2023121.pdf](https://www.regeringen.se/491111/1/oversyn-av-socionomexamen-for-att-motverka-ungdomskriminalitet-dir.-2023121.pdf) (regeringen.se)

⁹ Prop. 2021/22:125, bet. 2021/22:KU36, rskr. 2021/22:316

handläggningstider i viktiga verksamheter inom socialtjänsten kan automatisering av verksamhetsprocesser med hjälp av AI (Artificiell Intelligens) vara en väg framåt. AI är ett viktigt verktyg som skulle kunna användas för att möta framtidens behov av vård och omsorg. För att stötta kommunerna har SKR tagit fram en rapport¹⁰ som utreder hur rättsläget ser ut för socialtjänsten att använda AI i sin verksamhet.

Den kommande forsknings- och innovationspropositionen

Sedan början av 1980-talet har regeringen lagt fram en forskningspolitisk proposition varje mandatperiod. I propositionen anges inriktningen för regeringens politik inom forskning, innovation och högre utbildning kommande fyra år. Syftet är att skapa en viss långsiktighet och ge berörda myndigheter förutsättningar för planering och måluppfyllelse. SKR anser att den högre utbildningens samhällsuppdrag behöver genomlysas. Det omfattar bland annat statens styrning och finansiering av lärosätena, hur arbetslivets behov och efterfrågan på högutbildade ska fångas upp av staten och lärosätena och omsättas i dimensionering av den högre utbildningen liksom hur lämpliga incitament kan utformas för bättre samverkan med omgivande samhälle, som kommuner, regioner och näringsliv. SKR har återkommande haft anledning att peka på att det behövs en översyn både av organiseringen och finansieringen av medlemmarnas medverkan i högre utbildning oavsett utbildningsområde.

Andra lagändringar och pågående utredningar som påverkar

Andra lagändringar, pågående utredningar och lagda förslag som också påverkar socialtjänsten är bland andra förslag till ny sekretesslagstiftning; ny lag (fr o m 1 juli 2023) om kommunernas brottsförebyggande ansvar; en samsjuklighetsreform; en översyn av ekonomiskt bistånd; ett statligt huvudmannaskap för personlig assistans; yrkestiteln undersköterska blir skyddad; krav på undersköterska som fast omsorgskontakt, språkkrav ska ställas inom äldreomsorgen, försörjningskravet höjs för arbetskraftsinvandrare; en nationell strategi om en uppväxt fri från våld; en nationell hemlöshetsstrategi; effektivare tillsyn av socialtjänsten. Utöver alla dessa utredningar pågår också många fler regeringsuppdrag med bäring på socialtjänsten.

¹⁰ [Användning av AI inom socialtjänsten, SKR 2023](https://skr.se/skr/integrationsocialomsorg/socialomsorg/digitaliseringinomsocialtjansten/rattsligaforutsattningarforattanvandaaiisocialtjansten.53788.html). Läs även på SKR:s hemsida: <https://skr.se/skr/integrationsocialomsorg/socialomsorg/digitaliseringinomsocialtjansten/rattsligaforutsattningarforattanvandaaiisocialtjansten.53788.html>

Rapporter om kompetensförsörjning inom socialtjänsten

Visions socialchefsrapport 2023

Enligt Visions socialchefsrapport¹¹, har socialtjänsten stora bekymmer med att rekrytera och behålla personal. Enligt rapporten är socialsekreterare:

”den yrkesgrupp som flest socialchefer bedömer som svåra att rekrytera. I år svarade åtta av tio socialchefer (81 procent) i undersökningen att personalförsörjningen för socialsekreterare till individ- och familjeomsorgen är svår. Jämfört med 2022 är det en ökning med 19 procentenheter.” (sid 21).

Vidare skriver Vision i sin rapport (sid 18) att nästan en femtedel (18 procent) uppger att socialtjänsten i deras kommun ofta måste rekrytera medarbetare som saknar tillräcklig kompetens. Och att årets undersökning visar att socialtjänsten i landet använder inhyrda konsulter inom alla områden:

”Allra vanligast är att konsulter används som socialsekreterare inom området barn och unga, vilket sju av tio (71 procent) som använder konsulter svarar. Även Socialstyrelsen konstaterar att många kommuner som har svårt att rekrytera personal använder sig av konsulthandläggare och att andelen har ökat under år 2022.” (Sid 25).

Akademikerförbundet SSR:s medlemsundersökning

Akademikerförbundet SSR gör vartannat år en medlemsundersökning¹² bland förbundets socialsekreterarmedlemmar. Enligt den senaste undersökningen, genomförd 2022, svarade sju av tio socialsekreterare att de under de senaste två åren någon gång övervägt att söka arbete utanför socialtjänsten. Nära hälften svarar att arbetsgivaren inte har gjort någonting för att behålla erfaren personal. Drygt fyra av tio uppger att bemanningsföretag har anlåtats under de senaste 12 månaderna. Och en av tre svarar att det i arbetsgruppen finns socialsekreterare (som arbetar med barn och unga) utan socionomexamen.

Yrkesresan

Yrkesresan utvecklades av Göteborgsregionen och lanserades 2017. Målgruppen var då socialsekreterare inom den sociala barn- och

¹¹ [Socialchefsrapporten 2023, Man får det man betalar för \(September 2023\)](#)

¹² <https://akademssr.se/dokument/kartlaggning-socialsekreterare-2022> (Kartläggning Socialsekreterare 2022).

ungdomsvården i de 13 medlemskommunerna. Bakgrunden var att personalomsättningen var hög och mycket tid lades på att introducera nya medarbetare, det vill säga att överbrygga glappet mellan grundutbildning och praktiken i socialtjänsten. Många kommuner hade liknande utmaningar och visade intresse för att ansluta. 2018 fick därför SKR ett uppdrag av SKR:s socialchefsnätverk att utforska möjligheterna att skala upp Yrkesresan till en nationell satsning på introduktion och kontinuerlig kompetensutveckling.

Idag har 274 av 290 kommuner valt att anslutna till Yrkesresan, vilket motsvarar ca 94 procent. SKR är projektägare och arbetet görs i samarbete med Adda, Socialstyrelsen samt Regionala samverkans- och stödstrukturer (RSS).

Yrkesresan finansieras av kommunerna och ska producera fem yrkesresor för medarbetare inom olika verksamhetsområden, som har prioriterats av socialcheferna:

- Barn- och unga, myndighetsutövning
- Funktionshinder, utförare
- Missbruk och beroende, myndighetsutövning
- Äldreomsorg, utförare
- Funktionshinder, myndighetsutövning

Yrkesresan erbjuder praktisknära fortbildning för yrkesverksamma som genomförs på arbetstid och är ett komplement till en grundutbildning. Yrkesresan utgår ifrån sammanställd kunskap och anpassas utifrån målgruppernas behov i olika kurser. Socialstyrelsen är huvudsaklig producent för de kunskapsunderlag som används i Yrkesresan och medverkar med sakkunskap vid urval och planering av innehåll.

Yrkesresan har ett utvecklat pedagogiskt upplägg och bygger på blandat lärande. Yrkesresans lärplattform fungerar som ett nav där både innehåll (i form av texter, övningar och länkar) och stöd för utbildarna samt administrativa funktioner samlas. Ett gemensamt grafiskt manér skapar igenkänning mellan de olika resorna.

Innehållet i Yrkesresan är uppdelat i olika steg beroende på tid i yrket. I det första steget är erfarna medarbetare från lokala verksamheter utbildare i kurserna. De fungerar som viktiga förebilder för nya medarbetare. För kursinnehåll till mer vana och erfarna yrkesutövare undersöks möjligheten att utveckla samarbeten med akademien eller andra experter.

Socionomprogrammet, socionomyrket, VFU och ansvar

Socionomprogrammet

Socionomprogrammet är en 3,5-årig yrkesförberedande samhällsvetenskaplig utbildning på högskolenivå. Då utbildningen är på grundnivå¹³ kan man efter avslutad utbildning bygga på med kurser och fördjupningar på avancerad nivå och eventuellt på forskarnivå. Idag är det 19 lärosäten som erbjuder socionomprogrammet (17 statliga lärosäten och två enskilda utbildningsanordnare – se förteckning i Bilaga 1). Socionomprogrammet är en av de tre stora akademiska yrkesutbildningarna för arbete inom välfärdssektorn, vid sidan av utbildningar till lärare respektive sjuksköterska.

Socionomprogrammet är idag en generalistutbildning som ska förbereda socionomstudenter inför ett brett yrke med många valmöjligheter.

Examensmål

Examensordning i Högskoleförordningen (Bilaga 3) reglerar vilka kunskaper, färdigheter och förmågor en student ska ha för att uppfylla en viss examen. Lärosätena kan sedan lägga upp vägen till de färdigheterna och förmågorna lite olika. Examensordningen anger vilka krav som gäller för att slutresultatet ska vara likvärdigt.

Examensordningen för socionomprogrammet infördes 2006 då flertalet yrkesutbildningar fick nya mål. Den 1 juli 2018 infördes ett nytt examensmål i högskoleförordningen för socionomprogrammet om att studenten ska visa kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer.

Socionomyrket

En färdigutbildad socionom kan arbeta inom flera områden och hos olika arbetsgivare. Socionomer möter i sitt arbete barn, unga, vuxna och äldre personer, ofta i svåra skeden av livet, och man behöver som socionom vara förberedd på att kunna stödja människor men även på att kunna utreda och fatta beslut (biståndsbedömning). Många av dem som en socionom möter i sitt arbete

¹³ Utbildning på högskolan är indelad i tre nivåer: grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå.
<https://www.uhr.se/studier-och-antagning/tilltrade-till-hogskolan/>

lever med en funktionsnedsättning¹⁴, med beroendeproblematik, psykisk ohälsa, kriminalitet, är medberoende, våldsutsatt eller hemlös.

Många socionomer arbetar som socialsekreterare inom individ- och familjeomsorgen i en kommun. Andra är biståndshandläggare inom äldre- eller handikappomsorg eller arbetar som kurator på en skola eller inom hälso- och sjukvården. I yrket ingår bland annat stödjande samtal, förebyggande arbete, dokumentation, utredningsarbete och myndighetsutövning.

Verksamhetsförlagd utbildning (VFU) för socionomer

Idag varierar upplägget för den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU), det vill säga praktik, beroende på vilket lärosäte man som student läser vid. De flesta lärosäten har en praktiktermin under den femte terminen under utbildningen. Idag är det upp till varje lärosäte att bedöma hur mycket VFU som behövs för att studenten ska nå examensmålen. Examensmålen är utformade på så sätt att för att nå dem behöver studenten genomgå VFU, som exempelvis i målet - visa förmåga att förstå, utreda och analysera sociala processer och problem (se Examensordning i Högskoleförordningen, Bilaga 3). VFU nämns alltså inte uttryckligen i examensmålen idag, vare sig vad gäller innehåll eller omfattning.

Vissa lärosäten ersätter kommunerna/arbetsgivarna för VFU för socionomer, andra gör det inte. Staten ger idag ingen ersättning via regleringsbrev till lärosätena för VFU för socionomstudenter, vilket görs för exempelvis VFU inom vårdutbildningar.

Faktorer som kan påverka att en socionom utbildas och sedan stannat kvar i yrket

För att klara av socialtjänstens uppdrag krävs att lämpliga personer ansöker och kommer in på socionomprogrammet, genomgår en utbildning som ger användbar kompetens, tar examen och därefter söker sig till socialtjänsten och får en introduktion till yrket. Många olika faktorer spelar in, alltifrån studentens ålder, egenskaper, livserfarenhet och personliga mognad, till lärosätenas ansvar att bedriva en lämplig utbildning och arbetsgivarens ansvar att sedan introducera, kompetensutveckla och handleda nyutexaminerade socionomer.

¹⁴ Till exempel intellektuell funktionsnedsättning, neuropsykiatrisk funktionsnedsättning, fysisk funktionsnedsättning och/eller psykisk funktionsnedsättning

Lärosätenas möjlighet att bedriva en lämplig utbildning påverkas bland annat av examensmål fastställda av regering och riksdag¹⁵, men också av universitetens ledningar och av hur många studenter som slutför sin utbildning då ersättning¹⁶ till lärosätena bland annat utgår ifrån antal studenter som tar examen.

Ansvar för skilda områden

Regering och riksdag

Övergripande är det högskolelagen, högskoleförordningen och Universitets och högskolerådets (UHR:s) författningssamling som styr högskolan.

Högskolelagen, som beslutas av riksdagen, reglerar den svenska högskolan (statliga högskolor och universitet i Sverige). Högskoleförordningen¹⁷ är ett komplement till högskolelagen. Här finns till exempel examensmål, information om vad som kan överklagas och bestämmelser om högskoleprovet.

Universitetskanslersämbetet (UKÄ) är den myndighet som granskar och kontrollerar att högskolan följer de lagar och regler som gäller.

UHR¹⁸ ansvarar för samordningen kring antagningen och antagningsförfarande.

Regering, riksdag och ovannämnda statliga myndigheter bestämmer bland annat över:

- Ersättning till lärosätena för att bedriva utbildning.
- Ersättning till högskolor för VFU.
- Längd på grundutbildning.
- Formulering av examensmål.
- Urvalsgrunder för antagning till grundnivån på högskola.

¹⁵ <https://www.uhr.se/publikationer/lagar-och-regler-for-hogre-utbildning/>

¹⁶ Riksdagen beslutar om [resurstilldelningen för utbildning och forskning för varje lärosäte](#). För utbildning på grundnivå och avancerad nivå baseras ersättningen dels på antalet registrerade studenter som är omräknade till helårsstudenter, dels på avklarade högskolepoäng eller helårsprestationer. Resurstilldelningen är alltså helt prestationsbaserad.

¹⁷ [Läs mer om högskoleförordningen](#)

¹⁸ <https://www.uhr.se/om-uhr/>

Högskolor och universitet

Högskolor och universitet kan styra mycket själva¹⁹. De bestämmer bland annat:

- Över den interna fördelningen av resurser.
- Över det egna utbildningsutbudet.
- Hur många platser en utbildning ska ha.
- Lärosätets egna kursmål (vid sidan om examensmålen).
- Hur kurser i utbildningen läggs upp.
- Planering vad gäller VFU och om ersättning till VFU ska utgå.
- Andel lärarledda lektioner.
- Om urvalsgrunden alternativt urval²⁰ ska användas vid antagning till utbildningen.

När det är fler sökande till en utbildning än det finns platser sker ett urval. Det finns tre urvalsgrunder: betyg, högskoleprov och alternativt urval. De urvalsgrunder som får användas inom det alternativa urvalet är särskilda prov, kunskaper, arbetslivserfarenhet eller annan erfarenhet eller omständighet som är särskilt värdefull för den sökta utbildningen²¹.

Så fördelas platserna:

- minst en tredjedel av platserna ska tillsättas utifrån betyg (betygsgruppen)
- minst en tredjedel utifrån resultat på högskoleprovet (högskoleprovsgruppen)
- högst en tredjedel av platserna får tillsättas genom alternativt urval. Den här andelen kan utökas efter beslut om tillstånd från Universitets- och högskolerådet.

Alternativt urval används dock i liten utsträckning.

Arbetsgivare

Arbetsgivare har ett stort ansvar vad gäller introduktionen och fortsatt kompetensutveckling av nyutexaminerade socionomerna. Arbetsgivarna kan

¹⁹ <https://www.uka.se/sa-fungerar-hogskolan/sa-styrs-hogskolesektorn>

²⁰ [Alternativa urval - Universitets- och högskolerådet \(UHR\)](#)

²¹ [Urval till grundnivå - Universitets- och högskolerådet \(UHR\)](#)

stödja medarbetarnas utveckling genom en rad olika insatser²². För nya medarbetare är förutom introduktionen även tillgång till mentorskap eller handledning viktigt. En god arbetsmiljö, karriärmöjligheter och andra förmåner är också sådant som arbetsgivarna kan erbjuda för att öka förutsättningarna för att nytexaminerade socionomer ska stanna kvar i yrket.

22

<https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/personalochkompetensforsorjning/kompetensforsorjningstrategier/stodmedarbetarnasutveckling.13416.html>

Statistik och dimensionering

Inledning

I detta avsnitt presenteras statistik från Statistiska Centralbyrån (SCB) och SKR:s personal- och lönestatistik för att ge en bild av tillgången på socionomer och antalet anställda socialsekreterare i kommunerna. Vidare presenteras siffror från SKR:s personalprognos 2021–2031 och studien *Genomlysning av socionomfältet* från 2021 för att belysa behovet av socionomer framöver.

Arbetsgivarnas behov av utbildad arbetskraft 2022

Arbetskraftsbarometern²³ är en undersökning som Statistiska Centralbyrån (SCB) genomför årligen sedan 1959. Undersökningen tar reda på arbetsgivarnas behov av utbildad arbetskraft idag och de närmaste åren. Frågorna som ställs handlar om hur tillgången på arbetssökande har sett ut det senaste året, och om arbetsgivarna tror att antalet anställda kommer förändras på ett och tre års sikt. Då Arbetskraftsbarometern är en urvalsundersökning finns en viss osäkerhet för de resultat som redovisas.

Arbetskraftsbarometern visar hur arbetsgivarna själva har svarat på frågor om vilka utbildningar som har brist på arbetssökande och inte. I diagram ett nedan går det att utläsa att det enligt arbetsgivare råder brist på arbetssökande med yrkeserfarenhet år 2022. För nytexaminerade är bilden varierad. Diagram 2 visar tillgången på nytexaminerade socionomer enligt arbetsgivare under en 10-års period. Här syns att tillgången på nytexaminerade socionomer har varierat genom åren. Diagram 3 visar att det enligt arbetsgivare har varit brist på yrkeserfarna socionomer under en 10-års period, om än i varierad grad.

²³ [Arbetskraftsbarometern 2022. Vilka utbildningar ger jobb.pdf](#)

Diagram 1 visar bedömning av tillgång på utbildade socionomer enligt arbetsgivare år 2022²⁴.

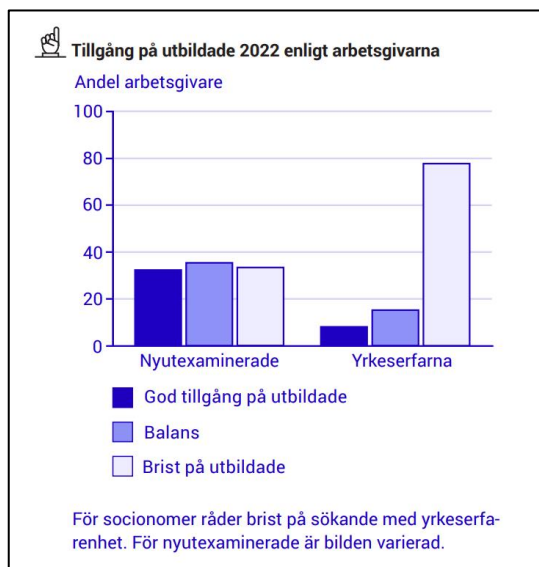
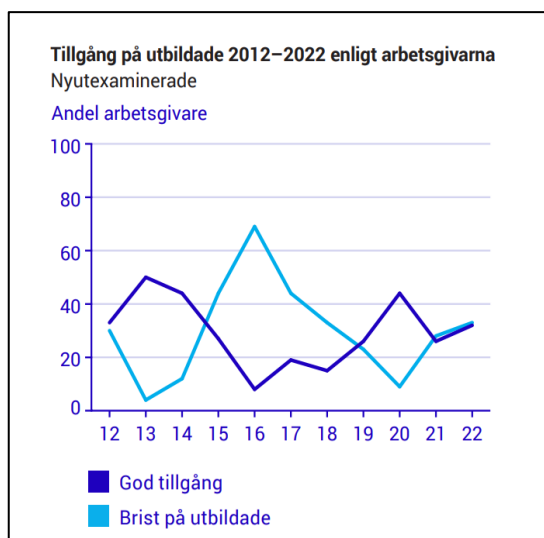
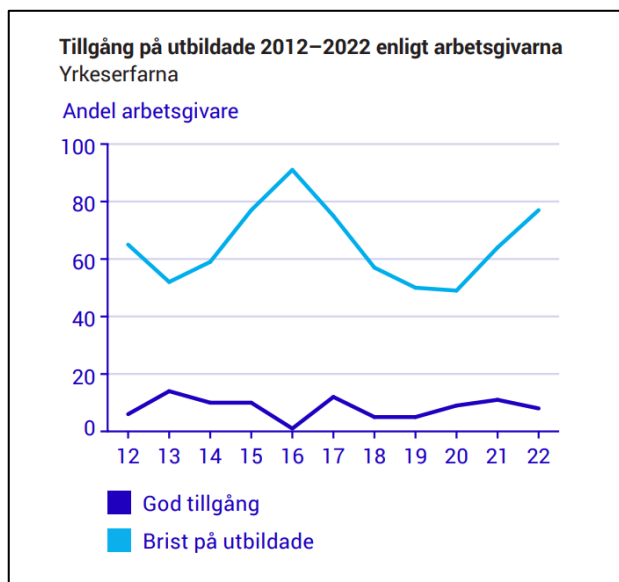


Diagram 2 visar bedömning av tillgång på nyutexaminerade socionomer enligt arbetsgivare mellan åren 2012–2022



²⁴ Enligt SCB bedöms osäkerheten för statistiken som redovisas för denna grupp vara särskilt stor. Osäkerheten anges som en felmarginal till resultaten och publiceras tillsammans med resultaten i SCB:s statistikdatabas scb.se/arbetskraftsbarometer.

Diagram 3 visar bedömning av tillgång på yrkeserfarna socionomer enligt arbetsgivare mellan åren 2012–2022



Källa SCB

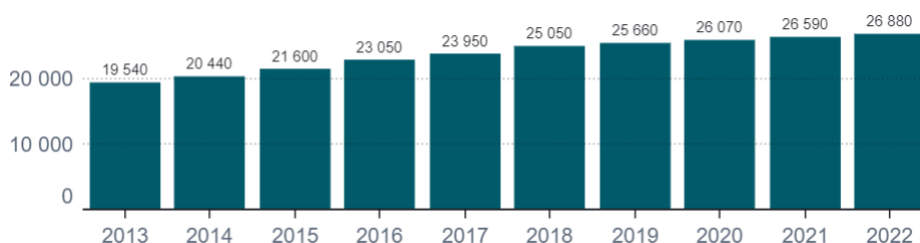
Personalstatistik för kommuner och regioner

Rapporten *Personalen i välfärden*²⁵ är en årlig rapport som SKR ger ut. Syftet med rapporten är att ge en översiktlig bild av de anställda i kommuner och regioner och visa på långsiktiga trender. Innehållet baseras till största delen på SKR:s personal- och lönestatistik som samlas in årligen i november. I november 2022 fanns 26 900 månadsavlönade socialsekreterare i kommunerna (sid 19).

Antalet anställda socialsekreterare i kommuner har ökat stadigt under perioden 2013–2022. Det beror på att det är fler socialsekreterare som har rekryterats till sektorn än som har lämnat sektorn varje år.

²⁵ [Personalen-i-valfarden-2022.pdf](#)

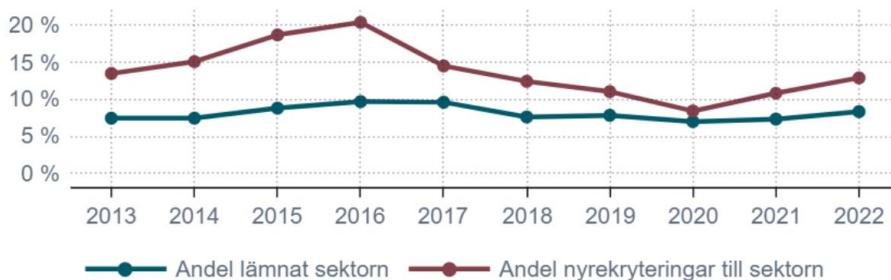
Diagram 4. Antal anställda socialsekreterare i kommuner, månadsavlönade



Källa: SKR:s personal- och lönestatistik. Personalen i välfärden, visualiseringsverktyg²⁶

I diagram 5 nedan visas andelen nyrekryteringar och andel som lämnat sektorn bland socialsekreterare 2013–2022. Andelen nyrekryteringar ökade 2013–2016, vilket kan bero på den höga andelen nyanlända och ensamkommande barn. Andelen som lämnat sektorn har legat på en stabil nivå under perioden. År 2022 var andelen nyrekryterade 12,9 procent och andelen som lämnade sektorn 8,4 procent. Det kan jämföras med grundskollärare (7,5 procent respektive 5,1 procent) och sjuksköterskor i kommuner (16,8 procent respektive 15,3 procent).

Diagram 5. Andel socialsekreterare anställda i kommuner som lämnat sektorn andel nyrekryteringar till sektorn



Källa: SKR:s personal- och lönestatistik. Population: Tillsvidareanställda, månadsavlönade. Personalen i välfärden, visualiseringsverktyg.

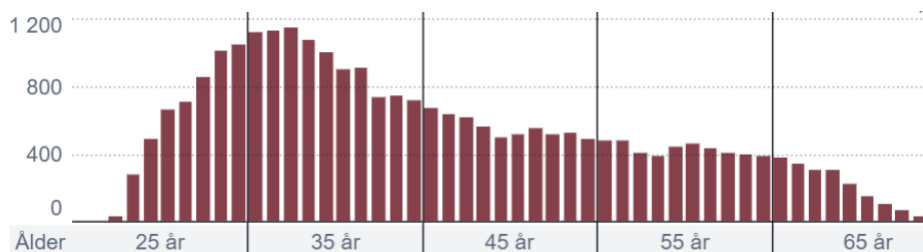
Socialsekreterare är den personalgrupp i kommuner som i störst utsträckning byter mellan kommuner, 7 procent bytte inom sektorn 2022. Det kan jämföras

²⁶ [Personalen i välfärden - SAS® Visual Analytics \(skr.se\)](#)

med grundskollärare (4,3 procent) och sjuksköterskor i kommuner (3,1 procent).²⁷

Medelåldern för socialsekreterare anställda i kommuner är 40,3 år. Det kan jämföras med sjuksköterska och grundskollärare anställda i kommuner där medelåldern är 45,9 respektive 44,4 år, och sjuksköterskor anställda i regioner där medelåldern är 43,2 år.

Diagram 6. Antal anställda månadsavlönade socialsekreterare i kommuner efter ålder 2022



Källa: SKR:s personal- och lönestatistik 2022. Personalen i välfärden, visualiseringsverktyg

SKR:s rapport *Välfärdens kompetensförsörjning*²⁸ från 2022 beskriver den kompetensutmaning som kommuner och regioner står inför på grund av den demografiska utvecklingen. Under kommande tio år kommer de som är 80 år och äldre i befolkningen att öka med nästan 50 procent, samtidigt som personer i arbetsför ålder och sysselsatta ökar blygsamt.

I rapporten presenteras en personalprognos för 2021–2031 per personalgrupp för kommuner, inklusive privata utförare (se tabell 4 sid 32). Prognosmodellen bygger på befintliga uppgifter om anställda i kommuner och regioner samt en demografisk framskrivning. Enligt prognosen ökar behovet av socialsekreterare med 2 300 anställda fram till 2031 på grund av den demografiska utvecklingen. Därutöver tillkommer rekryteringsbehov på grund av pensioneringar (4 400) samt nyrekryteringar när socialsekreterare lämnar sektorn. De senare ingår inte i prognosen. Prognosen tar varken hänsyn till förändrade sätt att organisera arbetet eller ekonomisk och politisk utveckling som kan påverka tillgång och efterfrågan på personal.

²⁷ [Personalen-i-valfarden-2022.pdf](#), s. 46.

²⁸ [Valfardens-kompetensforsorjning.pdf](#)

Tabell 1. Personalprognos per personalgrupp kommun (inkl. privata utförare) 2021–2031. (Del av originaltabell som är tabell 4 i rapporten)

Personalgrupp	Antal anställda 2021	Antal anställda 2031	Behov pga demografi 2021-2031	Pensioneringar 2021-2031	Summa demografi + pensioneringar
Ledningsarbete	45 200	48 400	3 200	14 500	17 700
Handläggare	43 900	46 600	2 700	10 700	13 400
Administratörer	30 900	33 400	2 500	10 900	13 400
Sjuksköterskor	18 700	22 900	4 200	5 500	9 700
Undersköterskor, skötare	121 000	155 500	34 500	37 100	71 600
Vårdbiträden	39 400	50 700	11 300	8 500	19 800
Övrig vård och omsorg	1 700	1 700	0	300	300
Rehabilitering och förebyggande	8 800	10 400	1 600	2 200	3 800
Socialsekreterare	30 300	32 600	2 300	4 400	6 700
Behandlingsassistenter/socialpedagoger	7 200	7 500	300	1 800	2 100
Stödassistenter och stödpedagoger m.fl.	67 100	69 600	2 500	20 200	22 700
Personliga assistenter	13 400	13 900	500	3 700	4 200

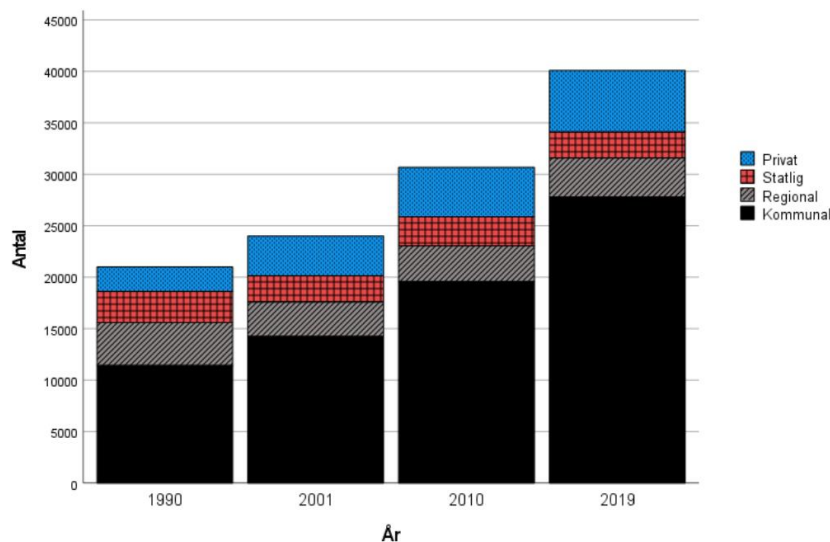
Genomlysning av socionomfältet 2021

I studien *Genomlysning av socionomfältet – nuläge och prognoser om socionomers utbildning och arbetsmarknad*²⁹ från 2021 har en genomlysning av ”socionomfältets dimensioneringsaspekter” gjorts. Några av frågeställningarna som berörts i studien är: Hur har antalet utbildningsplatser och antalet lärosäten som bedriver grundläggande socionomutbildning utvecklats under perioden (2008–2020)? Hur ser prognosen ut för socionomutbildningens framtida volym?

Inledningsvis finns ett kapitel om socionomernas arbetsmarknadsutveckling och där synliggörs att de allra flesta socionomerna återfinns i kommunal verksamhet. Andelen socionomer inom kommunal verksamhet har ökat från 54 procentandelar år 1990 till 69 procentandelar 2019 (sid 19).

²⁹ [Genomlysning av socionomfältet](#)

Diagram 7. Antal socionomer efter sektor 1990, 2001, 2010 och 2019.



I studien framgår att cirka två tredjedelar av socionomerna klassificeras 2019 som socialsekreterare, kurator med flera. 14 procent benämns som handläggare/utredare och 11 procent har någon form av arbetsledande befattning. Av det totala antalet socionomer på arbetsmarknaden 2019 arbetade 9 procent i andra yrken till exempel präster, politiker, ämbetsmän eller lärare (sid 20).

Författarna konstaterar avslutningsvis med att ” I denna studie har vi, i likhet med exempelvis SCB:s arbetsmarknadsprognoser (SCB 2020a), bedömt att det finns ett fortsatt ökat behov av socionomer med ytterligare cirka 10 000 till totalt omkring 50 000 yrkesverksamma år 2030.” Vidare: ”Vår bedömning är att denna expansion till stor del kan tillgodoses i utbildningshänseende via den befintliga dimensioneringen hos de 19 nuvarande socionomutbildningarna runt om i landet” (sid 59).

Sammanfattning statistik och dimensionering

Av de olika källorna som redovisats i detta avsnitt, framgår att:

- Det enligt arbetsgivare råder brist på sökande med yrkeserfarenhet till lediga tjänster år 2022.
- Antalet anställda socialsekreterare i kommuner har ökat stadigt under perioden 2013–2022.

- Socialsekreterare är den personalgrupp i kommuner som i störst utsträckning byter mellan kommuner, 7 procent bytte inom sektorn 2022.
- Antalet verksamma socionomer i Sverige är idag närmare 40 000.
- I november 2022 fanns ca 30 300 månadsanställda socialsekreterare i kommunerna, inklusive privata utförare (ca 26 900 månadsavlönade socialsekreterare var anställda direkt av kommunerna).
- Enligt SKR:s personalprognos ökar behovet av socialsekreterare anställda i kommuner (inklusive privata utförare) med 2 300 fram till 2031 på grund av den demografiska utvecklingen.
- Det bedöms finnas ett fortsatt ökat behov av utbildade socionomer i Sverige fram till 2030.
- De 19 lärosäten som idag erbjuder socionomprogrammet bedöms täcka behovet av platser fram till år 2030.

Resultat - Fokusgrupper

Under 2023 har SKR genomfört fem fokusgrupper med ett 50-tal första linjens chefer inom socialtjänsten. Syftet med fokusgrupperna har varit att undersöka hur väl programmet förbereder socionomer för arbete inom socialtjänsten och hur dagens socionomprogram möter verksamheternas behov av kunskap och färdigheter. I detta avsnitt synliggörs vad alla fem fokusgrupperna har tagit upp, oberoende av varandra. I bilaga 2 finns information om metod och fakta om fokusgrupperna.

Kunskap och färdigheter som socionomprogrammet bedöms uppfylla idag

Enligt fokusgruppsdeltagarna uppfyller dagens socionomprogram delvis socialtjänstens behov av kompetens och färdigheter hos nytexaminerade socionomer. Många fokusgruppsdeltagare uttryckte att det är bra att socionomprogrammet är en generalistutbildning, då den ger en bred grund till yrkesarbete där socionomkompetens behövs, men utbildningen bör varva teori och praktik mer. De områden som enligt cheferna i fokusgrupperna uppfylls med dagens socionomprogram omfattar bland annat:

- Grundläggande teori samt dokumentation.
- Kunskaper i viss juridik samt forskning och statistik.
- Kritiskt förhållningssätt.
- Datorvana och användning av digitala verktyg.

Grundutbildningen anses av samtliga fokusgrupper (5/5) ge kunskap om grundläggande teori och en bred bas med övergripande kunskap inom flera verksamhetsområden. Av socialtjänstens verksamhetsområden anses grundutbildningen fokusera mest på Individ- och familjeomsorg (IFO). I alla fokusgrupper (5/5) ansåg även chefer att de nytexaminerade socionomernas färdigheter i grundläggande dokumentation uppfylls.

”Vi får ut akademiker i arbetet. Man gillar att skriva, dokumentera, förstå och analysera.”

Det fanns dock vissa chefer som å andra sidan ansåg att färdigheter i grundläggande dokumentation var bristande, vilket de antog berodde på att grundutbildningen skiljer sig åt mellan olika lärosäten eller på grund av bristande kunskaper i svenska som modersmål eller andraspråk.

Cheferna i flertalet fokusgrupper (3/5) ansåg att juridiska kunskaper uppfylls inom relevanta områden såsom socialtjänstlagen (SoL), lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) och lagen om vård av missbrukare i vissa fall (LVM). Deltagarna lyfte även fram att socionomerna har färdigheter i att läsa domar och använda rättspraxis från tidigare domar i högre domstolar och vissa myndigheter. I lika många fokusgrupper (3/5) lyftes även att nytexaminerade socionomer har god kunskap om och färdigheter i forskning och statistik och att behov avseende forskningsbaserat förhållningssätt uppfylls samt att de har kännedom om var man kan få tillgång till ny kunskap.

”De är inte experter inom varje område i socialrätt men de vet hur de ska ta reda på mer genom praxis och tidigare domar.”

I mer än hälften av fokusgrupperna (3/5) lyftes att de nytexaminerade har god datorvana och kunskap i att använda digitala verktyg i sina arbeten och lätt för att lära sig nya digitala arbetsätt. I större delen av fokusgrupperna (3/5) framhövs också att de nytexaminerade socionomerna har goda kunskaper och färdigheter i kritiskt förhållningssätt, analyser och kritiskt tänkande. Flertalet fokusgrupper (3/5) ansåg även att de nytexaminerade socionomerna hade kunskap om utsatthet. Vissa chefer menade dock att det även fanns nytexaminerade som inte hade tillräcklig kunskap om den omfattning och komplexitet av utsatthet som socialtjänsten idag möter.

”De har kunskap om hur man hamnar i en viss utsatthet men de har svårt att hitta rätt insats för att lösa situationen.”

I flera av fokusgrupperna (3/5), var det chefer som ansåg att nytexaminerade socionomer hade god självinsikt avseende sin kunskap och sina färdigheter. Cheferna hade erfarenhet av att nytexaminerade socionomer var tydliga med att uttrycka eventuella behov av kompletterande kunskap och färdigheter inom områden där de upplevde brister. I en fokusgrupp (1/5) var det chefer som lyfte att de nytexaminerade även hade engagemang och vilja att lära sig samt att de

snabbt lärde sig moment under den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU)³⁰. De framhävde också att studenterna ofta hade en positiv inställning till VFU och att det i sin tur resulterar i att flera söker anställning på arbetsplatsen efter avslutad utbildning.

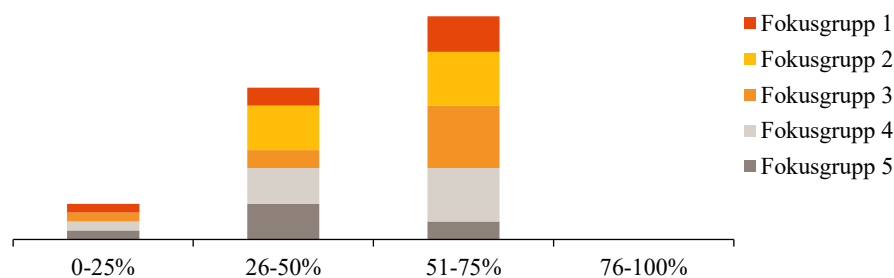
Kunskap och färdigheter som socionomprogrammet inte bedöms uppfylla idag

Utifrån fokusgrupperna blev det tydligt att cheferna ansåg att dagens socionomprogram behöver anpassas för att möta de behov av kunskap och färdigheter hos nytutexaminerade socionomer som krävs för arbete inom socialtjänsten idag.

Baserat på en fråga under fokusgrupperna där cheferna ombads göra en procentuell uppskattning av hur väl man upplevde att nytutexaminerade socionomer uppfyllde ens krav och behov, svarade merparten av cheferna inom intervallet 26–75%. Några chefer ansåg att endast 0–25% uppfylldes, men det var ingen chef som ansåg att 76–100% av ens behov uppfylldes.

Diagram 8. Diagram över andelen av chefernas krav och behov som uppfylls av de nytutexaminerade socionomerna.

Hur väl upplever ni att nytutexaminerade socionomer uppfyller era krav och behov av kunskap och färdigheter för arbete inom socialtjänst?



³⁰ VFU innebär att studenten genomför handledd praktik på en arbetsplats eller liknande verksamhet.

De primära behovsområden som enligt fokusgrupperna saknas och områden som behöver stärkas i grundutbildningen har i detta avsnitt delats in i följande fem huvudområden:

- Praktiska färdigheter.
- Praktisera teori genomgående under utbildningen.
- Fördjupning och breddning av kunskap.
- Individuella färdigheter.
- Prioriterade områden framåt.

Praktiska färdigheter

Området som flest chefer lyfte som viktigast att stärka var verksamhetsförlagd utbildning (VFU) för att ge de nyutexaminerade mer praktiska färdigheter. Cheferna ansåg att det är ett prioriterat område då det leder till vinster för både arbetsgivare och studerande. VFU ger studenterna möjlighet att utveckla sina färdigheter och samtidigt möjlighet att avgöra om yrket passar för individen. Tidig VFU, uppdelad i minst två perioder och inom olika verksamhetsområden, ger en bredare insyn i vad yrket innebär och en möjlighet att lära sig hantverket. Flera chefer önskade också att det var obligatoriskt att en del av praktiken görs inom socialtjänsten, och då gärna inom myndighetsutövning.

”Mer praktik i utbildningen. Praktiken ligger sent som det är nu under termin 5. Det behöver bli mer praktiska inslag tidigare och kanske ha praktik tidigare eller fler praktikterminer”.

Chefer i de flesta fokusgrupperna (4/5) framhävde att studenterna delvis får färdigheter genom VFU men där upplägget för praktikperioder och valbarhet av arbetsplats behöver ses över och stärkas. Samtidigt bör VFU likriktas mellan lärosätena, då det idag finns en variation i upplägg och omfattning.

”En praktikperiod är för lite. Att man bara gör praktik inom ett område i kombination med att man inte har arbetslivserfarenhet är inte bra.”

I samtliga fokusgrupper (5/5) ansåg cheferna att kunskap och färdigheter i bemötande av brukare med olika svåra sociala problem saknas, då många studenter helt saknar erfarenhet av, eller kunskap om, dessa problem och därmed saknar relevant insyn i vad det innebär. Många nyutexaminerade visar oro och rädsla inför möten med brukare, då de under utbildningen inte har förstått vad yrket innebär. Socionomerna behöver ha färdigheter i att hantera möten med brukare med olika typer av problem i olika situationer. Cheferna

nämnde olika förslag på hur man under utbildningen kan stärka kunskap om att förhålla sig professionellt för att förebygga svåra situationer, exempelvis:

- Enskilda handledningssamtal kopplat till praktik och terapi, likt för psykologer.
- Ej fullt mandat från början, likt AT-läkare och PTP-psykologer.

”Mötet med personer med svåra sociala problem måste framhävas under utbildningen.”

I flera fokusgrupper (4/5) ansåg cheferna att kunskaper och färdigheter i samtalsmetodik saknas för att kunna föra och leda möten och samtal med olika brukare, målgrupper och parter, såsom exempelvis vuxna, barn och familjehem.

Cheferna i en stor andel av fokusgrupperna (4/5) påpekade att det behövs stärkt kunskap och färdigheter i teamarbete, samarbete, samverkan och socialt samspel. På en arbetsplats är det av vikt att kunna hantera feedback och reflektion i grupp samt individuellt för att handleda och utveckla både sig själv och andra. De nytexaminerade anses också sakna verktyg för att hantera feedback, svåra situationer och samverkansproblem, samt vara förberedda på att fatta, och stå för, egna beslut. Verktyg för reflektion saknas även och behövs för att ge de nytexaminerade socionomerna en förståelse för ageranden och sina egna reaktioner.

Som tidigare nämnts uppfyllde de nytexaminerade socionomerna till stor del chefernas behov kring dokumentation. I större delen av fokusgrupperna (3/5) ansåg dock cheferna att det behövs stärkt kunskap om värdet av dokumentation och till viss del färdigheter i hur man för god dokumentation, journalföring samt hur man skriver analyser för att fånga essensen. I vissa fokusgrupper (2/5) var det även chefer som ansåg att färdigheter i att dokumentera på korrekt svenska saknas eller inte prioriteras bland vissa nytexaminerade socionomer. Det framkom att särskrivning, fel meningsbyggnad och avsaknad av genomläsning och rättning kan leda till missförstånd avseende framtagna underlag och rapporter. Skillnaden i nivån av färdigheter i dokumentation antogs av cheferna även här relatera till variation mellan lärosätena.

I mer än hälften av fokusgrupperna (3/5) lyftes att det behövs stärkta kunskaper och praktiska färdigheter i utredningsmetodik. Förmåga att kunna analysera information utifrån brukarens behov och inte enbart ha fokus på vad som kan

erbjudas saknas enligt cheferna. Vissa av fokusgrupperna (2/5) framhävde att även kunskaper och färdigheter i behandling, matchning av insatser och förståelse för förändringsprocesser, samt att hjälpa brukare att hitta sina mål saknas. Brukarens mål behöver inte vara samma som socialtjänstens mål men det är viktigt att hitta gemensamma mål. I en fokusgrupp (1/5) ansåg även cheferna att det behövs stärkta kunskaper om och färdigheter i lösningsfokuserat förhållningssätt. Exempelvis så saknas kunskap om motiverande samtal (MI), ”Signs of safety”³¹ och hur man arbetar med brukardelaktighet.

Praktisera teori genomgående under utbildningen

När cheferna i slutet av varje fokusgrupp fick ange vad de ansåg var viktigast att få till en förändring för, svarade näst flest chefer att möjligheten att få praktisera teori genomgående under utbildningen var det område som ansågs viktigast (näst efter VFU). Cheferna framhävde under fokusgrupperna att diskrepansen mellan teori och praktik behöver minskas för att göra socionomprogrammet mer applicerbart vid en anställning. I de flesta fokusgrupperna (4/5) var det chefer som ansåg att praktiska erfarenheter och färdigheter behöver stärkas genomgående under utbildningen och inte enbart under VFU. Praktiska erfarenheter behövs för att undvika ett teoretiskt synsätt av verkliga situationer och ge studenterna förståelse för att verkligheten är komplex.

Av chefer i samtliga fokusgrupper (5/5) lyftes att verksamhetsförankring under grundutbildningen saknas och behövs för att komplettera akademisk teori, exempelvis genom föreläsare med erfarenhet från socialtjänsten eller från andra tänkbara yrkesområden för en socionom. I alla fokusgrupper (5/5) lyftes även att grundutbildningen behöver stärka kunskaper och färdigheter genom praktisk färdighetsträning såsom exempelvis att träna på nämndärenden genom ett påhittat fall med fiktiv nämnd med representanter från socialtjänsten samt i samverkan med andra program på lärosätet som jurister, poliser etcetera.

I flertalet fokusgrupper (4/5) var det chefer som framhävde att det behövs stärkt kunskap om socialtjänsten som arbetsgivare och dess verksamheter. Socionomprogrammet är en bred utbildning och en större samverkan med

³¹ SofS är en modell för bedömning av barns skydd (trygghet och säkerhet) genom utredning och uppföljning i den sociala barnvården

arbetsgivare ansågs möjliggöra att fler studenter tidigare kan få en yrkesidentitet.

”Det är viktigt att få en verksamhetsförankring och förstå hur socialtjänsten fungerar. Att det finns en koppling till verksamheten under utbildningen.”

I flera fokusgrupper (3/5) lyftes även att färdigheter i att applicera teori i praktiken behövs för att förbereda sig för att kunna genomföra en VFU. Cheferna ansåg att studenterna idag saknar dessa färdigheter i större utsträckning, då många fått avbryta sin VFU på grund av att den upplevts för utmanande. Samhällssituationen under Covid-19 som begränsade social interaktion och ökade distansstudier ansågs vara orsaker till att fler studenter saknar tillräckliga praktiska erfarenheter för att applicera teori i praktiken och hantera VFU. En fokusgrupp (1/5) ansåg också att färdigheter i social kontakt behöver stärkas genom närvaro med andra studenter och att undvika distansstudier. Tidigare förekom det oftare att studenter sökte timanställning eller fast anställning efter examen på den arbetsplats där de genomfört VFU.

Fördjupning och breddning av kunskap

Merparten av cheferna i samtliga fokusgrupper (5/5) ansåg att socionomprogrammet idag har för stort fokus på vissa delar av Individ och familjeomsorg (IFO) och att kunskap inom verksamhetsområden såsom funktionshinder, äldre och ekonomiskt bistånd saknas eller är bristande och bör stärkas. De ansåg att det är viktigt att alla områden täcks för att ge studenterna en tillräcklig bredd. Framför allt i mindre kommuner behövs ofta en bred kunskap då möjligheterna till specialisering är begränsad till skillnad från i de större kommunerna.

”Mycket fokus ligger på klassisk socialtjänst, IFO och barn.”

Cheferna lyfte att övergripande kunskap saknas och behöver stärkas inom: LSS, funktionsnedsättningar, demenssjukdomar, kognitiv svikt, våld i nära relationer, kriminalitet, brottsförebyggande arbete, missbruk, drogkunskap, psykisk ohälsa och barnkonventionen. Vidare lyfte cheferna i en stor andel av fokusgrupperna (4/5) att kunskaperna inom ovan områden behöver stärkas för att möjliggöra en helhetssyn av människan. En helhetssyn är viktig då en socionom ofta möter människor med behov inom flera områden.

I lika många fokusgrupper (4/5) var det chefer som ansåg att socionomprogrammet även behöver stärka tillgången till fördjupande kunskap inom vissa områden genom att erbjuda möjlighet till fördjupningskurser eller specialisering. Även nyanställda socionomer inom socialtjänsten efterfrågade fördjupande kunskap via sina chefer.

”Barnheter är en utmaning. Det är komplext och det måste bli mer eftertraktat att jobba på en barnhet. Specialisera utbildningen mer så att man är rustad för att arbeta med barn.”

I ett stort antal av fokusgrupperna (4/5) lyftes det att kunskap om socialrätt, lagstiftning och förvaltningsrätt saknas bland nyutexaminerade från vissa högskolor. Cheferna framhävde att kunskaper inom dessa områden är av stor vikt och likaså färdigheter i att vara trygg och bekväm med att praktisera och förstå innebörden av begreppen i lagstiftningen.

Chefer inom vissa fokusgrupper (2/5) framhävde att det saknas kunskap om att en stor del av socionomyrket omfattar att ge brukare svåra besked om beslut där brukarens önskemål inte beviljats. Många blir socionomer för att de vill hjälpa och stödja människor och tror att de primärt ska lämna positiva besked, vilket kan vara missvisande om man som socionom arbetar inom exempelvis myndighetsutövning.

Även myndighetsutövning var ett område som chefer i de flesta fokusgrupper (4/5) ansåg att kunskap om och färdigheter i saknas. De ansåg att kunskap om det ansvar man har som myndighetsperson bör stärkas. Cheferna upplevde att nyutexaminerade hade missvisande förväntningar på vad det innebär att arbeta för en myndighet och att det inte enbart omfattar exempelvis behandling. Även tillräckligt med kunskap inom aktuella områden för myndighetsutövning saknas då grundutbildningen hålls på en generell nivå. Vidare lyfte chefer i lika stor andel av fokusgrupperna (4/5) att det även behövs stärkta kunskaper om att arbeta i en politiskt styrd organisation, där politiker i viss mån styr vilka beslut som tas. Cheferna tyckte att det behöver tydliggöras vad det innebär att vara tjänsteman i en offentlig förvaltning och lyfta fram arbetets positiva aspekter.

”De kan lite om mycket men är inte rustade att vara en myndighetsperson eftersom de inte kan tillräckligt om något.”

I en stor andel av fokusgrupperna (3/5) lyftes att kunskap om och färdigheter i samverkan behöver stärkas. Både samverkan mellan olika områden inom socialförvaltning, mellan olika kommuner och regioner men också socialtjänstens samverkan med externa aktörer såsom rättsväsendet.

Individuella färdigheter

Det område som lyftes som det tredje mest prioriterade under utcheckningsfrågan var personlig mognad. Cheferna ansåg att de nytexaminerade socionomernas individuella färdigheter som självsäkerhet i arbetet och färdighet i att använda sig själv som verktyg saknades och behövde stärkas.

I de flesta av fokusgrupperna (4/5) ansåg cheferna att färdigheter från olika livssituationer, som att vara arbetstagare och hantera sin ekonomi, samt personlig trygghet ofta saknas hos yngre nytexaminerade som påbörjar socionomprogrammet direkt efter studenten. Denna livserfarenhet upplevs behövas för att framstå som trovärdig i yrket som socionom. I flertalet fokusgrupper (4/5) lyftes även att de nytexaminerade socionomerna behöver stärkta kunskaper om och verktyg inom självledarskap och självständigt tänkande. De behöver även ha ett professionellt förhållningssätt och vara objektiva för att undvika medberoende, empatitrötthet och påverkan av sekundära trauman i svåra situationer.

Flertalet fokusgrupper (4/5) framhävde att socionomerna behöver ökade färdigheter i att självständigt utföra uppgifter, hantera svåra situationer och ta till sig information själva. Färdigheter i att ta egna initiativ och fatta beslut saknas ofta, då nytexaminerade socionomer upplevs vara osäkra och vilja ha stöd som kan upplevas så omfattande att det blir problematiskt för utövande av yrket.

”En ung student som kommer till en arbetsplats för första gången och knappt flyttat hemifrån har begränsad egen ekonomisk erfarenhet för att kunna arbeta inom ekonomiskt bistånd. Vi behöver vara förebilder för att vara trovärdiga.”

Mer än hälften av fokusgrupperna (3/5) ansåg att färdigheter från tidigare arbeten ofta saknas hos yngre personer som inte har, eller har begränsad, arbetslivserfarenhet, vilket försvårar introduktionen för dem i arbetet som socionom. Flera av fokusgrupperna (3/5) lyfte att studenter med tidigare arbetslivserfarenhet ansågs ha lättare att ta till sig utbildningen och ha bättre

kunskaper och färdigheter när de anställdes. Därav bör livs- och arbetslivserfarenhet åter premieras vid antagning, enligt cheferna.

Vid ett antal fokusgrupper (2/5) lyfte cheferna att färdigheter saknas i att hantera flera parallella uppgifter samtidigt och att ta ansvar utan att bli stressade. På samma sätt saknas färdigheter i att ha rimliga krav och förväntningar på sig själva och kunna hantera att inte vara klara med alla arbetsuppgifter innan de går hem för dagen. Avsaknad av stresshantering är en förekommande orsak till utmattningssyndrom. En viss del av fokusgrupperna (2/5) ansåg att kunskap om och färdigheter i social kompetens delvis saknas. Exempelvis kan de nytexaminerade socionomerna sakna förmåga att känna sig själva, hantera sina egna känslor och reflektera kring sina beteenden i sociala situationer och förstå skeenden. Cheferna framförde att de inte är rustade för den känslomässiga belastningen och framför allt gäller det socionomer som tillhör den yngre generationen.

Chefer i en fokusgrupp (1/5) ansåg att kunskap om och färdigheter i etiska perspektiv saknas vid svåra avgöranden i handläggningar, exempelvis vid omhändertagande av barn. Man behöver ha diskussioner om det etiska i att omhänderta eller omplacera barn innan man hamnar i en situation där man själv ska göra det.

Prioriterade områden framåt

Under fokusgrupperna framfördes nedan prioriterade områden där cheferna såg att det finns nya behov som en följd av samhällsutvecklingen samt förväntade lagändringar³².

Under några fokusgrupper (2/5) var det chefer som lyfte att likvärdigheten av kunskap och färdigheter mellan lärosätena behöver stärkas. Det upplevs idag att programinnehåll, fokus och kvalitet skiljer sig avseende kurser samt vad gäller utformning av praktikperioderna. Här lyfte cheferna både goda exempel och brister.

”Likrikta utbildningarna mellan lärosätena mer.”

³² Exempelvis förväntad ny socialtjänstlag och ny lag om kommuners ansvar för brottsförebyggande arbete som trädde i kraft den 1 juli 2023

”Utbildningen skiljer sig mycket mellan lärosäten så det är inte säkert att alla har specialiseringskurser.”

I två av fokusgrupperna (2/5) lyfte cheferna att kulturkompetens blir allt viktigare och är ett område där kunskap och färdigheter behöver stärkas framöver. Socialtjänsten behöver ha förståelse för olika levnadssätt och andra kulturrelaterade områden som marginalisering och utanförskap. Vidare ansåg ett antal fokusgrupper (2/5) att ett annat prioriterat område framåt är kunskap om förebyggande åtgärder och hantering av hot och desinformation fysiskt och digitalt för att öka trygghet och säkerhet vid arbete inom socialtjänsten. Även hantering av sociala medier är viktigt att ha kunskap om då tillgänglighet till information ökar och information sprids snabbare idag än vad det har gjort tidigare.

Under några fokusgrupper (2/5) var det chefer som ansåg att kunskap om de positiva aspekterna som finns med att arbeta inom vissa specifika områden inom socialtjänsten behöver stärkas. Cheferna upplevde att avseende områdena barn och ungdom samt ekonomiskt bistånd lyfts negativa aspekter under grundutbildningen vilket har gett områdena dåligt rykte och minskar studenternas intresse för att arbeta där.

Två fokusgrupper (2/5) betonade att samverkan och kommunikationen mellan arbetsgivare och lärosäten behöver stärkas för att ge en bättre insyn i socionomyrket och för att ge effektiv koordinering av VFU. Vid en fokusgrupp (1/5) lyftes att närmare samarbete mellan arbetsgivare och lärosäte krävs för att stärka anpassning av grundutbildningen till samhällsutvecklingen och för att kontinuerligt utvärdera och förbättra utbildningen. Det är dock viktigt att anpassningen sker likriktat med andra lärosäten, enligt cheferna.

Chefer i en fokusgrupp (1/5) påpekade att det krävs stärkt kunskap om, och praktiska färdigheter i, digitala verktyg och framför allt inom automatiserade beslut och artificiell intelligens (AI). I en fokusgrupp (1/5) var det även chefer som lyfte att ett agilt förhållningssätt är viktigt inom socialtjänsten idag då komplexiteten i dagens samhälle ökar och då man behöver söka ny kunskap allteftersom.

SKR:s förslag

I detta kapitel redovisas i olika avsnitt SKR:s förslag om vad som bör utvecklas för att socionomprogrammet bättre än idag ska kunna rusta socionomer för yrkeslivet. Först kommer ett avsnitt med förslag på tänkbara åtgärder riktat till regeringen/staten. Och sedan ett avsnitt med förslag till andra huvudmän om vad som kan utvecklas vad gäller socionomprogrammet samt om introduktion och fortsatt kompetensutveckling hos arbetsgivare.

Grund till SKR:s förslag

Både före och efter samtalen med fokusgrupperna och i bearbetningen av dess resultat, har SKR även i andra sammanhang träffat socialchefer samt andra chefer och utvecklingsledare. SKR har också under denna tid haft dialog med Föreningen för Sveriges socialchefer (FSS), med Förbundet för Sveriges socionomutbildningar (FSSOC), Akademikerförbundet SSR och Vision. Den information som har framkommit i alla dessa sammanhang har bidragit till förslagen i denna rapport. Fyra av SKR:s politiska beredningar har under januari 2024 tagit del av rapportens resultat och förslag.

Att föreslå förändringar för socionomprogrammet är komplext. Förslag som att grundutbildningen ska förlängas, förtätas, efterlikna högskoleutbildningen för sjuksköterskor eller läkare eller jämföras med socionomutbildningarna i de nordiska länderna, har nämnts och diskuterats. Det har ventilerats vilka kurser som ska ingå, utifrån samhällsutveckling och ny evidens. Eventuellt behov av specialistutbildningar på avancerad nivå, inom ett eller flera områden, och om det ska vara en generalistutbildning eller inte, har också diskuterats. Att förlänga utbildningen framstår som en ”enkel” lösning. Men då rapporter från fackförbund³³ och även deltagare i fokusgrupperna vittnar om att arbetsgivare anställer medarbetare innan de har tagit examen från den numera 3,5 åriga utbildningen, blir det förslaget motsägelsefullt. Komplexiteten har lett fram till att SKR därför till regeringen vill föreslå nedanstående.

³³ Vision och Akademikerförbundet SSR

SKR:s förslag till regeringen/staten

För att säkerställa en utbildning som bättre än idag rustar socionomer för framtida yrken behöver grundutbildningen anpassas efter arbetslivets krav. Utifrån de behov som har framkommit i fokusgrupperna finns behov av en översyn av socionomprogrammet så att nytutexaminerade socionomer får rätt förutsättningar för att över tid arbeta inom socialtjänsten men även hos andra arbetsgivare.

Huvudförslag till regeringen - tillsätt en utredning

SKR föreslår att regeringen skyndsamt tillsätter en utredning för att utveckla socionomprogrammet bland annat med utgångspunkt i de behov, och de förslag, som framkommit i denna undersökning. Utredningen behöver ta ett helhetsgrepp om hur utbildningen bör förändras med utgångspunkt i bland annat socialtjänstens behov och den samhällsutveckling som skett de senaste åren samt utifrån förväntade lagändringar. Utredaren behöver ta hänsyn till att socionomprogrammet är en generalistutbildning och att examinerade från programmet har en bredd av arbetsgivare. Utredaren behöver hämta in arbetsgivarsynen på hur utbildningen behöver utformas.

Utredningen bör omfatta följande fem områden:

1. Utred vilka kurser som ska ingå som minimikrav i grundutbildningen.

Genom fokusgrupperna har det blivit tydligt att det finns skillnader mellan lärosätenas socionomprogram, som bland annat innebär att arbetsgivare kan ha svårt att bedöma vad en nytutexaminerad socionom har för kunskaper. Fokusgrupperna har efterfrågat mer kunskaper inom vissa områden och det är därför viktigt att det blir tydligt vilka kurser som ska ingå i en socionomutbildning.

Säkerställ därför att vissa ämnen och kurser ska ingå i utbildningen vid samtliga lärosäten så att alla socionomer får en gemensam kärnkompetens. Det underlättar även byte av studieort under studietiden.

2. Se över och ta fram ändamålsenliga examensmål så att utbildningen speglar samhällsutvecklingen och förväntade lagändringar.

Utifrån samtidens stora och svåra utmaningar och förväntade nya lagar krävs nya sätt att arbeta och organisera sig inom socialtjänsten och tillsammans med andra samhällsaktörer. Detta innebär bland annat att socionomprogrammet

behöver utvecklas och anpassas, och att de examensmål som beskriver vad en socionom ska uppnå för att examineras behöver ses över.

Examensmålen kan med fördel ses över tillsammans med kommuner, andra arbetsgivare för socionomer, lärosäten, UKÄ och Socialstyrelsen.

Inspiration i arbetet kan till exempel hämtas från Socialstyrelsens process för att ta fram kompetensmål, men även från Myndigheten för yrkeshögskolans föreskrifter om utbildningar inom Yrkeshögskolan med inriktning socialpedagog³⁴.

3. Lärosäten och kommuner måste ha rätt förutsättningar för att kunna erbjuda studenterna mer VFU än idag av god kvalitet.

VFU ansågs av fokusgrupperna vara det viktigaste området att stärka framåt, för att öka socionomernas praktiska färdigheter och insyn i yrket. Flera förslag från fokusgrupperna kring VFU har nämnts i denna rapport.

Utredningen behöver ta fram förslag och säkerställa:

- Att kommunerna ges ekonomisk ersättning vid VFU för socionomer (och andra vårdyrken).
- Att det blir mer likhet mellan lärosätena vad gäller VFU, exempelvis vad gäller ersättning och genom att tydliggöra examensmål.
- Att lättillgängligt stöd ges till VFU-samordnare och/eller handledare i kommunerna inför och under VFU. Eventuellt ett uppdrag för Socialstyrelsen.

4. Utred hur urvalsgruppen ”alternativt urval” kan används i större utsträckning än idag för att personer med arbetslivserfarenhet ska ges ökade chanser att påbörja socionomstudier

Fokusgrupperna har lyft behov av ändrade antagningsförfaranden. Som tidigare nämnts är det få lärosäten som idag använder ”alternativt urval” (en av tre nuvarande möjliga urvalsgrupper) som grund till antagning. En utredning skulle kunna bidra till förståelse varför, och också leda fram till lämpliga åtgärder för att möjligheten ska kunna användas oftare.

³⁴ Myndigheten för yrkeshögskolans föreskrifter om utbildningar inom yrkeshögskolan med inriktning socialpedagog. [Diarienum: MYH 2022/1412](#).

5. Utred om specialistutbildningar på avancerad nivå behövs och i så fall vilka

Fokusgrupperna har bland annat lyft behov av att det kan behövas specialistutbildningar på avancerad nivå inom vissa områden, även om grundutbildningen utvecklas. Generalistutbildningen såsom den är utformad idag ger en bred kompetens, vilket kan medföra att specialistutbildningar för vissa områden kan behövas. Enligt den genomlysning som gjordes av socionomfältet 2021³⁵ uppgår andelen med akademisk vidareutbildning bland socionomer de tio senaste åren till 2,7 procent (bland sjuksköterskor är den 52,5 procent). Specialistutbildningar på avancerad nivå medför att arbetsgivare behöver efterfråga denna kompetens, vilket i sin tur kan medföra högre lönekostnader, diskussion om legitimationsyrke etcetera.

Innan en utredning om behov av specialistutbildningar på avancerad nivå tillsätts måste det säkerställas att grundutbildningen innehåller kurser som alla studenter behöver.

Utredningen kan med fördel göras i samarbete med kommuner, andra arbetsgivare för socionomer, lärosäten och eventuellt andra aktörer. Och även innehålla förslag till hur specialistutbildningar, om det skulle vara aktuellt, kan finansieras.

SKR:s förslag till andra huvudmän

Redan nu kan aktiviteter påbörjas och genomföras utifrån behov som framkommit i fokusgrupperna för att socionomprogrammet bättre än idag ska kunna rusta socionomer för ett yrke inom socialtjänsten. Lärosäten och kommuner kan hitta områden som kan utvecklas, enskilt eller tillsammans, för att socionomer ska få en lämplig grundutbildning och en bra introduktion hos arbetsgivaren. SKR som arbetsgivar- och medlemsorganisation kan stödja i detta arbete och för att underlätta samverkan mellan lärosäten och kommuner.

Det är viktigt att poängtera att det finns kommuner och lärosäten som redan har utvecklat mycket av det som beskrivs som förslag här nedan. I denna undersökning har vi utgått från de behov som har beskrivits i de fokusgrupper med första linjens chefer inom socialtjänsten som SKR genomfört under våren 2023. Vi har inte efterfrågat behov från andra arbetsgivare och vi har inte haft

³⁵ [Genomlysning av socionomfältet](#)

möjlighet att undersöka vilka kommuner eller vilka lärosäten som redan har utvecklat sådant som har efterfrågats.

1. Förslag till lärosäten och kommuner om samverkan

En trolig framgångsfaktor i arbetet med att rusta blivande socionomer är samverkan mellan lärosäten och kommuner kring utbildningen. Utifrån fokusgruppernas medskick att studenterna inte är förberedda på den verklighet som de möter inom socialtjänsten är det viktigt att varva teori och praktik. Mer kontakt med arbetsgivare under utbildningen och en bra övergång till yrket efter examen efterfrågas samt fler lärare/föreläsare som har yrkeserfarenhet från socialtjänsten.

SKR föreslår till lärosäten och kommuner att samverka för att:

- Utveckla samarbete kring exempelvis:
 - VFU,
 - handledning/mentorskap/traineeprogram,
 - att lektioner kan ledas av adjungerad kvalificerad personal verksam inom socialtjänsten samt
 - hur verksamhetens behov tydligare kan återspeglas i utbildningens utformning.
- Utarbeta och upprätta samverkansavtal. Avtalet kan exempelvis avhandla frågor som VFU, handledare/mentor/traineeprogram, lektioner ledda av adjungerad kvalificerade personer verksam inom socialtjänsten, hur verksamhetens behov tydligare återspeglas i utbildningens utformning med mera.
- VFU ska bli mer integrerad och komma tidigare i utbildningen (än termin 5 som det oftast är idag) så att en student tidigt i utbildningen kan få en uppfattning om hur socialtjänsten fungerar.
- En VFU-period, om det finns fler perioder än en, bör vara inom socialtjänst, helst myndighetsutövning (biståndsbedömning).
- Att verksamhetsintroduktion för kommande arbete inom socialtjänst läggs tidigt i utbildningen.

- Kommun/er och lärosäten kan i samverkan använda sig av kommunernas och regionernas FoU-enheter för ytterligare stöd och förslag i utveckling av utbildning, VFU, handledning med mera.

2. Förslag till lärosäten

SKR har i samband med denna undersökning träffat delar av styrelsen för FSSOC (Föreningen för Sveriges Socionomutbildningar) vid ett antal tillfällen. SKR har då lyssnat in behov men även informerat om vad som framkommit i fokusgrupperna. SKR har även deltagit vid föreningens vår- samt höstkonferens under 2023.

Mer verklighets- och verksamhetsförankring efterfrågas av fokusgrupperna, och mer praktisk färdighetsträning i utbildningen. Mer kunskap om vissa målgrupper och vissa områden efterfrågas (bland annat kunskaper om äldre, funktionsnedsättning, ekonomiskt bistånd och skadligt bruk/beroende). Mer kännedom om socialtjänsten och dess verksamhetsområden, samt om hur en politiskt styrd organisation fungerar efterfrågas också. Då många studenter saknar livs- och yrkeserfarenhet efterfrågas även antagningsförfarande där livserfarenhet/tidigare yrkeserfarenhet värderas.

Många lärosäten har redan utvecklat det som nämns här nedan som förslag, men kanske finns det något som kan påbörjas eller utvecklas vidare.

Detta önskar SKR att lärosätena tar i beaktande och vidareutvecklar:

- Att genomgående i grundutbildningen integrera praktisk färdighetsträning såsom exempelvis samtalsmetodik (svåra samtal), bemötande, att hålla i möten och krishantering.
- Att möjliggöra så att studenterna får praktisera teori redan från början i utbildningen.
- Att om statlig ersättning för VFU utgår till lärosätena säkerställa att den kommer kommunerna till del. Ekonomisk ersättning till kommunerna för VFU kan stimulera bättre praktikplatser för studenterna.
- Att det blir mer likhet mellan lärosäten vad gäller VFU.
- Att, när behov uppstår, erbjuda kommunerna stöd kopplat till VFU.

- Att använda urvalsgruppen ”alternativt urval” i större utsträckning än idag för att fler med yrkeserfarenhet ska kunna få möjlighet att läsa till socionom.
- Att verka för att minska skillnaderna i grundutbildningen mellan olika lärosäten.
- Att integrera mer innehåll i befintliga kurser och ta bort innehåll som inte är lika väsentliga längre (utifrån behov som har nämnts i fokusgrupperna samt utifrån samhällsutvecklingen och kommande lagförslag).

3. Förslag till kommuner

Som tidigare har nämnts har arbetsgivarna en mycket viktig roll kopplat till utbildningen av socionomer. Att den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU) har god kvalitet, ansvarar arbetsgivaren för. Likaså ansvarar arbetsgivaren för en god introduktion när den nytexaminerade socionomen kommer till arbetsplatsen. Fokusgrupperna har synliggjort att dagens nytexaminerade socionomer är unga och ofta saknar livs- och yrkeserfarenhet. I relation till den informationen, blir det extra viktigt att arbetsgivare i sin introduktion försöker få med sådant som har lyfts som behov av fokusgrupperna (exempelvis att det behövs stärkt kunskap och färdigheter i samarbete, samverkan och socialt samspel och i att ta egna initiativ, utföra uppgifter samt ta till sig information).

Kan kommunens stöd till studenter som läser till socionom samt till nytexaminerade studenter utvecklas? Går det att stärka kommunens roll i att rusta studenten inför en kommande anställning? Att som kommun se sig som kommande arbetsgivare och studenten som kommande kollega, och se vinsten med att ta emot studenter och erbjuda praktik av god kvalitet?

Många kommuner har redan utvecklat det som nämns här nedan men kanske finns det något av det som föreslås som kommunen kan arbeta vidare med?

SKR uppmuntrar kommuner att:

- Ta emot studenter på VFU.

- Erbjud god kvalitet på VFU vad gäller innehåll och vad som ska uppnås.
- Använda erfarna socialarbetare som mentorer under utbildningen och/eller efter utbildningen.
- Utveckla kommunens egen handledarkapacitet.
- Låta nytexaminerade arbeta i team med erfarna socionomer.
- Erbjud kompetenshöjande insatser/återkommande utbildningar för nytexaminerade socionomer.
- Utveckla kompetenstrappa/kompetensmodeller inom kommunen.
- Inspireras av de kommuner som redan har utvecklat traineeprogram och införa det inom kommunen eller utveckla det tillsammans med andra kommuner inom RSS.
- Anställa studenter enligt studentmedarbetaravtalet³⁶ (kollektivavtal finns).
- Delta i lärosätens programråd för att kunna påverka kursernas utformning efter arbetsgivares önskemål.
- Avsätta tid för nyanställda socionomer att ta del av Yrkesresans kurser (gäller anslutna kommuner).

4. Förslag till RSS/FoU

De Regionala samverkans- och stödstrukturerna (RSS) och Forsknings- och utvecklingsenheter (FoU) i landet har en viktig roll vad gäller samverkan och utvecklingsarbeten mellan kommuner i dess närhet. Några RSS:er och FoU:er har redan idag utarbetat samverkan mellan kommuner och lärosäten vad

³⁶ Läs mer på SKR:s hemsida

<https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/personalochkompetensforsorjning/studentmedarbetare.8375.html>

gäller utbildningar inom välfärdsyrken. RSS har till exempel en viktig roll som sammanhållande nod i Yrkesresan, och även i många fall vad gäller samverkan kring utbildningar inom vårdsyrken. Här föreslår SKR, i de fall det inte redan finns en upparbetad samverkan vad gäller socionomprogrammet, att RSS kan ta rollen som nod och samla kommunerna och lärosäte/n kring samverkan om socionomprogrammet och VFU för socionomer.

SKR ser att RSS/FoU kan ha en viktig roll när det gäller att:

- Stödja lärosäten och kommuner i dess närhet att utveckla samverkan kring utbildningar för välfärdsyrken (däribland socionomer).
- Bistå lärosäten och kommuner i dess närhet att ta fram samverkansavtal mellan kommun/er och lärosäten för VFU med mera.
- Stödja kommuner att utveckla handledarkapaciteten tillsammans med lärosäten i dess närhet.
- Erbjuder lärosäten och kommuner stöd i utveckling av utbildning, VFU, handledning med mera.

5. Förslag på hur SKR bör stödja kommuner och andra aktörer

Som arbetsgivar- och medlemsorganisation verkar SKR bland annat för att socionomprogrammets innehåll ska utvecklas så att det svarar mot de behov som medlemmarna har.

SKR ska verka för att:

- Fortsatt stödja en utvecklad dialog och samverkan mellan lärosäten och kommuner för att tillsammans bidra till en bättre utbildning.
- Uppmärksamma och lyfta fram goda exempel på samverkan mellan lärosäten, kommuner och RSS/FoU bland annat vad gäller samverkansavtal kring VFU och introduktion.
- Bidra till kontinuerlig dialog mellan Yrkesresan och lärosäten.

Slutsats och diskussion

Syftet var att undersöka hur chefer inom socialtjänsten uppfattar dagens socionomprogram och att se om utbildningen av socionomer behöver anpassas efter samhällsutvecklingen³⁷, och i så fall hur?

Fokusgrupperna med ett 50-tal första linjens chefer inom socialtjänsten resulterade i en samstämmig bedömning: socionomprogrammet ger i dagsläget inte nödvändiga kunskaper och färdigheter för arbete inom socialtjänsten. Socionomprogrammet behöver anpassas så att nyutexaminerade socionomer rustas att möta den verklighet som väntar efter avslutade studier, oavsett vilken arbetsgivare de arbetar hos.

Val av metod och avgränsning

SKR valde undersökningsmetoden fokusgrupper, för att inhämta information från chefer inom socialtjänsten. Fördelen med metoden är att relativt enkelt och tidseffektivt kunna inhämta kunskap om vad ett urval av en representativ grupp anser om ett ämne. En nackdel med den metoden är att resultatet inte ger en generaliserbar bild. Det är svårt att kunna bedöma hur vanligt något av det som har nämnts, faktiskt är. SKR har valt att särskilt poängtera sådant som de flesta fokusgrupperna har tagit upp, oberoende av varandra. Det är dock inte samma sak som att alla lärosäten, eller alla kommuner, behöver utveckla eller anpassa det som lyfts som viktigt.

En tydlig avgränsning för undersökningen har varit socialtjänstens behov kopplat till socionomprogrammet. En stor majoritet av alla socionomer arbetar inom kommunala verksamheter (69 procent 2019, se diagram 7). Andra arbetsgivares behov som också anställer nyutexaminerade socionomer har inte undersökts. Avgränsningen färgar naturligtvis förslag och slutsatser, kopplat till utvecklingen av socionomprogrammet. Dock är det viktigt, om en utredning tillsätts att se över socionomprogrammet, att hänsyn tas till bredden av kompetens som efterfrågas av andra arbetsgivare och att det breda och generella socionomprogrammet i så fall utreds.

³⁷ Samhällsutvecklingen de senaste 10 åren har bland annat inneburit tilltagande välfärdsbrottslighet, ökande psykisk ohälsa, ett högre mottagande av asylsökande och nyanlända, en utbredd gängkriminalitet och fler skjutningar bland unga.

Bred utbildning

Socionomprogrammet är idag en yrkesförberedande "generalistutbildning" på högskolenivå, vilket betyder att studenterna får kunskaper inom ett mycket brett kunskapsfält. Som socionom finns möjlighet att arbeta inom många olika yrken inom det sociala området. Gemensamt för dessa yrken är mötet med människor i olika skeden av livet, ofta i utsatta situationer. Socionomer ska stödja människor att själva åstadkomma förändringar i sitt liv och måste ha stor kunskap i hur både människan och samhället fungerar.

Fokusgrupperna har lyft att det är bra att socionomutbildningen är en generalistutbildning, men samtidigt behöver studenterna bli mer rustade för ett arbete inom socialtjänsten. Det är svårt att få ihop dessa båda önskemål. Ska socionomutbildningen vara en teoretisk generalistutbildning för akademiker med en bred bas inom socialt arbete, eller ska den vara en "yrkesutbildning" för ett arbete där man som socionom (oavsett arbetsplats) möter människor i svåra situationer? Nu benämns utbildningen oftast som "yrkesförberedande generalistutbildning"³⁸, men upplevs sakna en del praktisk färdighetsträning och VFU för att upplevas som yrkesförberedande.

Å ena sidan uttryckte många av cheferna i fokusgrupperna en förväntan på att studenterna behöver ha mer praktiska färdigheter när de examineras, än vad de upplevs ha idag. Å andra sidan framkommer i samtal med lärosäten att det inte är lärosätenas uppdrag att träna studenterna i praktisk färdighetsträning utan att det är arbetsgivarens ansvar, bland annat genom VFU. Det verkar finnas en diskrepans mellan lärosätenas uppfattning av vad deras uppdrag är, och de förväntningar som första linjens chefer inom socialtjänsten har. Finns det ansvarsområden här, som ingen av huvudmännen riktigt tar ansvar för? Eller är det så att lärosätenas uppdrag slutar vid en teoretisk generalistutbildning och att arbetsgivaren sedan ska ansvara för att rusta studenterna med rätt verktyg för att klara av ett arbete som socionom där huvuduppdraget är att stödja människor i svåra situationer?

Anpassning av socionomprogrammet

Genom fokusgrupperna har SKR fått "problemformuleringen" för undersökningen bekräftad – socionomerna är inte tillräckligt rustade för ett

³⁸ [Wikipedia](#), [Akademikerförbundet SSR](#), [Studera.nu](#), [Framtid.se](#) är exempel på hemsidor som beskriver socionomprogrammet som yrkesförberedande (2023-11-02).

arbete inom socialtjänsten efter att ha examinerats från socionomprogrammet. Grundutbildningen behöver därför ses över, anpassas och utvecklas men inte enbart utifrån socialtjänstens behov, utan även utifrån andra arbetsgivares behov.

Behovet av utveckling kring socionomprogrammet uttrycks inte enbart i de fokusgrupper SKR har hållit under våren 2023, utan bekräftas även av andra rapporter de senaste åren (Pia Tham, 2023; Cecilia Grefve, nationell samordnare för den sociala barn- och ungdomsvården, 2017 samt aktuella rapporter från fackförbunden Vision samt Akademikerförbundet SSR). En hel del nationella satsningar har gjorts sedan 2017 för att förbättra förutsättningarna för nytexaminerade socionomer, bland annat har Socialstyrelsen tagit fram ett webbaserat stöd för att introducera socialsekreterare till socialtjänstens barn- och ungdomsvård³⁹ och Yrkesresan⁴⁰ har etablerats i många av landets kommuner. En del kommuner och lärosäten har även utvecklat samverkan kring utbildningen och introduktion samt annat stöd. Trots detta framkommer liknande behov i denna undersökning, som i det uppdrag som den nationella samordnaren för den sociala barn- och ungdomsvården hade 2014–2017, och som också beskrivs i aktuell forskning⁴¹ (Tham 2023). Det behövs med andra ord ytterligare åtgärder för att förbättra förutsättningarna för nytexaminerade socionomer att rustas inför, och stanna kvar i, yrket inom socialtjänsten.

Staten behöver ta ansvar för en översyn av socionomprogrammet så att innehållet motsvarar arbetsgivares behov på 2020-talet. Fokus bör vara på den ”yrkesförberedande” delen i generalistutbildningen, jämfört med idag då grundutbildningen mer upplevs vara en generalistutbildning för teoretiker. En likvärdig standard vad gäller omfattning och mål för VFU behöver också fastställas.

³⁹ [Yrkesintroduktion för socialtjänstens barn- och ungdomsvård - Kunskapsguiden](#)

⁴⁰

<https://skr.se/skr/integrationsocialomsorg/socialomsorg/nationellkunskapsstyrningsocialtjanst/verksamhetsutvecklingochledarskap/yrkesresan.32120.html>

⁴¹ Tham, Pia, 2023, Mindre erfarna utredare får ta allt svårare fall, SvD, 2023-02-20

<https://www.svd.se/a/3ERzV9/mindre-erfarna-utredare-far-ta-allt-svarare-fall>

(Hämtad 2023-11-22).

Samverkan

I det glapp som verkar finnas mellan lärosätenas uppfattning av vad deras uppdrag är, och de förväntningar som första linjens chefer inom socialtjänsten har, bör de olika huvudmännen söka ökad dialog och samverkan. Lärosätena behöver till exempel i högre grad använda kompetens och erfarenhet hos socialtjänstens medarbetare vid lämpliga kursmoment. Kommunerna å sin sida behöver sträva efter att erbjuda VFU-perioder av god kvalitet med kompetenta handledare. I vissa delar av landet finns väl utvecklade samarbeten mellan lärosäten och kommuner, dessa goda exempel behöver spridas och implementeras över hela landet.

Att förändra socionomprogrammet är en stor fråga som regeringen tillsammans med lärosäten och andra huvudmän behöver handskas med i all sin komplexitet. Det är mycket viktigt att framöver, med tanke på de senaste årens samhällsutveckling och de förväntade lagändringarna, fortsätta att diskutera vad socialt arbete kan, och ska, bidra med, för att förebygga och lösa sociala problem nu och i framtiden och på individ-, grupp- och samhällsnivå. Det är SKR:s förhoppning att den här rapporten kan användas i det fortsatta arbetet med att utveckla socionomprogrammet.

Bilagor

1. Förteckning lärosäten

1. Göteborgs universitet
2. Högskolan Dalarna
3. Högskolan i Gävle
4. Högskolan i Halmstad
5. Högskolan Väst
6. Jönköping University
7. Karlstads universitet
8. Linköpings universitet
9. Linnéuniversitetet
10. Lunds universitet
11. Malmö universitet
12. Marie Cederschiöld högskola
13. Mittuniversitetet
14. Mälardalens universitet
15. Stockholms universitet
16. Södertörns högskola
17. Umeå universitet
18. Uppsala universitet
19. Örebro universitet

Utbildning som leder till socionomexamen anordnas idag av 17 statliga lärosäten och två enskilda utbildningssamordnare.

2. Metod och fakta om fokusgrupperna

Metoden fokusgrupper valdes då SKR önskade fånga in behov kring socionomprogrammet på ett genomförbart sätt. Att sända ut enkäter med frågor till 290 kommuner, eller att kunna nå enskilda första linjens chefer i ett antal kommuner, upplevdes för tidskrävande och svårt. Och att ställa enkätfrågor utan att det skulle bli för komplicerade frågor, upplevdes även det för svårt.

Att arbeta med en fokusgrupp är en undersökningsmetod där en grupp människor utfrågas samtidigt kring deras uppfattningar eller åsikter gentemot ett visst tema. Syftet med fokusgrupper är ofta att få människor att interagera med varandra, att skapa gemensamhet och delad erfarenhet eller att skapa en högre medvetenhet, men även att få fram många olika aspekter kring en sakfråga eller ett fenomen. Fokusgruppen leds av en moderator som ska sköta intervjun utan att vara alltför styrande.

Under slutet av februari och mars 2023 genomfördes fem fokusgrupper av SKR med stöd av BearingPoint.

Deltagare

Urvalet av deltagare till fokusgrupperna gjordes genom att välja ut ett antal kommuner utifrån SKR:s kommungruppsindelning⁴². Efter det kontaktade SKR förvaltningschefer från utvalda kommuner via e-post och bad dem inkomma med kontaktuppgifter till ett antal första linjens chefer. Önskemålet var att dessa gärna skulle ha erfarenhet av att ha rekryterat nyutexaminerade socionomer de senaste åren. Förvaltningscheferna ombads även markera vilket verksamhetsområde som cheferna verkade inom samt om de var beställar- eller utförarchef (i den mån kommunen hade den indelningen). Detta för att få en så bred representation som möjligt. Utsedda första linjens chefer kontaktades därefter via e-post med aktuella tider för de planerade fokusgrupperna för anmälning av sitt deltagande.

⁴² Kommungruppsindelningen används för att underlätta jämförelser och analyser i olika statistiska sammanhang och är framtagen av SKR. Indelningen består av totalt nio grupper fördelade på tre huvudgrupper, där kommunerna grupperats utifrån vissa kriterier som tätortsstorlek, närhet till större tätort och pendlingsmönster. Dataunderlaget är hämtat från SCB:s olika databaser.

För att säkerställa en bred representation av socialtjänsten utsågs deltagarna utifrån följande faktorer:

Figur 1: Faktorer som vägdes in i urvalet av deltagare till fokusgrupperna.



Fokusgruppernas deltagare representerade följande 14 kommuner:

Ale kommun
Helsingborgs stad
Kalmar kommun
Karlskrona kommun
Luleå kommun
Malmö stad
Mora kommun
Norrköpings kommun
Region Gotland
Sandvikens kommun
Stockholms stad
Sunne kommun
Uppvidinge kommun
Vännäs kommun

Deltagarna representerade socialtjänstens olika verksamhetsområden enligt fördelning i **Tabell** nedan. Då organisationsstruktur och kommunstorlek skiljer sig åt mellan de utvalda kommunerna deltog ett antal chefer som ansvarar för mer än ett verksamhetsområde. I tabellen redovisas endast deltagarnas primära

verksamhetsområde. Sammanlagt bestod fokusgrupperna av 49 första linjens chefer inom socialtjänsten.

Tabell 2: Fördelning mellan chefernas olika verksamhetsområden

Verksamhetsområde	Antal chefer
Funktionshinder	4
Individ- och familjeomsorg	
- Ospecificerat ⁴³	7
- Barn och unga	17
- Ekonomiskt bistånd	7
- Vuxen	9
Äldre	5
Totalt	49

Metod

Fokusgrupperna genomfördes digitalt genom mötesverktyget Zoom under två timmar. I varje fokusgrupp deltog två representanter från SKR tillsammans med 8–11 första linjens chefer från socialtjänsten, samt två representanter från BearingPoint. SKR ansvarade för inledning och komplettering av fördjupande frågor. BearingPoint ansvarade för att facilitera fokusgrupperna samt dokumentation.

Upplägget för fokusgrupperna togs gemensamt fram av SKR och BearingPoint och vidareutvecklades något mellan de olika fokusgrupperna, vilket resulterade i att vissa moment i metoden och formulering av frågeställningar skiljer sig något mellan fokusgrupperna.

För att underlätta för deltagarna att få en aktuell bild av vad en socionom förväntas kunna när studenten examineras, bifogades i inbjudan till fokusgrupperna ett utdrag ur Högskoleförordningen där examensmålen framgår (se bilaga 3). Examensordningen reglerar vilka kunskaper (”färdigheter och förmågor”) en student ska ha för att uppfylla en viss examen. Lärosätena kan sedan lägga upp vägen till de färdigheterna och förmågorna lite olika.

⁴³ Chefer som inte specificerade ansvarsområde inom IFO.

Examensordningen anger vilka krav som gäller för att slutresultatet ska vara likvärdigt.

Inledning

Varje fokusgrupp inleddes med en presentationsrunda där varje deltagare presenterade sig själv och sin kommun samt vilket verksamhetsområde de arbetade inom. Därefter följde en introduktion kring bakgrund, syfte och avgränsningar till undersökningen. Deltagarna uppmanades också svara på en introduktionsfråga för att få en uppfattning om hur många nyutexaminerade socionomer de anställt de senaste två åren. Frågan ställdes anonymt och svaren presenterades via presentationsverktyget Mentimeter.

Därefter presenterades fokusgruppernas tre frågeområden samt tillvägagångssätt

1. Behov av kompetens och färdigheter,
2. Uppfyllnad av kompetens och färdigheter, samt
3. Prioriterade områden framåt

1. Behov av kompetens och färdigheter

Frågeställning:

Vilka krav och behov av kunskap och färdigheter saknar ni hos nyanställda och nyutexaminerade socionomer vid anställning hos er?

Agenda:

1. Diskussion i smågrupper (15 min)
2. Helgruppsdiskussion (15 min)
3. Summering (5 min)

Det första fokusområdet avsåg de behov av kunskaper och färdigheter som cheferna saknade hos nyutexaminerade socionomer. Deltagarna delades först in i mindre grupper om 3–5 personer för att diskutera frågeställningen. Respektive grupp förde anteckningar från diskussionen i verktyget Padlet. Diskussioner i de mindre grupperna gav deltagarna möjlighet att utbyta åsikter och erfarenheter på mer individuell nivå. Anteckningsverktyget underlättade att dela det som diskuterades i smågrupperna i den efterföljande helgruppsdiskussionen. I helgruppsdiskussionen summerades först diskussionerna från respektive grupp som sedan fördjupades genom följdfrågor för att exempelvis belysa eventuella likheter och skillnader samt säkerställa att deltagarnas olika perspektiv belysts.

2. Uppfyllnad av kompetens och färdigheter

Frågeställning:

Vilken kunskap och vilka färdigheter uppfylls idag av nuvarande socionomprogram som ni vill bibehålla?

Agenda:

1. Frågan i Mentimeter (5 min)
2. Ordmoln i Mentimeter (5 min)
3. Helgruppsdiskussion resultat från Mentimeter (10 min)

Det andra fokusområdet avsåg de behov av kunskaper och färdigheter som cheferna ansåg uppfylls hos nytexaminerade socionomer. Deltagarna ombads först besvara en procentuell uppskattning på andelen av deras behov som de nytexaminerade socionomerna uppfyllde i Mentimeter. Svartalternativen var uppdelade i intervallen 0–25%, 26–50%, 51–75% och 76–100%. Resultatet presenterades i helgrupp med möjlighet för kompletterande kommentarer.

Därefter angav deltagarna den kompetens och de färdigheter som de ansåg uppfylldes av de nytexaminerade socionomerna via Mentimeter. Resultatet redovisades i ett ”ordmoln” där vanligt förekommande svar fick en större storlek än svar som bara nämnts av en deltagare. Resultatet presenterades och diskuterades i helgrupp för att ytterligare fördjupa svaren.

3. Prioriterade områden framåt

Frågeställning:

Vilka prioriterade områden i grundutbildningen behöver stärkas för att säkerställa att nytexaminerade socionomer möter era behov framåt och förändringar i samhället?

Agenda:

1. Diskussion i smågrupper (10 min)
2. Helgruppsdiskussion (10 min)

Det tredje fokusområdet avsåg prioriterade områden i grundutbildningen som behöver stärkas framåt. Deltagarna delades in i samma mindre grupper som under första fokusområdet och anteckningar gjordes i Padlet. I helgruppsdiskussionen summerades diskussionerna från smågrupperna och fördjupades genom följdfrågor.

Avslutning

Alla fokusgrupper, utom den första, avslutades med en utcheckningsfråga där varje deltagare fick ange vad de ansåg var viktigast från sitt perspektiv att SKR tar med sig i det fortsatta arbetet. SKR presenterade slutligen nästa steg, hänvisning av eventuella frågor samt tackade deltagarna.

Gemensam sammanställning av samtliga fokusgrupper

Resultaten från samtliga fokusgrupper sammanställdes i ett dokument utifrån minnesanteckningarna och från svaren från Mentimeter från respektive fokusgrupp. Sammanställningen strukturerades enligt fokusgruppernas agenda där diskussionsområdena listades i punkter per fokusområde. För varje diskussionsområde noterades aktuella fokusgrupper (1–5) för att kunna bedöma spridning och utbredning bland deltagarna. Diskussionsområdena sorterades efter de som var vanligast förekommande bland fokusgrupperna. Svaren från frågorna i Mentimeter som framställdes i grafer, sammanställdes till gemensamma grafer för samtliga fokusgrupper för att ge en helhetsöversikt. Svaren på utcheckningsfrågan sammanställdes också i en tabell för att få en översikt över de områden som flest deltagare ansåg viktigast.

3. Utdrag ur Högskoleförordningen, Examensordning (bilaga 2)

[Högskoleförordning \(1993:100\) Svensk författningssamling 1993:100 t.o.m. SFS 2022:1219 - Riksdagen](#)⁴⁴

Socionomexamen

Omfattning

Socionomexamen uppnås efter att studenten fullgjort kursfordringar om 210 högskolepoäng.

Mål

För socionomexamen ska studenten visa sådan kunskap och förmåga som krävs för självständigt socialt arbete på individ-, grupp- och samhällsnivå.

Kunskap och förståelse

För socionomexamen ska studenten

- visa kunskap om områdets vetenskapliga grund samt kännedom om aktuellt forsknings- och utvecklingsarbete,
- visa kunskap om och förståelse för samspelet mellan individers och gruppers sociala situation, levnadsvillkor, fysiska och psykiska hälsa samt funktionsförmåga i förhållande till samhällseliga och andra bakomliggande faktorer,
- visa kunskap om ledning av socialt arbete,
- visa kunskap om och förståelse för barns behov och sådana samhälls- och familjeförhållanden som påverkar kvinnors och mäns livsbetingelser, och
- visa kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer.

Färdighet och förmåga

För socionomexamen ska studenten

- visa sådan färdighet och förmåga som krävs för att utveckla och genomföra socialt arbete på olika nivåer i samhället i samarbete med de människor som berörs,
- visa förmåga att tillämpa relevanta författningar i synnerhet inom det sociala området,

⁴⁴ https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/hogskoleforordning-1993100_sfs-1993-100

- visa förmåga att förstå, utreda och analysera sociala processer och problem, och
- visa förmåga att identifiera, strukturera, utreda och utvärdera insatser på individ-, grupp- och samhällsnivå.

Värderingsförmåga och förhållningsätt

För socionomexamen ska studenten

- visa självkännedom och empatisk förmåga,
- visa förmåga att med helhetssyn på människan göra åtgärdsbedömningar utifrån relevanta vetenskapliga, samhällsliga och etiska aspekter med särskilt beaktande av de mänskliga rättigheterna,
- visa förmåga till ett professionellt bemötande och förhållningsätt,
- visa insikt om betydelsen av lagarbete och samverkan med andra yrkesgrupper, och
- visa förmåga att identifiera sitt behov av ytterligare kunskap och att fortlöpande utveckla sin kompetens.

Självständigt arbete (examensarbete)

För socionomexamen ska studenten inom ramen för kursfordringarna ha fullgjort ett självständigt arbete (examensarbete) om minst 15 högskolepoäng.

Övrigt

För socionomexamen ska också de preciserade krav gälla som varje högskola själv bestämmer inom ramen för kraven i denna examensbeskrivning.

Referenser

Akademikerförbundet SSR, 2022. Kartläggning Socialsekreterare 2022. <https://akademssr.se/sites/default/files/files/Novusrapport%2017952%20SSR%20Socialsekreterare%202022.pdf> (Hämtad 2023-11-17). (Fotnot 12)

Myndigheten för yrkeshögskolan, 2022. Myndigheten för yrkeshögskolans föreskrifter om utbildningar inom yrkeshögskolan med inriktning socialpedagog. Diarienummer: MYH 2022/1412. <https://assets.myh.se/docs/lag-ratt/myhfs/myhfs-2022-3.pdf> (Hämtad 2023-11-02). (Fotnot 34)

Regeringen, Kommittédirektiv Dir. 2023:121. Översyn av socionomexamen för att motverka ungdomskriminalitet. [oversyn-av-socionomexamen-for-att-motverka-ungdomskriminalitet-dir.-2023121.pdf](https://www.regeringen.se/Contentassets/2023/121/oversyn-av-socionomexamen-for-att-motverka-ungdomskriminalitet-dir.-2023121.pdf) (regeringen.se) (Hämtad 2023-11-02). (Fotnot 8)

Regeringskansliet Socialdepartementet. december 2017. Barnets och ungdomens reform – Förslag för en hållbar framtid. Slutrapport från den nationella samordnaren för den sociala barn- och ungdomsvården. <https://www.regeringen.se/contentassets/37d51abb4e8c40928c289f4c3b423c37/barnet-och-ungdomens-reform--forslag-for-en-hallbar-framtid.pdf> (Hämtad 2023-11-02). (Fotnot 7)

SCB, 2023. [Arbetskraftsbarometern 2022. Vilka utbildningar ger jobb.pdf](#) (Fotnot 23)

SKR, 2023. Användningen av AI i socialtjänsten, [Användning av beslutsstöd m.m. inom socialtjänsten \(skr.se\)](#) (Hämtad 2023-11-02). [Rättsliga förutsättningar för att använda AI i socialtjänsten | SKR](#) (Hämtad 2023-11-02). (Fotnot 10)

SKR, 2022. Personalen i välfärden. Personalstatistik för kommuner och regioner 2022. [Personalen i välfärden \(skr.se\)](#) (Hämtad 2023-11-02). (Fotnoter 25 och 27)

SKR, 2022. Välfärdens kompetensförsörjning, Personalprognos 2021–2031 och hur välfärden kan möta kompetensutmaningen <https://skr.se/download/18.1eb2584e1850542abfaac29/1670940688212/Valfardens-kompetensforsorjning.pdf> (Hämtad 2023-11-15). (Fotnoter 6 och 28)

I SKR:s visualiseringsverktyg Personalen i välfärden finns uppgifter om bland annat antal anställda, anställningsform, personalrörlighet och heltid per personalgrupp över tid. [Personalen i välfärden - SAS® Visual Analytics \(skr.se\)](#) (Hämtad 2023-11-15). (Fotnot 26)

Tapio Salonen & Alexandru Panican. Socialhögskolan, Lunds Universitet. 2021. Genomlysning av socionomfältet. Nuläge och prognoser om socionomers

utbildning och arbetsmarknad.

https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/108791552/RRSW_2021_6.pdf

(Hämtad 2023-11-13). (Fotnoter 29 och 35)

Tham, Pia, 2023, Mindre erfarna utredare får ta allt svårare fall, SvD, 2023-02-

20 <https://www.svd.se/a/3ERzV9/mindre-erfarna-utredare-far-ta-allt-svarare-fall>

(Hämtad 2023-11-22). (Fotnot 41)

Vision, 2023. Socialchefsrapporten 2023. Man får det man betalar för.

<https://vision.se/opinion/rapporter/2023/socialchefsrapporten-2023-man-far-det-man-betalar-for/> (Hämtad 2023-11-17). (Fotnot 11)

Socionomprogrammet

Utifrån önskemål som bland annat framkommit i Sveriges Kommuner och Regioners (SKR) socialchefs nätverk, om en översyn av socionomprogrammet, har SKR genomfört en undersökning. Undersökningen har dels syftat till att samla in information om hur chefer inom socialtjänsten uppfattar dagens socionomprogram, dels till att ge förslag på hur socionomprogrammet kan anpassas och utvecklas.

Upplysningar om innehållet
Helena, Wiklund, helena.wiklund@skr.se

© Sveriges Kommuner och Regioner, 2021
ISBN/Beställningsnummer: 978-91-8047-226-5