

Socialrådgiveruddannelsen

Arbejdsmarkedsundersøgelse

Socialrådgiveruddannelsen

Arbejdsmarkedsundersøgelse

2010

Socialrådgiveruddannelsen

© 2010 Danmarks Evalueringsinstitut

Citat med kildeangivelse er tilladt

Bemærk:

EVA sætter komma efter Dansk Sprognævn's anbefalinger, dvs. at der som hovedregel ikke sættes komma foran ledsætninger.

Publikationen er kun udgivet i elektronisk form på: www.eva.dk

ISBN (www) 978-87-7958-575-1

Indhold

1	Resume	7
2	Indledning	9
2.1	Baggrund	9
2.2	Undersøgelsens formål	9
2.3	Dokumentation og metode	10
3	Kortlægning af socialrådgivernes arbejdsområder	13
3.1	Socialrådgivernes fordeling på arbejds- og fagområder	13
3.2	Socialrådgivernes opgaver	15
3.3	Socialrådgivernes tidsforbrug i jobcentre og på børneområdet	16
4	Socialrådgiveruddannelsen og beslægtede uddannelser	18
4.1	Optagelse, gennemførelse og beskæftigelsesgrad	18
4.2	Uddannelsens mål og fagområder	20
4.3	Socialrådgiveruddannelsen i forhold til beslægtede uddannelser	21
4.4	Efter- og videreuddannelsesmuligheder	22
4.5	Eksisterende kompetenceundersøgelser i forhold til socialrådgivere	23
4.5.1	UCL's aftagerundersøgelse	24
4.5.2	Professionshøjskolen Metropol's aftagerundersøgelse	24
4.5.3	Aalborg Universitets undersøgelse om socialrådgiveres fremtidige kvalifikations- og kompetencebehov	25
4.5.4	Fokus på socialrådgiverfagligheden	25
4.5.5	Kompetenceprofiler i jobcentrene	26
4.6	Sammenfatning	27
5	Samfundsmæssige rammer for professionens kvalifikationskrav	29
5.1	Samfundsmæssige tendenser af betydning for socialrådgivernes opgaveløsning	29
5.1.1	Øget fokus på økonomi og dokumentation	29
5.1.2	Socialpolitik og beskæftigelsespolitik	30
5.1.3	Socialpolitik og velfærdspolitik	31
5.1.4	Specialisering og helhedssyn	31
5.2	Nylige reformer af betydning for socialrådgivernes opgaveløsning	32
5.2.1	Kommunalreformen	32
5.2.2	Kvalitetsreformen	33
5.2.3	Forandringer på beskæftigelsesområdet	33
5.2.4	Forandringer på børneområdet	34
5.3	Fremtidige reformer af betydning for socialrådgivernes opgaveløsning	34
5.3.1	Afbureaukratiseringsreformen	35
5.3.2	Beskæftigelsesområdet	35
5.3.3	Børneområdet	35
5.4	Socialrådgivernes beskæftigelse og kompetencebehov i fremtiden	36
5.4.1	Fagområder	36

5.4.2	Arbejdsopgaver og kompetencer	37
5.5	Sammenfatning	37
6	Efterspurgte kompetencer	39
6.1	Fagligt niveau og overordnede kompetencer	40
6.2	Undersøgelser- og udredningsarbejde samt løsningsvalg	43
6.2.1	At identificere, beskrive, analysere og vurdere sociale problemer og borgerens ressourcer i deres helhed	43
6.2.2	At vælge og anvende relevante metoder ifm. undersøgelse og udredningsarbejde	44
6.2.3	At have forståelse for brugerens synsvinkel	44
6.2.4	At kunne prioritere borgernes problematikker og rækkefølgen af indsatser	45
6.2.5	At anvende relevant lovgivning i forhold til borgerens retssikkerhed	45
6.2.6	At forholde sig til budgetter og rimeligheden mellem pris og kvalitet i løsningsvalget	46
6.2.7	At forholde sig til sammenhængen mellem pris og effekt i løsningsvalget	47
6.2.8	At opføre sig og inddrage ny viden fra forskning for at finde nye løsninger	48
6.2.9	Undersøgelser- og udredningsarbejde samt løsningsvalg – resultater fra spørgeskemaundersøgelsen	48
6.3	Koordinering af tværgående arbejde	50
6.3.1	At agere tovholder i det tværfaglige samarbejde	51
6.3.2	At inddrage viden og kunnen fra andre faggrupper i sagsforløbet	52
6.3.3	At kunne håndtere modsætningsfyldte krav og forventninger	52
6.3.4	At argumentere fagligt for beslutninger i forhandlingssituationer med andre faggrupper og leverandører	53
6.3.5	At sikre at udførelsen af indsatser sker i overensstemmelse med beslutningen	53
6.3.6	Koordinering af tværgående arbejde – resultater fra spørgeskemaundersøgelsen	54
6.4	Kommunikation, rådgivning og samtale	56
6.4.1	At give personlig og korrekt rådgivning til brugeren om rettigheder og pligter	56
6.4.2	At motivere brugeren til selvstændig indsats og i samspil med denne at mobilisere brugerens egne ressourcer	57
6.4.3	At indsamle viden og dokumentation fra brugeren på en grundig og respektfuld måde i forbindelse med undersøgelser	57
6.4.4	At håndtere konflikter og gennemføre svære samtaler	57
6.4.5	At udøve myndighedsrollen	58
6.4.6	At formulere sig præcist og letforståeligt på skrift	58
6.4.7	Kommunikation, rådgivning og samtale – resultater fra spørgeskemaundersøgelsen	58
6.5	Organisationsforståelse og administration	61
6.5.1	At forstå og kunne agere i de politiske og organisationsmæssige rammer hvor socialrådgiveren befinder sig i praksis	62
6.5.2	At relatere komplekse beslutningsprocesser til egen praksis	62
6.5.3	At træffe afgørelser som balancerer mellem lovgivningens krav, brugernes situation og forvaltningens praksis	62
6.5.4	At dokumentere, evaluere og kvalitetssikre det sociale arbejde	62
6.5.5	At tilegne sig og anvende administrative procedurer	62
6.5.6	Organisationsforståelse og administration – resultater fra spørgeskemaundersøgelsen	63
6.6	Personlige kompetencer og behov på arbejdspladsen	65
6.6.1	Personlige kompetencer og behov på arbejdspladsen – resultater fra spørgeskemaundersøgelsen	66
6.7	Sammenfatning	67
7	Samspil mellem uddannelse og arbejdsplads	71
7.1.1	Vurdering af de enkelte kompetencer og ansvarsplacering	71
7.1.2	Resultater fra spørgeskemaundersøgelsen om praksisstudiet, uddannelsespraktik og undervisningsformer	73
8	Kildefortegnelse	77

Appendiks

Appendiks

Appendiks B 82

Dokumentation og metode

82

Appendiks

Appendiks C 86

Interviewede videnspersoner

86

1 Resume

Den offentlige forvaltning gennemgår i disse år store forandringer som har indflydelse på socialrådgivernes arbejdsfelt. I denne rapport undersøger vi i hvilken grad den nuværende socialrådgiveruddannelse giver de studerende de fornødne kvalifikationer til at kunne løse deres opgaver i forhold til de nye krav og forventninger på arbejdsmarkedet.

Undersøgelsen består af flere elementer som komplementerer hinanden da de hver især bidrager til at belyse ovennævnte spørgsmål. Der er således en kortlægning af den aktuelle arbejdsmarkedssituation for nyuddannede socialrådgivere samt en præsentation af uddannelsen og beslægtede uddannelsesmuligheder, en gennemgang af de mest betydningsfulde samfundstendenser og forandringer der kan have betydning for professionen, og en undersøgelse af arbejdsmarkedets nuværende og kommende kompetence- og kvalifikationsbehov.

Der er en solid interesse for socialrådgiveruddannelsen og en høj beskæftigelsesgrad for dimittenderne, som primært bliver ansat i kommunalt regi, på både forvaltnings- og foranstaltningsområdet. De tættest beslægtede uddannelser er diplomuddannelsen i socialformidling og professionsbacheloruddannelsen i offentlig administration

Der er flere vedvarende tendenser og nylige reformer som er med til at redefinere socialrådgivernes kompetenceprofil. Vores undersøgelse blandt aftagere bekræfter at flere af disse tendenser allerede har betydning for socialrådgivernes opgaveløsning og kompetencebehov.

Socialrådgiverne bliver fx i øget grad stillet over for krav om at koble undersøgelser og efterfølgende handleplaner til økonomiske ressourcer og om at inddrage vidensbaserede løsninger. Vores undersøgelse viser at der er tale om en gradvis udvikling som redefinerer roller og ansvarsfordeling for sagsbehandlere og deres ledelser.

Den øgede specialisering og strukturelle kompleksitet af sagsbehandlingen åbner op for to forskellige tendenser som man endnu kun ser omridset af. På den ene side efterlyses en fagspecialisering (fx i beskæftigelses- eller børne- og ungdomsproblematikker) for at kunne yde områdespecifik rådgivning af bedste kvalitet. På den anden side anerkendes et fortsat behov for et bredt områdekendskab, eftersom socialrådgiverne bl.a. yder koordinerende funktioner som binder specialiseringerne sammen og skaber én indgang til det offentlige. Undersøgelsen viser at den koordinerende funktion er et af de områder hvor nyuddannede socialrådgivere ikke i tilstrækkelig grad kan indfri aftagernes behov.

Samtidig med øget strukturel kompleksitet (fx større kommuner og mere specialiserede afdelinger samt større og varierede samarbejdsflader) vokser kravet til en dybere forståelse af organisationerne, deres rammer og deres beslutningsprocesser. Organisationsforståelse er en forudsætning for at socialrådgiverne kan manøvrere som koordinatore eller forhandlere i situationer hvor de forskellige aktører har modsætningsfyldte krav og forventninger. Organisationsforståelse er også en forudsætning for at socialrådgiverne kan opfylde kravet om at træffe afgørelser der balancerer mellem lovgivningens krav, brugerens situation og forvaltningspraksis samt spørgsmålet om økonomiske ressourcer.

I den forstand befinder socialrådgiverne sig i et dilemma i de situationer hvor de skal udøve myndighedsrollen, nemlig mellem en motiverende rolle (som fremhæver borgernes ressourcer) og myndighedsrollen (som kan indebære sanktioner). Dilemmaet bør imidlertid udvides til også at

indeholde et organisatorisk dilemma hvor socialrådgiverne skal argumentere for deres områdes beslutninger over for andre faggrupper i kommunen med divergerende forventninger. I lighed med den koordinerende funktion viser undersøgelsen at der er afstand mellem arbejdsmarkedets behov for kompetencer inden for organisationsforståelse og det niveau som nyuddannede socialrådgivere besidder.

Det større fokus på en aktiv beskæftigelsespolitik og aktivering af alle grupper af ledige har specifik betydning for kompetencebehovet på beskæftigelsesområdet. Dette fokus medfører et krav om at socialrådgiverne har kendskab til det danske arbejdsmarked og de vigtigste redskaber på beskæftigelsesområdet da alle grupper som socialrådgiverne arbejder med, skal tænkes ind i beskæftigelsesindsatsen. Socialrådgivernes gode evner for at kommunikere med borgerne og at identificere borgernes problemstillinger og ressourcer og deres gode kendskab til lovgivningen er alle kompetencer som bliver efterspurgt i jobcentrene.

På børneområdet bemærkes et større fokus på forebyggende indsatser og tidlig problemidentifikation i primære institutioner, fx folkeskoler og daginstitutioner. Kontakten med de primære institutioner er derudover afgørende for at kunne indsamle viden på lokalt niveau og sikre sig at den lokale problemidentifikation stemmer overens med de foranstaltninger som igangsættes i kommunen. Socialrådgivernes nye samarbejdsflader i den forbindelse forstærker vigtigheden af deres koordinerende funktion. Derudover har nylige reformer i forhold til indhold af de socialfaglige undersøgelser og opfølgende handleplaner betydning for socialrådgivernes kompetencer inden for dokumentation, vidensgrundlag og løsningsvalg.

2 Indledning

2.1 Baggrund

I 2009 nedsatte Undervisningsministeriet en arbejdsgruppe til revision af socialrådgiveruddannelsen. Baggrunden for arbejdsgruppens nedsættelse er en konstatering af at socialrådgiverne befinder sig centralt i forhold til implementeringen af omfattende forandringer i den offentlige forvaltning. På baggrund af disse forandringer er det relevant at undersøge i hvilken grad den nuværende socialrådgiveruddannelse giver de studerende de fornødne kvalifikationer til at kunne løse deres opgaver i forhold til de nye krav og forventninger på arbejdsmarkedet.

Undervisningsministeriet har bedt Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) om at levere det datagrundlag der skal inddrages i arbejdsgruppens overvejelser om behov for og evt. forslag til en revision af den nuværende socialrådgiveruddannelse.

Der er til indsamling og bearbejdning af datagrundlaget blevet nedsat en projektgruppe på EVA bestående af metodekonsulent Lluís Armangué (projektleder), evalueringskonsulent Thomas Rasmussen og metodemedarbejder Kristine Als Velling. Undersøgelsen er gennemført i perioden november 2009 til februar 2010.

Undersøgelsen er gennemført på baggrund af den projektbeskrivelse der findes i appendiks A.

2.2 Undersøgelsens formål

Formålet med undersøgelsen er at levere et validt datagrundlag til arbejdsgruppen som den kan anvende i det videre arbejde med at vurdere om der er behov for at revidere socialrådgiveruddannelsen. Arbejdsgruppens opgaver er bl.a. at:¹

- Kortlægge arbejdsmarkedets nuværende og kommende kompetence- og kvalifikationsbehov inden for området
- Vurdere i hvilken grad den nuværende socialrådgiveruddannelse opfylder disse kompetence- og kvalifikationsbehov
- Vurdere behovet for nye moduler eller spor inden for socialrådgiveruddannelsen.

I forlængelse af disse opgaver har EVA udviklet et undersøgelsesdesign der via forskellige datakilder leverer data om to centrale forhold:

- 1 Arbejdsmarkedets nuværende og kommende kompetence- og kvalifikationsbehov
- 2 Aftageres og dimittenders betragtninger om hvorvidt socialrådgiveruddannelsen opfylder disse kompetence- og kvalifikationsbehov.

For at kunne belyse det førstnævnte forhold der omhandler arbejdsmarkedets nuværende og kommende kompetence- og kvalifikationsbehov, gennemføres: 1) en kortlægning af socialrådgivernes arbejds- og opgaveområder, 2) en kortlægning af nuværende centrale kompetence- og kvalifikationsbehov inden for socialrådgivernes arbejdsfelt samt 3) en kortlægning af kommende kompetence- og kvalifikationsbehov inden for socialrådgivernes arbejdsfelt.

For at kunne belyse det andet forhold der omhandler i hvilken grad socialrådgiverne opfylder disse kompetence- og kvalifikationsbehov, undersøges forholdet mellem de nyuddannedes kompe-

¹ For en mere fyldestgørende beskrivelse se projektbeskrivelsen i appendiks A.

tencer og de aktuelle og kommende opgaver som de møder på arbejdspladsen, ud fra et aftagerperspektiv. Derudover inddrages dimittendernes perspektiver på deres kompetencer og udfordringer i forhold til deres opgavevaretagelse.

Undersøgelsens forskellige elementer kan ses som komplementerende i den forstand at de hver især bidrager til at belyse det overordnede spørgsmål: I hvilken grad giver den nuværende socialrådgiveruddannelse de studerende de fornødne kvalifikationer til at kunne løse deres opgaver i forhold til de nye krav og forventninger på arbejdsmarkedet?

2.3 Dokumentation og metode

Dette afsnit giver en kort præsentation af de metoder der er blevet anvendt til dokumentationsindsamling. I appendiks B findes supplerende oplysninger om dokumentation samt metoderelevante overvejelser.

Oversigten nedenfor giver et overblik over de forskellige datakilder og deres formål. Formålet med designet er at hver datakilde kvalificerer den næste. Herved sikres det at viden fra de enkelte datakilder bliver brugt fremadrettet i undersøgelsen og dermed bidrager til at kvalificere arbejdet med den næste datakilde i rækken. Den samlede viden fra alle de foreliggende datakilder har leveret input til den landsdækkende spørgeskemaundersøgelse.

Metode til dokumentationsindsamling	Formål
Deskresearch af arbejdsmarkedsstatistik og eksisterende undersøgelser af fremtidens kompetence- og kvalifikationsbehov	- at få indblik i den aktuelle arbejdsmarkedsstatus for socialrådgivere (arbejdsmarkedsstatistik) - at få indblik i samfundsmæssige forhold (herunder samfundsmæssige og politiske tendenser)
Arbejdsgangsanalyse (besøg i Herlev Kommune og Høje-Taastrup Kommune)	- at få indsigt i socialrådgivernes arbejdsgange og opgaver og deres samarbejde med forskellige faggrupper i forbindelse med opgaveløsningen
Interviews med videnspersoner	- at få indblik i de kommende kompetence- og kvalifikationsbehov i socialrådgivernes arbejdsfelt inden for en bred tidshorisont
Reflekterende team	- at skabe et overblik over hvilke kompetence- og kvalifikationsbehov lederne og dimittenderne identificerer i forhold til de opgaver som deres arbejdsenheder behandler nu, og som de forventer at komme til at arbejde med i fremtiden - at få indblik i dimittendernes syn på forholdet mellem de kompetencer de har opnået under deres uddannelse, og de aktuelle opgaver de møder på arbejdspladsen
Spørgeskema til aftagere	- at skabe et landsdækkende overblik over aftagernes syn på forholdet mellem de nyuddannedes kompetencer og de aktuelle opgaver de møder på arbejdspladsen

Nedenfor følger en mere detaljeret beskrivelse af de enkelte aktiviteter og datakilder.

Deskresearch:

Formålet med deskresearchen er at give et indblik i socialrådgivernes placering på arbejdsmarkedet samt de samfundsmæssige forhold som kan have betydning for fremtidens kompetence- og kvalifikationsbehov. Konkret har deskresearchen bidraget til at give et billede af socialrådgivernes fordeling på arbejdsmarkedet i forhold til områder og arbejdsopgaver samt til at afdække nogle af de centrale samfundsmæssige og politiske tendenser der kan få betydning for socialrådgivernes opgaveløsning og kompetencebehov. Derudover har deskresearchen bidraget med en beskrivelse af den nuværende socialrådgiveruddannelse og de beslægtede uddannelser.

I forbindelse med deskresearchen er eksisterende statistik blevet inddraget for at give en oversigt over arbejdsmarkedssituationen for dimittender fra socialrådgiveruddannelsen. Derudover har deskresearchen bidraget til analysen af de samfundsmæssige forhold og overordnede tendenser inden for socialrådgivernes arbejdsfelt.

Arbejdsgangsanalyse:

Formålet med arbejdsgangsanalysen er at give en mere detaljeret forståelse af socialrådgivernes arbejdsfunktioner og opgaver samt af hvordan de organiserer deres opgaveløsning i forhold til andre faggrupper. Der blev gennemført interviews med daglige ledere, erfarne socialrådgivere og socialrådgivere der var dimitteret fra socialrådgiveruddannelsen inden for de sidste tre år. Arbejdsgangsanalyserne blev gennemført i henholdsvis Høje-Taastrup og Herlev Kommuner. I begge kommuner indgik besøg hos børneforvaltningen² og på jobcentrene.

Som led i arbejdsgangsanalysen er der blevet gennemført arbejdspladsinterviews (etnografiske interviews) med det formål at belyse dels den overordnede organisering af sager og samarbejdsrelationer over tid og dels de specifikke procedurer og arbejdsgange i konkrete sager, fx samarbejdsrelationer mellem forvaltninger og forskellige former for foranstaltninger, private samarbejdspartnere m.m.

Materialet fra arbejdsgangsanalysen afrapporteres ikke som en selvstændig del, men har bidraget til at identificere de kompetencer der spørges ind til, og til at forklare betydningen af disse kompetencer for opgaveløsningen i praksis.

Interviews med videnspersoner:

For at underbygge det fremadrettede element i undersøgelsen er der blevet gennemført interviews med 13 videnspersoner. Videnspersonerne blev rekrutteret så man med udgangspunkt i deres samlede profil ville kunne afdække de væsentligste områder som socialrådgivere beskæftiger sig med samtidig med at uddannelsen også har været repræsenteret. De 13 interviews har bidraget til analysen i kapitel 5 idet videnspersonerne har udtalt sig om samfundsmæssige tendenser samt nylige og fremtidige reformer der kan forventes at få betydning for socialrådgivernes arbejdsfelt og opgaveløsning. Ydermere er de kommet med bud på hvordan socialrådgivernes arbejde kan ændre karakter.

Reflekterende team:

EVA har holdt møder med to såkaldte reflekterende team med det formål at kortlægge kompetence- og kvalifikationsbehov for socialrådgivere. I de reflekterende team deltog en blanding af ledere og mellemledere for socialrådgivere samt nyuddannede socialrådgivere der i fællesskab fik til opgave at udarbejde og opnå enighed om en kompetenceprofil.

Der var således tale om en styret proces hvor det centrale element var at få afdækket ledernes og de nyuddannedes oplevelse af de nuværende kompetencebehov i relation til aktuelle opgaver. Seancen blev gennemført i Århus med aftagere og dimittender fra forskellige kommuner i Midtjylland samt i København med aftagere fra sjællandske kommuner.

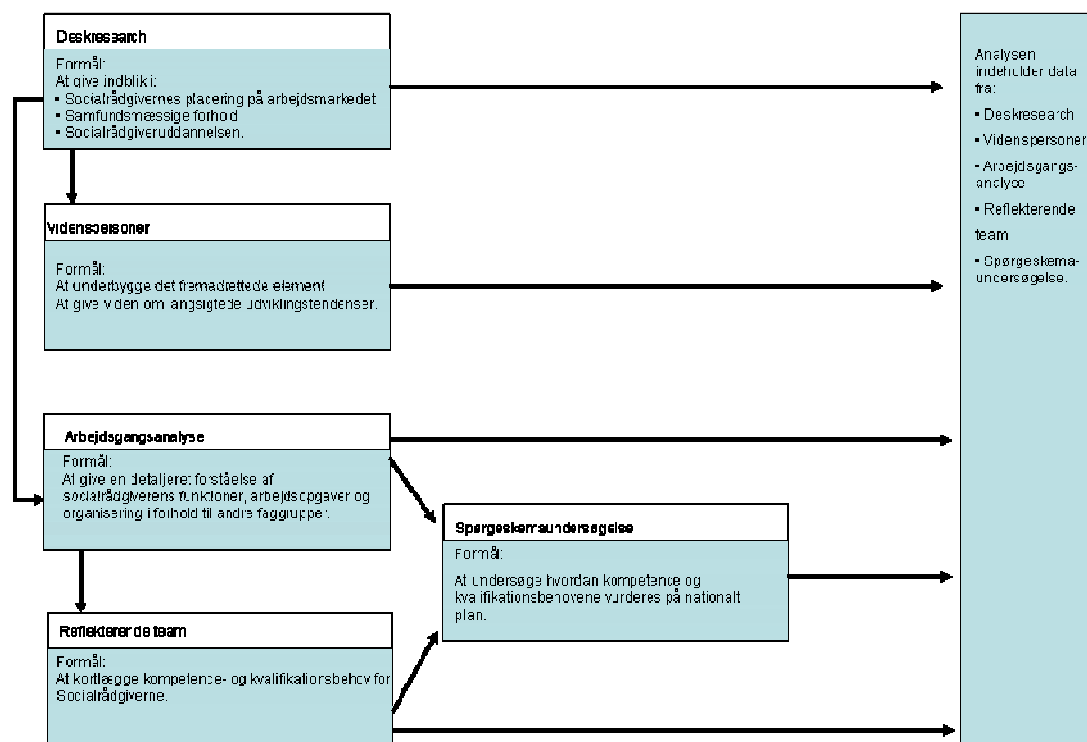
Spørgeskemaundersøgelse:

For at undersøge hvordan aftagere af socialrådgivere på nationalt plan oplever kompetencebehovet samt nyuddannedes kompetencer, er der blevet gennemført en spørgeskemaundersøgelse på tværs af kommunerne i Danmark. Formålet med spørgeskemaundersøgelsen har været at afdække tre dimensioner: a) Om nyuddannede socialrådgivere i tilstrækkelig grad er i stand til at udføre centrale arbejdsopgaver, b) i hvilken grad disse arbejdsopgaver er vigtige for arbejdspladsen, og c) om kompetencen til at udføre opgaverne skal indlæres på uddannelsen eller på arbejdspladsen. Spørgeskemaet er bygget op om de kompetence- og kvalifikationsbehov som deskresearchen, arbejdsgangsanalysen, interviewene med videnspersoner og de reflekterende team har afdækket. For oplysninger om udtræk af stikprøve, bortfald m.m. se appendiks B.

² Børne- og ungeområdet er organiseret på forskellig vis i de kommunale forvaltninger. I nogle tilfælde har man en børne- og familieforsvaltning, andre steder har man en børne- og kulturforvaltning. I denne rapport vil vi anvende termen "børneområdet" til at beskrive den del af de kommunale forvaltninger der arbejder med børn, unge og familier.

Undersøgelsens projektdesign opsummeres i nedenstående figur 1:

Figur 1
Projektdesign



3 Kortlægning af socialrådgivernes arbejdsområder

I dette kapitel giver vi et overblik over socialrådgivernes arbejds- og opgaveområder på baggrund af en deskresearch. Materialet består primært af de dokumenter som den nedsatte arbejdsgruppe har været behjælpelig med at fremsende, og derudover indeholder kapitlet en gennemgang af offentlige data fra fx videns- og forskningscentre, ministerier og styrelser. Dette kapitel er dermed både en gennemgang af og en oversigt over indholdet af det materiale som deskresearchen har kunnet bidrage med.

3.1 Socialrådgivernes fordeling på arbejds- og fagområder

Dette afsnit beskriver socialrådgivernes arbejdsmarked med tal. De første tal viser hvordan socialrådgiverne fordeler sig i forhold til ansættelsesområder. Det ses at det kommunale område er den suverænt største aftager af socialrådgivere. Tallene kommer fra Dansk Socialrådgiverforenings (DS') medlemsdatabase, og da ikke alle socialrådgivere er organiseret hos DS, skal der tages forbehold for placeringen af den øvrige del af de ansatte socialrådgivere. Det har ikke været muligt at finde andre tal der systematisk viser ansættelsesfordelingen over tid, men DS' egen opgørelse fra 2007 viser at der er sket en lille stigning frem til 2010 i forhold til procentdelen af socialrådgivere der er ansat inden for det kommunale område.

Tabel 1
Socialrådgivernes fordeling på arbejdspladser

	2007	2010
Det kommunale område	67 %	76 %
Det regionale område	17 %	7 %
Det statslige område	7 %	8 %
Det private område	10 %	9 %
I alt	100 %	100 %

Kilde: DS' medlemsdatabase 2007 og 2010.

Ifølge DS' medlemsopgørelse er der på nuværende tidspunkt ca. 10.000 arbejdende socialrådgivere i Danmark. Igen er det ikke muligt at levere et helt præcist tal, men DS vurderer at tallene fra deres medlemsdatabase giver en rimelig oversigt.

Den seneste opgørelse fra november 2009 på Det Fælleskommunale Løndatakontors hjemmeside (fldnet.dk) viser 7.398 registrerede socialrådgivere, og at 505 socialrådgivere har en lederstilling. Opgørelsen indeholder kun kommunalt ansatte. Dette tal stemmer godt overens med DS' opgørelse der estimerer at ca. 76 % af socialrådgiverne er ansat på det kommunale område.

Tabel 2
Opgørelse fra fldnet.dk over socialrådgivere ansat i kommunerne

Overenskomstområde	Stilling	Antal
	Socialrådgivere	7.398
	Socialformidlere	961
	Ledere, socialrådgivere	505
	Ledere, socialformidlere	54
	Ledere ved forsorgshjem/krisecentre	7
Socialrådgivere/socialformidlere	I alt	8.928

Kilde: Det Fælleskommunale Løndatakontor.

Tabellen viser også at antallet af socialformidlere, set som alternativt uddannelsesforløb, udgør en relativt lille del af de kommunale ansatte.

Tabel 3 er en oversigt, udarbejdet af DS, over hvilke fagområder socialrådgiverne fordeler sig på, og hvor meget de to kommunale hovedområder, forvaltning og specifikke foranstaltninger, fylder i forhold til socialrådgivernes beskæftigelse. Forholdet mellem de to hovedområder vil blive yderligere beskrevet i afsnit 3.2. Det ses at forvaltningen beskæftiger ca. halvdelen af socialrådgiverne, ca. 5.000, og at foranstaltningerne beskæftiger omkring 20 % af socialrådgiverne.

Tabel 3
Socialrådgivernes fordeling på fagområder

Fagområde'	I alt	Forvaltnings- området	Foranstaltnings- området
Beskæftigelsesområdet	Ca. 4.000	3.000	1.000
Børne- og familieområdet	Ca. 3.000	2.000	1.000
Handicap- og ældreområdet	Ca. 600		
Voksne udsatte-området	Ca. 1.000		
Sundhedsområdet	Ca. 1.000		
Undervisning og rådgivning i øvrigt	Ca. 600		

Kilde: DS' medlemsdatabase.

Til sammenligning med DS' tal viser tabel 4 resultaterne af University College Lillebælts (UCL's) aftagerundersøgelse fra 2009. Her ses det at uddannelsens dimittender i høj grad får deres første ansættelse inden for forvaltningen af de to hovedområder beskæftigelses- og børneområdet. I løbet af det første 1½ år sker et fald på 10 procentpoint fra forvaltningerne, og selv om der er en vækst i andelen af job på foranstaltningerne, er der et større skred til andre job. Ud fra disse tal er det dog ikke muligt at se om der er en tendens til at de nyuddannede i højere grad foretrækker ansættelser i foranstaltningerne frem for i forvaltningen.

Tabel 4
Job og fagområde efter dimission

Arbejdsområde	Første job i procent	Job efter 1½ år efter dimission i procent
Beskæftigelse, forvaltning	57 %	51 %
Beskæftigelse, foranstaltning	2 %	4 %
Børn-familie, forvaltning	26 %	18 %
Børn-familie, foranstaltning	0 %	2 %
Andet	15 %	25 %
I alt	100 % (n = 46)	100 % (n = 45)

Kilde: UCL 2009, Aftagerundersøgelse, Klitmøller og Kristensen.

Center for Alternativ Samfundsanalyse (CASA) udførte i 2007 en undersøgelse for Dansk Socialrådgiverforening om socialrådgivernes psykiske arbejdsmiljø hvor respondenterne i en spørgeskemaundersøgelse blev bedt om at angive deres fagområde (CASA: *Socialrådgivernes psykiske*

arbejdsmiljø, 2007). Tallene fra CASA-undersøgelsen blev anvendt i UCL's dimittendundersøgelse fra 2008 som baggrundsdata, og suppleret med en angivelse af jobsituation (tabel 5). Tallene fra CASA-undersøgelsen om fordeling af at fagområde følger i store træk de tal som fremgår af DS' opgørelse. CASA-undersøgelsen viser således også at ca. 50 % af socialrådgiverne fra undersøgelsen er ansat i forvaltningen. Til sammenligning har 31 % af CASA-undersøgelsens respondenter været beskæftiget i foranstaltninger.

Ligesom UCL's aftagerundersøgelse viser dimittendundersøgelsen at en stor del af socialrådgiverne får deres første job i forvaltningen.

Hverken CASA's undersøgelse eller UCL's undersøgelser har det fornødne respondentgrundlag til at blive sammenlignet med DS' medlemsopgørelse, men undersøgelserne er medtaget her fordi de giver en indikation af DS' medlemsopgørelses nøjagtighed.

Tabel 5
Fordeling på job

Fagområde	Procentdel	Første job	Nuværende job
Forvaltning – beskæftigelse	25 %	57 %	51 %
Forvaltning i øvrigt	25 %	33 %	22 %
Foranstaltninger	31 %	6 %	15 %
Andet	18 %	4 %	11 %
I alt	99 % (n = 204)	100 % (n = 46)	99 % (n = 45)

Kilde: UCL 2008, Dimittendundersøgelse, Klitmøller og Kristensen.

3.2 Socialrådgivernes opgaver

I dette afsnit viser vi hvilke fagområder der typisk arbejdes med inden for henholdsvis forvaltning og foranstaltninger.

Forskellen mellem forvaltning og foranstaltninger består i at forvaltningen træffer beslutning om hvorvidt en borger har ret og pligt til at blive tilknyttet bestemte tilbud eller projekter, og afgør hvilke. Foranstaltningerne er derimod typisk udførere, og betegnelsen dækker over konkrete tilbud, indsatser og projekter som en borger kan blive tilknyttet. I nogle tilfælde er forvaltning og foranstaltninger dog ikke tydeligt adskilt. I 2001 udarbejdede Undervisningsministeriets reformgruppe vedrørende ændring af uddannelsesbekendtgørelsen for socialrådgiveruddannelsen *Socialrådgivernes kompetenceprofil*. Profilen udgør grundlaget for den eksisterende uddannelsesbekendtgørelse og indeholder en oversigt over hvilke arbejdsopgaver der typisk hører til de forskellige områder. De områder der hovedsageligt arbejdes inden for i forvaltningen, er:

- Beskæftigelse (jobcentre)
- Børn og familie
- Integration
- Misbrug
- Handicap
- Ældre
- Sundhedsfremme (sundhedscentre)
- Socialpsykiatri
- Socialt udsatte grupper.

Foranstaltningerne findes både inden for de kommunale rammer og i privat regi. *Socialrådgivernes kompetenceprofil* nævner følgende foranstaltninger:

- Familieværksteder
- Familiepleje
- Dag- og døgninstitutioner for børn og unge
- Hjemme hos-støtte
- Gadearbejde
- Dag- og døgninstitutioner for børn og unge mv.
- Revalideringsinstitutioner, jobhuse mv.

- Krisecentre på udsatteområdet
- Sundhedscentre
- Foranstaltninger på det socialpsykiatriske område
- Foranstaltninger på misbrugs-, handicap- og udsatteområdet.

I regionerne er socialrådgiverne primært beskæftiget med at udføre opgaver på sygehuse og på sikrede institutioner samt i dele af social- og behandlingspsykiatrien. I forbindelse med spørgeskemaundersøgelsen er vi blevet kontaktet af flere ledere fra sygehusene som var blevet identificeret som respondenter, og som påpegede en gradvis afvikling af socialrådgiverfunktionen på dette område (se bortfaldsanalysen).

På det statslige område bliver socialrådgiverne ansat i forvaltning, i departementernes styrelser eller i centre for specialrådgivning (fx VISO inden for børn, unge og voksne med handicap), i institutioner, under kriminalforsorgen (fængsler, arresthuse, pensioner, Kriminalforsorgen i Frihed KiF-afdelinger og direktoratet), i videns- og formidlingscentre og på statslige uddannelsesinstitutioner.

Det private område består af en række forskellige beskæftigelsesområder:

- Selvstændige der er leverandører i forhold til socialforvaltningerne
- Revalideringscentre (afklarings- og optræningstilbud)
- Private organisationer, fx dag- og døgninstitutioner for børn og unge
- Selvejende institutioner der er tilknyttet de frivillige sociale organisationer
- Private sociale organisationer, herunder sygdoms- og handicaporganisationer
- Frivilligcentraler, fagforbund, boligselskaber mv.
- Kristelige organisationer (Kirkens Korshær, KFUM m.fl.)
- Private konsulentvirksomheder.

3.3 Socialrådgivernes tidsforbrug i jobcentre og på børneområdet

Dette afsnit viser hvordan socialrådgivernes tidsforbrug fordeler sig i forhold til forskellige arbejdsopgaver. Afsnittet tager udgangspunkt i to opgørelser fra henholdsvis 2008 og 2009 (DS: *Tidsundersøgelse i kommunerne og Sådan bruger socialrådgiverne deres arbejdstid i jobcentrene*) som DS har udarbejdet i forhold til to af de store kommunale ansættelsesområder – jobcentrene og børneområdet.

Nedenfor ses en procentuel opgørelse over socialrådgivernes tidsforbrug i jobcentrene som den fremgår af DS' egen undersøgelse. I undersøgelsen deltog 80 socialrådgivere på tværs af 38 kommuner. Ifølge undersøgelsen er fordelingen følgende:

- Administration: 58 %
- Direkte borgertid: 12 %
- Indirekte borgertid: 9 %
- Intern tid: 21 %.

Det ses at de helt store poster er administration og intern tid, hvorimod kun 12 % af tiden bruges direkte på borgerne. De administrative opgaver spænder vidt og indeholder flere underkategorier som i høj grad går ud på registrering, dokumentation og journalisering, overvågning og opfølgning på sager i forhold til en række regler. Nogle af de underkategorier som er anvendt i undersøgelsen, er: registrering af visitation og kontaktforløb, bekræftelse af jobsøgning (7-dagesreglen), fravær og manglende medvirken, 300-timers-reglen og arbejdssevnevurderinger. Den interne tid fordeler sig hovedsageligt på interne møder og orientering om nye regler, it-systemer m.m. Den direkte borgertid dækker over den tid hvor socialrådgiverne sidder ansigt til ansigt med borgerne. Undersøgelsen viser yderligere at der ikke er forskel på tidsforbruget i forhold til om socialrådgiverne på jobcentrene arbejder med sager vedr. kontakthjælp eller sager vedr. sygedagpenge.

Nedenfor fremgår tidsforbruget blandt socialrådgivere på børneområdet. Undersøgelsen blev udarbejdet i forbindelse med DS' projekt om afbureaukratisering der havde til hensigt at kortlægge

hvad socialrådgivernes arbejdstid blev brugt på. 114 socialrådgivere deltog i undersøgelsen, og fordelingen var følgende:

- Kursus: 8 %
- Sygdom: 4 %
- Klient, telefonisk: 3 %
- Klient, personligt: 11 %
- Mødeaktivitet: 20 %
- Skrivebordsarbejde: 43 %
- Andre aktiviteter (transport, frokost osv.): 11 %.

De to kategorier der bliver brugt mest tid på, er skrivebordsarbejde og mødeaktivitet. Skrivebordsarbejde defineres som alt arbejde der foregår ved skrivebordet og computeren, og som ikke indebærer telefonisk kontakt til hverken børn, forældre, pårørende eller samarbejdspartnere (DS 2008:2). Disse to kategorier dækker over samme forhold som administration og intern tid dækker over i undersøgelsen på jobcentrene. De to undersøgelser viser altså at der er stor lighed mellem de to områder i forhold til hvordan socialrådgiverne bruger deres tid.

4 Socialrådgiveruddannelsen og beslægtede uddannelser

Socialrådgiveruddannelsen er en professionsbacheloruddannelse der udbydes af seks uddannelsesinstitutioner. Der findes i alt 15 udbud af uddannelsen der fordeler sig på tre varianter under den samme bekendtgørelse:

- Den klassiske linje som har fokus på socialt arbejde i Danmark
- Den internationale linje der i højere grad har fokus på det flerkulturelle samfund og den globaliserede verden
- Socialrådgiveruddannelsen med fokus på arbejdsmarkedsforhold.³

Fordelingen af udbuddene fremgår af tabel 6.

Tabel 6
Fordeling af udbud af Socialrådgiveruddannelsen

Uddannelsesinstitution	Udbudssted	Linje/udbud
Professionshøjskolen Metropol	København	Den klassiske linje Den internationale/interkulturelle linje
	Bornholm	Arbejdsmarkedssocialrådgiver
University College Sjælland	Nykøbing Falster	Den klassiske linje
	Roskilde	Den klassiske linje
University College Lillebælt	Odense	Den klassiske linje Udbud som fjernundervisning med fokus på arbejdsmarkedsforhold
University College Vest	Esbjerg	Den klassiske linje
	Aabenraa	Den klassiske linje Udbud som fjernundervisning Udbud som åben uddannelse
VIA University College	Århus	Den klassiske linje Den internationale/interkulturelle linje
	Holstebro	Den klassiske linje
Aalborg Universitet	Aalborg	Den klassiske linje

Kilde: EVA, 2010

4.1 Optagelse, gennemførelse og beskæftigelsesgrad

I dette afsnit gennemgår vi optagelses-, fuldførelses- og bestandstallene på socialrådgiveruddannelsen for at give et overblik over hvordan uddannelsen klarer sig i forhold til optagelse af nye studerende, samt gennemførelsesprocenten. Tallene stammer fra Undervisningsministeriets databank.

³ Der blev sidst optaget studerende i september 2009, og der forventes optag igen i 2012. I 2004 optog uddannelsen 32 studerende, i 2006 blev der optaget 25, og i 2009 blev der optaget 21 studerende.

Tabel 7
Tilgang til socialrådgiveruddannelsen

Socialrådgiver, professions-	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
bachelor	869	870	789	986	946	1.111	1.099	1.074

Kilde: Undervisningsministeriets elev- og gennemførelsestal.

I tabellen ovenfor ses det at socialrådgiveruddannelsen har haft et støt stigende optag siden 2001. Denne udvikling står i modsætning til de fleste andre professionsbacheloruddannelser inden for velfærdsområdet der i samme periode har haft en faldende tilgang (AKF: Professionsbachelorerne 2008: 32). Dette tyder på at uddannelsen er populær, og at der er en solid interesse for at læse til og arbejde som socialrådgiver.

Tabel 8
Bestand på socialrådgiveruddannelsen

Socialrådgiver, professions-	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
bachelor	2.427	2.449	2.353	2.684	2.914	3.202	3.422	3.498

Kilde: Undervisningsministeriets elev- og gennemførelsestal.

Det fremgår af tabel 8 at antallet af studerende på socialrådgiveruddannelsen er steget i perioden 2001-2006 i takt med den stigende tilgang.

Tabel 9
Fuldførte uddannelsesforløb på socialrådgiveruddannelsen

Socialrådgiver, professions-	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
bachelor	596	656	703	435	493	643	605	722

Kilde: Undervisningsministeriets elev- og gennemførelsestal.

Tabel 9 viser at fuldførelsestallene på uddannelsen har været svingende over tid. De lave fuldførelsestal i 2004 og 2005 skyldes uddannelsesforlængelsen på et halvt år fra 2002.

Tabel 10
Gennemførelsesprocent på socialrådgiveruddannelsen

Socialrådgiver, professions-	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
bachelor	80 %	78 %	70 %	77 %	78 %	74 %	75 %	77 %

Kilde: Undervisningsministeriets elev- og gennemførelsestal.

Gennemførelsesprocenten på socialrådgiveruddannelsen over tid har været lidt svingende siden 2001. Siden 2006 har gennemførelsesprocenten været svagt stigende fra 74 % til 77 % i 2008. Ifølge AKF's tal (AKF: Professionsbachelorerne, 2008: 36) har de fleste af velfærdsuddannelserne i samme periode oplevet et fald i gennemførelsesprocent, og det skal bemærkes at socialrådgiveruddannelsen tilhører det hovedområde hvor gennemførelsesprocenten har været højest i forhold til de øvrige områder inden for professionsbacheloruddannelserne.

Overordnet set klarer uddannelsen sig godt i forhold til at rekruttere studerende og sikre en høj gennemførelsesprocent.

Nedenstående tabel illustrerer socialrådgivernes beskæftigelsessituation. Tallene er genereret af Universitets- og Bygningsstyrelsen på baggrund af tal fra Danmarks Statistik. Det har ikke været muligt at finde beskæftigelsestal af nyere dato end disse.

Tabel 11
Nyuddannede socialrådgiveres beskæftigelsesgrad

	Lang videre- gående udd.		Beskæftigelse		Ledighed	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Aalborg Universitet	18 %	11 %	81 %	85 %	0 %	0 %
Den Sociale Højskole i København	11 %	5 %	81 %	88 %	1 %	1 %
Den Sociale Højskole i Odense	3 %	0 %	90 %	92 %	1 %	2 %
Den Sociale Højskole i Odense, Nykøbing-afdelingen	0 %	8 %	100 %	88 %	0 %	4 %
Socialrådgiveruddannelsen i Esbjerg	2 %	1 %	94 %	92 %	0 %	1 %
Socialrådgiveruddannelsen i København	1 %	-	97 %	-	0 %	-
Socialrådgiveruddannelsen i Århus	5 %	2 %	92 %	89 %	0 %	1 %
I alt for hele landet	6 %	4 %	90 %	89 %	0 %	1 %

Kilde: Data fra Danmarks Statistik, beregning af Universitets- og Bygningsstyrelsen.

Som det fremgår af tabellen ovenfor, er størstedelen af de nyuddannede socialrådgivere fra alle landets udbud i beskæftigelse et år efter endt uddannelse. Ledighedsgraden svinger fra 0 % til 4 %. På baggrund af tabellen kan det konstateres at der er en sund efterspørgsel på nyuddannede socialrådgivere, og at disse ikke har problemer med at finde beskæftigelse. Tabellen viser også at en mindre del af de nyuddannede socialrådgivere vælger at læse videre på en højere uddannelse efter at de er dimmitteret fra socialrådgiveruddannelsen.

4.2 Uddannelsens mål og fagområder

Socialrådgiveruddannelsen blev sidst evalueret i 2001 af EVA. Evalueringen førte til en række ændringer der blev implementeret i uddannelsesbekendtgørelsen fra 2002. Ændringerne indebar en omlægning af fagområdestrukturen samt en omlægning af praktikken på uddannelsen. Der blev indført et to måneders praksisstudium på 12 ECTS-point på 2. semester. Bekendtgørelsen er udgangspunktet for hele uddannelsen – de enkelte institutioner udarbejder dog deres egen studieordning.

Bekendtgørelsen indrammer uddannelsens fire fagområder:

- 1 Fagområdet socialt arbejde: 84 ECTS-point, heraf socialrådgivning mindst 60 ECTS-point
- 2 Det psykologiske og psykiatriske fagområde: 28 ECTS-point
- 3 Det juridiske fagområde: 28 ECTS-point
- 4 Det samfundsvidenskabelige fagområde: 34 ECTS-point.

I uddannelsen indgår derudover et praktikforløb svarende til 36 ECTS-point. Målet med praktikken er at "skabe sammenhæng mellem teoretisk og praktisk kundskab og derved sikre professionsbaseret, praksisnærhed og udvikling af professionel kompetence". Praktikken er opdelt i to forløb:

- Et praksisstudium (12 ECTS-point) hvor den studerende skal opnå "kendskab til forvaltning som politisk, økonomisk og juridisk ramme for socialt arbejde i en (amts)kommunal forvaltning"
- En uddannelsespraktik (24 ECTS-point) hvor den studerende skal "omsætte teoretisk viden til praktisk udøvelse i en institution inden for det sociale område".

Ifølge bekendtgørelse om socialrådgiveruddannelsen skal de studerende kvalificere sig til at:

- Udføre og koordinere socialt arbejde og tilrettelægge en social indsats samt rådgive, vejlede og udføre forebyggende virksomhed
- Opnå en kritisk og analytisk kompetence med henblik på at kunne identificere, beskrive og vurdere sociale problemer i deres helhed og vælge metoder og tiltag der er relevante i den enkelte situation
- Omsætte teorier og metoder til praktisk handling og skabe forandring i samarbejde med brugere og andre aktører

- Etablere en professionel relation med brugere samt være i stand til at indgå i en dialog med brugerne og se brugernes ressourcer og understøtte dem i at anvende disse
- Indgå i organisatoriske processer med henblik på at kunne øve indflydelse på og forandre rammer og vilkår og kunne agere og forhandle i forhold til modsætningsfyldte krav og forventninger
- Udføre myndighedsopgaver og træffe afgørelser som tilgodeser lovgivningens krav, brugernes situation og forvaltningens praksis samt kunne handle ud fra trufne afgørelser
- Udvikle det sociale arbejde på baggrund af dokumentation og evaluering, udføre kvalitetssikring samt kunne følge, anvende og deltage i forskningsarbejde inden for socialt arbejde
- Kunne fortsætte i kompetencegivende videreuddannelse efter afsluttet grunduddannelse.

4.3 Socialrådgiveruddannelsen i forhold til beslægtede uddannelser

Der findes andre uddannelser der kan siges at være indholdsmæssigt beslægtede med socialrådgiveruddannelsen fordi uddannelserne i et vist omfang beskæftiger sig med de samme fagelementer. Dimittender fra disse uddannelser vil derfor typisk kunne få ansættelse inden for de samme fagområder som socialrådgiverne.

I det følgende vil der især blive fokuseret på to uddannelser der kan siges at være nært beslægtede med socialrådgiveruddannelsen:

- Professionsbacheloruddannelsen i offentlig administration
- Diplomuddannelsen i socialformidling.

Professionsbacheloruddannelsen i offentlig administration og socialrådgiveruddannelsen er begge på samme uddannelsesniveau og har flere indholdsmæssige ligheder idet de studerende fra begge uddannelser rustes til at arbejde med borgernære og administrative opgaver i den offentlige forvaltning.

Omfangsmæssigt er der dog stor forskel da professionsbacheloruddannelsen i offentlig administration begyndte i 2008 og p.t. optager langt færre studerende end socialrådgiveruddannelsen. Af samme grund er der endnu ikke dimittender fra uddannelsen, og derfor heller ikke tal for gennemførelsesprocent eller beskæftigelsesgrad. I nedenstående tabel sammenlignes de forskellige udbudssteders optag på de to uddannelser i 2009.

Tabel 12
Udbudssteder og optag for professionsbacheloruddannelsen i offentlig administration og socialrådgiveruddannelsen i 2009, opgjort på professionshøjskoleniveau

	Optag på professionsbacheloruddannelsen i offentlig administration	Optag på socialrådgiveruddannelsen
Professionshøjskolen Metropol	22	365
Professionshøjskolen Sjælland University College	-	118
Professionshøjskolen Lillebælt University College	15	234
Professionshøjskolen University College Vest	8	112
Professionshøjskolen VIA University College	22	268
Professionshøjskolen University College Nordjylland	Ikke oprettet	-
Aalborg Universitet	-	156
Samlet optag af studerende i 2009	67	1.253

Kilde: <http://www.ug.dk>.

Diplomuddannelsen i socialformidling adskiller sig selvsagt ved at være en diplomuddannelse hvor optagelse på uddannelsen forudsætter at man har en kommunal uddannelse der svarer til en kort videregående uddannelse eller en videregående voksenuddannelse. Derudover skal man have mindst to års relevant erhvervs erfaring. Niveaueet svarer til professionsbacheloruddannelse. Ud-

dannelsen består af et indgangsår på deltid over to år og selve diplomuddannelsen på ti måneder som heltidsundervisning. Forløbene vægter hver 60 ECTS.

Det har ikke været muligt at finde tal for hvor mange der årligt bliver optaget på studieforløbene. Ud fra det Fælleskommunale Løndatakontors tal kan man se at der på landsplan er ansat 961 socialformidlere i kommunerne (se tabel 2). Set i forhold til DS' vurdering af at der er ca. 10.000 arbejdende socialrådgivere i Danmark, siger det lidt om størrelsesforholdet mellem de to faggrupper.

Indgangsåret på diplomuddannelsen i socialformidling indeholder de samme fagområder som socialrådgiveruddannelsen: socialt arbejde, psykologi/psykiatri, jura og samfundsvidenskab. Også på diplomdelen er de fire fagområder obligatoriske, og derudover består diplomdelen af et valgfrit modul og et tværfagligt afgangprojekt.

Professionsbacheloruddannelsen i offentlig administration varer 3½ år og består af en toårig basisdel og en studieretning. Basisdelen indeholder jura, økonomi, samfundsvidenskabelig metode, samfundsøkonomi, socialisering og læring og tværgående projekter. Efter basisdelen er der en specialisering inden for en af studieretningerne nedenfor. Studieretningen består af obligatoriske fag samt et halvt års praktik og et bachelorprojekt.

- Human resources: giver viden om personaleadministration
- Økonomi: giver viden om økonomistyring og budgetlægning
- Velfærd: giver viden om lovgivning på og administration af velfærdsområdet
- Beskæftigelsesindsats: giver viden om beskæftigelsespolitik og arbejdsmarkedets organisering og udvikling
- Uddannelses- og erhvervsvejledning: giver viden om vejledningens historie samt dens teorier og metoder
- Skatte- og afgiftssystemet: giver viden om relevant lovgivning i relation til skatte-, moms- og afgiftsområdet.

Af ovennævnte studieretninger er især velfærd og delvist uddannelses- og erhvervsvejledning relevant for jobfunktioner inden for børneområdet, og beskæftigelsesindsats er relevant for jobfunktioner inden for beskæftigelsesområdet.

Ligheder og forskelle mellem de to uddannelser belyses systematisk i rapporten *Udredning af snitflader mellem professionsbacheloruddannelserne i socialrådgivning og i offentlig administration* (2008), udarbejdet af en styregruppe af repræsentanter for Undervisningsministeriet, Kommunernes Landsforening, uddannelsesinstitutioner der udbyder socialrådgiveruddannelsen, Danmarks Forvaltningshøjskole, Erhvervsskolerne, og Dansk Socialrådgiverforening.

4.4 Efter- og videreuddannelsesmuligheder

Socialrådgiveruddannelsen er, som professionsbacheloruddannelse, adgangsgivende for kandidatuddannelserne og andre efter- eller videreuddannelser. De forskellige muligheder fordeler sig på fire uddannelsesniveauer:

- Toårige kandidatuddannelser
- Etårige masteruddannelser
- Diplomuddannelser
- Kurser.

Nedenfor skitserer vi en række uddannelsesmuligheder som er beslægtede med socialrådgiveruddannelsen:

- Kandidatuddannelsen i socialt arbejde (udbydes i Aalborg og København). Uddannelsen sætter fokus på det videnskabelige studium af sociale problemer og socialt arbejde i praksis. Uddannelsens faglige profil understøttes af følgende fag: retlig regulering, organisationsteori og samfundsvidenskabelig teori og metode med særlig vægt på evalueringsteori. Hovedområdet i

uddannelsen er socialt arbejde der er sammensat af følgende centrale fag: teorier om sociale problemer, teorier og metoder vedr. det sociale arbejdes praksis og socialpolitik.

- Masteruddannelsen i antropologi og velfærd. Denne uddannelse blev udbudt i en kort periode, men lukkes i sommeren 2010 efter det aktuelle gennemløb.
- Masteruddannelsen i social integration (Den Sociale Højskole og Aarhus Universitet). Uddannelsen har fokus på forebyggende arbejde for at undgå marginalisering og drejer sig derved om tilrettelæggelse af sociale projekter der finder sted før sociale tiltag traditionelt tager over. Der er i uddannelsen en tæt kobling mellem forskning og praksis. Målgruppen er professionelle der arbejder med integration af mennesker truet af marginalisering, ledere med ansvar for tilrettelæggelse af sociale og pædagogiske initiativer og personer med konsulent- eller koordinatorfunktioner.
- Masteruddannelsen i udsatte børn og unge (udbydes af Aalborg Universitet, fra efteråret 2010 i samarbejde med Professionshøjskolen Metropol). Uddannelsen har fokus på viden om udsatte børn og unge og det kommunale ansvar på børne- og ungeområdet, herunder konsekvenserne for den kommunale indsats, samt styring, faglig ledelse og udvikling af praksis. Uddannelsen kan ses som en udløber af anbringelsesreformen fra 2006 og skal bl.a. bidrage til at der i kommunerne er særlige ressourcepersoner der kan bistå ledere og medarbejdere på området. Målgruppen er professionelle der arbejder med udvikling af børne- og ungeområdet, samt ansatte i fx dag- og døgntilbud på børne- og ungeområdet.

Nedenfor oplister vi en række diplomuddannelser som kan være beslægtede med socialrådgivernes arbejde – det er ikke lykkedes at finde oplysninger om socialrådgivernes valg af disse uddannelser:

- Diplomuddannelse på børne- og ungeområdet – med fokus på myndigheder og leverandører
- Den sociale diplomuddannelse med fokus på tværfagligt samarbejde
- Den sociale diplomuddannelse
- Diplomuddannelse i kriminologi
- Diplomuddannelse i tværfagligt ældrearbejde
- Tværfaglig diplomuddannelse – psykiatri i teori og praksis
- Diplomuddannelse i beskæftigelsesindsats
- Diplomuddannelse i uddannelses- og erhvervsvejledning
- Diplomuddannelse i offentlig forvaltning
- Diplomuddannelse i familierapi
- Diplomuddannelse i socialpædagogik
- Diplomuddannelse i socialpsykiatri.

Nogle af disse uddannelser (fx masteruddannelsen i udsatte børn og unge og diplomuddannelsen på børne- og ungeområdet) har sammen med en række efteruddannelsesinitiativer fået medfinansiering af det tidligere Indenrigs- og Socialministerium, nu Socialministeriet. Kurserne fordeler sig på henholdsvis børneområdet, handicapområdet, området for udsatte voksne og ældreområdet. Initiativerne dækker både masteruddannelser, diplomuddannelser og korte kurser:

- Børnesager, forløb og centrale regler
- Systematik i sagsbehandlingen
- Når børn og unge har brug for hjælp; samarbejdet der nytter
- Støtte og indsatser til kriminelle unge
- Støtte og indsatser til børn med fysisk og psykisk handicap
- Inddragelse af børn, forældre og netværk i sagsbehandlingen og under anbringelsen
- Arbejdet med børn og unge med anden etnisk baggrund
- Det vanskelige forældresamarbejde
- Børnesamtalen
- Overgreb på børn og unge: fysisk psykisk vold og seksuelle overgreb
- Sagsbehandlingsmetoden "Integrated Children's System (ICS).

4.5 Eksisterende kompetenceundersøgelser i forhold til socialrådgivere

Der findes flere dokumenter og undersøgelser med fokus på efterspørgsel på og kompetencer hos socialrådgiverne, bl.a. nogle aftagerundersøgelser. Undersøgelserne bliver her kort præsente-

ret for at skabe et overblik over hvilke kompetencer bl.a. aftagerne efterspørger, og i de tilfælde hvor det er muligt, om de vurderer at nyuddannede socialrådgivere lever op til disse krav. Derudover giver undersøgelse et billede af hvilke problemstillinger de forskellige aktører inden for socialrådgiverområdet oplever.

4.5.1 UCL's aftagerundersøgelse

I 2009 gennemførte UCL en aftagerundersøgelse som primært er baseret på en spørgeskemaundersøgelse til forvaltningschefer inden for fagområderne beskæftigelse, børn, handicap og psykiatri i 14 kommuner. I undersøgelsen indgår 20 forskellige kompetencer inden for følgende fire hovedområder: fagkompetencer, udviklings- og læringskompetencer, personlige og kommunikative kompetencer og organisatoriske og administrative kompetencer. Opdelingen er inspireret af dokumentet *Socialrådgivernes Kompetenceprofil* (DS, KL og de sociale højskoler, 2006).

Konklusionen i undersøgelsen er at forvaltningsområderne beskæftigelse samt børn og familie lægger stor vægt på at dimittenderne kan "arbejde systematisk", og denne kompetence vurderes også samlet set til at være den vigtigste kompetence. Herudover vægter lederne inden for beskæftigelse de organisatoriske og administrative kompetencer højere end lederne på børne- og familieområdet som vægter de personlige og kommunikative kompetencer højere end lederne på beskæftigelsesområdet.

Samlet set vurderer lederne dimittendernes niveau til at være tilfredsstillende og til at være højest i forhold til de personlige og kommunikative kompetencer og lavest i forhold til de organisatoriske og administrative kompetencer. Derudover påpeger ledere fra begge forvaltningsområder at dimittendernes niveau er lavest i forhold til kompetencerne "at håndtere konfliktsituationer, komplicerede afslag og vanskelige samtaler" og "at påtage sig myndighedsrollen".

Ud over resultater om dimittendernes kompetencer indeholder UCL's undersøgelse en række andre resultater der er af relevans for vores undersøgelse:

- 50 % af lederne er samlet set tilfredse med socialrådgiveruddannelsen, mens 33 % hverken er tilfredse eller utilfredse, og 1 % er utilfredse.
- 44 % af lederne vurderer at praksisstudiet i meget høj grad eller i høj grad giver de studerende indblik i rammerne for socialt arbejde i en kommunal forvaltning.
- Ifølge 96 % af lederne giver uddannelsespraktikken de studerende et godt indblik i arbejdsopgaverne i en kommunal forvaltning.

4.5.2 Professionshøjskolen Metropol's aftagerundersøgelse

I 2009 gennemførte Professionshøjskolen Metropol en aftagerundersøgelse baseret på et spørgeskema der blev sendt ud til de ledere som er tilknyttet uddannelsens praktiknetværk. Lederne blev spurgt ind til 16 kompetencer som socialrådgivere ifølge studieordningerne for uddannelserne skal besidde.

Hovedkonklusionen i undersøgelsen er at der er generel tilfredshed med uddannelsen fra aftagerens side. Dog efterlyses der større viden inden for eksempelvis jura, økonomi, skriftlig dokumentation og organisationsforståelse generelt set. Derudover ønsker 60 % af de adspurgte ledere et højere niveau i forhold til kompetencen "at håndtere mødeledelse, konfliktløsning og forhandling".

Aftagerne vurderer at de vigtigste kompetencer hos en socialrådgiver er at:

- Have indsigt i dilemmaer knyttet til myndighedsrollen og hjælperollen
- Kunne dokumentere og begrunde beslutninger skriftligt
- Kunne skelne mellem iagttagelse, beskrivelse, analyse og vurdering af sociale problemer
- Etablere kontakt med og forstå forudsætningerne for at gennemføre samtaler med arbejdsområdets målgruppe.

Aftagerne vurderer at socialrådgiverne er bedst til at:

- Sætte egne holdninger, etik og værdigrundlag i relation til professionens etiske værdier
- Udføre systematiske og helhedsorienterede beskrivelser i forhold til arbejdsområdets målgruppe

- Etablere kontakt med og forstå forudsætningerne for at gennemføre samtaler med arbejdsområdets målgruppe.

Det kan være svært at sammenligne resultaterne fra aftagerundersøgelserne fra henholdsvis UCL og Professionshøjskolen Metropol da undersøgelserne ikke har været struktureret på samme måde. Alligevel tegner der sig et billede af at kompetencer relateret til kommunikation (især i forhold til problematiske afgørelser, dvs. myndighedsrolle og konflikthåndtering) efterspørges i højere grad.

4.5.3 Aalborg Universitets undersøgelse om socialrådgiveres fremtidige kvalifikations- og kompetencebehov

Denne undersøgelse fra 2008 har ikke samme tilgang som de to undersøgelser der er blevet gennemgået i det foregående. Denne undersøgelse er en pilotundersøgelse og i modsætning til de øvrige undersøgelser udelukkende baseret på fokusgruppeinterviews. Der blev gennemført 11 fokusgruppemøder med i alt 43 personer (undervisere fra socialrådgiveruddannelsen i Aalborg, socialrådgivere, mellemlidende og konsulenter fra flere områder). Det drejer sig således ikke udelukkende om forholdet mellem dimittenderne og aftagerne. Undersøgelsen tager afsæt i kommunalreformen og dennes implikationer for socialrådgiverne (udvikling mod øget fokus på effektivitet, kvalitet og opmærksomhed over for særlige grupper, nye krav om evaluering, opfølgning og dokumentation og forandringer i de uddannelsesmæssige forudsætninger for at blive socialrådgiver).

Hovedpointerne bærer også præg af undersøgelsens bredere tilgang:

- Der opleves en delvis diskrepans mellem uddannelsens og arbejdsmarkedets syn på socialrådgivernes kompetenceprofil. Mens underviserne har en ambition om at skabe en "professionsidentitet" gennem uddannelsen, forventer aftagerne og dimittenderne en faglighed i forhold til kommunale forvaltningsbehov. Resultatet er at dimittenderne oplever et "kulturshock" fordi dimittender først tillægger sig denne faglighed når de kommer ud i den kommunale virkelighed på arbejdspladsen. Det er således nødvendigt med en "transformation" fra idealistisk uddannelsesfaglighed til kommunal faglighed for at undgå at nyuddannede socialrådgivere "går psykisk ned".
- Undersøgelsen identificerer en central udfordring i fremtiden: at kunne fastholde en helhedsorienteret sagsbehandling samt de kontaktformer som særlige borgergrupper kræver, i fremtidens kommunale virkelighed. Der er således et klart ønske (fra undervisere, dimittender og aftagere) om at socialrådgivernes kernekompetencer i fremtiden kommer direkte i spil i forhold til det sociale arbejdes brugere og ikke primært bruges på administrative og myndighedsprægede opgaver.
- Der ønskes stærkere bånd mellem uddannelse og praksis – fx gennem bedre orientering om det praktiske arbejde i forvaltningen. Dette kunne fx ske gennem gæsteforelæsninger ved praktikere mv.

4.5.4 Fokus på socialrådgiverfagligheden

I 2008 gennemførte DS en kvalitativ interviewundersøgelse med henblik på at indsamle viden om hvordan interessenter oplever socialrådgivere, og hvilke krav de stiller til socialrådgiverne i fremtiden. Der blev afholdt 24 kvalitative interviews og enkelte fokusgruppemøder med:

- Ledere og andre faggrupper inden for det kommunale beskæftigelses-, børne-/familie-/kultur- og sundhedsområde (21)
- Ledere i det private erhvervsliv (2)
- Brugere i matchgruppe 4 og 5 (7)
- Embedsmænd (2).

Interviewene afdækkede følgende tre hovedområder: a) helhedssynet, b) fagligheden – krav og forventninger og c) socialrådgivernes kompetencer og behovet for socialrådgivere.

Der er ikke en fælles og entydig forståelse mellem interessenterne og socialrådgiverne selv af hvad "helhedssynet" præcist dækker over. Der er dog en oplevelse af at socialrådgivernes helhedsorienterede tilgang i højere grad end før bliver efterspurgt på jobcenterområdet.

Hovedpointerne i forhold til fagligheden er at socialrådgivernes faglighed efterspørges, og i nogle henseender bliver der ytret et ønske om at socialrådgiverne i højere grad står ved deres faglighed. Dog er selve faglighedsbegrebet under debat.

I forhold til socialrådgivernes kompetencer og behovet for socialrådgiverne fremhæves følgende områder som stærke eller relativt stærke kompetenceområder hos socialrådgiverne:

- Viden om lovgivning
- Kommunikative kompetencer
- Erfaring med kommunale systemer
- Systematisk sagsbehandling
- Koordination og tværfaglighed.

4.5.5 Kompetenceprofiler i jobcentrene

I 2008 gennemførte New Insight en undersøgelse for Arbejdsmarkedsstyrelsen med henblik på at give et overblik over hvilke kerneopgaver og tilhørende kompetencer der er nødvendige for at sikre en god og kompetent indsats i jobcentrene. Samtidig skulle undersøgelsen afdække jobcentrenes kompetenceudviklingsbehov og deres rekrutteringsudfordringer. I forbindelse med den første del af undersøgelsen afholdt New Insight workshopper med relevante aktører. Resultaterne fra anden del af undersøgelsen stammer fra en spørgeskemaundersøgelse blandt 79 jobcenterchefer i hele Danmark.

Nedenfor opsummerer vi resultaterne fra undersøgelsen. De identificerede kerneopgaver og -kompetencer fordeler sig på tre hovedgrupper. Undersøgelsens resultater i forhold til behov for kompetenceudvikling viser et varieret billede med nogle jobcentre der oplever et stort behov, og andre der ikke oplever noget behov, og stor variation af efterspurgte kompetencer. I tabellen nedenfor opsummerer vi også de kompetencer som flest jobcenterchefer efterspørger.

Tabel 13
Kernekompetencer og -opgaver i jobcentrene

Hovedgruppe	Identificerede kompetencer og opgaver	Mest efterspurgte kompetencer
Borger- og virksomhedsrettet arbejde	<ul style="list-style-type: none"> – Hjælpe med at finde job – Vurdere borgerens beskæftigelsespotentialer og relevant indsatsstype – Afgive tilbud og kvalificere borgere til job – Integrere borgere med problemer ud over ledighed på arbejdsmarkedet – Forebygge manglende tilknytning til arbejdsmarkedet – Synliggøre job via jobdatabaser – Rådgive virksomhederne om rekruttering af arbejdskraft – Bidrage til udvikling af indsats og til at understøtte læring 	<ul style="list-style-type: none"> – Kunne indgå i dialog med virksomhederne om fastholdelse af medarbejdere og udvikle løsningsmodeller i samarbejde med virksomhederne – Kunne anvende samtale- og vejledningsmetoder der sikrer en motiverende og jobrettet samtale – Have viden om det lokale og regionale arbejdsmarked – Have viden om den relevante lovgivning – Have viden om samspilsrelationer mellem jobcentret og relevante samarbejdspartnere – Kunne formidle og kommunikere klart og tydeligt – Være struktureret

Fortsættes næste side ...

Hovedgruppe	Identificerede kompetencer og opgaver	Mest efterspurgte kompetencer
Drift af jobcentre	<ul style="list-style-type: none"> – Sikre vidensgrundlag – Lede produktion og drift – Forestå faglig ledelse – Forestå personaleledelse – Forestå forandrings- og innovationsledelse 	<ul style="list-style-type: none"> – Kunne gennemføre analyser – Kunne analysere arbejds gange i jobcentret og arbejds gange i samarbejdet med aktører, leverandører og andre interessenter uden for jobcentret og udvikle forslag til justering af praksis – Have viden om lovgrundlaget for kontraktindgåelse – Have viden om kommunale it-fagsystemer – Have læringskompetence – Være struktureret
Ledelse	<ul style="list-style-type: none"> – Forestå strategisk ledelse – Lede produktion og drift – Forestå faglig ledelse – Forestå personaleledelse – Forestå forandrings- og innovationsledelse 	<ul style="list-style-type: none"> – Kunne forestå forandrings- og innovationsledelse – Have viden om effektmålinger – Have viden om relevant lovgivning

Ud fra de mål og fagområder der beskrives i bekendtgørelse om socialrådgiveruddannelsen, er den nyuddannede i stand til at varetage opgaver og har kompetencer inden for den første hovedgruppe, nemlig borger- og virksomhedsrettet arbejde. I forhold til de kompetencer som EVA's undersøgelse opererer med, er der flere der kan siges at matche kompetencerne i New Insight-undersøgelsen, men da undersøgelserne opererer på forskellige niveauer, kan man ikke lave en systematisk sammenligning – blot have kompetencerne som opmærksomhedspunkter. Nedenfor følger nogle eksempler på hvordan de mest efterspurgte kompetencer fra New Insight-undersøgelsen kan associeres med vores undersøgelse.

Efterspurgte kompetencer ifølge New Insights undersøgelse	Efterspurgte kompetencer ifølge EVA's undersøgelse
Have viden om det lokale og regionale arbejdsmarked	Have kendskab til det specifikke arbejdsområde og dets målgruppe
Have viden om den relevante lovgivning	Have kendskab til og kunne anvende lovgivning
Have viden om samspilsrelationer mellem jobcentret og relevante samarbejdspartnere	Have forståelse af beslutningsprocesser i og blandt organisationer
Kunne indgå i dialog med virksomhederne om fastholdelse af medarbejdere og udvikle løsningsmodeller i samarbejde med virksomhederne	Kunne argumentere fagligt for beslutninger i forhandlingssituationer med andre faggrupper og leverandører
Kunne anvende samtale- og vejledningsmetoder der sikrer en motiverende og jobrettet samtale	Kunne give en personlig og korrekt rådgivning til brugeren om dennes rettigheder og pligter
	Kunne motivere brugeren til selvstændig indsats og i samspil med denne mobilisere brugerens egne ressourcer

4.6 Sammenfatning

Socialrådgiveruddannelsen har oplevet et støt stigende optag de seneste år, en udvikling der står i modsætning til de fleste andre professionsbacheloruddannelser inden for velfærdsområdet. Dette tyder på at uddannelsen er populær, og at der er en solid interesse for at læse til og arbejde som socialrådgiver.

Overordnet set klarer uddannelsen sig godt i forhold til at rekruttere studerende og sikre en høj gennemførelsesprocent, og uddannelsen er placeret højt i forhold til de øvrige områder inden for professionsbacheloruddannelserne.

Der er også en sund efterspørgsel på nyuddannede socialrådgivere. Størstedelen af de nyuddannede socialrådgivere fra alle landets udbud er i beskæftigelse et år efter endt uddannelse. Kun en mindre del vælger at læse videre på en højere uddannelse efter at de er dimitteret fra socialrådgiveruddannelsen.

Der er flere uddannelser som indholdsmæssigt er beslægtede med socialrådgiveruddannelsen. Diplomuddannelsen i socialformidling er indholdsmæssigt meget tæt beslægtet med professionsbacheloruddannelsen i socialrådgivning og er for dem der allerede har en uddannelse og er i job, en vej til at opnå kvalifikationer relateret til socialrådgivernes.

Professionsbacheloruddannelsen i offentlig administration har fx tre studielinjer i dens specialisering som kan supplere socialrådgivernes jobfunktioner inden for børneområdet og beskæftigelsesområdet på forvaltningsniveau.

Efter- og videreuddannelsesmuligheder findes som forskellige former for specialisering inden for beskæftigelsesområdet, børneområdet, området for udsatte voksne m.m. Mulighederne findes på forskelligt niveau, bl.a. kandidatniveau, masterniveau og diplomniveau og i form af kortere opkvalificeringskurser.

Fleere undersøgelser har sat fokus på socialrådgivernes kompetenceprofil og behovet for disse kompetencer blandt aftagere. Gennemgangen af de eksisterende undersøgelser kan give inspiration til at associere de kompetencer der er blevet spurgt ind til, med de kompetencer som vores undersøgelse opererer med. Dog er en systematisk sammenligning ikke mulig da de forskellige undersøgelser opstiller kompetencer på forskellige niveauer og efter forskellige kriterier. Nogle undersøgelser arbejder med kompetencer der er identificeret på baggrund af uddannelsesdokumenter (bekendtgørelsen eller studieordninger), andre på baggrund af de behov der er identificeret hos aftagere.

Aftagerundersøgelserne fra professionshøjskolerne viser at de nyuddannede socialrådgivere overordnet vurderes positivt. Alligevel efterspørges kompetencer inden for forskellige områder.

Et overordnet blik over de mest efterspurgte kompetencer på tværs af aftagerundersøgelserne giver en indikation af at fokusområderne især ligger inden for "organisationsforståelse og administration", "koordinering af tværgående arbejde" samt "kommunikation, rådgivning og samtale" hvis vi anvender vores kompetencegrupper.

Socialrådgiverne klarer sig dårligst i forhold til kompetencer der kræver organisationsforståelse. Nogle steder bliver disse kompetencer relateret til administration og procedurer, andre steder smitter de af på kontakten med borgerne (fx i forbindelse med socialrådgivernes rammeforståelse). Socialrådgivere er bedst til at varetage kontakt med borgerne – med undtagelse af den problematiske kontakt.

Der er flere forståelser af hvad en socialrådgivers faglighed skal rumme, hvilket kommer frem i DS' undersøgelse, delvist i aftagerundersøgelser og i pilotundersøgelsen fra Aalborg Universitet. Dilemmaet mellem helhedssyn og specialisering er centralt. Manglende kendskab til især den kommunale forvaltning er omdrejningspunkt for en diskrepans mellem forventninger fra uddannelsesinstitutioner og fra aftagere og dimittender. Samtidig understreges et ønske om tættere bånd mellem uddannelsesinstitutioner og praksis. Helhedssynet relateres til kernen af den sociale faglighed, og det knyttes til udførelse af bestemte typer af opgaver (brugerrelaterede opgaver vs. administration).

5 Samfundsmæssige rammer for professionens kvalifikationskrav

I dette kapitel sætter vi fokus på nogle af de samfundsmæssige rammer der har betydning for nuværende og kommende kompetence- og kvalifikationsbehov i socialrådgivernes arbejdsfelt. Først gennemgår vi nogle af de nylige reformer der har haft betydning for socialrådgivernes opgaveløsning, dernæst fokuseres der på nogle af de fremtidige reformer der kan forventes at få betydning for socialrådgivernes opgaveløsning. Afslutningsvis behandler vi kort spørgsmålet om hvor socialrådgiverne vil finde ansættelse i fremtiden, og hvilke kompetencer det kræver.

De primære kilder der er blevet anvendt, er interviews med videnspersoner samt en mindre deskresearch. Deskresearchen har bidraget til at give indblik i den kontekst som socialrådgiverne befinder sig i, samt til at afdække nogle af de samfundsmæssige og politiske tendenser der kan forventes at få betydning. Der er gennemført interviews med 13 videnspersoner der med udgangspunkt i henholdsvis et forsker-, et aftager- og et uddannelsesperspektiv har omfattende viden om socialrådgivernes arbejdsfelt. Videnspersonerne er udvalgt på baggrund af en bruttoliste som den nedsatte arbejdsgruppe bidrog med, og er sammensat så videnspersonernes samlede profiler kan belyse de væsentligste fagområder som socialrådgiverne beskæftiger sig med – beskæftigelsesområdet, børneområdet og socialområdet. Videnspersoner der repræsenterer aftagerperspektivet, er ansat i kommunale og regionale institutioner eller i centraladministrationen. Listen over de interviewede videnspersoner fremgår af Appendiks 3.

Formålet med at interviewe videnspersonerne er at få indblik i nogle af de samfundsmæssige tendenser og kommende politiske reformer der kan forventes at få betydning for socialrådgivernes arbejdsfelt. Videnspersonerne er blevet bedt om på baggrund af deres erfaringer og faglige viden at komme med deres bedste bud på hvilke udviklingstendenser man vil kunne forvente at se. De bidrager derfor til at understøtte det fremadrettede og perspektiverende element i undersøgelsen. I rapportens metodeafsnit kan læseren finde yderligere oplysninger om dataindsamlingsprocessen.

5.1 Samfundsmæssige tendenser af betydning for socialrådgivernes opgaveløsning

Samfundsmæssige og politiske tendenser samt forandringer i den offentlige sektor kan forventes direkte at påvirke socialrådgivernes arbejdsfelt og opgaveløsning. Det skyldes bl.a. at socialrådgiverne indtager en central position i forhold til implementeringen af politiske tiltag rettet mod den offentlige sektor. Socialrådgiverne indgår i den forbindelse ofte som det udførende led der har den direkte kontakt med borgerne. I denne rolle fungerer socialrådgiverne både som formidlere af politiske målsætninger og som professionelle fagpersoner. I det følgende vil vi under fire hovedoverskrifter præsentere nogle af de centrale samfundsmæssige og politiske tendenser der kan forventes at få betydning for socialrådgivernes opgaveløsning og kompetencebehov.

5.1.1 Øget fokus på økonomi og dokumentation

De seneste år er der kommet øget fokus på om man får noget for pengene når man igangsætter en given indsats, og om det kan dokumenteres. I relation hertil påpeger en vidensperson med aftagerbaggrund at socialrådgiverne skal have en fornemmelse for sammenhængen mellem pris og kvalitet og ydermere kunne dokumentere deres egen praksis.

Data fra Indenrigs- og Socialministeriet viser at udgifterne på anbringelsesområdet er steget markant siden 1995 således at 26 % flere børn bliver anbragt, og knap 30 % tildeles forebyggende foranstaltninger. I forlængelse af denne udvikling kan det ses som centralt at socialrådgiverne har forståelse af den kommunale økonomi og de økonomiske rammer de arbejder under. Derudover skal socialrådgiverne i høj grad tage udgangspunkt i eksisterende ressourcer samt kunne prioritere mellem forskellige indsatser. Tre videnspersoner med henholdsvis aftager-, forsker- og uddannelsesbaggrund nævner at det kan være nødvendigt for socialrådgiverne at tænke i kreative løsninger og alternative indsatser. I den forbindelse er det vigtigt at socialrådgiverne kan samarbejde med borgernes private netværk, og at de kan identificere og aktivere borgernes egne ressourcer.

Ifølge en vidensperson med forskerbaggrund er kompetencen til at bestemme hvilke indsatser der skal iværksættes, i nogle kommuner rykket et niveau op og lagt ind i et centralt beslutningsorgan. Det betyder at socialrådgiverne skal kunne udarbejde forskellige bud på hvilke løsningsmodeller der kan anvendes, mens den endelige beslutning tages på et andet niveau. Det stiller krav til socialrådgivernes evner til at fremskaffe den rigtige dokumentation og gennemføre socialfaglige analyser. En vidensperson med aftagerbaggrund påpeger at styring via New Public Management har ført til øgede krav om at kunne dokumentere sin egen praksis og arbejde med udgangspunkt i evidensbaseret viden om området.

To videnspersoner med henholdsvis forsker- og uddannelsesbaggrund mener at øget fokus på økonomi og dokumentation betyder at socialrådgiverne skal sikre en høj grad af præcision i deres socialfaglige analyser og have blik for sammenhængen mellem pris, indsats og kvalitet.

5.1.2 Socialpolitik og beskæftigelsespolitik

Der er bred enighed blandt de interviewede videnspersoner om at der er sket en bevægelse fra socialpolitik til beskæftigelsespolitik. Forandringen skyldes bl.a. at det opfattes som nødvendigt at øge arbejdsudbuddet for at kunne finansiere fremtidens velfærdssamfund. I den forbindelse ses de demografiske forandringer som en central udfordring da der bliver færre til at forsørge dem der står uden for arbejdsmarkedet. De seneste år er der som følge heraf, både i Danmark og i det øvrige Vesteuropa, kommet øget fokus på at føre en aktiv beskæftigelsespolitik og aktivere alle grupper af ledige. En central begrundelse er at alle potentielle ressourcer skal tages i brug for at det kan lykkes at øge arbejdsudbuddet tilstrækkeligt.

En vidensperson med forskerbaggrund supplerer ved at påpege at der generelt er kommet øget fokus på nødvendigheden af at sammentænke socialpolitik og beskæftigelsespolitik. En anden vidensperson med aftagerbaggrund fremhæver at man i dag er blevet mere opmærksom på at fjerne årsagen til problemet, og at man i højere grad arbejder på at gennemføre en aktiv social indsats.

Øget fokus på beskæftigelse er slået igennem på stort set alle de arbejds- og fagområder som socialrådgiverne arbejder inden for, og videnspersoner med henholdsvis forsker- og aftagerbaggrund fremhæver derfor at det er centralt at socialrådgiverne har viden om det danske arbejdsmarked og nogle af de vigtigste redskaber på beskæftigelsesområdet som fx virksomhedspraktik og løntilskud. Ydermere betragter de det som hensigtsmæssigt hvis socialrådgiverne har viden om aktivering og kender til reglerne om aktiv beskæftigelsesindsats. Videnspersonerne mener at der er tale om en vedvarende tendens, og fremhæver det derfor som afgørende at socialrådgiverne har et godt kendskab til arbejdsmarkedet og til beskæftigelsespolitik.

En vidensperson med forskerbaggrund påpeger at nogle socialrådgivere finder det svært at arbejde på beskæftigelsesområdet da der hele tiden kommer nye regler for hvordan de skal opføre sig over for borgerne. Ifølge videnspersonen er det endnu ikke helt klart hvilken rolle socialrådgiverne skal have i fremtidens jobcentre, og hvad opsplitningen mellem beskæftigelsesdelen og den sociale ydelsesdel vil betyde for socialrådgivernes arbejdsopgaver. Fra aftagersiden påpeger en vidensperson at socialrådgivernes stærke kompetencer i borgerkontakt er særdeles relevante i arbejdet med at få svage grupper af borgere i beskæftigelse. Set i forhold til den nye matchgruppeinddeling, som reducerer antallet af matchgrupper fra fem til tre, nævner videnspersonen at socialrådgiverne primært vil skulle beskæftige sig med borgere inden for målgrupperne "indsatsklar" og "under afklaring".

Ifølge notatet *Ny matchmodel – hvorfor og hvordan?* (Arbejdsmarkedsstyrelsen, 2008) indeholder kategorien "indsatsklar" borgere, "der ikke aktuelt kan arbejde, men som kan deltage i og drage nytte af en beskæftigelsesrettet indsats og aktive tilbud", fx misbrugere med hyppige tilbagefald, utilpassede unge eller syge, hvor der er tvivl om både diagnose og varighed, og borgere i arbejdsprøvning med henblik på evt. indstilling til førtidspension. Notatet definerer kategorien "under afklaring" som "borgere med så alvorlige problemer, at de hverken kan arbejde eller deltage i en beskæftigelsesrettet indsats med aktive tilbud", fx personer der er indlagt med alvorlig og langvarig sygdom og personer med massive psykiske problemer eller alvorlige problemer med misbrug. Her vil en socialrådgiver fra Jobcentret typisk have kontakt med borgeren og sikre at det sociale område i kommunen inddrages. Kendskab til den kommunale organisation og til mulighederne i lov om social service er kompetencer, som socialrådgiverne skal have.

5.1.3 Socialpolitik og velfærdspolitik

Det kan beskrives som en generel samfundstendens at der bliver lagt mere vægt på forebyggende indsatser og på at sætte tidligt ind. En vidensperson med uddannelsesbaggrund forklarer at man med fokus på forebyggelse forsøger at identificere problemer på et tidligt stadie, og det betyder at socialrådgiverne kommer i kontakt med andre grupper af borgere end hvis de primært arbejder med konkrete problemløsende indsatser. På børneområdet betyder det at socialrådgiverne er i kontakt med flere børn, men at børnene til gengæld ofte er mindre udsatte eller belastede. Konkret kommer det bl.a. til udtryk ved at flere socialrådgivere tilknyttes primære institutioner som fx folkeskoler og daginstitutioner med det formål at opnå en tidlig problemidentifikation. Man kan derfor sige at området er blevet bredt ud, og at der er sket en bevægelse fra socialpolitik til velfærdspolitik.

En vidensperson med aftagerbaggrund nævner at der i dag er kommet mindre fokus på socialpolitik, mens der tales meget om velfærdspolitik. Hun skelner ved at sige at velfærdspolitik er for alle, mens socialpolitik er behovsbestemt og derfor henvendt til nogle bestemte grupper. I forlængelse heraf kan man forvente at socialrådgiverne vil komme i kontakt med nye grupper af borgere, men det er ikke fuldstændig klart hvad det kommer til at betyde for deres opgaveløsning og kompetencebehov.

5.1.4 Specialisering og helhedssyn

Specialisering over for helhedssyn kan ses som et grundlæggende dilemma inden for det sociale arbejde da der er potentielle udfordringer forbundet med begge perspektiver. Specialisering kan give problemer for borgere med komplekse sager hvor indsatsen er splittet op. Omvendt kan det helhedsorienterede perspektiv betyde at socialrådgiverne nogle gange ikke har tilstrækkelig viden til at håndtere de problemer som borgerne kommer med. For at overkomme disse udfordringer kan det ses som afgørende at der er en god dialog mellem de specialiserede enheder hvor ydelserne udøves, og den centrale sagsbehandling. I den forbindelse forventes socialrådgiverne at spille en afgørende rolle.

Specialisering kan betragtes i et strukturelt perspektiv hvor man kan identificere større forvaltningsenheder og se en øget opdeling mellem de fagområder som socialrådgiverne arbejder inden for. I relation hertil kan der være oprettet forskellige specialiseringsgrupper i kommunerne. En vidensperson med aftagerbaggrund fremhæver specialisering som et grundlæggende vilkår og ser det som afgørende at socialrådgiverne erkender at de ikke skal beskæftige sig med hele verden. En anden vidensperson der ligeledes har aftagerbaggrund, fremhæver at der nogle steder er sket så stor en specialisering af arbejdsopgaverne at man kan overveje om socialrådgiverne overhovedet stadig er generalister. En tredje vidensperson der har uddannelsesbaggrund, påpeger at specialisering betyder at man vinder noget i dybden, men at man til gengæld også taber noget i bredden.

Generelt kan specialisering opfattes som hensigtsmæssigt på områder med en høj grad af kompleksitet da det kan forventes at give en bedre sagsbehandling. En vidensperson med aftagerbaggrund nævner at specialisering kan ses som et gode hvis borgerne når frem til den rette instans. En vidensperson med forskerbaggrund fremhæver at specialisering kan resultere i et kompliceret og opsplittet system som borgerne kan have svært ved at finde rundt i, hvilket især kan være problematisk for udsatte grupper. Flere videnspersoner med henholdsvis forsker-, aftager-

og uddannelsesbaggrund påpeger at det er vigtigt at helhedssynet bevares da sociale problemer ofte er sammenvævede og der derfor er brug for en koordineret indsats. Det opfattes således som vigtigt at socialrådgiverne kan bevare overblikket og udfylde en koordinerende funktion. På den måde kan socialrådgiverne bidrage til at binde specialiseringerne sammen og skabe en indgang til det offentlige. En vidensperson med aftagerbaggrund eksemplificerer pointen ved at sige at socialrådgiverne skal kunne træde ud af sin egen kernefunktion og betragte helheden, idet helhedssynet betyder at borgerne får en bedre behandling og hurtigere når frem til målet.

5.2 Nylige reformer af betydning for socialrådgivernes opgaveløsning

I dette afsnit præsenterer vi nogle af de nylige reformer der har haft betydning for socialrådgivernes opgaveløsning og har ført til forandringer af deres arbejdsfelt. Indledningsvis gennemgår vi betydningen af henholdsvis kommunalreformen og kvalitetsreformen. Dernæst sætter vi fokus på nogle af de forandringer der har fundet sted på beskæftigelsesområdet og på børneområdet.

5.2.1 Kommunalreformen

Kommunalreformen, som trådte i kraft den 1. januar 2007, betød at en række strukturer i den offentlige sektor blev ændret, og at opgaver og ansvar blev fordelt på nye aktører. Nogle af de centrale intentioner med reformen var at styrke kommunernes faglige og økonomiske bæredygtighed samt gøre kommunerne til borgernes primære indgang til den offentlige sektor. Antallet af kommuner blev reduceret fra 271 til 98, og de nye storkommuner overtog en række opgaver fra amterne, heriblandt området for udsatte voksne, handicapområdet og det forebyggende sundhedsområde. Derudover betød kommunalreformen at den statslige beskæftigelsesindsats for forsikrede ledige og den kommunale beskæftigelsesindsats for ikke forsikrede ledige blev samlet i de kommunale jobcentre.⁴ På den måde udgør de lokale jobcentre én fælles indgang for alle borgere og for alle virksomheder der har behov for service på beskæftigelsesområdet. Dermed er udgangspunktet for jobcentrets indsats at beskæftigelsesmæssige og sociale problemer skal løses parallelt.

Kommunalreformen medfører også en statslig overvågning af beskæftigelsesindsatsen som har til formål at sikre en sammenhæng mellem den nationale beskæftigelsespolitik og den kommunale indsats. Fx bliver en række beskæftigelsesmål udmeldt af Beskæftigelsesministeriet til de kommunale jobcentre og skal inddrages i jobcentrenes beskæftigelsesplan.

Kommunalreformen kan betragtes som en organisatorisk reform der har forandret de rammer som størstedelen af socialrådgiverne arbejder inden for. Dels er socialrådgivernes arbejdsfelt blevet forandret på et strukturelt plan, dels er der sket en øget markedsføring af systemet via introduktionen af bestiller-udfører-modeller m.m. Ifølge videnspersoner med uddannelses- og aftagerbaggrund skal socialrådgiverne efter kommunalreformen kunne orientere sig i nye og større kommunale strukturer hvor samarbejde og koordination er blevet endnu vigtigere end det var før.

En vidensperson med uddannelsesbaggrund mener at kommunalreformen i sig selv har været med til at sætte øget fokus på samarbejde mellem forskellige indsatser da der er mange aktører i spil, og at det derfor er nødvendigt at socialrådgiverne kan skabe sammenhæng og udfylde en koordinerende rolle. En anden vidensperson med forskerbaggrund påpeger at der i højere grad skal arbejdes på tværs af områderne, og at det derfor er vigtigt at socialrådgiverne har kendskab til de områder som de skal samarbejde med. En tredje vidensperson med aftagerbaggrund påpeger at det er centralt at socialrådgiverne kender deres egen rolle og deres egne kompetencer og kan analysere sig frem til hvem der har hvilke beføjelser på de forskellige områder i kommunen.

Kommunalreformen har altså været med til at forandre socialrådgivernes arbejdsfelt så der bliver lagt øget vægt på socialrådgivernes organisationsforståelse, og de forventes at spille en særdeles aktiv rolle i relation til koordination og samarbejde i kommunerne.

⁴ <http://www.ism.dk/Temaer/Komm-region/Kommunalreformen/Sider/Start.aspx>.

5.2.2 Kvalitetsreformen

Med kvalitetsreformen, der blev lanceret i august 2007, blev der bl.a. sat øget fokus på at skabe bedre velfærd og større arbejdsglæde blandt de offentligt ansatte. I relation til førstnævnte bliver der bl.a. lagt vægt på at brugeren kommer i centrum, og at der skabes øget kvalitet i de offentlige ydelser.⁵

En vidensperson med uddannelsesbaggrund nævner at der med kvalitetsreformen er kommet øget fokus på at organisatorisk og faglig kvalitet skal hænge sammen. En anden vidensperson med forskerbaggrund bemærker at der kommer øget opmærksomhed på behovet for i højere grad at arbejde ud fra et vidensgrundlag og ikke bare *common sense*. Hun understreger at det inden for det sociale arbejde er afgørende at fagpersonerne ved hvad de gør, hvorfor de gør det, og hvad det bygger på, da det er essentielt for at kunne skabe kvalitet for borgerne. Det er med andre ord vigtigt at socialrådgiverne ved hvilket vidensgrundlag de arbejder ud fra, og at de er dygtige til at omsætte deres viden til praksis. To videnspersoner med henholdsvis forsker- og uddannelsesbaggrund påpeger at det er centralt at den faglige udvikling fortsætter ude i praksis så socialrådgiverne bibeholder deres kompetencer. Behovet aktualiseres ved at fagligheden er i konstant bevægelse, og det er derfor vigtigt at kunne tilegne sig ny viden. Set i det lys kan det betragtes som afgørende at socialrådgiverne på uddannelsen lærer hvordan de kan vedligeholde deres kompetencer når de kommer ud i praksis.

I relation til diskussionen om vidensgrundlag fremhæver en vidensperson med uddannelsesbaggrund at der er en stor opsplitning mellem forskning, uddannelse og praksis på det sociale område. Han opfatter det som problematisk at der ikke produceres viden på uddannelsesinstitutionerne, da han ser det som afgørende at uddannelsesstederne er medproducenter af viden så den nyeste viden kan trækkes ind i undervisningen. En vidensperson med forskerbaggrund opfatter det som problematisk at der ikke udgives danske tidsskrifter på området, da det kan medvirke til at besværliggøre socialrådgivernes adgang til forskningen på området.

5.2.3 Forandringer på beskæftigelsesområdet

På beskæftigelsesområdet er der de seneste år sket forandringer på både det strukturelle og det indholdsmæssige plan. Strukturelt havde kommunalreformen fra 2007 afgørende betydning idet den statslige og kommunale beskæftigelsesindsats blev samlet i de kommunale jobcentre. Ydermere skete der en tvungen opdeling mellem beskæftigelsesdelen og udbetalingen af sociale ydelser. Med finansloven for 2009 fik kommunerne det fulde ansvar for beskæftigelsesindsatsen, og mange af de statslige medarbejdere der tidligere var ansat i arbejdsformidlingen, overgik til kommunal ansættelse.

På indholdssiden har især Flere i Arbejde-reformen (2002) samt lov om aktiv beskæftigelse (2009)⁶ haft betydning. Tiltagene har det til fælles at der sættes øget fokus på beskæftigelse og aktivering af alle grupper af ledige. Tre videnspersoner med henholdsvis forsker- og aftagerbaggrund nævner at udviklingen på området betyder at socialrådgiverne skal kunne anvende de lovfæstede redskaber og instrumenter (fx virksomhedspraktik eller fleksjobordningen) samt have viden om hvordan de påvirker forskellige grupper.

En vidensperson med forskerbaggrund understreger behovet for at socialrådgivere opnår mere konkret viden om de forskellige redskaber der kan anvendes til at få ledige i arbejde i lys af forandringen af socialrådgivernes arbejdsfelt.

Anvendelsen af "andre aktører" på beskæftigelsesområdet betyder, ifølge en vidensperson med aftagerbaggrund, at socialrådgiverne i stadig højere grad skal samarbejde med forskellige typer af aktører, herunder private udbydere af aktiveringsforløb. Evnerne til at samarbejde og skabe koordinerede forløb omkring den enkelte ledige kan derfor ses som centrale kompetencer. Dette belyses yderligere i afsnit 6.3.4.

⁵ <http://www.kvalitetsreform.dk/multimedia/kv2-Indledning.pdf>.

⁶ <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=128679&exp=1>.

I forbindelse med arbejdsangangsanalysen identificerede vi samarbejdsflader for socialrådgiverne fra beskæftigelsesområdet i Høje-Taastrup Kommune i forbindelse med aktuelle sager. Fx var en konsulent i ydelsescentret i kontakt med følgende faggrupper for at kunne svare om en borger var berettiget i at få kontanthjælp:

- Jobcenter, aktivering
- Borgerens læger
- Distriktpsykiatri
- Kommunen hvor borgeren tidligere havde bopæl

5.2.4 Forandringer på børneområdet

Nogle af de centrale forandringer på området er Anbringelsesreformen fra 2006 samt de ændrede regler om forældre- og ungepålæg fra henholdsvis 2007 og 2008. Derudover er serviceloven blevet ændret i 2004 så det bl.a. er blevet et krav at de enkelte kommuner skal udforme en børnepolitik⁷.

Anbringelsesreformen sætter øget fokus på udrednings- og undersøgelsesarbejdet idet der angives specifikke regler for hvilke elementer der skal indgå i udredningsarbejdet⁸. Det stiller krav til socialrådgivernes kompetencer da de skal kunne forholde sig til det konkrete indhold der angives i lovgivningen når de skal gennemføre undersøgelser og udarbejde de opfølgende handleplaner. Derudover forudsættes det at der i forbindelse med undersøgelsesarbejdet er et tæt samarbejde med andre myndigheder, og socialrådgiverne skal derfor kunne udfylde en koordinatorfunktion og anvende den eksisterende viden som andre myndigheder besidder.

I vores arbejdsangangsanalyse identificerede vi de samarbejdsflader som socialrådgiverne indgår i, i forbindelse med konkrete sager. I Herlev kommune er der oprettet tværfaglige sundhedsteam i alle daginstitutioner og skoler. De socialrådgivere som vi talte med, havde en samarbejdsflade hvor der (afhængigt af situationen) indgik følgende faggrupper:

- Skoleledelse
- SFO /klubleder
- Socialrådgiver
- Skoletandlæge
- Sundhedsplejerske
- PPR – psykolog
- Pædagogisk konsulent
- Tale/hørepedagog
- Fysioterapeut
- Klasselærer
- Familie

Der er blevet indført ændrede regler om forældre- og ungepålæg i 2007 og 2008, men ifølge en vidensperson med aftagerbaggrund bliver reglerne i praksis stort set ikke anvendt. Han fremhæver at der er et skisma mellem det politiske ønske om at iværksætte nogle bestemte tiltag og implementeringen af tiltaget i praksis. I dette tilfælde mener han at den manglende implementering har været medvirkende til at politikerne har følt sig nødsaget til at stramme reglerne på området. Det betyder at det nu er et krav at der anvendes pålæg, mens det oprindeligt var tanken at selve det at der eksisterede et pålæg, kunne virke motiverende. På den baggrund mener videnspersonen at det er afgørende at socialrådgiverne har en forståelse af de politiske ønsker da det er afgørende for at kunne gennemføre en vellykket implementering.

5.3 Fremtidige reformer af betydning for socialrådgivernes opgaveløsning

Det politiske system er dynamisk, og det er derfor svært at forudsige betydningen af fremtidige politiske reformer for socialrådgivernes opgaveløsning og kompetencer. Kommende reformer kan

⁷ <http://boernepolitik.servicestyrelsen.dk/wm140432>.

⁸ jf. Serviceloven § 38og § 50. <https://www.retsinformation.dk/Forms/IR0710.aspx?id=126342>.

stille nye krav til de modeller og metoder som socialrådgiverne skal arbejde med, og det kan derfor ses som afgørende at socialrådgiverne kan håndtere foranderlighed og er gode til at omsætte lovgivning og metoder til socialfaglig praksis. I det følgende vil der blive sat fokus på afbureaukratiseringsreformen, beskæftigelsesområdet samt børneområdet.

5.3.1 Afbureaukratiseringsreformen

Regeringen fremlagde i oktober 2009 en plan for afbureaukratisering der indeholder 105 forslag til hvordan offentligt ansatte kan lettes for administrative opgaver.⁹ En hovedpointe i reformen er at skabe bedre kvalitet via regelforenkling og færre dokumentationskrav. Reformen kan forventes at få betydning for socialrådgivernes arbejde da der bl.a. er konkrete initiativer der omhandler børne- og handicapområdet. På børneområdet planlægges der fx initiativer der betyder at der vil blive stillet færre krav til de socialfaglige undersøgelser og handleplaner. En vidensperson med aftagerbaggrund nævner at det bliver spændende at se hvad reformen bringer med sig, men det er endnu svært at sige hvilke konkrete initiativer der vil blive gennemført, og hvilken betydning de vil få for socialrådgivernes opgaveløsning.

5.3.2 Beskæftigelsesområdet

På beskæftigelsesområdet vil der også i fremtiden være et stærkt fokus på at få alle grupper af ledige i beskæftigelse. Som tidligere nævnt skyldes det at et øget arbejdsudbud er en forudsætning for at kunne finansiere fremtidens velfærdssamfund.

Videnspersoner med aftager- og forskerbaggrund fremhæver at der fremover vil komme endnu mere fokus på at få folk i beskæftigelse idet man i højere grad vil forsøge at udnytte den arbejds-evne der er, bedst muligt. Det betyder at der vil komme øget fokus på beskæftigelse på alle de kommunale niveauer hvor der er ansat socialrådgivere. En vidensperson med aftagerbaggrund forventer at man konkret vil fokusere på nogle af de grupper som socialrådgiverne tidligere ikke har arbejdet så meget med, som fx unge førtidspensionister. Derudover forudser han at der kan komme nye tiltag i forhold til de virksomhedsrettede aktiviteter.

Kommunaliseringen af beskæftigelsesindsatsen betyder at det i højere grad er socialrådgiverne der skal rådgive de ledige om at komme i arbejde. Set i det lys virker det afgørende at socialrådgiverne ved noget om de redskaber og instrumenter der anvendes på beskæftigelsesområdet, samt hvordan de virker på forskellige grupper. Mens man ikke kan udelukke at der vil blive ansat andre faggrupper i jobcentrene, vil der fortsat være mange socialrådgivere der skal arbejde med beskæftigelse på forskellige niveauer. Ifølge en vidensperson med forskerbaggrund går udviklingen mod at man i højere grad anvender de samme redskaber på tværs af forskellige grupper, og det er derfor vigtigt at socialrådgiverne ved noget om reglerne for aktiv beskæftigelsesindsats. Samlet set forventes socialrådgiverne altså at kunne drage nytte af viden om beskæftigelsesområdet næsten uanset hvilken funktion de vil blive ansat i.

5.3.3 Børneområdet

På børneområdet forventes især Barnets Reform og Ungepakke 2 at få betydning for socialrådgivernes opgaveløsning. Formålet med Barnets Reform (den politiske aftale blev indgået i oktober 2009 og lovforslaget fremsættes i marts 2010) er via en række initiativer at skabe bedre rammer for udsatte børn og deres familier. Reformen omfatter tre temaer: nærhed og omsorg, børns rettigheder og den tidlige indsats samt kvalitet i indsatsen¹⁰. Ungepakke 2 (vedtaget i november 2009) skal bidrage til at flere unge får en uddannelse og et job, og i den forbindelse får kommunerne bl.a. et større ansvar for at vejlede og følge op på indsatsen over for de unge. Børnefamilieydelsen omlægges for de 15-17-årige til en ungeydelse som kommunen kan stoppe udbetalingen af hvis det vurderes at den unge ikke overholder sin uddannelsesplan¹¹.

⁹ <http://www.fm.dk/Publikationer/2009/Mere%20tid%20til%20velfaerd.aspx>.

¹⁰ <http://www.ism.dk/data/Dokumentertilnyheder/2009/Aftale%20om%20Barnets%20Reform1.pdf>.

¹¹ http://www.undervisningsministeriet.dk/~media/Files/Udd/Erhvervs/PDF09/091105_aftale_flere_unge_uddannels_e_job.ashx.

Med Barnets Reform er der afsat midler til en evidensbaseret viden med henblik på at øge kvaliteten af sagsbehandling. Bl.a. er der afsat midler til forskning og til formidling af forskningen på området samt til efteruddannelse af medarbejdere på området.

En vidensperson med uddannelsesbaggrund vurderer at ud over fokus på evidensbaseret viden, er det afgørende at der indsamles viden på lokalt niveau, så man kan sikre sig at det lokale problembillede stemmer overens med de foranstaltninger man sætter i værk. Det kan forventes at få betydning for socialrådgivernes kompetencer hvilken vej man vælger at gå i forhold til dette spørgsmål.

Barnets Reform og til dels også Anbringelsesreformen betyder ifølge en vidensperson med aftagerbaggrund at socialrådgiverne skal være meget præcise i deres problemidentifikation når de skal klargøre behov og indsatser. Reformen stiller krav til de elementer der skal indgå i de socialfaglige undersøgelser og opfølgende handleplaner. I den forbindelse har socialrådgiverne også til opgave at sikre at behandlingsstederne når de mål der er fastsat i handleplanerne, og de skal derfor agere som leverandør-kontrollanter.

Høje-Taastrup Kommune, som er en af de to kommuner hvor vi gennemførte en arbejdsgangsanalyse, beskrev metoden Integrated Children's System (ICS), som findes i et blanketmateriale som følger elementerne i en § 50 undersøgelse, handleplan og visitation samt indsats og opfølgning. Den mest udbredte anvendelse af metoden på børneområdet i Høje-Taastrup Kommune, var i forbindelse med den socialfaglige undersøgelse og handleplanen. Flere af de nyuddannede socialrådgivere som vi talte med, betragtede ICS som et godt redskab til at systematisere undersøgelsen. For konkrete udtalelser fra arbejdsgangsanalysen, se afsnit 6.2. Rollen som kontrollant er beskrevet i afsnit 6.3.4.

Ungepakke 2 tydeliggør, ifølge en vidensperson med aftagerbaggrund, den grundlæggende præmis i socialt arbejde at man skal arbejde med motivation og med at styrke borgernes egen indsats. Videnspersonen mener at der er en begrænset accept af dem der ikke vil spille med, og der udformes derfor forskellige former for pålæg der kan anvendes som en form for sanktion. Han mener at der i fremtiden vil blive lagt øget vægt på at motivation og socialt arbejde skal kombineres med øgede krav til den enkeltes egen indsats. Denne udvikling kan påvirke socialrådgivernes opgaver og kompetencer.

Dette afsnit har forsøgt at give et bud på hvilke fremtidige reformer der kan forventes at få betydning for socialrådgivernes opgaveløsning. Afsnittet kan opsummeres ved at påpege at det er afgørende at socialrådgiverne kan håndtere den foranderlighed som de mange reformer indebærer.

5.4 Socialrådgivernes beskæftigelse og kompetencebehov i fremtiden

Ifølge en vidensperson med aftagerbaggrund taler man oftest om specialisering i forhold til socialrådgivernes fagområder. Hun mener dog også at det kan være relevant at diskutere specialisering i forhold til socialrådgivernes arbejdsopgaver og funktioner. Denne pointe har vi forsøgt at adressere i dette afsnit idet der skelnes mellem fagområder og arbejdsopgaver. Afslutningsvis laves der en kort sammenfatning i forhold til socialrådgivernes kompetencer.

5.4.1 Fagområder

I fremtiden vil der formentlig fortsat være mange socialrådgivere ansat på børneområdet samt beskæftigelsesområdet. De to fagområder kan ses som relativt konstante idet der også fremover vil være behov for medarbejdere med en socialfaglig profil der kan arbejde med borgere indenfor disse områder. Som følge af et øget fokus på beskæftigelse og aktivering vil der måske endda blive ansat endnu flere socialrådgivere på beskæftigelsesområdet. Som tidligere nævnt forventes der at blive lagt vægt på at også svage grupper af ledige aktiveres, og i den forbindelse vil medarbejdere med socialfaglig baggrund formentlig være efterspurgte. En vidensperson med aftagerbaggrund vurderer at ud over fokus på evidensbaseret viden, er det afgørende at der indsamles viden på lokalt niveau, så man kan sikre sig at det lokale problembillede stemmer overens med de foranstaltninger man sætter i værk. Det kan forventes at få betydning for socialrådgivernes kompetencer hvilken vej man vælger at gå i forhold til dette spørgsmål.

gerbaggrund nævner at socialrådgiverne i den forbindelse har den fordel at de kan have et ben i hver lejr da de har kendskab til både beskæftigelsesområdet og det sociale område.

En vidensperson med forskerbaggrund fremhæver at der i de seneste år er blevet sat øget fokus på sundhed samt kommet en større forståelse af sammenhængen mellem sociale forhold og sundhed. Fortsætter denne udvikling, vil der måske blive ansat flere socialrådgivere på sundhedsområdet. Et andet område der som følge af den demografiske udvikling kan forventes at blive større, er ældreområdet. To socialrådgivere med henholdsvis aftager- og uddannelsesbaggrund forventer at socialrådgivere ansat på ældreområdet vil bidrage til at løse forskellige sociale problemstillinger som fx svage borgers ønske om at blive i eget hjem længst muligt.

Øget fokus på forebyggende indsatser betyder at der bliver ansat flere socialrådgivere i primære institutioner som fx folkeskoler og ungdomsuddannelser. Psykiatriområdet er et andet område der måske vil blive udbygget. Forventningen bygger bl.a. på en antagelse om at nogle af de mange børn der de sidste år er blevet diagnosticeret med forskellige psykiske diagnoser, formentlig vil blive i systemet og have brug for forskellige former for støtte i fremtiden. Der vil måske også blive ansat flere socialrådgivere på større arbejdspladser med det formål at skabe øget trivsel blandt medarbejderne.

Videnspersoner med forsker-, aftager og uddannelsesbaggrund forventer at NGO'er og forskellige typer af frivillige organisationer i fremtiden kommer til at spille en større rolle på det sociale område. Socialrådgivere vil formentlig kunne finde ansættelse i nogle af disse organisationer og bruge deres socialfaglighed på nye måder.

5.4.2 Arbejdsopgaver og kompetencer

Flere videnspersoner med aftagerbaggrund har peget på at hvis man skal se på hvor socialrådgiverne vil være beskæftigede i fremtiden, er det relevant at overveje hvilke arbejdsopgaver og -funktioner de forventes at udfylde. Sammenfatter man deres udsagn, kan man se socialrådgivernes arbejdsopgaver som opdelt i det man kan kalde konsulent- og udviklingsopgaver, over for borgerrettede opgaver. Socialrådgivere der arbejder med konsulent- og udviklingsopgaver, vil typisk udfylde en koordinerende funktion og have behov for kompetencer inden for administration, projektledelse og organisationsforståelse. Socialrådgivere der primært arbejder med borgerrettede opgaver, vil formentlig også have en koordinerende funktion, men vil derudover have behov for stærke kompetencer inden for kommunikation og relationsarbejde.

Det er svært at sige noget om i hvilket omfang denne opdeling mellem arbejdsopgaver vil finde sted, hvilke områder det især vil komme til udtryk inden for, og hvad det helt konkret vil betyde for socialrådgiverne. Det synes dog at være en relevant pointe at specialisering og specifikke kompetencebehov ikke kun kan relateres til forskellige fagområder, men også må relateres til differentierede arbejdsfunktioner.

5.5 Sammenfatning

Et øget fokus på økonomi og dokumentation medfører at socialrådgiverne skal forholde sig til pris og kvalitet i deres løsningsvalg og kunne dokumentere deres egen praksis. Socialrådgiverne skal have en forståelse af de rammer de arbejder under, og i deres løsningsvalg tage udgangspunkt i borgernes eksisterende ressourcer og i alternative indsatser. Med andre ord stiller fokus på økonomi et krav om kompetencer i forbindelse med at gennemføre analyser som vedrører økonomiske aspekter, som aktiverer borgernes egne ressourcer, som fremskaffer den rigtige dokumentation fra borgeren og andre aktører og som arbejder med udgangspunkt i evidensbaseret viden om området. På den anden side bevirker den øgede fokus i økonomi og dokumentation kompetencer tilknyttet til koordination og samarbejde. I tilknytning til den øgede fokus på pris og økonomi vil kommunerne i højere grad fremover have fokus på effekten af de igangsatte indsatser i forhold til de økonomiske ressourcer der investeres i dem. Socialrådgiverne vil derfor have brug for adgang til forskningsbaseret viden om relevante tilbud samt kompetencer i at tolke den viden.

En anden tendens er et øget fokus på en aktiv beskæftigelsespolitik og aktivering af alle grupper af ledige. Det er centralt at socialrådgiverne har viden om det danske arbejdsmarked og de vigtigste redskaber på beskæftigelsesområdet da målgruppen som socialrådgiverne arbejder med, er alle borgere, og de skal tænkes ind i beskæftigelse. Tendensen bliver bekræftet af nylige lovmæssige tiltag som sætter øget fokus på beskæftigelse og aktivering af alle grupper af ledige. Socialrådgivere besidder kompetencer ift. borgerkontakt der kan anvendes i jobcentre til at få svage grupper af borgere i arbejde.

En tredje tendens er et øget fokus på forebyggende indsatser og identifikation af problemer på et tidligt stadie ved primære institutioner som fx folkeskoler og daginstitutioner. De lovmæssige tiltag inden for området (anbringelsesreformen med ændringer i serviceloven og Barnets Reform) har betydning for indholdet i de socialfaglige undersøgelser og opfølgende handleplaner. Derudover er samarbejde med andre myndigheder og koordinatorfunktionen afgørende. Kontakten med de primære institutioner er central for at kunne indsamle viden på lokalt niveau og for på den måde at sikre sig at den lokale problemidentifikation stemmer overens med de foranstaltninger som igangsættes. Denne måde at tænke lokal viden og tilbud på supplerer tendensen om at indsamle evidensbaseret viden.

En fjerde tendens er specialiseringen og sagernes kompleksitetsgrad og dets betydning for de kompetencer som socialrådgivere skal besidde. De koordinerende funktioner ses som centrale for at skabe en god dialog mellem de specialiserede enheder som står for et tilbud, og den centrale sagsbehandling.

Fle nylige reformer har betydning for socialrådgivernes arbejdsfelt. Efter kommunalreformen har socialrådgivere overtaget opgaver inden for området for udsatte voksne, handicapområdet og det forebyggende sundhedsområde. Derudover skal socialrådgiverne kunne orientere sig i nye og større kommunale strukturer, hvilket har betydning for deres koordinerende rolle. Kvalitetsreformen indebærer en øget opmærksomhed på at arbejde ud fra et vidensgrundlag og inddrage viden i egen praksis. De specifikke lovmæssige tiltag på beskæftigelsesområdet og på børneområdet spiller ind på de beskrevne tendenser.

6 Efterspurgte kompetencer

I dette kapitel præsenterer vi tre elementer fra vores undersøgelse: a) de kompetencebehov som aftagere fra forskellige kommuner har identificeret i forhold til de opgaver som deres socialrådgivere beskæftiger sig med, b) dimittendernes perspektiver på deres kompetencer og udfordringer i forhold til deres opgavevaretagelse og c) resultaterne fra den nationale spørgeskemaundersøgelse.

Kapitlet er struktureret omkring en række kompetencer som er det bærende element for spørgeskemaundersøgelsen. Disse kompetencer blev identificeret på baggrund af et procesforløb med et reflekterende team med aftagere og nyuddannede og en arbejdsgangsanalyse (interviews med socialrådgivere med fokus på deres arbejdsopgaver).

Mødet med de reflekterende team blev gennemført i Århus med aftagere og dimittender fra forskellige kommuner fra region Midtjylland samt i København med aftagere fra sjællandske kommuner. Deltagerne løste i fællesskab forskellige øvelser som havde til opgave at identificere, prioritere, diskutere og opsummere de kompetencer som er nødvendige på deltagerens fagområder. Materialet fra de reflekterende team har til formål at uddybe de forskellige kompetencer som vi har inddraget i vores spørgeskema. Det drejer sig hovedsageligt om at belyse hvordan de forskellige kompetencer kobler sig til bestemte funktioner eller opgaver som socialrådgivere i deres praksis skal forholde sig til (undersøgelsespunkt 1c og 1d).

Arbejdsgangsanalysen bestod af besøg i Herlev og Høje-Taastrup Kommuner hvor vi gennemførte interviews med seks socialrådgivere fra hver kommune. Såvel erfarne som nyuddannede socialrådgivere blev interviewet. Materialet bidrager til at give en detaljeret forståelse af socialrådgiverens funktioner og opgavetyper i forhold til de forskellige kompetencer (undersøgelsespunkt 1b). Materialet indeholder derudover de nyuddannedes synspunkter om forholdet mellem deres erhvervede og manglende kompetencer og de aktuelle opgaver som de møder på arbejdspladsen (undersøgelsespunkt 2b).

Ud fra analysen af det kvalitative materiale opstillede vi 24 kompetencer som vi inddelte i følgende kompetencegrupper:

- 1 Undersøgelles- og udredningsarbejde samt løsningsvalg
- 2 Koordinering af tværgående arbejde
- 3 Kommunikation, rådgivning og samtale
- 4 Organisationsforståelse og administration
- 5 Personlige kompetencer.

Disse kompetencegrupper bliver grundigt nuanceret i dette kapitel. Efter gennemgangen af hver kompetencegruppe følger resultatet fra en spørgeskemaundersøgelse relateret til gruppen som helhed. Spørgeskemaet forholder sig til *niveau* (hvorvidt de nyuddannede besidder kompetencen) og til *behov* (hvor vigtig kompetencen er for arbejdspladsen).

De 24 kompetencer giver et nuanceret billede af socialrådgiveres kompetencebehov. På den baggrund opstillede vi med hjælp fra den nedsatte arbejdsgruppe 9 kernekompetencer som samlet har samme bredde som de mere dybtgående.

Arbejdsgangen kan opsummeres på følgende måde:

- 1 Identificering af kompetencer på baggrund af materialet
- 2 Inddeling af kompetencer i fem kompetenceområder

- 3 Opstilling af ni kernekompetencer (fagligt niveau og overordnede kompetencer)
- 4 Inddragelse af kompetencerne i spørgeskemaet.

Før kompetencerne bliver beskrevet, vil de aftagere der har besvaret spørgeskemaet, kort blive beskrevet. Disse vil i det følgende blive omtalt som respondenter.

86 % af respondenterne kommer fra en kommunal organisation, 8 % fra en statslig organisation, og 7 % fra en privat organisation. Heriblandt arbejder 37 % i forvaltningen inden for beskæftigelsesområdet, og 8 % arbejder i foranstaltninger. 39 % arbejder i forvaltningen inden for børne- og familieområdet, og 16 % i foranstaltninger. De resterende 12 % falder i kategorien "Andet". Tabel 14 viser hvor mange medarbejdere respondenterne er ledere for, og tabel 15 hvor stor en andel af medarbejderne der er socialrådgivere.

Tabel 14
Hvor mange medarbejdere er du leder for? (n = 77)

	Antal	Procent
1-10	14	18
11-25	27	35
26-40	15	20
Over 40	21	27
Total	77	100

Tabel 15
Hvor stor en andel af dine medarbejdere er uddannede socialrådgivere? (n = 77)

	Antal	Procent
Op til 25 %	18	23
26-50 %	24	31
51-75 %	15	20
76-100 %	20	26
Total	77	100

6.1 Fagligt niveau og overordnede kompetencer

I det følgende ser vi på den overordnede tilfredshed med socialrådgivernes niveau og på hvordan vurdering af niveau for og vigtighed af de enkelte overordnede kompetencer fordeler sig. For at finde de kompetencer der vurderes som positive, slår vi resultaterne "I høj grad" og "I nogen grad" sammen. Dette giver et billede af den samlede positive vurdering over for den samlede negative vurdering.

De ni overordnede kompetencer og faglige områder der blev identificeret, er følgende:

- 1 Kendskab til og anvendelse af lovgivning
- 2 Systematisk undersøgelses- og udredningsarbejde
- 3 Kendskab til det specifikke arbejdsområde og dets målgruppe
- 4 Kontakt og samtale med brugere
- 5 Evner til at agere koordinator
- 6 Evner til at omsætte deres faglige kompetencer til handling
- 7 Forståelse af beslutningsprocesser i og blandt organisationer
- 8 At følge fastlagte procesregler
- 9 Anvendelse af it-systemer.

Fleere af dem kan relateres til de fem kompetencegrupper der præsenteres i de følgende afsnit. Fx omfatter "systematisk undersøgelses- og udredningsarbejde" den kompetencegruppe som hedder "undersøgelses- og udredningsarbejde samt løsningsvalg", og som bliver udfoldet i en række kompetencer. Ligeledes er der tilknytning mellem "kontakt og samtale med brugere" og "kommunikation, rådgivning og samtale" osv.

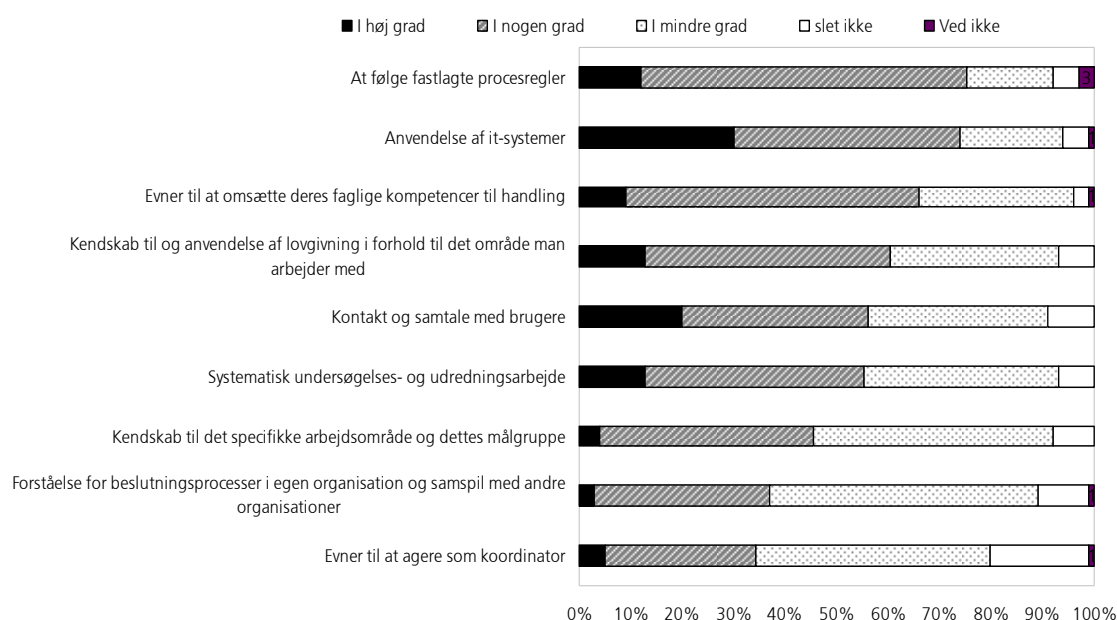
Andre omfatter fagområder som de fem grupper ikke direkte spørger ind til, fx "kendskab til det specifikke arbejdsområde og dets målgruppe".

Den første dimension der blev spurgt ind til, var: "Hvordan vurderer du de nyuddannedes niveau i forhold til følgende aspekter?" hvor de ni overordnede kompetencer blev oplistet.

Figur 2 viser hvordan svarene fordeler sig. Kompetencerne er sorteret således at de kompetencer der samlet set vurderes mest positivt, placeres i toppen af tabellen. De to kompetencer hvor flest respondenter har vurderet at de nyuddannede socialrådgivere har et tilstrækkeligt niveau, er: "at følge fastlagte procesregler" (75 %) og "anvendelse af it-systemer" (74 %). For sidstnævnte er det værd at bemærke at der er en forholdsvis høj andel af aftagere som har svaret "I høj grad" (30 %).

Hvis vi lægger et snit for hvad vi kan betragte som den gode del, over 60 % af de respondenter der giver positive svar, har vi også "evner til at omsætte deres faglige viden til handling" (66 %) og "kendskab til og anvendelse af lovgivning i forhold til det område man arbejder med" (61 %).

Figur 2
I hvilken grad vurderer du at de nyuddannedes niveau er tilstrækkeligt i forhold til følgende aspekter? (n = 75-77)

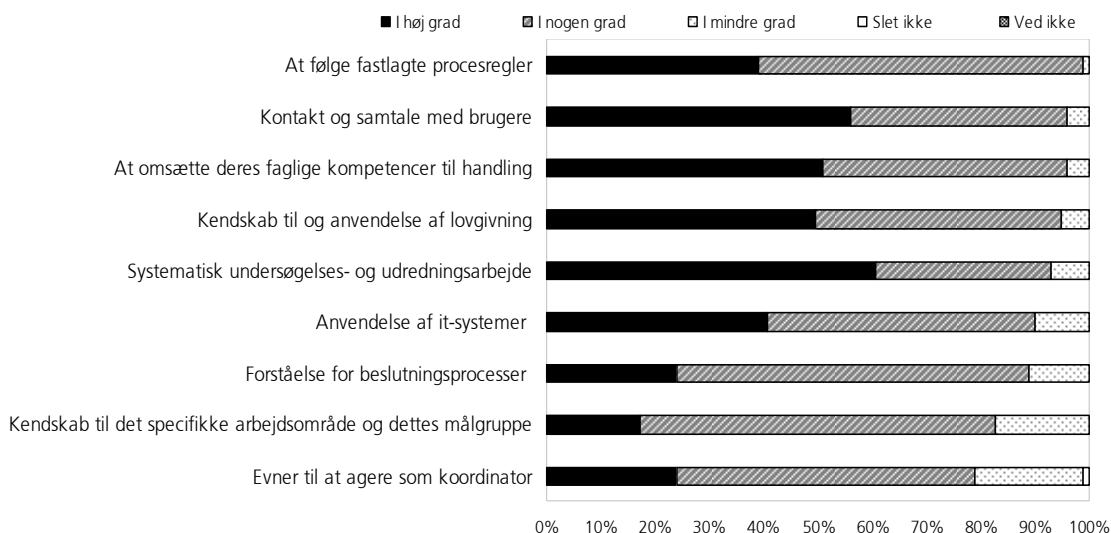


Hvis vi lægger snittet for hvad vi kan betragte som den dårlige del, under 40 % af de respondenter der giver positive svar, er følgende to kompetencer dem der ligger i den dårlige del: "forståelse af beslutningsprocesser i egen organisation i samspil med andre organisationer" (36 %) og "evner til at agere koordinator" (35 %). Det skal også bemærkes i forhold til sidstnævnte at 19 % af aftagerne mener at de nyuddannede slet ikke har et tilstrækkeligt niveau som koordinator.

Figuren viser også gabet mellem de positivt og de negativt vurderede kompetencer, et gab på 40 procentpoint. Det er dog vigtigt at være opmærksom på at kompetencerne der er blevet spurgt ind til i dette afsnit, dækker socialrådgivernes overordnede kompetenceprofil. Derfor repræsenterer kompetencerne flere forskellige områder af en socialrådgivers faglighed, hvilket kan være med til at forklare det store gab mellem de kompetencer der er blevet vurderet mest positivt, og de kompetencer der er blevet vurderet mindst positivt.

Den anden dimension som vi tester, er hvor vigtigt det er at de nyuddannede socialrådgivere har samme kompetencer når de starter på arbejdspladsen. Ved at præcisere "når de starter på arbejdspladsen" afgrænser vi de kompetencer som socialrådgivere har opnået på grunduddannelsen.

Figur 3
Hvor vigtigt er det at de nyuddannede socialrådgivere har følgende kompetencer når de starter på arbejdspladsen? (n = 74-75)



Et blik på figuren ovenfor fortæller at snittet for hvad der i høj grad og i nogen grad betragtes som vigtigt, sammenlagt er meget højt. Overordnet set vurderes alle kompetencerne til at være vigtige, og springet mellem den kompetence der er vurderet som vigtigst (99 %), og den kompetence der er vurderet som mindst vigtig (79 %), er således kun på 20 procentpoint.

De to kompetencer der bliver vurderet som vigtigst, er "at følge fastlagte procesregler" og "kontakt og samtale med brugere". Sidstnævnte er samtidig vurderet i høj grad vigtig af flere aftagere end de andre kompetencer.

De kompetencer der derimod vurderes mindst vigtige, er "kendskab til det specifikke område og dets målgrupper" og "evner til at agere koordinator".

Hvis vi sammenligner hvor vigtige kompetencerne er i forhold til hvordan de nyuddannede dimittenter klarer sig inden for den pågældende kompetence, får vi en vurdering af det gab der er mellem aftagernes forventninger og dimittendernes evne til at indfri disse forventninger. Dette bliver belyst i tabellen nedenfor.

Tabel 16
Fagligt niveau og overordnede kompetencer

Kompetence	Niveau i procent	Vigtighed i procent	Forskel i procentpoint
At følge fastlagte procesregler	75 %	99 %	24
Evner til at omsætte deres faglige viden til handling	66 %	96 %	30
Kontakt og samtale med brugeren	56 %	96 %	40
Kendskab til og anvendelse af lovgivning i forhold til det område man arbejder med	61 %	95 %	34
Systematisk undersøgelses- og udredningsarbejde	56 %	92 %	36
Anvendelse af it-systemer	74 %	91 %	17
Forståelse af beslutningsprocesser i egen organisation og i samspil med andre organisationer	35 %	89 %	54
Kendskab til det specifikke arbejdsområde og dets målgruppe	46 %	83 %	37
Evner til at agere som koordinator	35 %	79 %	44

Det er her værd at bemærke at vurderingen af de nyuddannedes niveau i forhold til it-systemer ligger ret højt (74 %) i forhold til vurderingen af kompetencens vigtighed når de starter på arbejdspladsen (91 %). Gabet er den mindste i serien. Dette kan bekræfte et argument som blev

ført frem i de reflekterende team, om at de nyuddannede tilegner sig disse færdigheder i løbet af den første tid på deres arbejdsplads (se også afsnit 6.5.5).

Derudover kan vi se at det "at følge fastlagte procesregler" også er både vigtigt og positivt vurderet, og gabet er her på 24 %.

Det er også værd at bemærke den store afstand mellem vigtighed af og niveau for "forståelse af beslutningsprocesser" og "evner til at agere som koordinator". Disse to kompetencer er derudover vurderet til at være mindst vigtige i forhold til de øvrige kompetencer.

Resultatet står i stor kontrast til de punkter som videnspersonerne førte frem i deres interviews. Netop den koordinerende funktion og derved den viden om organisationsforståelse som socialrådgiverne forudsættes at have for at kunne udføre funktionen, er identificeret som havende stor betydning for professionen.

Som afrunding på denne første overordnede del bad vi respondenterne om at vurdere de nyuddannede socialrådgiveres faglige niveau alt i alt. 71,4 % af respondenterne vurderede det positivt.

6.2 Undersøgelles- og udredningsarbejde samt løsningsvalg

De reflekterende team i København og Århus opstillede under deres afsluttende opsummering af den gennemførte proces hver sin prioritering af kompetencer som nyuddannede socialrådgivere ideelt burde besidde. I deres prioriteringer stod det analytiske arbejde højt på listen. På den opsummerende planche som gruppen i Århus udarbejdede, stod der som det første:

Kunne analysere og dissekere en problemstilling, udrede essensen, foretage en vurdering af hvad det er der skal sættes i værk, og argumentere fagligt for den valgte løsning eller evt. finde en binær løsning. (Reflekterende team, Århus)

På lignende måde konkluderede gruppen i København på sin planche:

De skal kunne gennemføre en socialfaglig undersøgelse, inddrage relevante oplysninger, overholde deadlines, lave en analyse hvor den faglige specialviden bringes i spil i forhold til den viden man har indsamlet, drage essensen ud af tekster og samtaler. (Reflekterende team, København)

Fælles for begge formuleringer er en henvisning til *essensen* af en problemstilling. Der var bred enighed i begge grupper om at den socialfaglige undersøgelse og dens konklusion er et af de steder hvor socialrådgivernes faglighed kommer i spil.

Der er flere aspekter koblet til dette kompetenceområde som identificeres som centrale. Følgende kompetencer kobles til forskellige aspekter som er med til at karakterisere denne faglighed.

6.2.1 At identificere, beskrive, analysere og vurdere sociale problemer og borgerens ressourcer i deres helhed

Elementet der her er værd at bemærke, er fokus på helheden som i forskellige debatter stilles som modsætning til specialiseringskrav (se kapitel 5).

Under arbejdsgangsanalysen trådte begrebet *helhedssyn* frem når såvel erfarne som nyuddannede socialrådgivere omtalte undersøgelsesfasen og valg af løsning i deres beskrivelse af arbejdsgang:

Her skal man i høj grad have argumenterne på plads. Det er faktisk noget der fungerer rigtig godt her i afdelingen, faktuelle oplysninger, årsager til indstillingen. Min faglighed fylder meget. For det første: at formulere sig skriftligt. Ja, man bruger sit helhedssyn hele vejen rundt om borgeren. Man kigger på borgerens hele situation, hvordan med job, be-

handling, netværk, bolig, økonomi, børn, uddannelse – alt hvad der stikker ud fra en midte; noget af det skal med ind i sine overvejelser – helbred også. Skemaet er godt til at komme rundt om nogle af de ting. (Erfaren socialrådgiver fra handicapområdet, Herlev).

Den undersøgende rolle er efter arbejdsgangsanalysen at dømme mere udpræget på børneområdet. På beskæftigelsesområdet ser den ud til kun at optræde i bestemte faser eller i forbindelse med bestemte funktioner under sagsbehandling:

Der er mindre fokus på helhed. Mindre end tidligere. Det kan man så gøre i de mere komplekse sager – arbejde med de andre afdelinger. (Erfaren socialrådgiver fra beskæftigelsesområdet, Herlev).

Helhedssynet optræder også i andre sammenhænge og i forbindelse med andre kompetenceområder.

6.2.2 At vælge og anvende relevante metoder ifm. undersøgelse og udredningsarbejde

Valg af metoder er, som det fremgik under interviews med videnspersonerne, blevet ændret i serviceloven, som fastsætter indholdselementer, tidsfrister og undersøgelsens resultat. Undersøgelsen bliver i socialrådgivernes arbejdsprog omtalt som en § 50-undersøgelse og er vigtigst i forbindelse med børneområdet. For beskæftigelsesområdet er der i lovgivningen krav til aktiviteter og tidsfrister og til indhold (for en oversigt se Ejler, Nikolaj m.fl.: 2008). Dette forhold har ifølge aftagere og socialrådgivere konsekvenser for opgaveløsningen.

En øvelse som blev afholdt under de reflekterende team, bestod i at tage udgangspunkt i eksempler fra deltagernes praksis for at reflektere over hvilke kompetencer der kræves af de involverede socialrådgivere for at løse de problemstillinger der blev skitseret. I forbindelse med øvelsen blev metode og systematik nævnt som særlige opmærksomhedspunkter. Herunder følger flere underpunkter som deltagerne kobled til det systematiske arbejde:

- Systematisk sagsarbejde i form af krav på gode faglige analyser
- Systematisk arbejde med metode så overblikket bevares på trods af mange og varierende arbejdsopgaver – fastholdelse af en rød tråd i arbejdet
- Støtte til dataindsamling fra relevante aktører
- Evne til at holde styr på sin tid og sin kalender og til at overholde deadlines.

Flede ledere i de reflekterende team udtrykte at de nyuddannede socialrådgivere efter deres mening manglede kendskab til metoderne og "anvendelsesorienteret viden der kan bringes ind i praksis".

Lederne skelner mellem metode og systematik på børne- og beskæftigelsesområdet.

Her er systematikken meget vigtig. Der er mange korte tidsfrister, og det er en helt anden måde at arbejde på end på børne- og familieområdet. Her er administrativ flair nødvendigt. (Referat fra mødet med det reflekterende team i Århus).

Flede nyuddannede socialrådgivere kommer under arbejdsgangsanalysen ind på den samme skelnen. Mens flede nyuddannede på børneområdet betragter metoden som en god støtte til at guide deres arbejde, kobler flede informanter på beskæftigelsesområdet metoden til rutineprægede administrativt arbejde.

6.2.3 At have forståelse for brugerens synsvinkel

Under de reflekterende team blev deltagerne i forbindelse med øvelse 1 sat til at arbejde i mindre arbejdsgrupper for at identificere og prioritere de kompetencer som socialrådgivere efter deres mening burde have. Både på mødet i København og på mødet i Århus pegede alle undergrupper uafhængigt af hinanden på empati som en af de prioriterede kompetencer. Under den efterfølgende diskussion blev det præciseret at det "at kunne sætte sig ind i andres liv og livsbetingelser" (mødet i København), eller det at arbejde med "respektfuldhed i forhold til borgernes pro-

blemer og deres kompleksitet" (mødet i Århus) især er nødvendigt i forbindelse med undersøgelses- og udredningsarbejde.

Aftagerne i de reflekterende team var også enige om at socialrådgiverne generelt kan sætte sig ind i borgernes problematikker. Til denne positive udtalelse blev der på begge møder knyttet et dilemma som også er påpeget i flere undersøgelser: socialrådgivernes forståelse for borgernes problematikker er sjældent i overensstemmelse med en forståelse af de eksisterende rammer og ressourcer i kommunal forvaltning. Som en form for opsummering udtaler en børne- og familiechef:

[Socialrådgiverne bør] håndtere krydspres mellem borgerne og systemet. Det nytter ikke noget hvis man kun har forståelse for systemet eller for borgerne. Man skal erkende at løsningen i langt de fleste tilfælde ligger hos familien og ikke hos socialrådgiveren: Man skal hjælpe til at klæde familien på så den kan løse sine problemer – coachlignende funktion. Og sætte fokus på ressourcerne frem for begrænsningerne hos den enkelte. (Reflekterende team, København)

6.2.4 At kunne prioritere borgernes problematikker og rækkefølgen af indsatser

I forlængelse af den koordinerende rolle som socialrådgiverne i stigende grad har, følger et behov for at prioritere de forskellige indsatser og fastlægge deres rækkefølge, noget som socialrådgiverne ifølge § 50-undersøgelserne skal præcisere som progression i løsningsvalg. Igen udtrykker aftagerne i de reflekterende team at forudsætningen for at kunne gøre det er at finde frem til essensen af borgernes problematikker.

Under mødet med det reflekterende team i Århus fremhævede især lederne på børneområdet at socialrådgiverne skal have "is i maven", eller at de skal "turde være med i processen". Der henvises til at socialrådgiverne ofte befinder sig midt i krisesituationer hvor en række aktører har forskellige forventninger. Socialrådgiverne skal i disse situationer kunne håndtere presset og handle ud fra en faglig vurdering af hvilken rækkefølge af indsatser der er mest hensigtsmæssig.

6.2.5 At anvende relevant lovgivning i forhold til borgerens retssikkerhed

Et grundigt kendskab til lovgivning er den kompetence som aftagerne prioriterer allerhøjest i øvelsen om prioritering af kompetencer, både i Århus og i København. Der er bred enighed om at lovgivningen i socialrådgivernes arbejdsfelt er under konstant og hurtig forandring, og at det er vigtigere at socialrådgivere kan orientere sig i lovgivning, end at de har paratviden om den enkelte lov. Der var også bred enighed om at nyuddannede socialrådgivere generelt er velfunderede i lovgivning, men enkelte deltagere på mødet i København efterlyste mere fokus på lovgivningen inden for retssikkerhed, forvaltning og serviceloven ud over sociallovgivningen.

En modsætning blev identificeret under mødet i Århus: misforholdet mellem de relativt høje kompetencer til at beherske og tilegne sig lovstoffet hos de nyuddannede og deres manglende kompetencer til at omsætte det i praksis.

Og under det reflekterende team i København konkretiserer en leder samme kompetencemangel på følgende måde:

Det er vigtigt at de ved noget om disse love [om retssikkerhed og administration og serviceloven]. Men ikke bare lovgivning – man skal også vide hvad en bekendtgørelse og en vejledning er, og hvilken status en afgørelse har. (Reflekterende team i København)

En nyuddannet socialrådgiver i det reflekterende team i Århus supplerer fra sin egen læringserfaring:

Der var fokus på at lære os hvor vi kan finde information. Det er fint at man ikke skal kunne lovgivningen på fingerspidserne – men der kunne godt være mere fokus på skriftlighed. Fx lære at skrive klagesager og bruge lovgivningen i praksis – der er behov for mere kobling mellem lovgivning og praksis og fx at lære hvordan man fortolker lovgivningen. (Nyuddannet socialrådgiver i det reflekterende team i Århus).

Sidstnævnte punkt i citatet om fortolkning af lovgivning er af ledere nævnt nogle få gange under mødet med de reflekterende team som manglende viden om lovenes intentioner.

De gennemførte interviews i forbindelse med arbejdsgangsanalysen bekræfter den manglende erfaring med brug af lovgivning. En nyuddannet socialrådgiver fra beskæftigelsesområdet bemærker:

Skrivearbejdet fylder meget. Det kender man ikke fra uddannelsen, det har man måttet lære. Havde aldrig prøvet at skrive en anke før. Det er nemmere når man er inde i en sag, så ved man de skal have det brev. (Nyuddannet socialrådgiver fra beskæftigelsesområdet, Herlev).

6.2.6 At forholde sig til budgetter og rimeligheden mellem pris og kvalitet i løsningsvalget

De to kompetencer der behandles i dette og næste afsnit, er tæt beslægtede, men der er nogle få nuanceforskelle. Med effekten (i næste afsnit) menes den virkning der opnås ved at igangsætte en bestemt indsats i sammenligning med at igangsætte alternative indsatser eller ikke at igangsætte nogen. I praksis kommer vores informanter med et generelt skøn over "hvad man får for pengene". På den måde bliver effekten betragtet som et underordnet element af kvalitet. I dette afsnit kan man læse om generelle forhold for økonomiske ressourcer, pris og den overordnede kvalitet. I næste afsnit vil vi se nærmere på de punkter der knytter sig eksklusivt til effekt.

Det første at bemærke er at aftagerne i de reflekterende team ikke nævnte nogen kompetencer der er forbundet med økonomistyring eller prissætning, blandt de vigtigste i den selvstændige identificering og prioritering af kompetencer (øvelse 1). Kun undervejs i de forskellige tematiske drøftelser fremkom nogle ønsker om kompetencer.

På mødet med det reflekterende team i Århus blev følgende kompetence formuleret på den opsummerende planche:

Økonomisk bevidsthed (forståelse for at der er en ramme man skal arbejde inden for). (Reflekterende team i Århus).

Ved det reflekterende team i København udtrykkes der som udgangspunkt en generel erkendelse af at det er meget forskelligt hvad der kræves i de forskellige kommuner. Drøftelserne om de økonomiske kompetencer knytter sig ifølge deltagerne i København til flere niveauer:

- Som udgangspunkt skal man ikke være talforskrækket. Man skal kunne forholde sig til mange forskellige dokumenter med tal.
- Man skal have økonomisk blik (kunne vurdere og opstille beregninger der holder)
- Man skal gøre sig overvejelser om tid og ressourcer. **Både i forhold til hvad der økonomisk er mest hensigtsmæssigt, og de personalemæssige ressourcer.**

Der var blandt de deltagende ledere i de reflekterende team en udbredt fornemmelse af at såvel nyuddannede som mere erfarne socialrådgivere er afvisende over for tal, og en generel forventning om at de kommende nyuddannede bliver bedre rustet til at arbejde med tal. Til trods for dette var det overordnede rationale i de reflekterende team at selv om socialrådgiverne skal have en bevidsthed om budgetrammer, ligger det budgetmæssige ansvar hos ledelsen i form af visitationsudvalg eller beslutningsudvalg.

Under de interviews vi gennemførte i forbindelse med arbejdsgangsanalysen, var der en stor bevidsthed om den økonomiske faktor. Blandt de mest erfarne socialrådgivere var der en udbredt holdning om at skelne mellem faglighed og ressourcer:

Sagsbehandlerens ansvar er først og fremmest at finde den bedst mulige faglige løsning. Men stadig bevidst om at mindre udgiftstunge løsninger kan opnå mål. Men det er ikke beslutninger der skal træffes på sagsbehandlerniveau. Undersøger så vidt muligt markedet. (Erfaren socialrådgiver fra børneområdet, Høje-Taastrup).

Ja, jeg plejer at sige at vi laver en faglig vurdering, og så må chefen vurdere det. Det er svært med de økonomiske briller, det gør det mere komplekst. Det bliver meget dyrt med de private tilbud. Det er jo helt vildt. Hvordan skal vi kunne vide det? 60.000 frem for 40-50.000. Processen ved at indhente tilbud fungerer sådan at lige nu fx er der ingen tilbud på Sjælland; så tager man til Jylland. Tager på besøg og ser at det er ordentligt. Der er noget kommunikation – "shopper" på tilbudsvurderingen. Jeg forhandler ikke med dem. Jeg vil ikke sige at det bliver for dyrt; det er bedst det er en anden der gør det. (Erfaren socialrådgiver fra handicapområde, Herlev).

Blandt de nyuddannede var der også opmærksomhed på økonomien. En skelnen mellem sagsbehandlerens og lederens ansvar var ikke et argument der blev anvendt, men der var til gengæld mere fokus på at kunne argumentere fagligt for et tilbud.

Man skal holde både den faglige løsning for øje samt økonomien. Især i anbringelser er der forskel på priserne. Men økonomien er ikke det der fylder allermest. Det vigtigste er at kunne argumentere for det der er bedst. (Nyuddannet socialrådgiver fra børneområdet, Høje-Taastrup).

6.2.7 At forholde sig til sammenhængen mellem pris og effekt i løsningsvalget

I direkte forlængelse af forrige afsnit er der flere nyuddannede der indirekte udtaler sig om koblingen mellem pris og effekt ved en bestemt indsats:

Man kan ikke bare lukke øjnene for økonomi – men det vigtigste er at finde den rette støtte til den enkelte – men i længden bliver det dyrere at give den enkelte det billigste tilbud hvis det ikke er det rigtige. Vi gør rigtigt meget i forarbejdet for at finde den løsning der hjælper i længden. (Nyuddannet socialrådgiver fra beskæftigelsesområdet, Herlev).

Det underliggende argument her er at det rigtige tilbud er det der gør en forskel – har en effekt eller et langsigtet resultat – for borgeren. På en lignende måde bliver tilbuddets værdi knyttet til det langsigtede resultat:

Hvad er en god argumentation? Står med tre tilbud og skulle kunne godtgøre at det dyreste er det bedste. Her er helhedssynet væsentligt. (Nyuddannet socialrådgiver fra børneområdet, Høje-Taastrup).

Der kan dog være lang vej fra de udtalte gode intentioner til systematisk viden om effekt. En enkelt gruppe ved det reflekterende team i København efterlyser kompetencer som kan omsætte viden til virkningsfuld indsats.

At have styr på teorien på området, dvs. hvad der virker, og hvad der ikke virker. Det skal ikke være fordomme uden virkning der føres videre. (Reflekterende team i København).

Spurgt om systematikken i vurdering af effekt udtaler en erfaren socialrådgiver:

Der bliver arbejdet med effekt ved at opbygge viden om opholdssteder. Inddrager erfaringer fra sagsbehandlere gennem fællesmøder. Der er ikke så meget udviklingsarbejde. (Erfaren socialrådgiver fra børneområdet, Høje-Taastrup).

En teamleder udtaler sig om effektfokus på socialrådgivernes praksis:

I den enkeltes dagligdag er der ikke meget fokus på det. Det er primært et ledelses-spørgsmål. Den enkelte sagsbehandler har de meget nære mål. Men det diskuteres meget på teammøder. Det kan sagtens gøres meget struktureret. Der er en række dataindsamlingsproblemer fordi man ikke må registrere borgere i forhold til deres lidelser. (Teamleder fra beskæftigelsesområdet, Høje-Taastrup).

Effekttankegangen ser ud fra vores materiale fra de reflekterende team og arbejdsgangsanalysen ud til at være i en indledende fase. Og som citatet ovenfor fortæller, er drøftelserne endnu ikke nået til sagsbehandlerniveau hvor de nyuddannede socialrådgivere befinder sig.

Dette står i stærk kontrast til de tendenser som vores interviews med videnspersoner afdækker. Ifølge flere videnspersoner er fokus på evidensbaseret viden om forskellige indsatser en tendens som socialrådgiverne vil kunne mærke uanset hvilke politiske reformer der vedtages i de kommende år.

6.2.8 At opsøge og inddrage ny viden fra forskning for at finde nye løsninger

Det er vigtigt for deltagerne i de reflekterende team at socialrådgiverne er nysgerrige og inddrager viden fra andre faggrupper. Viden er inddraget igennem deltagelse i gruppe- og netværksmøder af forskellig art – dog har det ikke været muligt at finde en systematisk procedure for vidensindsamling i forhold til forskningsresultater.

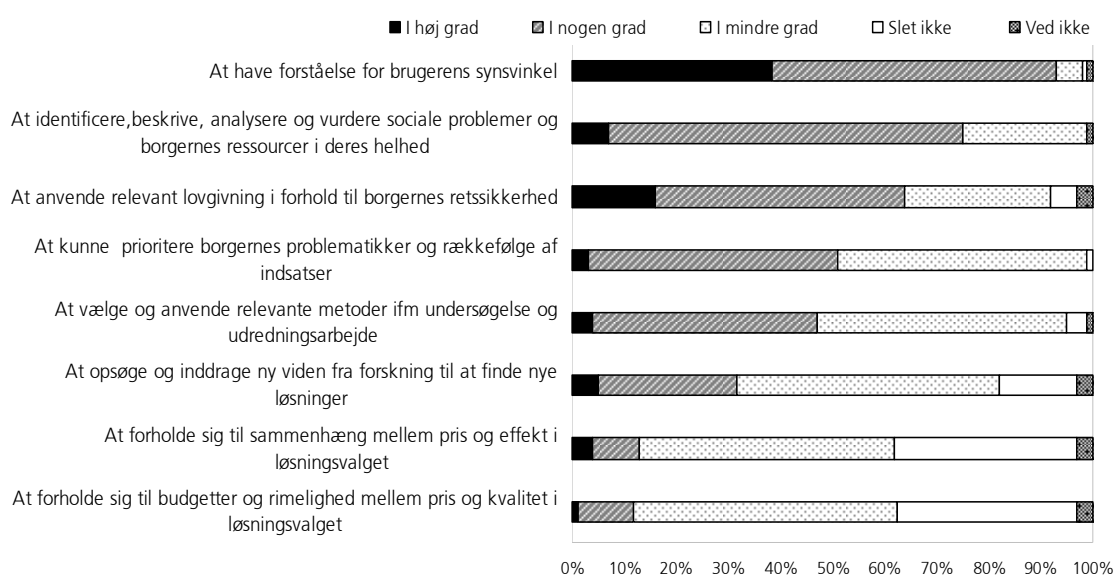
Ved mødet med det reflekterende team i København er der en erkendelse af at de nyuddannede socialrådgivere kan komme til at indgå i et fagligt svagt miljø hvor kravet om inddragelse af ny viden bliver erstattet med en hurtig konsultation hos kollegaer. Under arbejdsgangsanalysen beskriver flere nyuddannede socialrådgivere deres arbejdsbetingelser ud fra et fagligt syn:

Man har meget viden fra uddannelsen, men i jobcentret bruger man for lidt af det. Der er ikke så meget udvikling. Har ikke tid til fx at slå op i en bog. Der er nogle helt klare andre realiteter når man kommer i jobcentret. Man har ikke tid til at forberede sig så grundigt som de vil. Det kan være hårdt at man hæfter med sit navn for en afgørelse selv om man gør det som andre siger man skal. (Nyuddannet socialrådgiver fra beskæftigelsesområdet, Høje-Taastrup).

6.2.9 Undersøgelles- og udredningsarbejde samt løsningsvalg – resultater fra spørgeskemaundersøgelsen

Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen om aftagernes vurdering af niveau for og vigtighed af de omtalte kompetencer er illustreret i figuren nedenfor.

Figur 4
I hvilken grad vurderer du at de nyuddannede socialrådgivere er i stand til ... (n = 74-75)



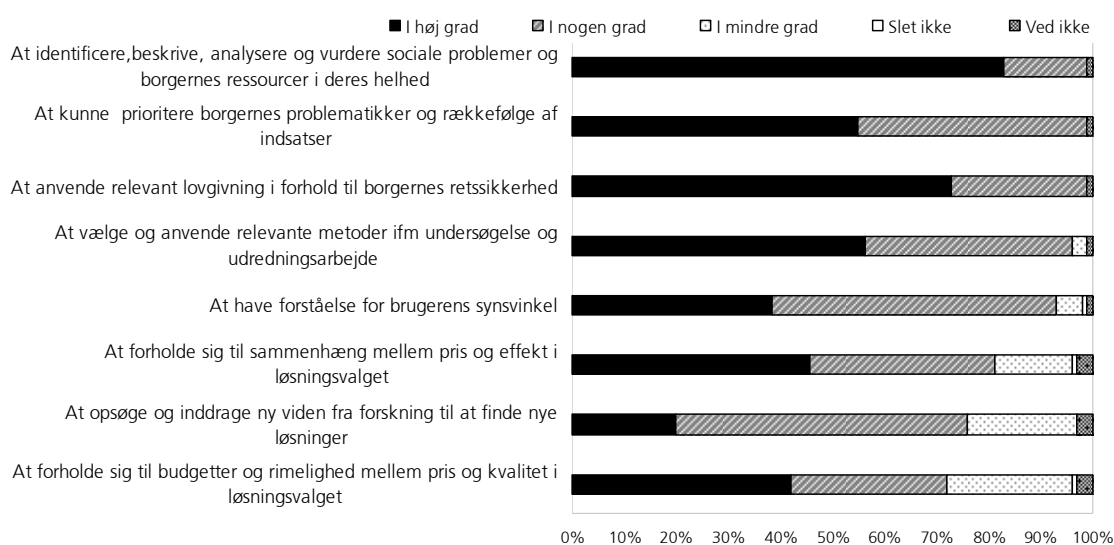
De nyuddannede socialrådgivere er blevet vurderet mest positivt i forhold til "at have forståelse for brugerens synsvinkel" (92 %).

Herefter er der et stort spring ned til den næste kompetence hvor 75 % af respondenterne har vurderet at de nyuddannede i overvejende positiv grad er i stand til "at identificere, analysere og vurdere sociale problemer og borgerens ressourcer i en helhed".

De kompetencer der får de dårligste vurderinger, er "at opsøge og inddrage ny viden fra forskning for at finde nye løsninger" (32 %), "at forholde sig til sammenhæng mellem pris og effekt i løsningsforslaget" (13 %) og "at forholde sig til budgetter og rimelighed mellem pris og kvalitet i løsningsvalget" (12 %). Disse kompetencer skiller sig ud i forhold til deres negative vurderinger, men også i forhold til det område som kompetencerne vedrører, nemlig økonomiske forhold i forbindelse med løsningsvalg.

Figur 5 viser vurderingerne af kompetencerne efter hvor vigtige de er for arbejdspladsen.

Figur 5
I hvilken grad oplever du et behov for disse kompetencer på din arbejdsplads? (n = 75-76)



De første fem kompetencer ligger meget tæt i forhold til aftagernes vurdering af deres vigtighed. De positive vurderinger ligger mellem 96 % og 99 %. Herefter er der et spring til de næste tre kompetencer, nemlig "at forholde sig til sammenhæng mellem pris og effekt i løsningsvalget" (82 %), "at opsøge og inddrage ny viden fra forskning for at finde nye løsninger" (76 %) og "at forholde sig til budgetter og rimelighed mellem pris og kvalitet i løsningsvalget" (72 %).

Det er de samme tre kompetencer som også er blevet vurderet mest positivt i forhold til deres niveau.

Det er bemærkelsesværdigt at der er sammenhæng mellem de kompetencer hvor de nyuddannede har det laveste niveau, og hvor vigtige disse kompetencer er for aftagerne. Det kvalitative materiale og interviews med videnspersonerne kan bidrage til at forklare dette forhold.

Både i møderne med de reflekterende team og i under arbejdsgangsanalysen påpegede de interviewede at det økonomiske perspektiv er ved at komme i fokus i forbindelse med socialrådgivernes opgaveløsning. Både ledere og socialrådgivere mener at ansvaret for den budgetmæssige dimension p.t. ligger hos ledelsen. Dette kunne forklare at aftagerne i spørgeskemaundersøgelsen nedprioriterer vigtigheden af de kompetencer som har med økonomi at gøre.

På samme måde forholder det sig i forhold til kompetencen der drejer sig om at kunne inddrage viden. Denne er i øvrigt også tæt forbundet med kompetencen der drejer sig om at kunne forholde sig til effekten af løsningen. Både ledere og socialrådgivere erkender at der ikke er systematiserede kanaler til at inddrage viden i praksis.

De interviewede videnspersoner påpeger også den stigende vigtighed af at socialrådgivere forholder sig til økonomiske ressourcer i deres løsningsvalg og til at viden omsættes til praksis. De bemærker også at disse tendenser vil blive tydeligere i fremtiden. Aftagernes oplevede behov står i stærk kontrast til de tendenser som videnspersonerne har bemærket.

Omvendt er de positivt vurderede kompetencer knyttet til områder som traditionelt har været betragtet som kernen i socialrådgivernes arbejde. I de tidligere kapitler og i den kvalitative gennemgang i de tidligere afsnit har vi vist at kontakten med borgerne og forståelsen for deres problematikker betragtes som centrale forhold for opfattelsen af den socialfaglige profession.

I tabellerne nedenfor opsummerer vi resultaterne for dette afsnit. I tabel 17 er kompetencerne inden for undersøgelse, udregning og løsningsvalg rangeret efter niveau. Vi har valgt at lægge et snit for godt niveau når mindst 60 % af respondenterne svarer at socialrådgiverne "i høj grad" eller "i nogen grad" indfrier kompetencen. Ligeledes lægger vi et snit for det utilstrækkelige niveau når under 40 % af respondenterne svarer på samme måde. Farverne i tabellen synliggør de tre resulterende felter (højt, midterniveau, utilstrækkeligt niveau).

Tabel 17
Hvad er socialrådgiverne bedst til - undersøgelses- og udredningsarbejde samt løsningsvalg

Kompetencer	Niveau
At have forståelse for brugerens synsvinkel	92 %
At identificere, beskrive, analysere og vurdere sociale problemer og borgerens ressourcer i en helhed	75 %
At anvende relevant lovgivning i forhold til borgerens retssikkerhed	64 %
At kunne prioritere borgernes problematikker og rækkefølge af indsatser	51 %
At vælge og anvende relevante metoder ifm. undersøgelse og udredningsarbejde	47 %
At opsøge og inddrage ny viden fra forskning til at finde nye løsninger	32 %
At forholde sig til sammenhæng mellem pris og effekt i løsningsvalget	13 %
At forholde sig til budgetter og rimelighed mellem pris og kvalitet i løsningsvalget	12 %

I tabel 18 opsummerer resultaterne for hvor vigtige kompetencerne er vurderet til at være. Med andre ord, hvor vigtigt er det at socialrådgiverne har et godt niveau i forbindelse med de forskellige kompetencer. For denne dimension har vi lagt snittet højere op da den samlede vurdering for vigtigheden er højere end niveauet. Vi har valgt at lægge snittet for de vigtigste kompetencer når mindst 96 % af respondenterne svarer at kompetencen "i høj grad" eller "i nogen grad" er vigtig for arbejdspladsen. Snittet for de mindre vigtige kompetencer har vi lagt når under 90 % af respondenterne svarer på samme måde. Farverne i tabellen synliggør de tre resulterende felter (vigtigste, midterkompetencer, mindre vigtige kompetencer).

Tabel 18
Hvor vigtigt er det som socialrådgiverne er gode til - undersøgelses- og udredningsarbejde samt løsningsvalg

Kompetencer	Vigtighed
At identificere, beskrive, analysere og vurdere sociale problemer og borgerens ressourcer i en helhed	99 %
At anvende relevant lovgivning i forhold til borgerens retssikkerhed	99 %
At kunne prioritere borgernes problematikker og rækkefølge af indsatser	99 %
At have forståelse for brugerens synsvinkel	97 %
At vælge og anvende relevante metoder ifm. undersøgelse og udredningsarbejde	96 %
At forholde sig til sammenhæng mellem pris og effekt i løsningsvalget	82 %
At opsøge og inddrage ny viden fra forskning til at finde nye løsninger	76 %
At forholde sig til budgetter og rimelighed mellem pris og kvalitet i løsningsvalget	72 %

6.3 Koordinering af tværgående arbejde

Både de aftagere og de socialrådgivere som vi har mødt i forbindelse med de kvalitative dele af undersøgelsen, har en stor bevidsthed om at socialrådgiverne i stigende grad indtager en rolle i samarbejdet mellem forskellige instanser.

Uden at komme med en udtømmende oversigt kan man nævne nogle samarbejdsflader som for beskæftigelsesområdet dækker over fagforeninger, a-kasser, private og offentlige arbejdsprøvningssteder, virksomheder, læger, distriktspsykiatrien samt andre afdelinger i kommunen. På børneområdet kan samarbejde inkludere forebyggende arbejde med PPR (Pædagogisk Psykologisk Rådgivning), skolen, SFO eller klub, daginstitutioner, sundhedsplejersker og andre afdelinger i kommunen samt tilbudsudbydere i privat og kommunalt regi, fx opholdssteder, støttekorps og døgnplejeformidling.

I forhold til dette samarbejde har socialrådgiverne nogle gange en rådgivende rolle, fx deltager socialrådgivere i møder arrangeret af skolen med forskellige myndigheder hvor forskellige velfærdsproblematikker drøftes. Den egentlige koordinerende rolle får socialrådgiverne hvis der på baggrund af disse møder er grundlag for at undersøge hvorvidt der skal indledes en sag. Og naturligvis hvis en sag igangsættes ad andre veje end på baggrund af de forebyggende aktiviteter.

Vores materiale tyder på at begge funktioner (rådgivning og koordinering) for det meste bliver flettet sammen når socialrådgiverne og deres ledere udtaler sig om kompetencer og deres praksis. Men uafhængigt af den rolle socialrådgiverne indtager, indikerer vores materiale at såvel den nyuddannede socialrådgiver som dennes leder har stor bevidsthed om rolleændringen hos socialrådgiverne: fra at være dem der gør noget for borgerne, til at være dem der sørger for at der sker noget for borgerne.

Under de reflekterende team udtalte ledere sig om de kompetencer som knytter sig til koordinering og tværfagligt samarbejde på forskellige måder:

Sagsbehandleren skal stå for rigtig mange ting: koordination og samarbejde med de mange fagpersoner der er involveret. Sagsbehandleren har sagsansvaret og skal udforme planer for progression for barnet samt sikre at der følges op på dem. Ansvarlig for at kunne stille hele apparatet op og samarbejde med/lindrage relevante aktører. Sagsbehandleren skal være rigtig god til at styre alle de her aktører. (Reflekterende team i København).

Kunne indgå i teamsamarbejde (komplekst), træffe beslutninger i grupper, agere mødeleder, have forståelse for forskellige interesser hos forskellige aktører. Gruppe-koordinering – ledelse af anden orden. (Reflekterende team i København).

Man skal kunne og turde bede om hjælp og kunne tage imod hjælp. Og have et stort overblik. (Reflekterende team i Århus).

De reflekterende team var enige om at socialrådgiveren er den fagperson der kan agere koordinator i komplekse sager.

Her bør det understreges at den koordinerende rolle er et kendetegn for socialrådgivernes faglighed. Derudover er det værd at understrege at den koordinerende rolle ser ud til at fylde mere inden for børneområdet end inden for beskæftigelsesområdet på trods af at der også her er samarbejde med en bred vifte af aktører.

I det følgende bliver de forskellige kompetencer der knytter sig til den koordinerende rolle, nuanceret ud fra hvilken betydning de har for opgaveløsningen.

6.3.1 At agere tovholder i det tværfaglige samarbejde

Rollen som tovholder fylder som sagt meget i socialrådgivernes bevidsthed. Der er enighed blandt de nyuddannede om at de fornødne kompetencer ikke opnås under uddannelsen.

Det er hårdt når man er ny, at skulle koordinere så mange ting. Kan være et møde i familiehuset hvor lærer, psykologer, støttepædagoger og sagsbehandler alle deltager. Det kræver overblik at koordinere møder. Man lærer ikke om koordinering på uddannelsen, men man lærer om kommunikation. (Nyuddannet socialrådgiver fra børneområdet, Høje-Taastrup).

Og selv om de nyuddannede sætter navn på hvad der kræves for at løse opgaverne, skelner man ikke systematisk mellem administrative kompetencer, procesledelseskompetencer og faglige kompetencer og færdigheder (fx indkaldelse til møder, mødeledelse og vidensdeling).

Den koordinerende rolle fylder meget – koordinere indsatsen; sørge for at indkalde de forskellige samarbejdspartnere, bruge de kompetencer der ligger derude. Svært fx at koordinere et møde; at få samlet folk når man er så mange forskellige. (Nyuddannet socialrådgiver fra børneområdet, Herlev).

6.3.2 At inddrage viden og kunnen fra andre faggrupper i sagsforløbet

Under de reflekterende team var der blandt ledere en stor bevidsthed om at socialrådgivere i langt højere grad skal turde bede om hjælp til at løse deres opgaver. Derudover efterlyste lederne også en generel nysgerrighed hos socialrådgivere for andre felter end deres eget.

Blandt de nyuddannede som vi interviewede under arbejdsgangsanalysen og i de reflekterende team, var der stor enighed om at udfordringen ved at inddrage viden fra andre knytter sig til det at være ny på en arbejdsplads. De fleste nyuddannede viste stor tilfredshed med den støtte de fik fra deres nærmeste kollegaer, team eller fagkonsulenter, men kontakten med mere eksterne faggrupper medførte nogen usikkerhed.

En anden nyuddannet henviser til balancen mellem på den ene side at inddrage viden fra andre faggrupper og skabe gode samarbejdsrelationer og på den anden side selv at stå for at forsvare en beslutning.

Plads til at man lytter til de andre; at alle føler der bliver lyttet til dem hvis et samarbejde skal fungere på langt sigt. At man kan trække på hinandens faglighed; jeg ved ikke alt. Dem jeg har mødt indtil nu, har været gode til at komme med deres mening, men har haft forståelse for at beslutningen ikke ligger hos dem. Andre har været sådan "jeg ved bedst", men så må man jo forklare dem at det er den her vej vi skal gå, men at man gerne vil lytte til dem. (Nyuddannet socialrådgiver fra socialafdelingen, Herlev).

Næste afsnit fortsætter med en udbydelse af det argument som fremkommer i citatet.

6.3.3 At kunne håndtere modsætningsfyldte krav og forventninger

Samarbejdet med andre faggrupper kan, i lighed med relationen til borgerne, være kendetegnet ved modsætningsfyldte krav og forventninger. I forhold til relationen med borgerne forventes socialrådgiverne at kunne håndtere modsætningsfyldte krav og forventninger med en respektfuld udøvelse af deres myndighedsrolle.

Citatet i forrige afsnit fortæller om modsætningsfyldte forventninger i samarbejdet med andre faggrupper om beslutninger. Socialrådgivere skal inddrage viden fra andre fagpersoner, samtidig med at de skal forsvare en given beslutning som fagpersonerne ikke nødvendigvis har forståelse for.

Den samme socialrådgiver henviser i citatet nedenfor til myndighedsudøvelse i forhold til andre faggrupper:

Det er noget andet når man står over for én der har meget mere erfaring mv. – det er vigtigt at holde fast i ens egen faglighed og i lovgivningen. Vigtigt at man ikke bliver usikker på sin egen faglighed. Tror det er sværere at agere som myndighedsperson over for andre fagpersoner end over for borgeren – fordi man også gerne vil samarbejde. (Nyuddannet socialrådgiver fra socialafdelingen, Herlev).

Rækkefølgen af indsatser kan ifølge deltagerne i det reflekterende team i Århus være kilde til modsætningsfyldte forventninger mellem forskellige faggrupper. Ved det reflekterende team i Århus endte følgende kompetence på den opsummerende planche:

Håndtere krav fra forskellige fagpersoner. (Reflekterende team i Århus).

Ved det reflekterende team i København sætter en leder forholdet omkring at håndtere modsætningsfyldte krav og forventninger internt i kommunen på spidsen:

Jo, de skal kunne lytte til de andre, men de skal ikke komme hjem med en anden beslutning end den der er blevet truffet. (Reflekterende team i København).

Socialrådgiverne skal med andre ord kunne manøvrere i et felt hvor der er flere interesser på forskellige niveauer. Det organisatoriske spændingsfelt internt i kommunen – kaldte "systemet" i modsætning til "borgeren" – ser ud til at have en betydning som er udforsket i litteraturen som ofte betragter systemet som en enhed.

6.3.4 At argumentere fagligt for beslutninger i forhandlingssituationer med andre faggrupper og leverandører

Det fremgår af de forrige afsnit at socialrådgiverens faglige argumentation spiller en væsentlig rolle, især over for andre faggrupper som ikke nødvendigvis deler socialrådgiverens begrebsapparat. Dette forhold bliver belyst i citatet nedenfor:

En indstilling var ikke uddybende nok, så skulle jeg lave en til. Ud fra min socialfaglige baggrund syntes jeg det var godt nok – økonomien syntes ikke det var godt nok. Når man er [navn på diagnose], så ved jeg godt man har meget brug for støtte, men det forstod de ikke umiddelbart. Når vores chefer ikke er socialfagligt uddannede, kræver det at man får ekspliciteret alt det jeg ved. Det er også fint at vide at der er et niveau man skal leve op til. Første skema var fint nok hvis lederen forstod det. Jeg skulle beskrive hvad han [borgeren] ikke kan, mere dokumentation i detaljer, hvordan det ser ud hjemme hos ham. Jeg har lært at det kræver en anden argumentation når man taler med ikke-socialfagligt personale. (Erfaren socialrådgiver fra handicapområdet, Herlev).

I forhold til forhandlingssituationer med leverandører mente lederne i de reflekterende team at kravet om at skulle forhandle ville komme til at spille en større rolle i fremtiden end det gør i dag. Der var usikkerhed om hvorvidt socialrådgiverne kommer til at have et stort ansvar. Som vi tidligere har vist, efterlyser lederne stadig nogle meget grundlæggende kompetencer hos de nyuddannede socialrådgivere i forbindelse med at indhente og opstille budgetter.

Socialrådgivere (såvel erfarne som nyuddannede) henviser til to forhold som efter deres mening har betydning for at forhandlingskompetencer (endnu ikke) er væsentlige for deres praksis:

- De interne kommunale udbydere hvor prisen er fastlagt, fylder mest. Der henvises til at flere kommuner udvikler projekter der passer til de problematikker de ser, og trækker ydelserne hjem fra de private udbydere.
- En stor andel af akutte situationer gør at der ikke er mulighed for at vælge mellem flere udbydere, og man bliver nødt til at acceptere det der koster. I disse situationer overtager lederen ofte en evt. forhandling.

6.3.5 At sikre at udførelsen af indsatser sker i overensstemmelse med beslutningen

Rollen som kontrollant, dvs. det at sikre at udførelsen af indsatsen sker i overensstemmelse med beslutningen, og at der er en progression med borgeren, ser ikke ud til at fylde væsentligt i vores interviews med informanterne.

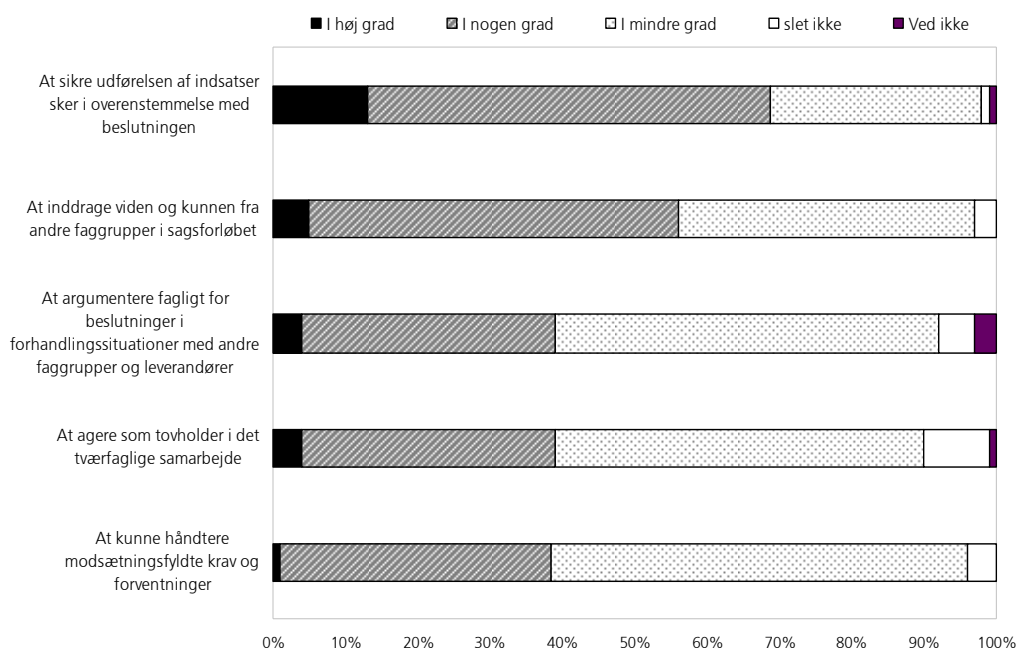
Spørgsmålet om at følge progressionen er knyttet til spørgsmålet om effekt. Som vi tidligere har vist i forbindelse med forholdet mellem pris og effekt, er effekttankegangen ikke udbredt på sagsbehandlerniveau på trods af de drøftelser der er på lederniveau.

De nyuddannede socialrådgivere omtaler opfølgning af indsatser som en opgave der læner sig op ad administrative systemer mere end op ad kvalitetssikring eller effektmåling.

6.3.6 Koordinering af tværgående arbejde – resultater fra spørgeskemaundersøgelsen

Overordnet får denne kompetencegruppe negative vurderinger. Et blik på figur 6 viser at kun to kompetencer er vurderet som positive af over 50 % af aftagerne. Forskellen mellem den mest positivt og den mest negativt vurderede kompetence er imidlertid mindre end ved den forrige kompetencegruppe (undersøgelles- og udredningsarbejde samt løsningsvalg).

Figur 6
I hvilken grad vurderer du at de nyuddannede socialrådgivere er i stand til ... (n = 74)

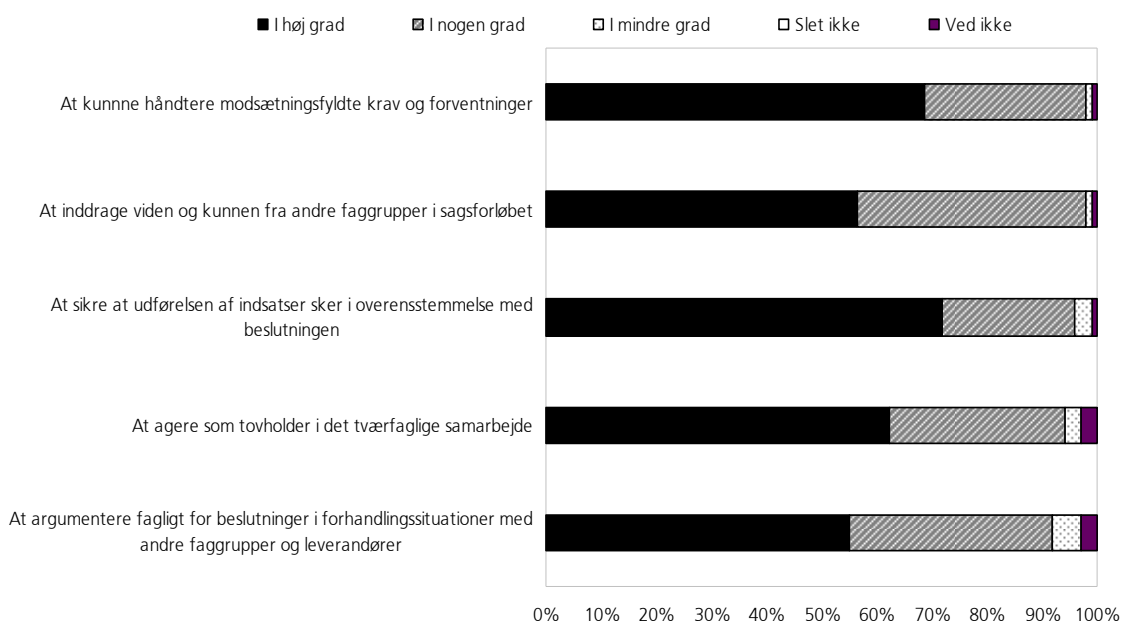


Det højeste antal der vurderer de nyuddannedes kompetencer positivt, er 68 %. Det er i forhold til at de nyuddannede kan sikre "at udførelsen af indsatser sker i overensstemmelse med beslutningen". Den næstbedst vurderede kompetence er evnen til at kunne "inddrage viden og kunnen fra andre faggrupper i sagsforløbet" (56 %). De tre øvrige kompetencer fordeler sig mellem 38 % og 39 %.

Det overordnede resultat for denne gruppe er konsistent med resultatet for de overordnede kompetencer hvor "evner til at agere som koordinator" vurderes mest negativt.

Når vi ser på kompetencens vigtighed for arbejdspladsen, fordeler vurderingerne som vist i figur 7.

Figur 7
I hvilken grad oplever du et behov for disse kompetencer på din arbejdsplads? (n = 75-76)



Der er ikke stor spredning i forhold til hvordan respondenterne vurderer vigtigheden af de forskellige kompetencer, og disse betragtes overordnet set som vigtige. Spredningen ligger således mellem 92 % og 97 %.

Når kompetencerne vurderes til alle at være vigtige, er afstanden mellem vigtighed og niveau værd at bemærke. De tre kompetencer som er mindst positivt vurderet, nemlig "at kunne håndtere modsætningsfyldte krav og forventninger", "at agere tovholder i det tværfaglige samarbejde" og "at argumentere fagligt for beslutninger i forhandlingsituationer med andre faggrupper og leverandører", alle med 39 %, vurderes at være vigtige af henholdsvis 97 %, 95 % og 92 % af aftagerne.

Det kan opsummeres at aftagerne vurderer at der er potentiale for opkvalificering af de nyuddannede socialrådgivere i forhold til den koordinerende funktion.

Vores kvalitative materiale viser også at der er et stort behov for at de nyuddannede socialrådgivere opnår tilstrækkelige kompetencer inden for dette område. Den mere centrale rolle som socialrådgivere kommer til at spille som tovholdere, kræver bl.a. kompetencer inden for procesledelse (mødeledelse og procesfacilitering) og inden for projektledelse (planlægning af langvarige processer som involverer forskellige aktører).

Derudover viser resultatet at de nyuddannedes niveau står i stor kontrast til videnspersonernes udtalelser om hvor betydningsfuld socialrådgivernes koordinerende funktion kommer til at være i fremtiden.

Tabellerne nedenfor opsummerer resultaterne for afsnittet om koordinering af tværgående arbejde. Lige som i forrige afsnit viser den første tabel (tabel 19) rangeringen af kompetencerne efter socialrådgivernes niveau, og den anden tabel (tabel 20) viser rangeringen af kompetencerne efter aftagernes vurdering af vigtighed.

Tabel 19
Hvad er socialrådgivere bedst til - koordinering af tværgående arbejde

Kompetencer	Niveau
At sikre at udførelsen af indsatser sker i overensstemmelse med beslutningen	68 %
At inddrage viden og kunnen fra andre faggrupper i sagsforløbet	56 %
At argumentere fagligt for beslutninger i forhandlingssituationer med andre faggrupper og levere- randører	39 %
At agere som tovholder i det tværfaglige samarbejde	39 %
At kunne håndtere modsætningsfyldte krav og forventninger	39 %

Tabel 20
Hvor vigtigt er det som socialrådgivere er gode til - koordinering af tværgående arbejde

Kompetencer	Vigtighed
At inddrage viden og kunnen fra andre faggrupper i sagsforløbet	97 %
At kunne håndtere modsætningsfyldte krav og forventninger	97 %
At sikre at udførelsen af indsatser sker i overensstemmelse med beslutningen	96 %
At agere som tovholder i det tværfaglige samarbejde	95 %
At argumentere fagligt for beslutninger i forhandlingssituationer med andre faggrupper og levere- randører	92 %

6.4 Kommunikation, rådgivning og samtale

Kompetencer inden for kommunikation med borgerne er både noget som alle ledere uden undtagelse efterlyser hos en nyuddannet socialrådgiver, og noget som de også mener at nyuddannede socialrådgivere er gode til.

I de forskellige øvelser med de reflekterende team er kommunikation og samtale med borgerne et gennemgående tema. Overordnet er de kommunikative kompetencer som lederne vurderer mest positivt hos socialrådgivere:

- Evner til at håndtere og afværge konflikter
- Samtaleteknik i forbindelse med rådgivning
- Mod til at tale direkte til borgeren.

Omvendt er den meste efterlyste kompetence inden for kommunikation udøvelse af myndighedsrollen.

6.4.1 At give personlig og korrekt rådgivning til brugeren om rettigheder og pligter

Vi har tidligere vist at aftagerne satte et grundigt kendskab til lovgivningen højest i deres prioriteringer, og at de efterlyste større fokus på lovgivningen inden for retssikkerhed.

I deres rådgivning om hvad borgerne har ret og pligt til, er der ifølge lederne ikke den mindste plads til fejl. Ledernes krav om at turde spørge ved den mindste tvivl skal også ses i denne sammenhæng.

Korrekt rådgivning går på den anden side hånd i hånd med rettidig rådgivning, og her er det vigtigt at socialrådgiverne har indsigt både i samtaleteknik og i de lovmæssige tidsfrister som der skal rådgives omkring. En teamleder begrundede hvorfor socialrådgivere er så værdisatte i forbindelse med rådgivningsfunktioner på beskæftigelsesområdet:

Uddannelsen er bred, men der er meget stort fokus på relationer. Men i beskæftigelsesindsatsen er målet et helt andet, her skal alle i arbejde. Der skal stadig være socialrådgivere. De er skolet i at holde samtaler, sætte rammer for samtaler, strukturere dem og være spejl for borgerne. De skal bare være bedre til at være myndighedsperson. (Teamleder fra beskæftigelsesområdet, Høje-Taastrup).

6.4.2 At motivere brugeren til selvstændig indsats og i samspil med denne at mobilisere brugerens egne ressourcer

Socialrådgivernes rolle som forandringsagenter er omtalt i forskellige aftagerundersøgelser (UCL 2009, Metropo 2009) og andre dokumenter om socialrådgivernes kompetencer (DS 2006, DS 2008c). Der henvises til socialrådgivernes opgave om at gennemføre forandring i samarbejde med borgerne og derved at sætte fokus på ressourcer og ikke alene på sociale problemer.

Lederne efterlyser en "coachlignende funktion" hos socialrådgivere i forhold til at søge løsninger hos eller tæt på borgerne, fx på lokalt plan i samarbejde med de primære institutioner. Denne kompetence knytter sig også til tankegangen om at undgå en klientgørelse af borgerne som vi har omhandlet i kapitel 5. Citatet nedenfor viser at denne tankegang er nået til socialrådgiverniveau.

Vi har fra ledelsen fået besked på ikke at klientisere borgerne fordi der skal være fokus på beskæftigelse. Spørgsmålet er om det lykkes med en beskæftigelsesindsats hvis man ikke først rydder op i de sociale problemer. Du må træffe hurtige beslutninger: indhente nogle oplysninger hurtigt og sende videre til den faste sagsbehandler. Nogle gange matcher jeg forkert fordi jeg lægger for meget i deres problemer. (Erfaren socialrådgiver fra beskæftigelsesområdet, Høje-Taastrup).

Også nyuddannede er meget bevidste om beskæftigelsesindsatsen. I citatet nedenfor udtaler en nyuddannet socialrådgiver sig om at få de tidligere matchgrupper 4 og 5 i arbejde.

Det er vigtigt at have dem med ... Ville ikke sidde her hvis jeg ikke troede at de kunne komme i arbejde ... Ikke fordi arbejdet redder alt, men det er vigtigt for mennesker at være med, være aktive. Jeg sidder med etniske under 30; der er mulighed for udvikling i høj grad; helt vildt vigtigt – de skal hjælpes på vej til at blive selvforsørgende. (Nyuddannet socialrådgiver fra beskæftigelsesområdet, Herlev).

6.4.3 At indsamle viden og dokumentation fra brugeren på en grundig og respektfuld måde i forbindelse med undersøgelser

De deltagende ledere i de reflekterende team var overordnet tilfredse med de nyuddannedes niveau i forhold til kommunikation.

På beskæftigelsesområdet peger nogle informanter på at det kan være svært at bede om oplysninger fra borgere som er i pressede situationer.

Da jeg var nyuddannet, var jeg ikke altid god til at kommunikere med folk der var presede. Man lærer af sine fejl hen ad vejen. Men har på fornemmelsen at der er meget mere fokus på det nu [i uddannelsen], sådan mere metodisk. (Erfaren socialrådgiver fra beskæftigelsesområdet, Herlev).

6.4.4 At håndtere konflikter og gennemføre svære samtaler

I forbindelse med arbejdsgangsanalysen blev de nyuddannede spurgt om hvilke kompetencer fra deres uddannelse de har brugt mest. Besvarelsene var for det meste meget varierende da de forskellige udbudssteder har forskellige studieplaner, og ofte var besvarelsene koblet til meget forskellige interesseområder. Det eneste punkt hvor materialet viser en tendens, er i forhold til kompetencer vedr. konflikthåndtering.

Der er stort fokus på kommunikation i uddannelsen, hvordan man agerer i en samtale, kropssprog, strategier, opbygge relation gennem samtale. Jeg har haft meget fokus i mine opgaver på at skabe god kommunikation. (Nyuddannet socialrådgiver fra beskæftigelsesområdet, Herlev).

En anden nyuddannet udtaler sig om konflikthåndtering i tilknytning til myndighedsrollen:

Det ville være oplagt at øve sig i det. Myndighedsrollen er svær når man er helt ny – vigtigt at man har evner inden for konflikthåndtering, man skal kunne sige nej. (Nyuddannet socialrådgiver fra beskæftigelsesområdet, Høje-Taastrup).

6.4.5 At udøve myndighedsrollen

Der er stor enighed blandt de deltagende i de reflekterende team om at der i forvaltningen er et stort behov for stærke kompetencer i forhold til at udøve myndighedsrollen. Kompetencen var prioriteret højt i den indledende øvelse og på de opsummerende plancher.

Myndighed relateres til en bestemt rolle som socialrådgivere har i bestemte funktioner eller på bestemte fagområder mere end andre. Myndighedsrollen ser ud til at være mest problematisk i forhold til de funktioner hvor socialrådgiverne har en modstridende rolle.

De to citater nedenfor knytter kompetencen til bestemte opgaver som forskellige institutioner udfører:

Man kunne måske gøre det sådan at man skal i praktik i en kommune og derudover i en anden type institution. Det er meget forskellige opgaver man sidder med – i kommunen er man en myndighedsperson. Det er svært at forvalte balancen mellem tillid og myndighed – tit ser borgerne ikke socialrådgiveren, men den bagvedliggende myndighed ("mor, det er kommunen"). (Reflekterende team i Århus).

Har sanktioner, skal være både myndighed og den kærlige hånd. Skal fjerne forsørgelse. Svært at være i den slags sag. Man står med det alene. I børn-unge er de flere om en vurdering. I beskæftigelse står den enkelte sagsbehandler alene med afgørelsen. (Teamleder på beskæftigelsesområdet, Høje-Taastrup).

Under vores arbejdsgangsanalyse kunne vi afdække nogle af de strategier som de nyuddannede anvender i deres daglige arbejde for at håndtere deres egen usikkerhed i forhold til at udøve myndighedsrollen. Citatet nedenfor fortæller om brug af strategier for at håndtere rollen:

Hvis man føler sig sikker på sin faglighed, gør det det meget nemmere fordi man ved det man formidler, er korrekt. I den her afdeling gør det en forskel at man kan sige til folk at de kan indgive en klage – ellers kan de optrappe og optrappe og optrappe. Fordi jeg ikke er så gammel, var jeg nervøs for hvordan folk ville reagere på mig. Nervøs for om min stemme lød sikker nok osv. Følte mig generelt godt klædt på fra uddannelsen, men selvfølgelig er der steder man er usikker når man lige kommer ud. (Nyuddannet socialrådgiver fra socialafdelingen, Herlev).

6.4.6 At formulere sig præcist og letforståeligt på skrift

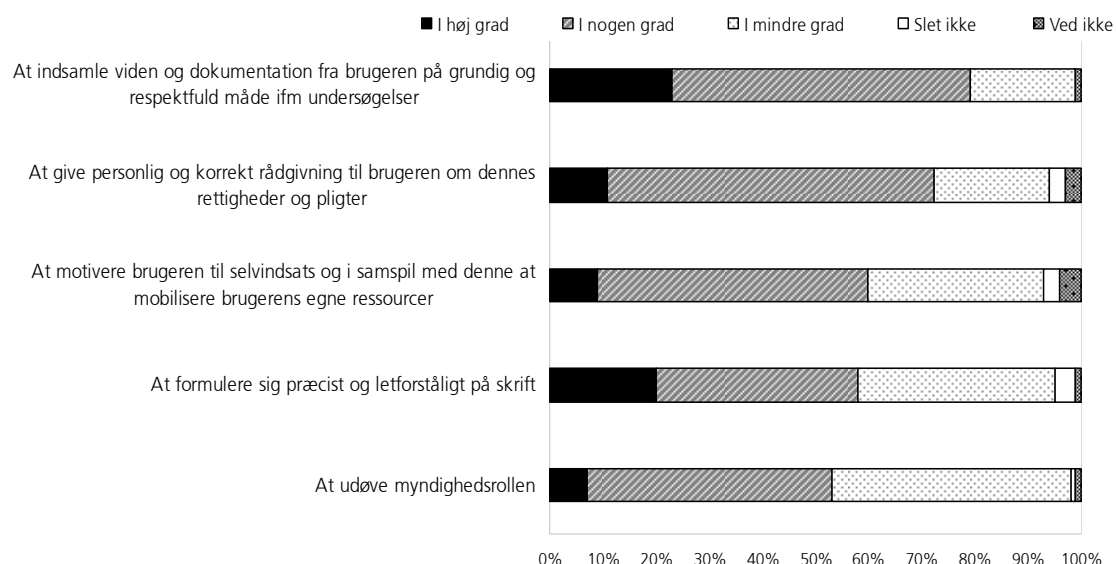
Den skriftlige kommunikation er i modsætning til den mundtlige et felt hvor ledere efterlyser bedre færdigheder, og hvor nyuddannede socialrådgivere ofte selv erkender deres svagheder. Dette gør sig gældende både i den skriftlige kommunikation som produceres i forbindelse med socialfaglige undersøgelser, og i forbindelse med kommunikation der rettes direkte til borgeren (se henholdsvis afsnit 3.1.1 og 3.1.5).

6.4.7 Kommunikation, rådgivning og samtale – resultater fra spørgeskemaundersøgelsen¹²

Figur 8 opsummerer resultaterne fra spørgsmålet om de nyuddannedes niveau.

¹² På grund af en teknisk fejl i spørgeskemaet er der en kompetence der ikke er med i spørgsmålsbatteriet.

Figur 8
I hvilken grad vurderer du at de nyuddannede socialrådgivere er i stand til ... (n = 75-76)

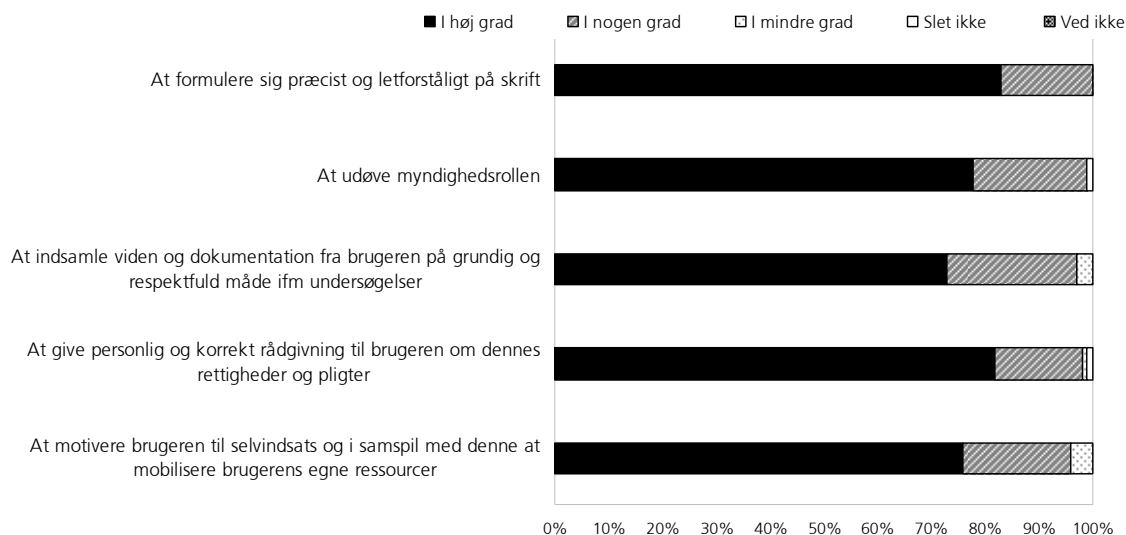


De to bedst vurderede kompetencer inden for det pågældende tema er "at indsamle viden og dokumentation fra brugeren på en grundig og respektfuld måde i forbindelse med undersøgelser" (79 %) og "at give en personlig og korrekt rådgivning til brugeren om dennes rettigheder og pligter" (72 %). Der er ingen af kompetencerne som kommer under 50 % i dette tema, og den kompetence der har den dårligste vurdering er "at udøve myndighedsrollen" (53 %).

Det er værd at bemærke at kompetencen der handler om "at udøve myndighedsrollen", ligger i midten. Dette står i kontrast til det fokus der er i drøftelserne med de reflekterende team og i forbindelse med arbejdsgangsanalysen hvor både lederne i de reflekterende team og socialrådgiverne i forbindelse med arbejdsgangsanalysen udtalte sig kritisk om dette tema.

Ligeledes er det bemærkelsesværdigt at kompetencen "at formulere sig præcist og letforståeligt" vurderes positivt af 58 % (med 19,7 % som angiver vurderingen "I høj grad"). De skriftlige kompetencer var ifølge lederne ikke nødvendigvis et område hvor de nyuddannede socialrådgivere klarede sig dårligt, men det var et opmærksomhedspunkt da de skriftlige opgaver fylder meget i socialrådgivernes arbejde. Udtalelserne fra de nyuddannede viste på samme måde at skriftlighed fylder mere end det de forventer under deres uddannelse.

Figur 9
I hvilken grad oplever du et behov for disse kompetencer på din arbejdsplads? (n = 74-75)



Vigtigheden spænder fra 97 % til 100 %. I forhold til vigtigheden af de skriftlige kompetencer kan vi konstatere et relativt stort gab mellem vigtighed og niveau, også selv om niveauet er vurderet positivt af over 50 %. Der er også en stor forskel mellem vigtighed og niveau i forhold til "at udøve myndighedsrollen".

Resultaterne for afsnittet om kommunikation, rådgivning og samtale opsummeres i tabellerne nedenfor. Tabel 21 viser hvilke kompetencer socialrådgiverne er gode og mindre gode til at indfri. Tabel 22 viser hvor vigtige kompetencerne er for arbejdspladsen. Farverne viser niveauet i forhold til de værdier som vi har fastsat som snit (se afsnit 6.2.9).

Tabel 21
Hvad er socialrådgivere bedst til - Kommunikation, rådgivning og samtale

Kompetencer	Niveau
At indsamle viden og dokumentation fra brugen på grundig og respektfuld måde ifm. undersøgelser	79 %
At give en personlig og korrekt rådgivning til brugeren som dennes rettigheder og pligter	72 %
At motivere brugeren til selvindsats og i samspil med denne at mobilisere egne ressourcer	61 %
At formulere sig præcist og let forståeligt på skrift	58 %
At udøve myndighedsrollen	53 %

Tabel 22
Hvor vigtigt er det som socialrådgivere er gode til - Kommunikation, rådgivning og samtale

Kompetencer	Vigtighed
At formulere sig præcist og let forståeligt på skrift	100 %
At udøve myndighedsrollen	99 %
At indsamle viden og dokumentation fra brugen på grundig og respektfuld måde ifm. Undersøgelser	97 %
At give en personlig og korrekt rådgivning til brugeren som dennes rettigheder og pligter	97 %
At motivere brugeren til selvindsats og i samspil med denne at mobilisere egne ressourcer	96 %

6.5 Organisationsforståelse og administration

De reflekterende team i både Århus og København identificerede dette kompetenceområde som centralt. Overordnet skelner denne gruppe kompetencer mellem to sider:

- Forståelse af den kommunale arbejdsplads
- Flair for administration (at tilegne sig og anvende it, styringssystemer, m.m.).

Forståelse af den kommunale arbejdsplads kobles i drøftelserne til flere af de kompetencer som vi har behandlet ovenfor. Fx er et godt kendskab til lovgivningen i forhold til retssikkerhed, forvaltning og serviceloven direkte forbundet med de opgaver de skal løse, bl.a. at vejlede om ret og pligt, udøve myndighedsrollen, anvende bestemte metoder og forholde sig til budgetter og til løsningsvalg. Og en forståelse af kommunens organisering er væsentlig for at kunne koordinere arbejdet med andre faggrupper (både kommunale og eksterne), forhandle i forhold til disse samt udvise sektoransvarlighed.

Diskussionen om de kompetencer der kobler sig til organisationsforståelse og administration, tager i de reflekterende team en retning mod specialiseringsproblematik.

De deltagende ledere i de reflekterende team anerkender et svært dilemma mellem områdespecialisering og helhedsorientering. På den ene side ses en vis specialisering som et behov inden for børneområdet og især inden for beskæftigelsesområdet. På den anden side modvirker den stigende koordinerende rolle en specialisering. De to citater nedenfor illustrerer dette dilemma set fra børne- og beskæftigelsesområdet:

Der er ikke nødvendigvis brug for nye kompetencer, men socialrådgiverne skal være opmærksomme på ikke kun at have blik for beskæftigelse. Helhedsorienteret syn så man også er opmærksom på hvilke andre problemer der kan være i spil. Det er vigtigt at man husker sin viden, også selv om man arbejder som beskæftigelseskonsulent i et jobcenter. I dag er der meget mere specialisering, så man kan godt komme til at glemme de andre områder. Det er vigtigt at holde sig for øje at der er en beskæftigelsesdel selv om man sidder på børne- og familieområdet. (Reflekterende team i Århus).

Det er et meget stort område som de skal beskæftige sig med, og en specialisering ville være en mulighed – mulighed for linjevalg. Man skal også være opmærksom på specialiseringens pris – vigtigt at have blik for hele familien. Rent praktisk skilles tingene meget ad på rådhuset, men for at kunne hjælpe familierne bedst skal vi ikke være for specialiserede. Vigtigt at socialrådgiverne har blik for alle perspektiver og er nysgerrige på andre områder end deres eget så de også tænkes ind i forhold til behandlingen af familier. Hvor påtrængende behovet [for specialisering] er, kommer nok meget an på hvordan den enkelte forvaltning er organiseret ... Men det er altså rigtig vigtigt at helhedssynet er med. (Reflekterende team i København).

Citatet ovenfor viser at behovet for specialisering er relateret til forvaltningens organisering. Flere ledere kobledede specialisering til de funktioner og konkrete opgaver som en afdeling eller et team har eller løser:

Det kommer meget an på hvilke områder man forholder sig til. Nogle situationer kræver ekstra juridiske kompetencer – der er der gode erfaringer med at ansætte jurister. Men i nogle tilfælde er det helt afgørende at der inddrages socialrådgivere. De har et andet syn på samfundet, familierne m.m. (Reflekterende team i København).

Det samme udtrykkes af erfarne socialrådgivere i forbindelse med arbejdsgangsanalysen:

Til hele myndighedsrollen skal de være socialrådgivere. Til alt det der kræver virksomhedsrettet arbejde, behøver man ikke være socialrådgiver. Sætte hurtigt i gang med fastholdelsesaftaler med arbejdsplads således at man ikke falder fra. Det kræver også en socialrådgiver.

ver fordi man skal have kendskab til et stort lovstof. (Teamleder fra beskæftigelsesområdet, Høje-Taastrup).

6.5.1 At forstå og kunne agere i de politiske og organisationsmæssige rammer hvor socialrådgiveren befinder sig i praksis

I drøftelserne med de reflekterende team knyttes den manglende politiske forståelse og organisationsforståelse hos de nyuddannede til et spørgsmål om hvorvidt uddannelsen tegner et billede som er fjern fra praksis.

På trods af at de reflekterende team egentlig ikke skulle drøfte uddannelsen, men kun kompetencebehovet på arbejdspladsen, blev dette tema associeret med et behov for et tættere samspil mellem uddannelse og arbejdsplads. Vi har valgt ikke at medtage de forskellige muligheder som blev drøftet, i denne rapport.

6.5.2 At relatere komplekse beslutningsprocesser til egen praksis

Denne kompetence bliver knyttet til det koordinerende arbejde med andre instanser og sektoransvarlighed. Under det reflekterende team i Århus blev der berettet om en situation hvor en nyuddannet udviste ansvar i en kompleks sag som involverede flere fagområder. Under den efterfølgende drøftelse blev dilemmaet som nyuddannede kan opleve, påpeget, nemlig gåpåmod og manglende forståelse af komplekse beslutningsprocesser.

En nyuddannet vil formentlig have idealisme og mod på at køre på – en socialrådgiver der havde prøvet det før, ville formentlig have handlet anderledes i forhold til de øvrige kommunale afdelinger. (Reflekterende team i Århus).

6.5.3 At træffe afgørelser som balancerer mellem lovgivningens krav, brugernes situation og forvaltningens praksis

Denne kompetence henviser til det som vi i afsnit 6.2.3 (forståelse for brugerens synsvinkel) har vist om spændingsfeltet mellem forståelse for borgerne og forståelse af systemet. Derudover henviser vi til afsnit 6.4.5 (at udøve myndighedsrollen), hvor vi belyser det dilemma som socialrådgivere i nogle situationer befinder sig i: på den ene side rollen hvor de skal motivere borgerne til selvindsats, og på den anden side myndighedsrollen, som evt. kan føre til sanktioner.

6.5.4 At dokumentere, evaluere og kvalitetssikre det sociale arbejde

Lederne i de reflekterende team udtrykker behov for kompetencer som generelt knytter sig til dokumentationsarbejde.

Man skal kunne administrere og dokumentere! En central del som formentlig ikke bliver mindre – det er vigtigt at det gøres klart allerede når de går på skolen. (Reflekterende team i Århus).

Det til trods fik evaluering på de opsummerende plancher i det reflekterende team i Århus en af de laveste prioriteringer. Kompetencen blev udtrykt på følgende måde:

Viden om evaluering og dokumentation og evnen til at bringe det ind i praksis (fx via effektmålinger). (Reflekterende team i Århus).

Ud fra de interviews som vi har gennemført med nyuddannede socialrådgivere i forbindelse med arbejdsgangsanalysen, fremkommer det billede at dokumentation og kvalitetssikring af det sociale arbejde ofte forbindes med administrativt arbejde som de nyuddannede har svært ved at se et formål med. Administrativt arbejde betragtes af nyuddannede socialrådgivere ofte som "papirusseri".

6.5.5 At tilegne sig og anvende administrative procedurer

Den mere administrative del er ifølge flere informanter mere problematisk på beskæftigelsesområdet end på andre fagområder.

Der er behov for mere forståelse for systemet – man skal være villig til at underlægge sig systemet. Systematikken er meget vigtig – mange korte tidsfrister, det er en helt anden måde at arbejde på end på børne- og familieområdet. Administrativ flair er nødvendig. (Reflekterende team i Århus).

Nogle forvaltninger adskiller de administrative opgaver fra beslutningstagerne. På den ene side medfører det at socialrådgiverne ikke følger det samlede forløb, dvs. at de udfører en funktion i bestemte faser af et forløb (fx vejledning og matchning). På den anden side medfører det at socialrådgiverne har mere fokus på de områder som de selv mener at have de bedste kompetencer inden for (det socialfaglige, det koordinerende m.m.), og at andre faglige profiler kan overtage andre funktioner (fx ydelseskontoret eller en virksomhed).

Vi har et administrativt kontanthjælpsteam nedenunder – heroppe har vi beslutningen; skriver det ind i systemet, efterfølgende tager de over igen. De er mere kontorpersonale – HK'ere. (Nyuddannet socialrådgiver fra socialafdelingen, Herlev).

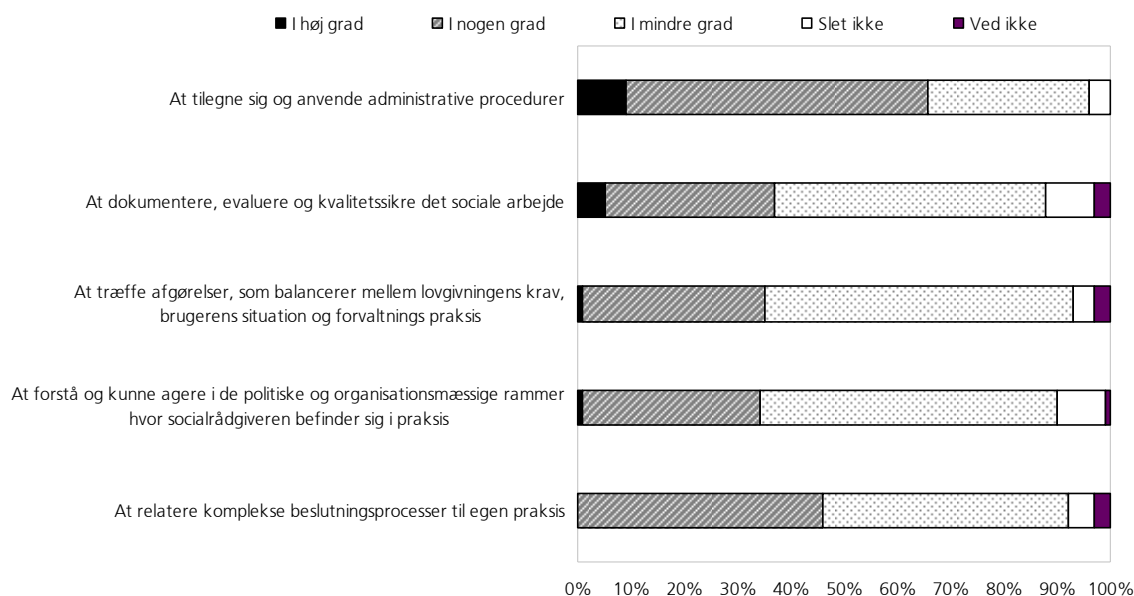
Det kan være sælgere, lærere, håndværkere [i forbindelse med virksomhedskontakt]. Mangler dog socialrådgivere når der er en sagsoverdragelse. (Erfaren socialrådgiver fra beskæftigelsesområdet, Høje-Taastrup).

Hvad it-systemer angår, var der stor enighed i begge reflekterende team om at evnerne til at tilegne sig de nødvendige færdigheder er generationsbestemte. Både lederne og de nyuddannede var enige om at færdighederne tilegnes under introforløbet. På den baggrund var emnet lukket uden de store overvejelser.

6.5.6 Organisationsforståelse og administration – resultater fra spørgeskemaundersøgelsen

”Organisationsforståelse og administration” er samlet set den kompetencegruppe der er mest negativt vurderet. Kun en kompetence, ”at tilegne sig og anvende administrative procedurer”, er vurderet positivt af mere end 50 % af respondenterne. Der er stor forskel mellem vurderingen af denne kompetence og den kompetence der vurderes mest negativt, nemlig ”at forstå og kunne agere i de politiske og organisatoriske rammer hvor socialrådgiveren befinder sig i praksis”, som vurderes positivt af 34 %.

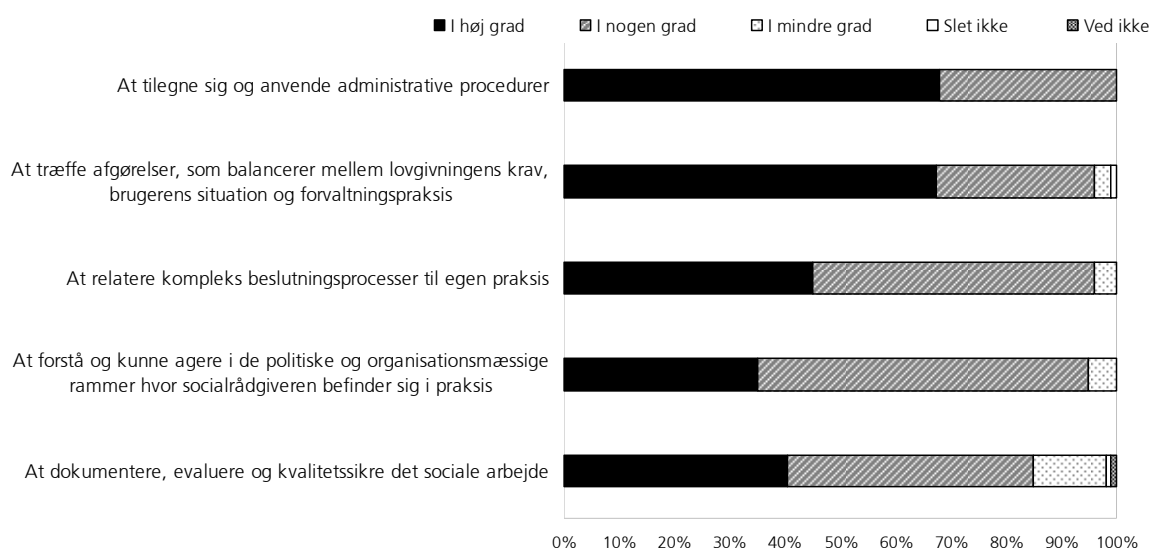
Figur 10
I hvilken grad vurderer du at de nyuddannede socialrådgivere er i stand til ... (n = 75-76)



Den kompetence der får den dårligste vurdering, er ”at relatere beslutningsprocesser til egen praksis” som ingen af respondenterne har vurderet ”i høj grad”, og kun 46 % har vurderet den ”i nogen grad”.

Generelt vurderes alle kompetencerne som vigtige. "At tilegne sig og anvende administrative procedurer" er vurderet som den vigtigste kompetence med 100 %, og den mindst vigtige er "at dokumentere, evaluere og kvalitetssikre det sociale arbejde" med 84 %.

Figur 11
I hvilken grad oplever du et behov for disse kompetencer på din arbejdsplads? (n = 74-75)



Det skal bemærkes at kompetencen der handler om "at dokumentere, evaluere og kvalitetssikre det sociale arbejde", hvad angår vigtighed ligger i den lave vurderede del på tværs af alle kompetencegrupperne. Den ringe vigtighed stemmer overens med en ringe vigtighed af effekt og inddragelse af viden i praksis.

Resultaterne fra denne blok bekræfter udtalelserne fra de reflekterende team og fra arbejdsgangsanalysen om kendskab til den kontekst som socialrådgivere arbejder i. Videnspersonerne påpegede at den øgede kompleksitet i den kommunale struktur gør det vigtigt at socialrådgiverne har en stor organisationsforståelse. Denne organisationsforståelse er en forudsætning for udførelse af funktionen som koordinator, og i den forstand er de kompetencer der knytter sig til organisation, også tæt relaterede til dem der hører under koordination.

I starten af dette afsnit skelnede vi mellem kompetencer der knytter sig til organisationsforståelse, og kompetencer der knytter sig til flair for administration (at tilegne sig og anvendelse it, styrings-systemer m.m.). I forhold til disse kompetencer, fx "at tilegne sig og anvende administrative procedurer", bekræfter den positive vurdering af de nyuddannedes evner de udtalelser fra de reflekterende team og arbejdsgangsanalysen som pegede på at de nyuddannede opnår disse kompetencer og færdigheder ret hurtigt efter deres start på arbejdspladsen.

Igen opsummerer vi resultaterne for afsnittet i tabelform, hvor tabel 23 viser hvor gode socialrådgiverne menes at være gode til de forskellige kompetencer, og hvor tabel 24 viser hvor vigtige aftagerne mener at samme kompetencer er for arbejdspladsen.

Tabel 23
Hvad er socialrådgivere bedst til - Organisationsforståelse og administration

Kompetencer	Niveau
At tilegne sig og anvende administrative procedurer	75 %
At dokumentere, evaluere og kvalitetssikre det sociale arbejde	37 %
At træffe afgørelser, som balancerer mellem lovgivningens krav, brugerens situation og forvaltnings praksis	36 %
At forstå og kunne agere i de politiske og organisatoriske rammer hvor socialrådgiveren befinder sig i praksis	34 %
At relatere beslutningsprocesser til egen praksis	46 % I nogen grad, ingen i høj grad

Tabel 24
Hvor vigtigt er det som socialrådgivere er gode til - Organisationsforståelse og administration

Kompetencer	Vigtighed
At tilegne sig og anvende administrative procedurer	100 %
At træffe afgørelser, som balancerer mellem lovgivningens krav, brugerens situation og forvaltnings praksis	96 %
At relatere beslutningsprocesser til egen praksis	96 %
At forstå og kunne agere i de politiske og organisatoriske rammer hvor socialrådgiveren befinder sig i praksis	95 %
At dokumentere, evaluere og kvalitetssikre det sociale arbejde	84 %

6.6 Personlige kompetencer og behov på arbejdspladsen

Deltagerne i de reflekterende team fremhævede vigtigheden af at socialrådgiverne har nogle personlige kompetencer ud over de faglige kompetencer. Mens de faglige kompetencer kan opnås i løbet af uddannelsen og/eller på arbejdspladsen, forholder det sig ifølge informanterne anderledes hvad angår de personlige kompetencer.

Her er det (ifølge deltagerne altid) mere et spørgsmål om at nogle personlige kompetencer skal findes hos socialrådgiverne forud for eller som disposition for den faglige kompetence.

I den indledende øvelse for de reflekterende team (identifikation og prioritering af kompetencer) var der flere arbejdsgrupper som rangerede bestemte personlige kompetencer (fx samarbejdsevne og empati) højere end nogle af de faglige kompetencer. Andre arbejdsgrupper valgte at identificere faglige og personlige kompetencer på to adskilte lister.

Deltagerne udtrykte at det var en stor udfordring at vurdere uddannelsens rolle i forhold til at understøtte bestemte personlige kompetencer (fx modenhed og robusthed). Der var stor enighed om at det drejer sig om kompetencer som opnås gennem livs- og arbejds erfaring (ikke nødvendigvis arbejds erfaring som socialrådgiver).

En enkelt deltager foreslog at indsnævre adgangskravet til uddannelsen ved at kræve bestemte erfaringer (fx tidligere arbejde, herunder frivilligt arbejde) eller ved at indføre et adgangssamtale.

I spørgeskemaet har vi valgt at inddrage de mest efterlyste personlige kompetencer som fremgår af listen nedenfor. For hver enkelt kompetence har vi givet et eksempel på kobling til faglige kompetencer eller opgaver. Følgende kompetencer efterlyses:

- 1 Kreativitet (fx evnen til at finde og udvikle nye løsninger)
- 2 Omstillings- og forandringsevne (fx at kunne sætte sig ind i ny lovgivning og nye metoder)
- 3 Robusthed (fx til at håndtere svære sociale problemer)
- 4 Empati (fx til at leve sig ind i brugerens situation)
- 5 Samarbejdsevner (fx til at agere i tværgående grupper)

6 Modenhed (fx til at turde træffe svære og upopulære afgørelser)

7 Is i maven (fx til at bevare overblik i stressende situationer).

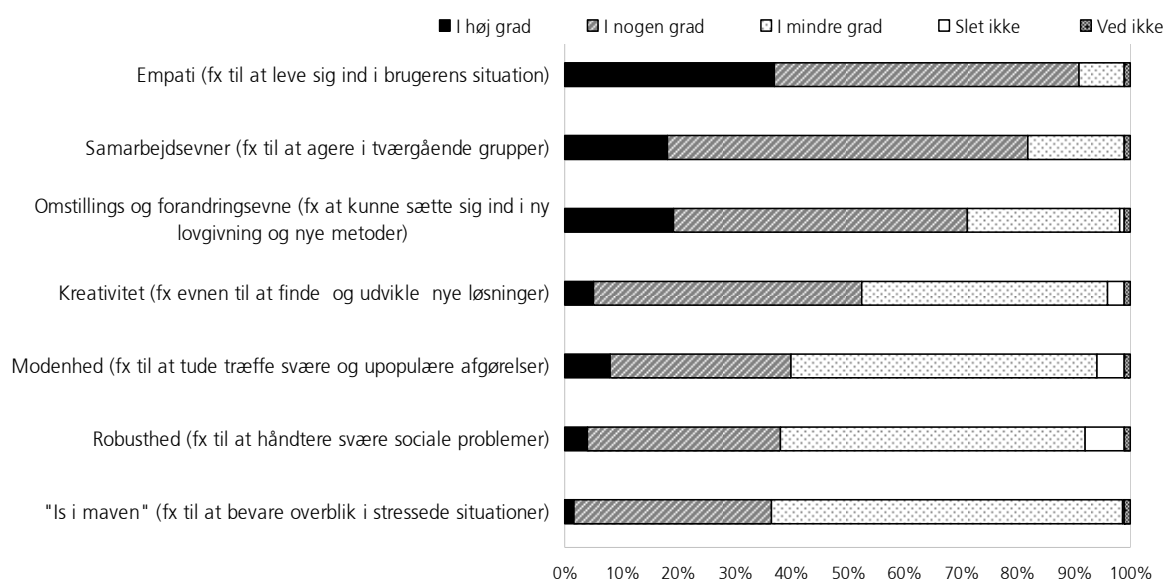
6.6.1 Personlige kompetencer og behov på arbejdspladsen – resultater fra spørgeskemaundersøgelsen

I dette tema er der blevet spurgt anderledes end i de øvrige temaer der er blevet gennemgået. Den første dimension der bliver spurgt ind til, er i hvilken grad respondenterne vurderer at de nyuddannede socialrådgivere er udstyret med de forskellige personlige kompetencer. Den næste dimension der bliver spurgt ind til, er om respondenterne vurderer at de kan forvente den pågældende (personlige) kompetence af en nyuddannet socialrådgiver. Til sidst bliver der spurgt om i hvilken grad respondenterne vurderer at deres arbejdsplads understøtter udviklingen af de pågældende kompetencer.

Det fremgår af figur 12 at de to personlige kompetencer som er vurderet mest positivt, er "empati" (91 %) og "samarbejdsevner" (82 %). Disse kompetencer associeres med de såkaldte relationelle kompetencer som andre undersøgelser opererer med.

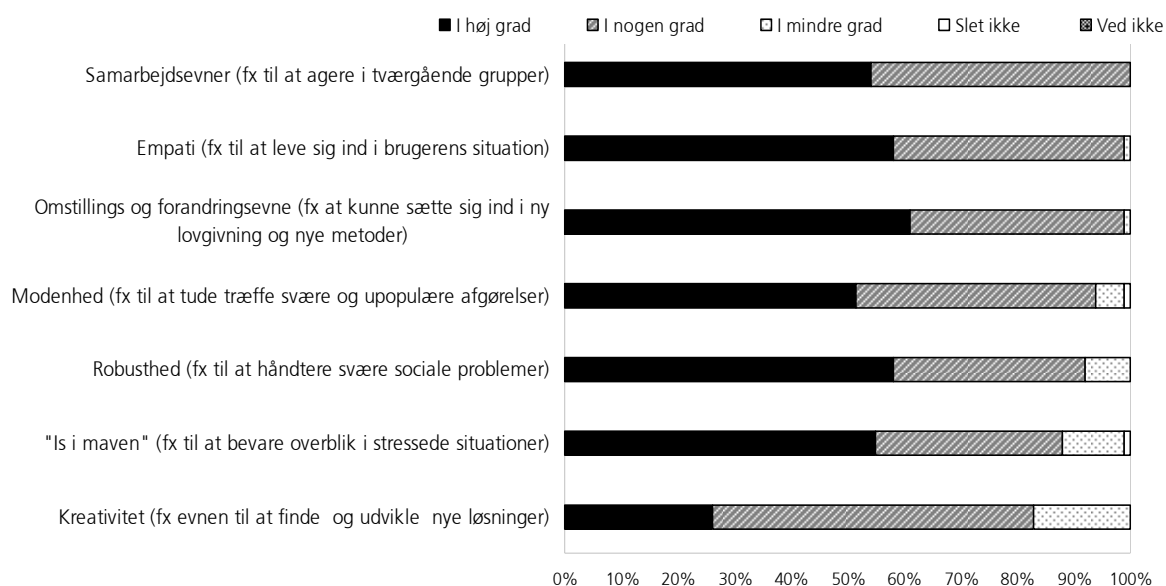
De to kompetencer der er blevet vurderet mest negativt, er robusthed (38 %) og evnen til at have "is i maven" (32 %) som i mødet med de reflekterende team blev betragtet som en personlig forudsætning for at kunne håndtere modsætningsfyldte krav og forventninger.

Figur 12
I hvilken grad vurderer du at de nyuddannede socialrådgivere er tilstrækkeligt udstyret med følgende kompetencer? (n = 75-76)



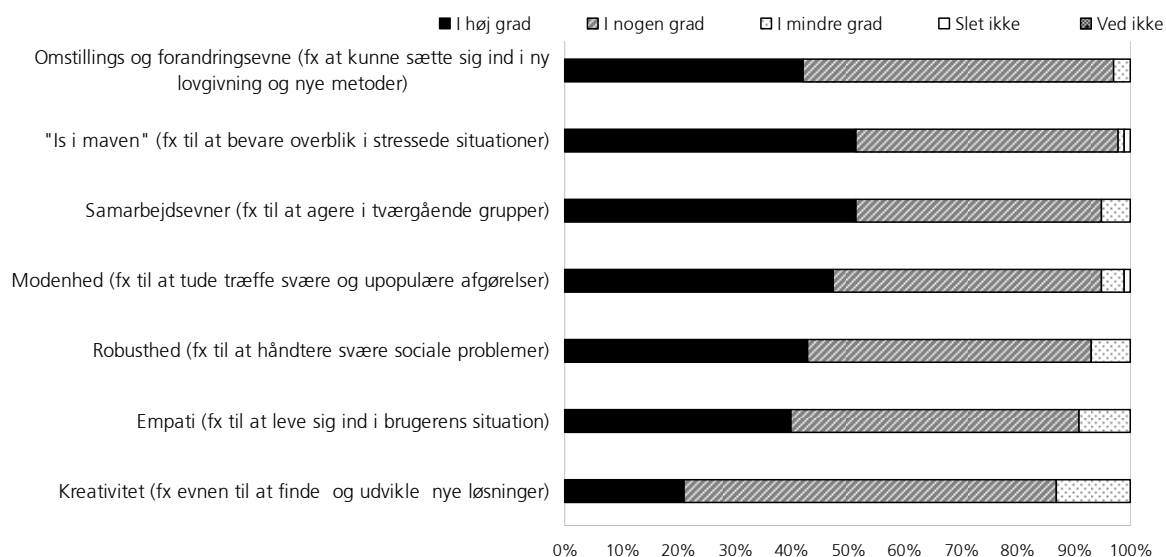
I forhold til den næste dimension har respondenterne i høj grad vurderet at man kan tillade sig at forvente at de nyuddannede er i besiddelse af de personlige kompetencer. De positive vurderinger strækker sig således fra 83 % til 100 %. Der er altså ikke den store spredning i vurderingerne. I figur 13 ser vi at "modenhed", "robusthed", "is i maven" og "kreativitet" ikke i så høj grad forventes at følge med en nyuddannet socialrådgiver.

Figur 13
I hvilken grad vurderer du at man kan forvente følgende kompetencer hos en nyuddanned socialrådgiver? (n = 74-76)



Når der spørges ind til i hvilken grad udviklingen af de forskellige personlige kompetencer understøttes af arbejdspladsen, er billedet at respondenterne i høj grad oplever at udviklingen af de personlige kompetencer underbygges af arbejdspladsen. Der er ikke den store spredning i vurderingerne der strækker sig mellem 87 % og 97 %.

Figur 14
I hvilken grad vurderer du at arbejdspladsen understøtter at den nyuddannede socialrådgiver udvikler følgende kompetencer? (n = 76)



6.7 Sammenfatning

Aftagernes overordnede vurdering af de nyuddannedes niveau er alt i alt overvejende positiv. På trods af det er der flere områder hvor deres kompetencebehov ikke bliver dækket i tilstrækkelig høj grad.

I forbindelse med den undersøgende funktion bliver socialrådgivernes kompetencer positivt vurderet når det drejer sig om at sætte sig ind i borgernes situation og indsamle og analysere doku-

mentation. Imidlertid kræver denne funktion nogle nye kompetencer som de nyuddannede p.t. ikke besidder i tilstrækkelig grad: økonomiske forhold ved undersøgelser og inddragelse af viden om effekt i forhold til løsningsvalg.

Det skal bemærkes at aftagerne ikke har vurderet ovennævnte kompetencer til at være blandt de vigtigste. Aftagernes vurderinger af behov står i ret stærk kontrast til de tendenser som videnspersonerne har påpeget. De interviewede videnspersoner påpeger også det øgede fokus på at socialrådgivere forholder sig til økonomiske ressourcer i deres løsningsvalg og til at der omsættes viden i praksis; tendenser som begge vurderes at være stigende.

Den koordinerende funktion og organisationsforståelse er de to kompetencegrupper hvor der især er afstand mellem kompetencernes vigtighed og de nyuddannedes niveau. Niveauet i forhold til disse kompetencer (især de koordinerende) står i kontrast til videnspersonernes vurdering af den koordinerende funktions betydning fremover, primært som følge af diverse reformer, og aftagernes konstatering af behovet allerede i dag.

Stigende kompleksitet og specialisering i sagsbehandlingen kræver at socialrådgiverne har overblik og kan varetage en tovholderfunktion på tværs af kommunale instanser og samarbejdspartnere, fx beskæftigelsesprojekter, a-kasser og virksomheder. Dette forstærkes af tendensen til at socialrådgivere i højere grad tilknyttes primære institutioner med det formål at forebygge og identificere problemer i tidlige faser, fx skoler eller daginstitutioner.

Kravet til en dybere organisationsforståelse skal på den ene side betragtes som en forudsætning for at kunne agere tovholder og er derfor knyttet til kompetencerne om den koordinerende rolle. På den anden side relateres organisationsforståelse til spørgsmålet om at træffe afgørelser som balancerer mellem lovgivningens krav, brugerens situation og forvaltningspraksis, samt spørgsmålet om økonomiske ressourcer og kreativitet i forbindelse med løsningsvalget.

Myndighedsrollen kobler sig til flere kompetencegrupper. Socialrådgiverne befinder sig ofte i et krydsfelt hvor modsætningsfyldte krav og forventninger skal håndteres. Her er en forudsætning at socialrådgiverne har et stort kendskab til kommunen som politisk organisation for at kunne balancere mellem lovgivningskrav, brugerens situation og forvaltningspraksis. Det samme gælder for at kunne samarbejde og forhandle fagligt med andre faggrupper. Dilemmaet mellem borgeren og systemet, som der ofte refereres til i forbindelse med myndighedsrollen, skal udvides til også at indfange et organisatorisk dilemma der er kendetegnet ved at socialrådgiverne oplever modsætningsfyldte krav og forventninger mellem deres område og andre områder i kommunen.

Socialrådgivere indfrier i tilstrækkelig grad det store behov der er i kommunerne, for at følge fastlagte procesregler og tilegne sig it-færdigheder. Aftagerne og socialrådgiverne peger på at de nyuddannede hurtigt opnår disse kompetencer og færdigheder i løbet af den første tid på deres arbejdsplads.

Inddragelse af viden fra forskning i praksis og evaluering af det sociale arbejde er to områder som aftagerne betragter som mindre vigtige i forhold til de andre kompetencer i spørgeskemaundersøgelsen. Dette er i øvrigt også tæt forbundet med at kompetencen om at forholde sig til effekten af løsningen også vurderes som mindre vigtig. Dette mønster er genkendeligt fra vores møder med aftagerne og med socialrådgivere som erkender at der ikke er stort råderum for dette i praksis.

Ser vi på de overordnede kompetencegrupper som vi har opereret med, er kommunikation det felt hvor afstanden mellem behov for kompetencer og niveauet hos de nyuddannede er mindst, dvs. at forventningerne til socialrådgiverne bliver indfriet.

Socialrådgiverne har de nødvendige personlige kompetencer til at have kontakt med borgerne (relationelle kompetencer), men har i mindre grad personlige kompetencer der associeres med beslutninger og forhandlinger. Aftagerne forventer dog ikke at disse skal følge med den nyuddannede fra starten, og vurderer at arbejdspladsen kan understøtte udviklingen.

Som opsummering følger nedenfor to tabeller som oplister de kompetencer der er blevet vurderet som de vigtigste (tabel 25), og de kompetencer hvor niveauet er vurderet til at være højest (tabel 26).

Tabel 25
Kompetencer der er blevet vurderet som de vigtigste

Kompetence	Niveau i procent	Vigtighed i procent
At tilegne sig og anvende administrative procedurer	75 %	100 %
At formulere sig præcist og letforståeligt på skrift	58 %	100 %
At identificere, beskrive, analysere og vurdere sociale problemer og borgernes ressourcer i deres helhed	75 %	99 %
At anvende relevant lovgivning i forhold til borgerens retssikkerhed	64 %	99 %
At udøve myndighedsrollen	53 %	99 %
At kunne prioritere borgerens problematikker og rækkefølgen af indsatser	51 %	99 %
At have forståelse for brugerens synsvinkel	92 %	97 %
At indsamle viden og dokumentation fra brugeren på en grundig og respektfuld måde i forbindelse med undersøgelser	79 %	97 %
At give en personlig og korrekt rådgivning til brugeren om dennes rettigheder og pligter	72 %	97 %
At inddrage viden og kunnen fra andre faggrupper	56 %	97 %
At kunne håndtere modsætningsfyldte krav og forventninger	39 %	97 %

I tabel 25 er de vigtigste kompetencer blevet defineret som dem der ligger i intervallet 100 % til 97 %. Tabellen giver således anledning til at påpege følgende fem kompetencer hvor gabet mellem niveau og vigtighed er stort i forhold til de øvrige kompetencer:

- At kunne håndtere modsætningsfyldte krav og forventninger
- At kunne prioritere borgernes problematikker og rækkefølgen af indsatser
- At udøve myndighedsrollen
- At formulere sig præcist og letforståeligt på skrift
- At inddrage viden og kunnen fra andre faggrupper.

Tabel 26
Kompetencer som er blevet vurderet mest positivt

Kompetence	Vigtighed i procent	Niveau i procent
At have forståelse for brugerens synsvinkel	97 %	92 %
At indsamle viden og dokumentation på en grundig og respektfuld måde i forbindelse med undersøgelser	97 %	79 %
At tilegne sig og anvende administrative procedurer	100 %	75 %
At identificere, beskrive, analysere og vurdere sociale problemer og borgernes ressourcer i deres helhed	99 %	75 %
At give en personlig og korrekt rådgivning til brugeren om dennes rettigheder	97 %	72 %
At sikre at udførelsen af indsatser sker i overensstemmelse med beslutningen	96 %	68 %
At anvende relevant lovgivning i forhold til borgerens retssikkerhed	99 %	64 %
At motivere brugeren til selvstændig indsats og i samspil med denne at mobilisere egne ressourcer	96 %	61 %

I tabel 26 er de mest positive kompetencer blevet defineret i forhold til at andelen af positive vurderinger skulle være på mindst 60 %. Det ses at graden af vigtighed er høj i forhold til de kompetencer som de nyuddannede vurderes at besidde i højest grad, og i forhold til forrige tabel er forskellen på niveau og vigtighed ikke så stor. Der er således kun to kompetencer som skiller sig ud fra resten:

- At anvende relevant lovgivning i forhold til borgerens retssikkerhed (35 procentpoint)
- At motivere brugeren til selvstændig indsats og i samspil med denne at mobilisere ressourcer (35 procentpoint).

7 Samspil mellem uddannelse og arbejdsplads

Samspillet mellem uddannelse og praksis har en stor betydning i alle professionsbacheloruddannelser da de er praksisorienterede og forskningsbaserede uddannelser der retter sig mod et professionelt erhverv.

I vores spørgeskema spørger vi aftagerne om dette samspil ved at indføre en dimension om ansvarsfordeling i forhold til hvor de nyuddannede bør opnå de kompetencer som vi opererer med. Derudover er der i slutningen af spørgeskemaet en blok med spørgsmål om samarbejde mellem uddannelse og arbejdsplads (praksisstudiet, uddannelsespraktik og undervisningsformer). I dette kapitel gennemgår vi resultaterne fra spørgeskemaet. Vi vil sætte fokus på:

- Sammenhænge mellem vurdering af niveau (hvorvidt de nyuddannede besidder kompetencerne) og ansvarsplacering i forhold til at tilvejebringe disse kompetencer
- Undersøgelsens resultater vedr. praksisstudiet, uddannelsespraktik og undervisningsformer.

7.1.1 Vurdering af de enkelte kompetencer og ansvarsplacering

Først ser vi på sammenhængen mellem hvordan aftagerne vurderer niveauet for de enkelte kompetencer på arbejdspladsen, og hvor de mener at ansvaret for at tilvejebringe de pågældende kompetencer ligger – hos arbejdspladsen eller uddannelsen.

I tabellerne nedenfor oplistes de kompetencer der i spørgeskemaet har fået de henholdsvis mest positive og mindst positive vurderinger af respondenterne. Derudover anfører kolonnen om ansvar det resultat som er vurderet på førstepladsen, efterfulgt af resultatet på andenpladsen. Kategorierne "Kun uddannelse" og "Mest uddannelse" er lagt sammen under "Udd.", og ligeledes for arbejdspladsen. "Både udd. og arb." er en selvstændig midterkategori.

Vurderingen af hvorvidt de nyuddannede besidder kompetencerne, sammenkoblet med ansvarsplacering giver en indikation af hvorvidt respondenterne mener at uddannelsens og arbejdspladsens indsats for at tilvejebringe de pågældende kompetencer er tilfredsstillende.

I tabel 27 oplistes de kompetencer der har fået de mest positive vurderinger. I tabellen er kun medtaget de kompetencer der er blevet vurderet positivt af over 60 % af respondenterne.

Tabel 27
Kompetencer vurderet som positive af over 60 % af respondenterne

Kompetence	Niveau i procent	Ansvar
At have forståelse for brugerens synsvinkel	(92 %)	Både udd. og arb. → Udd.
At indsamle viden og dokumentation fra brugeren på en grundig og respektfuld måde i forbindelse med undersøgelser	(79 %)	Udd. → Både udd. og arb.
At følge fastlagte procesregler	(75 %)	Både udd. og arb. → Udd.
At identificere, beskrive, analysere og vurdere sociale problemer og borgerens ressourcer i en helhed	(75 %)	-

Fortsættes næste side ...

... fortsat fra forrige side

Kompetence	Niveau i procent	Ansvar
At tilegne sig og anvende administrative procedurer	(75 %)	Både udd. og arb. → Arb.
Anvendelse af it-systemer	(74 %)	Både udd. og arb. → Arb.
At give en personlig og korrekt rådgivning til brugeren om dennes rettigheder og pligter	(72 %)	Udd. → Både udd. og arb.
At sikre at udførelsen af indsatser sker i overensstemmelse med beslutningen	(68 %)	Udd. → Både udd. og arb.
At anvende relevant lovgivning i forhold til borgerens retssikkerhed	(64 %)	Udd. → Både udd. og arb.
Kendskab til og anvendelse af lovgivning i forhold til det område man arbejder med	(61 %)	Både udd. og arb. → Udd.
At motivere brugeren til selvstændig indsats og i samspil med denne at mobilisere brugerens egne ressourcer	(61 %)	Både udd. og arb. → Udd.

Der er fire kompetencer hvor uddannelsen menes at have større ansvar end arbejdspladsen:

- At indsamle viden og dokumentation fra brugeren på en grundig og respektfuld måde i forbindelse med undersøgelser
- At give en personlig og korrekt rådgivning til brugeren om dennes rettigheder og pligter
- At sikre at udførelsen af indsatser sker i overensstemmelse med beslutningen
- At anvende relevant lovgivning i forhold til borgerens retssikkerhed.

Der er også andre kompetencer hvor respondenterne mener at ansvaret er fælles, men hvor uddannelsen indtager andenpladsen:

- At have forståelse for brugerens synsvinkel
- At følge fastlagte procesregler
- Kendskab til og anvendelse af lovgivning i forhold til det område man arbejder med
- At motivere brugeren til selvstændig indsats og i samspil med denne at mobilisere brugerens egne ressourcer.

De kompetencer hvor arbejdspladsen vurderes at have større ansvar end uddannelsen, er:

- At tilegne sig og anvende administrative procedurer
- Anvendelse af it-systemer.

Man kan argumentere for at resultaterne ovenfor giver en god indikation af i hvilke sammenhænge respondenterne mener at uddannelsen og arbejdspladsen tilvejebringer de nødvendige kompetencer hos de nyuddannede socialrådgivere.

I tabel 28 medtager vi de kompetencer der har fået under 40 % positive vurderinger.

Tabel 28
Kompetencer vurderet som positive af under 40 % af respondenterne

Kompetence	Niveau i procent	Ansvar
At argumentere fagligt for beslutninger i forhandlingssituationer med andre faggrupper og leverandører	(39 %)	Både udd. og arb. → Udd.
At agere tovholder i det tværfaglige samarbejde	(39 %)	Både udd. og arb. → Udd.
At kunne håndtere modsætningsfyldte krav og forventninger	(39 %)	Både udd. og arb. → Udd.
At dokumentere, evaluere og kvalitetssikre det sociale arbejde	(37 %)	Udd. → Både udd. og arb.

Fortsættes næste side ...

... fortsat fra forrige side

Kompetence	Niveau i procent	Ansvar
Forståelse af beslutningsprocesser i egen organisation i samspil med andre organisationer	(36 %)	Både udd. og arb. → Arb.
At træffe afgørelser som balancerer mellem lovgivningens krav, brugerens situation og forvaltningspraksis	(36 %)	Både udd. og arb. → Udd.
Evner til at agere koordinator	(35 %)	Både udd. og arb. → Udd.
At forstå og kunne agere i de politiske og organisatoriske rammer hvor socialrådgiveren befinder sig i praksis	(34 %)	Både udd. og arb. → Udd.
At opsøge og inddrage ny viden fra forskning for at finde nye løsninger	(32 %)	-
At forholde sig til sammenhængen mellem pris og effekt i løsningsvalget	(13 %)	Både udd. og arb. → Arb.
At forholde sig til budgetter og rimelighed mellem pris og kvalitet i løsningsvalget	(12 %)	Både udd. og arb. → Arb.

Det fremgår af resultaterne i tabellen at respondenterne overordnet set placerer ansvaret for tilvejebringelse af kompetencerne i fællesskabet mellem arbejdspladsen og uddannelsen.

Kun i forhold til kompetencen der handler om "at dokumentere, evaluere og kvalitetssikre det sociale arbejde", placeres ansvaret først og fremmest hos uddannelsen.

De kompetencer hvor respondenterne overordnet set mener at arbejdspladsen har større ansvar end uddannelsen, er:

- Forståelse af beslutningsprocesser i egen organisation i samspil med andre organisationer
- At forholde sig til sammenhængen mellem pris og effekt i løsningsvalget
- At forholde sig til budgetter og rimelighed mellem pris og kvalitet i løsningsvalget.

For resten af kompetencerne er det uddannelsen som overordnet set har mest ansvar:

- At argumentere fagligt for beslutninger i forhandlingsituationer med andre faggrupper og leverandører
- At agere som tovholder i det tværfaglige samarbejde
- At kunne håndtere modsætningsfyldte krav og forventninger
- At træffe afgørelser som balancerer mellem lovgivningens krav, brugerens situation og forvaltnings praksis
- Evner til at agere som koordinator
- At forstå og kunne agere i de politiske og organisatoriske rammer hvor socialrådgiveren befinder sig i praksis.

Vi kan slutte at en evt. ændring af socialrådgiveruddannelsen, ud fra et rent aftagersynspunkt, kunne justeres i forhold til ovenstående områder.

7.1.2 Resultater fra spørgeskemaundersøgelsen om praksisstudiet, uddannelsespraktik og undervisningsformer

De kompetencer som vi har oplyst ovenfor, hvor respondenterne vurderer niveauet mindst positivt, hører under tre kompetencegrupper og under de overordnede kompetencer. Tabellen nedenfor viser hvilke kompetencegrupper disse hører under.

Tabel 29
Kompetencer vurderet mindst positivt i forhold til kompetencegruppe

Koordinering af tværgående arbejde

At argumentere fagligt for beslutninger i forhandlingssituationer med andre faggrupper og leverandører
 At agere som tovholder i det tværfaglige samarbejde
 At kunne håndtere modsætningsfyldte krav og forventninger

Organisationsforståelse og administration

At dokumentere, evaluere og kvalitetssikre det sociale arbejde
 At træffe afgørelser som balancerer mellem lovgivningens krav, brugerens situation og forvaltningspraksis
 At forstå og kunne agere i de politiske og organisatoriske rammer hvor socialrådgiveren befinder sig i praksis

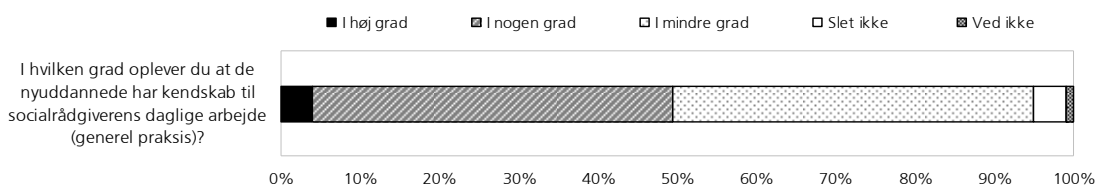
Undersøgelles- og udredningsarbejde samt løsningsvalg

At opsøge og inddrage ny viden fra forskning for at finde nye løsninger
 At forholde sig til sammenhængen mellem pris og effekt i løsningsvalget
 At forholde sig til budgetter og rimelighed mellem pris og kvalitet i løsningsvalget

Resultaterne er konsistente med materialet fra de reflekterende team der satte stort fokus på kompetencerne under "organisationsforståelse og administration" hvor aftagerne også har påpeget et gab mellem niveau for og vigtighed af disse kompetencer, fx kendskab til kommunen som organisation. Også de tre kompetencer der vurderes mindst positivt under gruppen "koordinering af tværgående arbejde", relateres til kendskabet til arbejdspladsen og samspil mellem organisation og samarbejdspartnere. For to af de tre kompetencer under "undersøgelles- og udredningsarbejde samt løsningsvalg", nemlig dem der knyttes til forholdet mellem kvalitet, pris og effekt, er arbejdspladsen vurderet til at have størst ansvar.

I spørgeskemaundersøgelsen er besvarelsene om hvorvidt de nyuddannede socialrådgivere har kendskab til en socialrådgivers daglige arbejde, meget ligeligt fordelt. 45 % af respondenterne har i positiv grad vurderet at nyuddannede socialrådgivere har kendskab til en socialrådgivers daglige arbejde, mens 47 % har vurderet dette i negativ grad. Dette fremgår af figuren nedenfor.

Figur 15



Praksisstudiet

De reflekterende team og arbejdsgangsanalysen viste at kommunerne endnu ikke har mange erfaringer med at systematisere praksisstudiet og tilrettelægge det i forhold til formålet, nemlig at den studerende opnår kendskab til forvaltning som politisk, økonomisk og juridisk ramme for socialt arbejde i en kommune.

Flere deltagere i de reflekterende team havde ikke kendskab til ordningen, og flere af dem der kendte til den, erkendte problemer med at tilrettelægge praksisstudiet:

Vi har ikke fundet en god løsning. Som det er nu, bliver afdelingen bedt om at gå rundt med dem, de får et hav af oplysninger, og så er det det. (Reflekterende team i Århus).

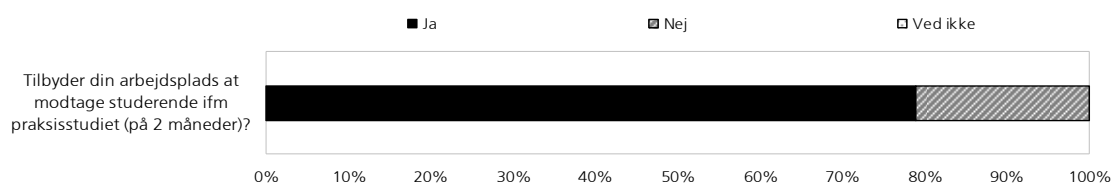
På lignende måde udtaler en teamleder i forbindelse med arbejdsgangsanalysen:

De er meget grønne når de først kommer i snusepraktik [praksisstudiet]. De fortæller stolpe op og ned om organisationen, men det forstår de studerende ikke. Derfor laver vi struktu-

erede forløb for praktikanterne. Vi sender praktikanterne ud til samtalerne. Det er rigtig godt for praktikanterne. (Teamleder fra beskæftigelsesområdet, Høje-Taastrup).

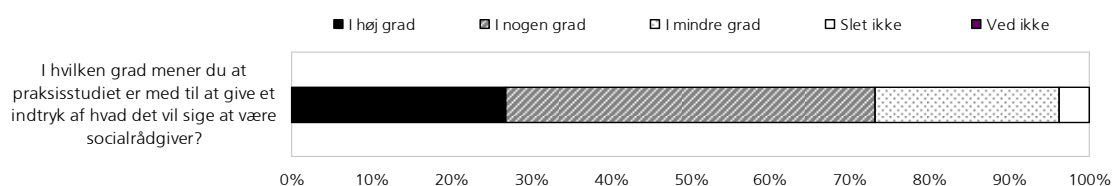
Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen viser at de fleste af respondenternes arbejdspladser tilbyder at modtage studerende i forbindelse med praksisstudiet. Dette fremgår af figur 16.

Figur 16



Samlet set mener respondenterne (73 %) at praksisstudiet giver et indtryk af hvad det vil sige at være socialrådgiver. 26,7 % vurderer det i høj grad, mens 46,7 % vurderer det i nogen grad. 27 % af respondenterne har dog en negativ vurdering af dette. Dette fremgår af figur 17.

Figur 17

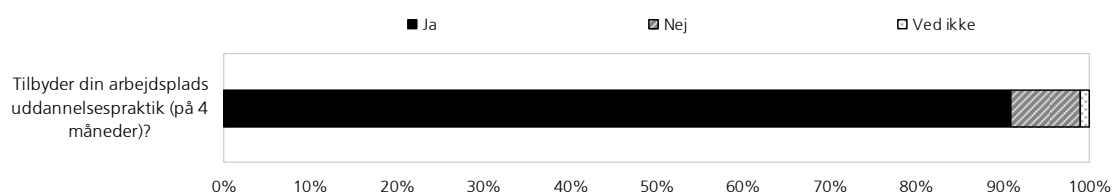


Uddannelsespraktik

Som tidligere vist (se afsnit 6.5) er det af stor betydning for både organisationsforståelsen og for de mere administrative opgaver hvor de nyuddannede har været i uddannelsespraktik under deres uddannelse. Flere ledere er enige om at praktikforløbet er en effektiv kanal for at rekruttere nyuddannede som kender arbejdspladsen. Der er med andre ord stor tilfredshed med uddannelsespraktikken, og de bedste ansatte er, ifølge lederne i de reflekterende team, dem der har gennemført praktik i en institution inden for samme fagområde som der hvor de ansættes.

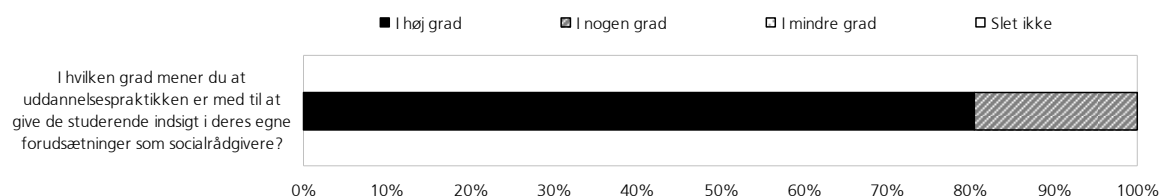
Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen viser at et endnu større antal af respondenternes arbejdspladser tilbyder de studerende at komme i fire måneders undervisningspraktik frem for at tilbyde dem et praksisstudium. Dette fremgår af figuren nedenfor.

Figur 18



Figur 19 viser at alle respondenterne vurderer spørgsmålet om hvorvidt denne praktikperiode giver de studerende indsigt i deres egne forudsætninger for at være socialrådgiver, positivt. Sammenlignet med vurderingen af praksisstudiet er vurderingen af undervisningspraktikken endnu mere positiv. 78,3 % vurderer at undervisningspraktikken i høj grad giver de studerende indsigt.

Figur 19

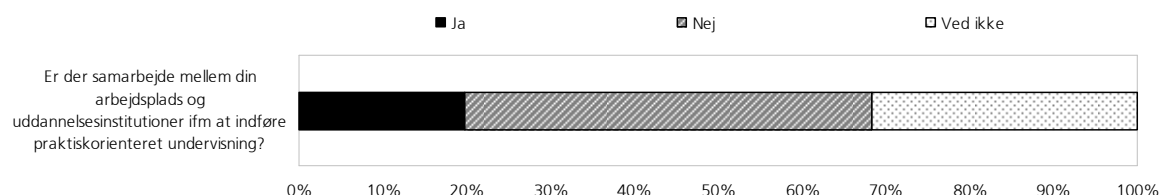


Praksisnær undervisning

I de reflekterende team og i forbindelse med arbejdsgangsanalysen bliver der udtrykt et behov for at nyuddannede socialrådgivere, inden de ansættes, kender til de tekster og metoder der anvendes i praksis. I den forstand påpeges interesse i undervisningsformer som relaterer sig til den virkelighed som socialrådgivere befinder sig i på deres arbejdsplads. Fx er de lovmæssige tekster som socialrådgivere i praksis arbejder med, ikke altid kendt fra uddannelsen (se afsnit 6.2).

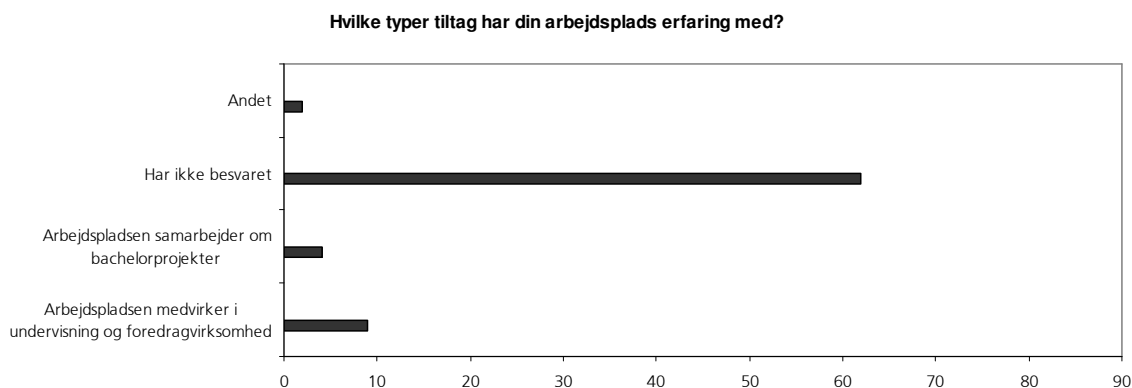
På spørgsmålet om hvorvidt der er samarbejde mellem respondenternes arbejdsplads og uddannelsen i forbindelse med praksisorienteret undervisning, svarer 49 % "Nej" og 20 % "Ja". Resten ved det ikke (figur 20).

Figur 20



Der er kun 11 % af respondenterne der angiver at deres arbejdsplads har medvirket i undervisning eller foredragsvirksomhed. 81 % har ikke svaret på hvilke tiltag deres arbejdsplads har medvirket i.

Figur 21



Vi kan opsummere at aftagerne vurderer praktikforløbet positivt – især uddannelsespraktikken som der er en længere tradition for end praksisstudiet. Ud over praktikforløbet er der ikke meget kendskab til andre samarbejdsformer mellem uddannelse og praksis. I lyset af det store fokus som aftagerne har på temaet om organisationsforståelse, er det værd at bemærke at ca. halvdelen af aftagerne vurderer at nyuddannede socialrådgivere har tilstrækkeligt kendskab til deres daglige arbejde.

8 Kildefortegnelse

AAU 2008: Socialrådgiveres fremtidige kvalifikations- og kompetencebehov – en pilotundersøgelse

AKF 2006: Anvendelsen af uddannet arbejdskraft i den offentlige forvaltning

AKF 2008: Jobcentrenes ledelse og organisering – erfaringer fra det første år med fælles jobcentre

AKF 2009a: Hverdagslivet og kommunalreformen – erfaringer fra specialiserede tilbud på handicapområdet 2008

AKF 2009b: Notat: Nøgleord, udfordringer fra kommunerne

Ankestyrelsen 2009a: Sagsbehandling på området for udsatte børn og unge

Ankestyrelsen 2009b: Mange fejl i sager om fleksjob

CASA 2007: Socialrådgivernes psykiske arbejdsmiljø og arbejdsliv

DS 2006: Socialrådgivernes kompetenceprofil

DS 2007: Notat om stress og sygefravær blandt socialrådgivere

DS marts 2008a: Tidsundersøgelse på børneområdet i kommunerne

DS 2008b: Faktorer der påvirker sagstal

DS 2008c: Fokus på socialrådgiverfagligheden

DS 2009a: Notat: Sådan bruger socialrådgiverne deres arbejdstid i jobcentrene

DS 2009b: Sagstal i kommunale forvaltninger

Jobcenter Odense 2008: En analyse i Jobcenter Odense af sammenhængen mellem myndigheds-sagsbehandlerens sagstal og deres samlede afklarings- og beskæftigelses-indsats for kontant-hjælpsmodtagere

Rambøll 2009: Kortlægning og måling af adm. opgaver, udsatte børn og unge

SDS 2008: Pulsen på praktikken

SDS 2009: Socialrådgiveruddannelsen. De studerendes vurdering ...

UCL 2009: Referat fra møde i Uddannelsesudvalget for socialrådgiveruddannelsen

Appendiks A

Projektbeskrivelse: Arbejdsmarkedsundersøgelse af kompetencekrav til fremtidens socialrådgivere

Baggrund

I forbindelse med nedsættelse af arbejdsgruppen til revision af socialrådgiveruddannelsen har Undervisningsministeriet bedt EVA om at levere et datagrundlag, der skal inddrages i arbejdsgruppens overvejelser om behov for og evt. forslag til en revision af den nuværende socialrådgiveruddannelse.

Baggrunden for arbejdsgruppens nedsættelse er en konstatering af at socialrådgiverne i dag befinder sig centralt i forhold til implementeringen af omfattende forandringer i den offentlige forvaltning, hvor en række tiltag er trådt i kraft eller er under forberedelse. I kraft af disse forandringer er det relevant at se nærmere på i hvilken udstrækning den nuværende uddannelse giver de studerende de fornødne kvalifikationer til at kunne løse deres opgaver i forhold til nye arbejdsmarkedskrav.

Arbejdsgruppens opgaver er som beskrevet i kommissoriet at:

- kortlægge arbejdsmarkedets nuværende og kommende kompetence- og kvalifikationsbehov inden for området,
- vurdere i hvilken udstrækning den nuværende professionsbacheloruddannelse til socialrådgiver opfylder disse kompetence- og kvalifikationsbehov, herunder inddrage efter- og videreuddannelsesmulighederne,
- vurdere behovet for nye sammenhængende moduler eller spor inden for socialrådgiveruddannelsen, bl.a. inden for beskæftigelsesområdet og børne/ungeområdet.

Herudover kan arbejdsgruppen se på mere generelle spørgsmål vedr. uddannelsen og beskæftigelsessituationen på området.

Undersøgelses formål

EVA's rolle i forhold til arbejdsgruppen er at levere et validt datagrundlag, som arbejdsgruppen kan bruge i sit videre arbejde med at vurdere om der er behov for at revidere socialrådgiveruddannelsen.

I forlængelse heraf foreslår EVA et undersøgelsesdesign som leverer data om to centrale forhold:

- 1 arbejdsmarkedets nuværende og kommende kompetence- og kvalifikationsbehov
- 2 aftageres og dimittenders betragtninger om hvorvidt socialrådgiveruddannelsen opfylder disse kompetence- og kvalifikationsbehov.

Undersøgelsen vil således producere et datamateriale, der giver et samlet billede af hvordan aftagere af dimittender fra socialrådgiveruddannelsen vurderer kompetence- og kvalifikationsbehovet i henhold til de aktuelle og kommende opgaver. Datamaterialet vil ligeledes give et billede af i hvilken grad aftagerne oplever at dimittender (generelt og specifik for dimittender fra den nuværende ordning) lever op til behovene.

I forhold til pkt. 1 om arbejdsmarkedets nuværende og kommende kompetence- og kvalifikationsbehov inddrages følgende punkter:

- 1a kortlægning af socialrådgivernes arbejds- og opgaveområder
- 1b beskrivelse af arbejdsgange for socialrådgivere og samarbejde med forskellige faggrupper om opgaver
- 1c kortlægning af de nuværende centrale kompetence- og kvalifikationsbehov inden for socialrådgivernes arbejdsfelt
- 1d kortlægning af de kommende kompetence- og kvalifikationsbehov i socialrådgivernes arbejdsfelt inden for en bred tidshorisont

I forhold til pkt. 2 om socialrådgiveruddannelsen opfylder disse kompetence- og kvalifikationsbehov inddrages følgende punkter:

- 2a forholdet mellem de nyuddannedes kompetencer og de aktuelle og kommende opgaver som de møder på arbejdspladsen ud fra aftagernes synspunkt
- 2b forholdet mellem de nyuddannedes kompetencer og de aktuelle opgaver som de møder på arbejdspladsen ud fra dimittendernes synspunkt

Fremgangsmåde og aktiviteter

Evalueringen bygger på deskresearch af eksisterende arbejdsmarkedsstatistik samt øvrig relevant dokumentation, på en arbejdsgangsanalyse, på interviews med udvalgte videnpersoner, på reflekterende teams og på en spørgeskemaundersøgelse.

Oversigten nedenfor viser metoder til dokumentationsindsamling og deres formål, og derefter følger en mere detaljeret beskrivelse af de enkelte aktiviteter.

Metode til dokumentationsindsamling	Formål
Deskresearch af arbejdsmarkedsstatistik og eksisterende undersøgelser af fremtidens kompetence- og kvalifikationsbehov	- at få indblik i den aktuelle arbejdsmarkedsstatus for socialrådgivere (arbejdsmarkedsstatistik) – 1a) - at få indblik i samfundsmæssige forhold (herunder samfundsmæssige- og politiske tendenser) – 1c) 1d)
Arbejdsgangsanalyse (besøg i to kommunale forvaltninger)	- at få indsigt i socialrådgivernes arbejdsgange og deres opgaver og samarbejde med forskellige faggrupper i forbindelse med opgaveløsningen – 1b), 2 b)
Interviews med videnpersoner	- at få indblik i de kommende kompetence- og kvalifikationsbehov i socialrådgivernes arbejdsfelt inden for en bred tidshorisont – 1d)
Reflekterende teams	- at skabe et overblik over hvilke kompetence- kvalifikationsbehov lederne og dimittenderne identificerer i henhold til de opgaver deres arbejdsenheder behandler nu, og som de vil komme til at arbejde med i fremtiden – 1c), 1d) - at få indblik i dimittendernes syn på forholdet mellem de kompetencer de har opnået under deres uddannelse og de aktuelle opgaver de møder på arbejdspladsen 2b)
Spørgeskema til aftagere	- at skabe et landsdækkende overblik over aftagernes syn på forholdet mellem de nyuddannedes kompetencer og de aktuelle opgaver disse møder på arbejdspladsen – 2a)

Deskresearch:

Deskresearchen skal i første fase af analysen give indblik i dels socialrådgivernes placering på arbejdsmarkedet, dels de samfundsmæssige forhold (herunder samfundsmæssige- og politiske tendenser) som kan have betydning for fremtidens kompetence- og kvalifikationsbehov.

I forhold til arbejdsmarkedet vil eksisterende statistik blive beskrevet for at give en oversigt over arbejdsmarkedssituationen for dimittender fra socialrådgiveruddannelse. De punkter der ønskes belyst med hjælp af deskriptiv statistik er bl.a.:

- Optagstal (produktion) og beskæftigelsesgrad for socialrådgivere
- Arbejdssted (kommuner, staten, regioner, privat erhvervsliv)
- Anvendelse af efter- og videreuddannelsesmulighederne

- Typer af opgaver der bliver løst i kommunerne

Analysen af de samfundsmæssige forhold skal give indblik i både de overordnede tendenser på socialrådgivernes arbejdsområde og mere specifikt inden for henholdsvis Indenrigs- og Socialministeriets og Beskæftigelsesministeriets fagområder. Disse forhold identificeres og beskrives ud fra eksisterende dokumentation (undersøgelser, vedtaget reformer, tidligere rapporter...). Nogle af punkter der ønskes belyst er:

- Aktuelle reformers betydning for socialrådgivernes opgaveløsning
- Udviklingen i socialrådgivernes arbejdsfelt de seneste år
- Betydning af reformerne vedr. jobcentre
- Tendenser og udvikling, fx i antal af anbringelsessager, forebyggende foranstaltninger, enkelt-sager mv.

Deskresearchen vil desuden se på formål og indhold af den nuværende uddannelse og beslægtede uddannelser for at kvalificere det videre analysearbejde.

Arbejdsgangsanalyse:

Arbejdsgangsanalysen har til formål at give en mere detaljeret forståelse af socialrådgivernes funktioner og opgavetyper samt af organiseringen af deres opgaveløsning og deres samarbejde med andre faggrupper. Der udføres interview med kommunalt ansatte personer med forskellige perspektiver på feltet: daglig ledere, erfarne socialrådgivere og socialrådgivere, der har dimetteret fra socialrådgiveruddannelsen inden for de sidste tre år.

Interviewene udføres som arbejdspladsinterviews (*etnografiske interviews*) og designes med henblik på at kunne belyse både den overordnede organisering af sager og samarbejdsrelationer over tid og de specifikke procedurer og arbejdsgange i konkrete sager, fx samarbejdsrelationer mellem forvaltninger og foranstaltninger, private samarbejdspartnere mm.

Analysen organiseres i form af besøg i to kommuner, hvor den ene udpeges på baggrund af innovative organisationsformer. Analysen skal forstås som et eksplorativt element der skal føde ind i spørgerammerne for de reflekterende teams og spørgeskemaet, men ikke som en repræsentativ kortlægning af forskellige organisationsformer.

Interviews med videnpersoner:

For at underbygge det fremadrettede element i undersøgelsen foretages en række interviews med videnpersoner inden for fokusområderne. Videnpersonerne vil blive spurgt til de langsigtede udviklingstendenser inden for socialrådgivernes arbejdsområde. Der foretages 10 telefoniske interviews med videnpersoner, der identificeres i samarbejde med arbejdsgruppen (sociale chefer, arbejdsmarkedschefer, forskere fra relevante forskningsmiljøer og videncentrer, uddannelsesledere mm). Resultaterne af interviewene vil føde ind i spørgerammerne for spørgeskemaet.

Reflekterende teams:

EVA vil afholde såkaldte reflekterende teams for at kortlægge kompetence- og kvalifikationsbehovene for socialrådgivere. Reflekterende teams forstås her som et styret procesforløb for en sammensat gruppe som i fællesskab får ansvar for at løse en stille opgave.

Opgaven for de reflekterende teams bliver at tegne kompetence- og kvalifikationsbehov for de enkelte opgaver som socialrådgiverne skal løse generelt og specifikt for bestemte fag- og sagsområder.

De reflekterende teams skal bestå af aftagere på to lederniveauer (områdechef/centerchef og sektionsleder) og dimittender, der er dimetteret fra socialrådgiveruddannelsen inden for de sidste tre år med min. ½ års arbejdserfaring. Ved at inddrage aftagere på mellemliderniveau og dimittender sikres det at beskrivelsen af kompetence- og kvalifikationsbehovene bliver balanceret i forhold til begge parter oplevelser.

De reflekterende teams skal skabe et overblik over hvilke kompetence- og kvalifikationsbehov lederne og dimittenderne oplever i relation til de opgaver deres arbejdsenheder behandler nu, og

som de forventes at skulle arbejde med i fremtiden. Deltagerne vil også skulle forholde sig til behovet for efteruddannelse i henhold til arbejdsopgaverne. Behovet for efteruddannelse kan i denne sammenhæng bruges som et parameter for hvilke arbejdsopgaver socialrådgiveruddannelsen ikke giver tilstrækkelige kompetencer til at løse i dens nuværende form.

Centralt for de reflekterende teams bliver at afdække ledernes og dimittendernes oplevelse af nuværende kompetencebehov i relation til opgaverne, og yderligere om udviklingen i opgaverne afføder nye kompetencebehov. Derudover vil der reflekterende teams afdække hvilke kompetencer der er til stede og ikke udnyttes optimalt. Viden fra de reflekterende teams skal efterfølgende bruges til at kvalificere spørgerammen for spørgeskemaundersøgelsen.

EVA planlægger at nedsætte og facilitere to reflekterende teams for at sikre en vis geografisk dækning. Organisering af de reflekterende teams samt identificering af deltagerne inden for lederniveauet koordineres med Kommunernes Landsforening.

Spørgeskemaundersøgelse:

For at undersøge hvordan kompetence- og kvalifikationsbehovene vurderes på nationalt niveau, skal resultaterne fra de reflekterende teams danne grundlag for en spørgeskemaundersøgelse. EVA vil udtrække en repræsentativ stikprøve bestående af relevante aftagere på ledelsesniveau (primært på forvaltnings- og foranstaltningsniveau i kommunal regi). Såfremt det er metodisk forsvarligt og tilstrækkeligt data foreligger til at kunne lave et repræsentativt udtræk, vil andre typer aftagere fx private aktører - inddrages.

Stikprøven vil, så vidt oplysninger om respondenterne gør det muligt, blive sammensat som en *klyngestikprøve*, således at stikprøven både er geografisk repræsentativ, men også repræsentativ i forhold til den relative fordeling af arbejdsenheder og opgaver. Det er vigtigt at respondenterne dækker over alle relevante arbejdsområder.

Spørgerammen for skemaet bygges op om de kompetence- og kvalifikationsbehov som deskresearch, arbejdsgangsanalysen, interviewene med videnpersoner og de reflekterende teams har udpeget for de forskellige delområder af socialrådgivernes arbejdsfelt. Opbygningen af spørgerammen vil tage højde for samspillet mellem kompetencer erhvervet gennem uddannelsen og arbejdspladsen. I skemaet vil lederne blive bedt om at vurdere disse behov i henhold til deres enheds opgaver samt i hvilken grad de mener at dimittender fra socialrådgiveruddannelsen lever op til behovene.

EVA håber at arbejdsgruppens medlemmer og deres organisationer vil levere referencer til eksisterende undersøgelser og øvrige relevante dokumenter og oplysninger til EVA til brug for undersøgelsen. EVA håber desuden at arbejdsgruppen vil assistere EVA i kontakten til deltagere i arbejdsgangsanalysen, interviews og reflekterende teams samt til respondenter i spørgeskemaundersøgelsen.

Appendiks B

Dokumentation og metode

Denne undersøgelse er gennemført på baggrund af en projektbeskrivelse som EVA har udarbejdet på foranledning af arbejdsgruppen for revision af socialrådgiveruddannelsen der blev nedsat af Undervisningsministeriet i august 2009. Undersøgelsen sætter primært fokus på socialrådgivernes nuværende og kommende kompetenceprofil.

Undersøgelsens datagrundlag består af følgende elementer:

- Deskresearch
- Interviews med videnspersoner
- Arbejdsgangsanalyse
- Reflekterende team
- Spørgeskemaundersøgelse.

I dette appendiks redegør vi nærmere for den metodiske tilgang og gennemførelsen af undersøgelsen.

Deskresearch

Formålet med den indledende deskresearch har været at få et overblik over hele den kontekst som socialrådgiverne befinder sig i, herunder hvordan deres arbejdsmarked ser ud, hvilke opgaver de løser, hvilke kompetencer de har, og hvad rammerne er for uddannelsen. Samtidig skulle deskresearchen bidrage til at afdække samfundsforhold og tendenser der på sigt kan forventes at få betydning for hvordan socialrådgivernes arbejdsmarked og opgaver udvikler sig.

Arbejdsgangsanalyse

Arbejdsgangsanalysen havde til formål at give en mere detaljeret forståelse af socialrådgivernes funktioner og opgavetyper i løbet af en typisk arbejdsdag. Samtidig skulle den bidrage til at give et indblik i hvordan socialrådgivere typisk organiserer deres opgaveløsning og samarbejder med andre faggrupper.

Interviewpersonerne blev udvalgt blandt kommunalt ansatte personer inden for henholdsvis børne- og ungeforvaltningen i Høje-Taastrup og Herlev Kommuner og på samme kommuners jobcentre. Kommunerne blev udvalgt i samarbejde med KL og DS fra den nedsatte arbejdsgruppe. Kriterierne for udvælgelsen var at kommunerne skulle afspejle både innovative og mere traditionelle organiseringsformer, at der skulle være en bred variation i den type sager de beskæftiger sig med og at der ikke var aktuelle sager af offentlig interesse. Derudover var der to mere operationelle kriterier: at der var mulighed for at besøge en foranstaltning i nærheden af rådhuset, og at besøgene kunne gennemføres inden for en arbejdsdag. Kontakten til interviewpersonerne blev formidlet af kommunerne selv. Det blev prioriteret at interviewe både erfarne og nyuddannede socialrådgivere. Arbejdsgangsanalysen var opbygget omkring etnografiske interviews da interviewene skulle kunne belyse det praktiske arbejde med sager og samarbejdsrelationer over tid samt de specifikke procedurer og arbejds gange i konkrete sager.

I forhold til det overordnede projekt design var et centralt formål med arbejdsgangsanalysen at den skulle bidrage til at give input til at udforme spørgerammen til de reflekterende team.

Interviews med videnspersoner

Interviews med tretten videnspersoner havde til hensigt at understøtte det fremadrettede og perspektiverende element i undersøgelsen. Derfor blev alle deltagende organisationer i arbejdsgrup-

pen bedt om at foreslå personer der lå inde med ekspertviden om socialrådgivernes arbejdsmarked, arbejdsopgaver, uddannelse m.m. På baggrund af arbejdsgruppens bidrag blev tretten interviewpersoner udvalgt således at de med hver deres ekspertiseområde dækkede så bredt som muligt. Gruppen blev sammensat af chefer på det sociale område, arbejdsmarkedschefer, forskere og uddannelsesledere.

I interviewene med videnspersonerne blev der især fokuseret på at de skulle give deres bud på hvilke langsigtede udviklingstendenser der eksisterer inden for socialrådgivernes arbejdsfelt, og hvilke forandringer man kan forvente at se i fremtiden.

Reflekterende team

Der blev afholdt to reflekterende team, i henholdsvis København og Århus der havde til formål at kortlægge kompetence- og kvalifikationsbehov hos socialrådgivere. Seancerne var styrede processer hvor der blev lagt vægt på at deltagerne i fællesskab fandt frem til nogle fælles kompetencer for socialrådgivere. Der blev således fokuseret på at finde frem til de generelle kompetencer, men også kompetencer inden for et specifikt sags- eller fagområde. Et centralt tema i de reflekterende team var at få belyst de oplevelser som ledere og nyuddannede har af kompetencebehovet i relation til deres aktuelle arbejdsopgaver.

De reflekterende team blev sammensat af afgangere på to forskellige chefniveauer – områdechefer og centerchefer – og nyuddannede socialrådgivere fra både beskæftigelsesområdet og børneområdet. Desværre deltog der kun nyuddannede socialrådgivere ved mødet i Århus da de nyuddannede der skulle have deltaget i København, begge meldte afbud dagen før. Arbejdsgruppen bidrog til at identificere mulige deltagere til de reflekterende teams, og yderligere identificering og rekruttering blev foretaget af EVA.

Spørgeskemaundersøgelse

Spørgeskemaet blev udarbejdet på baggrund af den indsamlede viden fra de ovennævnte datakilder. Især har arbejdsgangsanalysen og de reflekterende team bidraget til udarbejdelsen af spørgeskemaet. Spørgeskemaet blev pilottestet på seks afgangere udvalgt på baggrund af input fra de reflekterende team. Testpersonerne blev bedt om at udfylde skemaet samtidig med at de blev interviewet om skemaet. Formålet med denne metode var at opleve testpersonernes umiddelbare oplevelse af spørgsmålenes indhold, formuleringer og hensigt. Testpersonerne blev også spurgt om spørgeskemaet var fyldestgørende, og om de følte sig i stand til at besvare svare på spørgsmålene på egen hånd. Alle testpersonerne havde erfaringer med nyansatte socialrådgivere der var dimitteret inden for de sidste tre år. Dette var et vigtigt punkt da spørgeskemaet kun henvender sig til ledere som har ansat socialrådgivere der er dimitteret inden for de sidste tre år.

Identifikation af svarpersoner

Populationen til spørgeskemaundersøgelsen var som udgangspunkt alle chefer/ledere på mellemlederniveau eller derover der ansætter socialrådgivere, i Danmark. Det var vigtigt at cheferne/lederne var i direkte kontakt med socialrådgivere på daglig basis. På det tidspunkt hvor spørgeskemaundersøgelsen blev gennemført, eksisterede der ingen tal der beskrev populationens nøjagtige størrelse eller karakteristika. Det blev derfor prioriteret at sammensætte stikprøven med udgangspunkt i hvordan populationen af socialrådgivere fordelte sig på ansættelsesområder.

Tabel 1

Sammensætning af populationen af socialrådgivere

	Tal fra 2010	Respondenter i stikprøve
Det kommunale område	76 %	167
Det regionale område	7 %	16
Det statslige område	8 %	18
Det private område	9 %	20
I alt	100 %	221

Kilde: DS' medlemsdatabase.

Stikprøven blev sammensat med henblik på at være stor nok til at få resultater der kunne tilskrives statistisk repræsentativitet, samtidig med at arbejdsgruppen havde et specifikt ønske om at vi

forstyrrede så få kommuner som muligt. Med en stikprøve på 221 respondenter vil 133 besvarelser være nok til at sikre et usikkerhedsniveau på 10 % i en simpel tabel. Det betyder at en given svarfordeling på et spørgsmål vil have et usikkerhedsinterval på hver side af svarfordelingen på 10 %.

Stikprøven blev sammensat på baggrund af kontaktoplysninger der blev udleveret af KL, på områdechefer i tyve forskellige kommuner. Gruppen af kommunale respondenter blev suppleret med et datatræk fra DS' database over ledere. Respondenterne fra det regionale og statslige område blev identificeret på baggrund af kontaktlister som blev leveret af medlemmerne i arbejdsgruppen.

Svarprocenter

Spørgeskemaet blev udsendt den 25. januar 2010, og der blev efterfølgende sendt i alt to påmindelses-e-mails før svarfristens udløb samt en rykker-e-mail efter svarfristens udløb. Svarfristen var den 8. februar 2010 kl. 15.00.

Tabel 2 viser svarprocenten efter at datasættet er blevet rensat og stikprøven korrigeret.

Tabel 2
Svarprocent

	Antal udsendte spørgeskemaer	Antal indkomne svar	Svarprocent
I alt	140	77	55

Spørgeskemaet blev oprindeligt sendt ud til 221 e-mail-adresser, men den endelige stikprøve endte med at blive korrigeret til 140, hvilket er det tal svarprocenten bliver regnet ud i forhold til. Ud af de oprindelige 221 e-mail-adresser måtte 46 slettes, enten fordi e-mail-adresserne ikke længere var aktive, eller fordi vedkommende som e-mail-adressen tilhørte, ikke havde nyuddannede socialrådgivere ansat, eller ikke længere havde en lederstilling. Det blev vurderet at disse personer ikke skulle indgå i stikprøven, og de registreres derfor ikke som manglende besvarelser. I forbindelse med at datasættet blev rensat, måtte yderligere 35 respondenter fjernes fra stikprøven. Disse respondenter havde i skemaet svaret at de ikke havde nyuddannede socialrådgivere ansat. Af kommentarfelterne fremgik det at de fleste af disse enten ikke ansatte socialrådgivere generelt eller af princip ikke ansatte nyuddannede socialrådgivere. Det blev derfor vurderet at de ikke havde noget reelt grundlag for at kunne besvare spørgsmål om nyuddannede socialrådgivere, og de blev derfor også slettet fra stikprøven.

Usikkerhed

Når der indkommer under 100 besvarelser på en stikprøveundersøgelse, har det betydning for usikkerhedsintervallet for de svar der er blevet afgivet. Ved 77 indkomne besvarelser er usikkerhedsintervallet til 14 %. Det betyder at en given svarfordeling kan være usikker med 14 % på hver side. Har 58 % fx svaret bekræftende på et givet spørgsmål, kan denne andel lige så vel være 72 % som den kan være 44 %. Der eksisterer altså en risiko for at besvarelserne er behæftet med en vis usikkerhed.

Når man har et usikkerhedsinterval på 14 %, har det også den konsekvens at man ikke kan lave sikre krydstabuleringer. Det skyldes at når man krydstabulerer, formindsker man populationen yderligere i forhold til det antal kategorier man vil krydse med, hvilket forstørrelser usikkerhedsintervallet yderligere. Yderligere får den enkelte respondents besvarelse en uforholdsmæssig stor betydning i forhold til procentberegningerne. I denne undersøgelse vil det ikke være muligt at lave valide kryds mellem fx hvilken type organisation respondenterne er ansat i, og de svar vedkommende har givet på et spørgsmål. Der bliver derfor ikke gennemført krydstabuleringer i denne undersøgelse.

Bortfald

Det har ikke været muligt at lave en stringent bortfaldsanalyse i forhold til at afdække karakteristika ved de respondenter der ikke har besvaret spørgeskemaet. Når man laver en bortfaldsanalyse, kender man normalt centrale oplysninger om respondenterne før man sender spørgeskemaet

ud, således at man kan sammenligne dem der har besvaret, med dem der ikke har besvaret, i forhold til de samme baggrundsplysninger. I forbindelse med denne undersøgelse ville det især være relevant at kunne lave en bortfaldsanalyse i forhold til hvilket område vedkommende arbejdede inden for, og hvilken titel vedkommende havde. Det har dog ikke været muligt at indsamle disse data om alle respondenterne på forhånd.

På baggrund af de indkomne svar kan vi dog lave en sammenligning med den måde hvorpå socialrådgiverne fordeler sig på arbejdsområder. Selv om denne fordeling ikke fortæller noget om sammensætningen af populationen (socialrådgivernes ledere), viser den fra hvilke områder der er kommet svar.

Tabel 3
Frekvenstabel – spørgeskemaundersøgelsen

	Frekvens	Procent
Kommunal organisation	66	86
Statslig organisation	6	8
Regional organisation	-	-
Privat organisation/virksomhed (inkl. selvejende institution, NGO)	5	7
I alt	77	100

Tabel 4
Frekvenstabel – stikprøven

	Frekvens	Procent
Det kommunale område	167	76
Det regionale område	16	7
Det statslige område	18	8
Det private område	20	9
I alt	221	100

Kilde: Den oprindelige stikprøve bestående af 221 respondenter.

Tabellerne viser at det kommunale område er overrepræsenteret, og at det regionale område slet ikke er repræsenteret.

Appendiks C

Interviewede videnspersoner

Liste over interviewede videnspersoner

Navn	Titel og institution	Interviewdato
Anders Lyng Madsen	Afdelingschef, Indenrigs og Socialministeriet	3/ 12/2009
Anette Nicolaisen	Udsattechef, Servicestyrelsen	25/11/2009
Britta Martinsen	Social- og tilbudschef, Esbjerg Kommune	26/11/2009
Dorte Sylvestersen	Ledende socialrådgiver, socialrådgiverafdelingen Odense Universitetshospital	13/1/2010
Finn Kenneth Hansen	Koordinator for social- og arbejdsmarkedsområdet CASA	25/ 11/2009
Finn Laursen	Studieleder, Aalborg Universitet	23/ 11/2009
Frank Ebsen	Leder for videncenter i socialt arbejde, Professionshøjskolen Metropol	26/ 11/2009
Karin Kildedal	Lektor, AAU	23/11/2009
Leena Eskelinen	Docent, AKF	2/12/2009
Lise Plougmann Willer	Jobcenterchef	12/1/2010
Michael Svarer	Professor Århus Universitet, institut for økonomi	6/1/2010
Søren Tingskov	Kontorchef Arbejdsmarkedsstyrelsen	14/1/2010
Ulrik Petersen	Chefkonsulent, KL	1/12/2009