



Texten ingår i:

Anna Angelin (red.) och Torbjörn Hjort (red.)

Socialt arbete i förändring – utmaningar och villkor inom utbildning, forskning och praktik

Sid. 121-139

DOI: <https://doi.org/10.37852/oblu.180.c466>

Denna text är licensierad under CC-BY, Erkännande. (Se fullständiga villkor: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.sv>) Enligt licensen får verket spridas och bearbetas utan att tillstånd behövs, men verkets upphovspersoner måste anges.

ISBN: 978-91-7895-545-9

ISBN (elektroniskt): 978-91-7895-546-6

DOI: <https://doi.org/10.37852/oblu.180>

© Författarna och Socialhögskolan, Lunds universitet, 2022

Redaktörer: Anna Angelin och Torbjörn Hjort

Adress: Lunds universitet, Socialhögskolan, Box 23, 221 00 Lund

Socialt arbete i förändring

*– utmaningar och villkor inom utbildning,
forskning och praktik.*

Jubileumsbok 2022

ANNA ANGELIN & TORBJÖRN HJORT (red.)

Utdrag kapitel 6 sid. 121-139

ISBN: 978-91-7895-545-9

© Författarna och Socialhögskolan, 2022

Redaktörer: Anna Angelin & Torbjörn Hjort

Adress: Lunds Universitet, Socialhögskolan, Box 23, 221 00 Lund

6. Personalens kompetensprofil

Nuläge och vägval framåt

TAPIO SALONEN
ALEXANDRU PANICAN

Socionomernas betydelse för välfärdsstaten kan knappast överdrivas. Utan professionella socialarbetare skulle nöden och ojämlikheten öka såväl som flera sociala rättigheter skulle riskera förbli pappersprodukter. Den breda kompetensen som socionomen besitter, flätad samman med socialt engagemang, solidaritet och omsorg för människor längst ner i inkomst- och välfärdspyramiden, gör att professionella socialarbetare utgör välfärdsstatens hjärna och hjärta. Socionomer utgör dessutom den enda professionen som begripliggör sociala problem samt intervenerar för att underbygga en positiv utveckling för enskilda och grupper utifrån ett helhetsperspektiv. Ett bevis på att socionomernas kompetens kommer till nytta är efterfrågan på deras kompetens. Socionomernas arbetsmarknad har kontinuerligt utvecklats under 1900-talet. Antalet verksamma socionomer har ökat oavsett om det varit hög- eller lågkonjunkturer. Under de tre senaste decennierna har antalet yrkesverksamma socionomer (i åldern upp till 64 år) nästan fördubblats, från drygt 20 000 till 40 000 personer (Salonen & Panican 2021). Denna fördubbling i sig (20 000 socionomer) överträffar samtliga verksamma psykologer (10 000). Denna expansion framträder tydligt även relativt; från 2,45 socionomer per tusen invånare år 1990 till 3,92 år 2019. Gjorda bedömningar pekar på att expansionen av antalet verksamma socionomer kommer att fortsätta under 2020-talet med åtminstone ytterligare 10 000 socionomer (se Salonen & Panican 2021). Med andra ord, utvecklingen hittilldags och den förutsedda expansionen vittnar om betydelsen av socionomprofessionen.

Utvecklingen på arbetsmarknaden är beroende av ett utbildningssystem som förväntas matcha den efterfrågade kompetensförsörjningen. Kort kan nämnas att socionomutbildningen bygger på ämnet socialt arbete som är en

självständig akademisk disciplin och sedan 1977 ett forskningsbaserat ämne som under de senaste decennierna har expanderat på ett remarkabelt vis inom svensk högskoleutbildning. Sedan millennieskiftet har antalet lärosäten ökat från 7 till 19 år 2020 (Svärd & Edebalk 2021). Denna exceptionella utveckling inom det akademiska utbildningssystemet behöver analyseras med fokus på kvalitativa och kvantitativa aspekter för att kunna säkra en utbildning av relevans för disciplinen, socionomstudenter, yrkesverksamma och brukare.

Eftersom socionomutbildningen vid Lunds universitet lyfts fram i denna antologin väljer vi att uppmärksamma en nyckelaspekt gällande utbildningens kvalitet, nämligen medarbetarnas kompetensprofil med fokus på akademisk utbildningsnivå och ämneskompetens. Den akademiska utbildningsnivån diskuteras i förhållande till andel disputerade bland lärarkåren. Med ämneskompetens utgår vi från medarbetarnas skolning bedömd utifrån anknytning till socialt arbete som vetenskaplig disciplin och refererar därmed till två principer: socionomutbildning för ej disputerad personal och disputerat i socialt arbete för forskarutbildade vid lärosätet. Det kan diskuteras om dessa två principer garanterar ämneskompetens i samtliga avseenden. Exempelvis kan det handla om medarbetare som disputerat i socialt arbete, men helt saknar fältanknytning och har en annan disciplinär hemvist på grundläggande nivå. Emellertid, om betydelsen av en ämnesspecifik utbildning ifrågasätts då blir det svårt att rättfärdiga relevansen av en formell utbildning kopplad till en profession överhuvudtaget. Samtidigt bör nämnas att om det inte lyfts fram några principer om ämneskompetens, även om dessa dras med tillkortakommanden, då finns det en risk att inte kunna analysera ämnesprofilen hos medarbetare och problematisera relevansen av ämneskompetens i en akademisk professionsutbildning.

Som kvalitetskriterier gällande medarbetarnas kompetensprofil utgår vi från två önskvärda tvåtedjedelsmål, det vill säga minst två tredjedelar disputerad personal och minst två tredjedelar av personal med socialt arbete som sitt huvudämne¹. Kapitlet vägleds av följande fråga:

¹ 2/3-målet har använts i den enda studien om det svenska socionomfältets professionsuppbyggnad utifrån ett helhetsperspektiv på dimensionerings- och innehållsmässiga aspekter (Salonen 2010) och som vi förhåller oss till i detta kapitel. Två tredjedelar disputerad personal och minst lika hög andel med socialt arbete som sitt huvudämne förankras i en rimlighetsbedömning av vad som kan upprätthålla kvalitet på en akademisk professionsutbildning (Salonen & Panican 2021).

Har socionomutbildningen i Lund tillgång till medarbetare med erforderlig akademisk utbildningsnivå och ämneskompetens för att erbjuda socionomstudenterna en hög kvalitativ professionsutbildning?

Vi kommer att lägga tonvikten på en komparativ ansats såväl historiskt, genom att jämföra utvecklingen mellan åren 2008 och 2020 utifrån våra statistiska uppgifter, som i nutid, genom att positionera utbildningen i Lund i förhållande till de andra lärosäten som bedriver socionomutbildning i Sverige.

Vi använder oss av kvantifierbara data som har samlats in dels med hjälp av en enkät med basfakta från lärosäten med socionomutbildning, dels genom statistiska uppgifter från Universitetskanslersämbetet (UKÄ Statistikdatabas 2021) och Statistiska Centralbyråns (SCB) sysselsättnings- och utbildningsregister. De uppgifter som efterfrågas i enkäten avser läsåret 2020 och förenar kvantitetsmått med kvalitetsdimensioner: antal anställda såväl som deras akademiska titel, yrkesexamen, ämnesinriktning och undervisningsandel av tjänsteutövning på olika nivåer samt bedriven forskning avspeglar lärosätenas förmåga att upprätthålla kvaliteten på utbildningen.

Enkäten skickades våren 2021 till 19 lärosäten. De statistiska bearbetningar som presenteras i den fortsatta framställningen baseras dock på uppgifter från totalt 17 lärosäten. Två lärosäten har förhållandevis nyligen fått examensrätt för socionomprogrammet från Universitetskanslersämbetet vilket gör att de har startat utbildningen först under senare delen av 2020 respektive 2021².

För att kunna ringa in personalprofilen i Lund och därutöver jämföra med andra lärosäten med socionomutbildning såväl som att ringa in utvecklingen mellan undersökningsåren 2008 och 2020, väljer vi att analysera följande aspekter som avspeglar både kvantitetsmått och kvalitetsdimensioner:

- jämförelse av personal vid landets socionomutbildningar och mer detaljerad vid Socialhögskolan i Lund efter personalkategori 2008 och 2020
- andel disputerad personal i undervisning vid socionomutbildning

² Högskolan i Halmstad har fått examensrätt för socionomprogrammet i december 2019; den första studentkullen (60 studieplatser) har startat studierna höstterminen 2020 och saknar därmed data för hela läsåret 2020. Högskolan i Väst har fått examensrätt i november 2020, den första studentkullen (100 studieplatser) började höstterminen 2021.

- fördelning av personalens tjänstgöring per lärosäte
- antal helårsstudenter per lärartjänst vid socionomutbildningar
- antal helårsstudenter (HST) vid socionomutbildningar per forskare (helårsekvivalent)
- andel av undervisningstiden av personal med socialt arbete som disciplin efter lärosäte
- undervisande personal efter personalkompetens och ämnestillhörighet per lärosäte
- andel lärartjänster efter personalkompetens och ämnestillhörighet per lärosäte

Vi använder följande förkortningar för lärosäten:

- ESB - Ersta Sköndal Bräcke högskola (sedan 2022 ändrat namn till Marie Cederschiöld högskola)
- GU - Göteborgs universitet
- HD - Högskolan i Dalarna
- HiG - Högskolan i Gävle
- HJ - Högskolan i Jönköping
- KAU - Karlstads universitet
- LIU - Linköpings universitet
- LNU - Linnéuniversitetet
- LU - Lunds universitet
- MAU - Malmö universitet
- MDH - Mälardalens högskola
- MittU - Mittuniversitetet
- ORU - Örebro universitet
- SH - Södertörns högskola
- SU - Stockholms universitet
- UMU - Umeå universitet
- UU - Uppsala universitet

Den fortsatta framställningen omfattar fyra delar. I den första delen analyseras medarbetarnas akademiska utbildningsnivå som kopplas till olika aspekter av relevans för utbildningens kvalitet. Nästa del ägnas åt en analys av medar-

betarnas ämneskompetens. I kapitlets näst sista del lyfts lärdomar utifrån analysen av personalprofilen på Socialhögskolan i Lund fram. Kapitlet avslutas med en sammanfattande diskussion om personalprofilen som berör kommande utmaningar gällande kompetensförsörjning för att säkra tillgången till kvalificerade medarbetare på socionomutbildningen.

Akademisk utbildning bland personal i undervisning

Inledningsvis ska nämnas att antalet lärosäten med socionomutbildningar har ökat från 13 till 18 mellan åren 2008 och 2020; ett ytterligare lärosäte tillkom 2021, vilket gör att socionomutbildning bedrivs vid sammanlagt 19 lärosäten i Sverige. Angående utvecklingen mellan 2008 och 2020 kan kort nämnas att det har skett en sammanslagning av socionomutbildningarna vid Växjö universitet och Kalmar högskola när dessa lärosäten slogs samman till Linnéuniversitetet 2010. Socionomutbildningen vid Kristianstad högskola har lagts ner och Uppsala universitet (2008), Mälardalens högskola (2010), Högskolan i Dalarna (2012) och Södertörns högskola (2017) har tillkommit. De två senast tillkomna socionomutbildningarna vid Halmstad högskola (2020) och Högskolan Väst (2021) ingår, som framgått tidigare, inte i denna undersökning.

I tabell 1 presenteras en översikt av personalen vid landets socionomutbildningar efter personalkategori. Den stora skillnaden mellan 2008 och 2020 är adjunkternas minskning med drygt en tredjedel, från drygt 300 till cirka 200. Antalet professorer och lektorer är tämligen oförändrat, men med en ökning av docenter och postdoktjänster. Det talar för en viss förstärkning av välmeriterad forskarpersonal. Andelen disputerad personal har ökat något mellan åren. Antalet doktorander har ökat något och utgör 2020 var sjätte verksam vid socionomutbildningarna. Generellt tyder detta på en fortsatt formell kompetenshöjning av personalprofilen vid landets socionomutbildningar. Variationer förekommer vilket uppmärksammas längre ner. När det gäller doktorander har enbart de med någon form av registrerad aktivitet under 2020 medtagits. Antalet nollaktiva doktorander (inskrivna i forskarutbildning men utan registrerad studieprestation under året) eller helt finansierade av andra huvudmän höjer antalet med nästan 60. Det innebär att 70 procent

av doktoranderna i ämnet socialt arbete medräknats i denna studie för år 2020.

	2008	2020	Skillnad
Professor	63	66	+3
Lektor	369	*378	+9
varav docent	**61	104	+43
Adjunkt	323	206	-117
Doktorand	98	135	+37
Totalt	853	787	-66

Tabell 1. Jämförelse av personal vid socionomutbildningar 2008 och 2020. (Antal)

* Av 378 lektorer 2020 hade 26 postdoktjänster.

** Saknas uppgifter för Lunds universitet 2008 (19 docenter 2020).

Som framgår av tabellen ovan har andelen disputerad personal alltmer kommit att dominera personalprofilen, en liknande utveckling avspeglas gällande Socialhögskolan vid Lunds universitet under undersökningsperioden, se tabell 2.

	2008	2020	Skillnad
Professor	9	6	-3
Lektor	45	52	+7
Adjunkt	47	11	-36
Doktorand	13	12	-1
Totalt	114	81	-33

Tabell 2. Jämförelse av personal vid Socialhögskolan i Lund 2008 och 2020. (Antal)

Ökningen av andel disputerad personal bör kort kommenteras utifrån de uppgifter som lyfts fram i båda tabellerna ovan. Samtidigt som antalet professorer har ökat mycket blygsamt mellan 2008 och 2020 vid landets lärosäten med socionomutbildning har utvecklingen gått åt motsatt håll i Lund. Där har antalet professorer minskat påtagligt till följd av successiva pensionsavgångar. En förklaring till att lärosätet i Lund inte kompenserar pensionsavgångar med nyanställda professorer kan spåras i ändrade anställningsvillkor för ämnesrepresentanter; vid Socialhögskolan i Lund har professorerna sedan flera år tillbaka rätt till att ägna 50 procent av tjänstgöringen åt forskning, en reform under 2010-talet som har blivit så pass dyr för arbetsgivaren att fakulteten och därmed institutionerna har infört befodringsstopp med resultatet att ingen har befordrats till professor sedan år 2015. Antalet lektorstjänster

har ökat i Lund i högre grad än på andra lärosäten. Det ska nämnas att bland lektorer var det 19 som hade docentkompetens år 2020. Av dessa var 10 kvinnor och 9 män med varierande akademisk profil. Av docenterna hade tio en ämnesanknytning helt och hållet i socialt arbete medan fem kombinerade detta med en annan disciplin och fyra docenter hade sin ämnesförankring i annan disciplin. Nio av de nitton docenterna är under 50 år (varav 7 är kvinnor) medan sex var över 60 år. Sammanfattningsvis kan man bedöma att det finns en betryggande akademisk återväxt i kollegiet i Lund.

Ett annat tydligt utfall handlar om den kraftiga nedgången av adjunkter med nästan 80 procent vid Socialhögskolan i Lund, en nedgång som är mycket mer påtaglig jämfört med utvecklingen vid andra lärosäten med socio-nomutbildning. Emellertid, antalet adjunkter var betydligt högre 2008, då timanställda från yrkesfält och brukarorganisationer eller andra gästlärare räknades in. År 2020 inkluderades enbart personer med anställning vid institutionen. Vidare har utvecklingen gått åt motsatt håll gällande doktorander. Socialhögskolan vid Lunds universitet har en doktorand färre 2020 jämfört med 2008 (notera att det är enbart doktorander med institutions-tjänstgöring på grundutbildningen som är inkluderade). En ytterligare aspekt som bryter mot utvecklingen i landet i övrigt har att göra med antalet medarbetare, som under undersökningsperioden har gått ner kraftigt; en minskning med nästan 30 procent. I antal räknat (-36 adjunkter) motsvarar minskningen av adjunkterna drygt hälften av hela nedgången (-66 medarbetare) i antal medarbetare vid samtliga lärosäten som bedriver socionom-utbildning.

Sammanfattningsvis är slutsatsen att det skett en kompetensförskjutning genom att andelen disputerad personal som undervisar på socionomutbildningen i Lund har ökat. Antalet professorer har dock minskat under senare år. Antalet disputerade lektorer har ökat medan antalet adjunkter (inklusive gästlärare) minskat avsevärt. Resultaten pekar på en fortgående akademisering av personalen och stabilisering av personalförsörjningen. Andelen tillsvidareanställd personal som engagerats i grundutbildningen har ökat markant från 58 till 91 procent mellan åren 2008–2020.

Vidare domineras medarbetarna vid socionomutbildningar av kvinnlig personal. Numera är drygt två tredjedelar av personalen kvinnor, närmare bestämt 68 procent, vilket kan jämföras med 60 procent år 2008. Liknande utveckling kan uppmärksammas vid Socialhögskolan i Lund, där andelen

kvinnor i personalen har ökat från 56 till 67 procent mellan 2008 och 2020. Noterbart är att socionomutbildningen domineras, till 85 procent, av kvinnliga studenter. Den kvinnliga dominansen på utbildningen har legat relativt oförändrad åtminstone sedan mitten på 1980-talet (Bengtsson 2020) och avspeglar förhållandena bland verksamma socionomer på arbetsmarknaden (Kullberg 2011). Det ska samtidigt nämnas att denna könssammansättning inte är speciell för socionomfältet utan är specifik för vård och omsorg på den starkt könsuppdelade svenska arbetsmarknaden (Brante et al. 2015). Kvinnor i majoritet är särskilt framträdande inom välfärdsstatens professioner till exempel sjuksköterskor (89 procent) och arbetsterapeuter i regionerna (97 procent) (Kullberg 2011).

På vilket sätt får den konstaterade ökningen av andelen disputerad personal genomslag i grundutbildningen och för studenterna? Detta illustreras nedan som lärarfördelning i undervisningstid. I resultaten från 2008 var det knappt hälften (47 procent) av undervisningstiden som genomfördes av disputerad personal (Salonen 2010). Denna andel hade 2020 ökat betydligt till 62 procent i genomsnitt vid landets socionomutbildningar. Detta baseras på 177 av totalt 287 lärartjänster (beräknad i helårspersonal) i undervisning. Det innebär att målet om att åtminstone två tredjedelar av undervisningen bedrivs av forskarutbildad personal nästan är uppnått. Genom att uppmärksamma enskilda lärosäten, såsom det görs i diagram 1 nedan, kan konstateras att sex lärosäten har uppnått detta mål 2020 (LU, UU, SH, UMU, GU, HD). Socionomutbildningen vid Lunds universitet sticker ut med 80 procent av lärartiden med disputerad personal, vilket är 10 procentenheter högre än vid något annat lärosäte. Lärosätet i Lund avspeglar en mycket positiv utveckling i förhållande till år 2008, då andelen disputerad personal i undervisning låg på 49 procent – en ökning som motsvarar 31 procent fram till 2020.

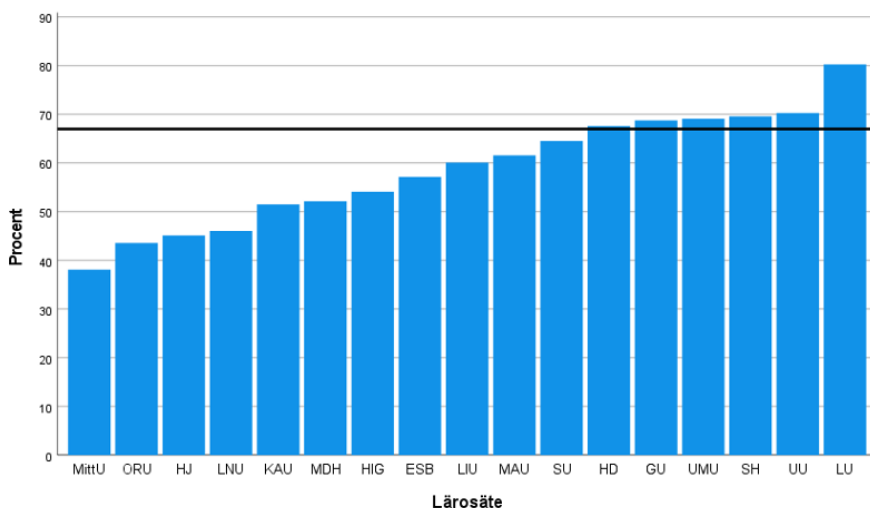


Diagram 1. Andel disputerad personal i undervisning vid socionomutbildning per lärosäte 2020. (%)

I nästa steg lyfts fördelningen av personalens arbetstid fram på varje lärosäte. Som det illustreras i diagram 2 varierar personalens arbetstid mellan de tre uppgifterna tämligen mycket på lärosätetsnivå. Om vi kommenterar endast den använda tiden för undervisning blir slutsatsen att undervisningstiden skiljer sig som mest mellan 28 (MAU) och 58 (MDH) procent av personalens tjänstgöring vid socionomutbildningen. Vid de tre största utbildningarna (GU, SU & LU) ligger undervisningsgraden under 50 procent, minst undervisningstid av personalens tjänstgöring på socionomutbildningen bland de största utbildningarna ägnas vid Socialhögskolan vid Lunds universitet. Betydelsen av lärarledd undervisningstid är ett debatterat ämne. Å ena sidan handlar det om studier på högskolenivå som bygger på en hög studentaktivitet med omfattande ansvar för eget lärande, självstudier, egen reflektion och en hög grad av självständighet. Å andra sidan om att lärarledd undervisning utgör grundbulven i ett utbildningssystem oavsett nivå, vilket UKÄ uttrycker på följande sätt:

Samtidigt är det så att utan det fysiska eller virtuella mötet mellan lärare och student sker ingen undervisning, och det går att säga att den lärarledda undervisningstiden som erbjuds inom högskolan utgör skillnaden mellan utbildning

och självstudier. Det finns även ett indirekt samband mellan lärarledd tid och studenters prestation: alltför få timmar med lärarledd undervisning i veckan kan leda till att studenter ägnar mindre tid och ansträngning åt självstudier, vilket i sin tur kan leda till en sämre prestation (UKÄ 2018, s. 5).

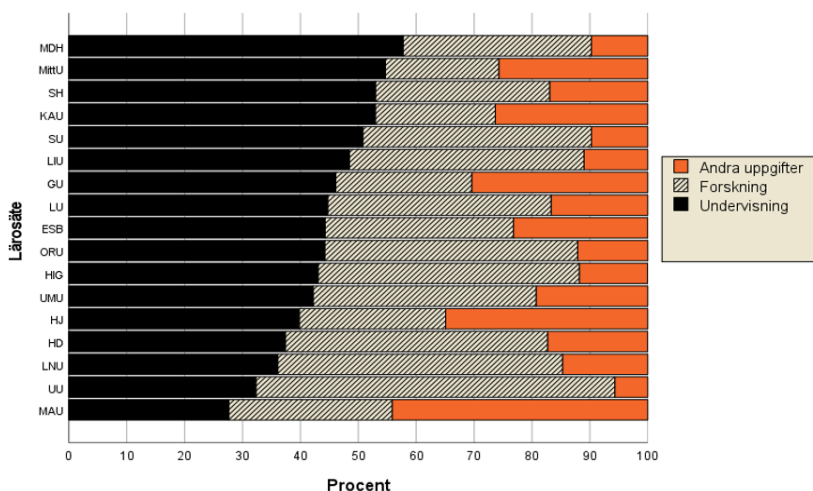


Diagram 2. Fördelning av personalens tjänstgöring per lärosäte 2020. (Andel %)

En viktig dimension gällande personalprofilen handlar om lärarkapacitet, som indikerar kvalitetsaspekter på utbildningen. Lärarkapacitet avspeglar lärarens arbetsbelastning och därmed möjlighet att uppmärksamma studenternas progression såväl som tid för muntliga och skriftliga återkopplingar på examinerande moment som ämnar främja studentens lärande. Utvecklingen av lärarkapaciteten, räknat som antal helårsstudenter (HST) per helårslärare, i socionomutbildningarna visar på en ökning av lärarkapaciteten från i genomsnitt 33,4 till 30,4 helårsstudenter per lärartjänst mellan 2008 och 2020. Denna förändring beror till största del på att 2008 var det några lärosäten (KAU och LIU) som bjärt avvek från övriga lärosäten i detta avseende. Som visas i diagram 3 uppvisar lärosätena ett betydligt jämnare resultat kring lärarkapaciteten i programutbildningen. Nästan samtliga lärosäten hamnar i intervallet 25–35 HST per lärartjänst. Det är ungefär lika många lärosäten där lärarkapaciteten har minskat som lärosäten där den istället har ökat. Vid Lunds universitet har lärarkapaciteten ökat avsevärt mellan 2008 och 2020, nämligen från 35,7 till 25 helårsstudenter per lärartjänst.

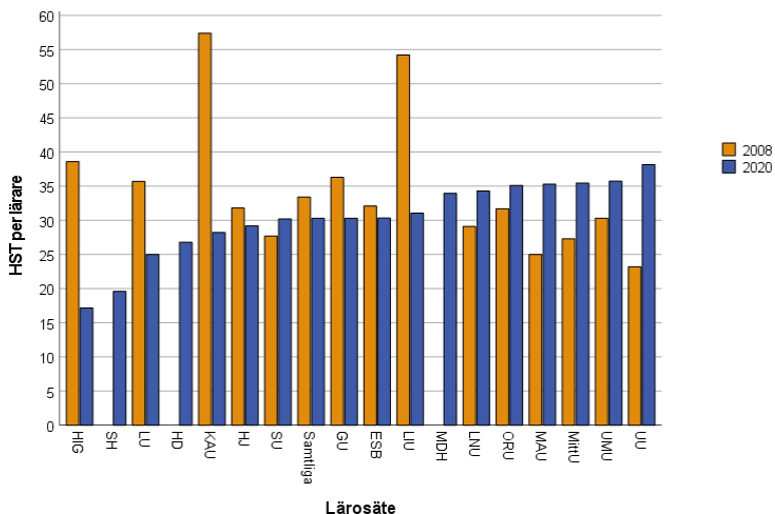


Diagram 3. Antal helårsstudenter per lärartjänst vid socionomutbildningar 2008 och 2020. Sorterat efter 2020 års resultat.

Sett till grundutbildningarnas storlek framträder stora skillnader när det gäller forskartäthet bland lärosäten (se diagram 4). Forskartätheten visar på det enskilda lärosätets potential att bedriva forskningsanknuten undervisning. De lärosäten med hög forskartäthet i relation till programutbildningens storlek är HiG (16 helårsstudenter per forskarekvivalent), UU (20), HD (22) och LNU (25). Lärosäten med låg forskartäthet sett till socionomutbildningars storlek är MittU (99 HST/helårsforskare), KAU (72), MDH (60) och GU (60). Socialhögskolan vid Lunds universitet placerar sig i gruppen med högst forskartäthet genom att uppta en femte plats strax efter LNU. Viktigt i sammanhanget är att nämna utvecklingen av helårsstudenter i Lund, som har gått ner från 1 076 HST år 2008 till 966 HST år 2020. Det innebär en minskning på nästan 10 procent.

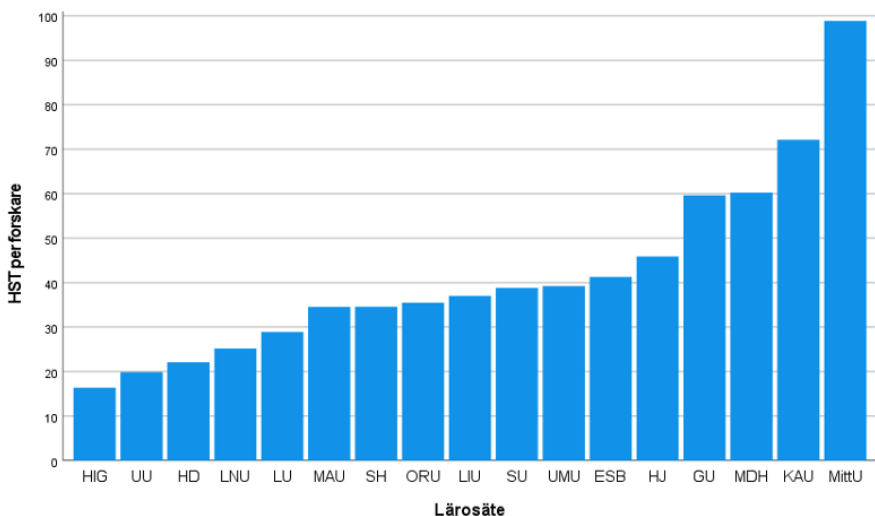


Diagram 4. Antal helårstudenter (HST) vid socionomutbildningar per forskare (helårsekvivalent) 2020. (Antal)

Ämneskompetens

Det andra innehållsrelaterade måttet gällande medarbetarnas ämnesprofil som vi fokuserar är ämneskompetensen. Med ämneskompetens menas, såsom vi har nämnt inledningsvis, socionomutbildning för ej disputerad personal och disputerad i socialt arbete för forskarutbildade. Eftersom det handlar om en professionsutbildning etablerad som forskningsämne sedan mer än 40 år bör personalprofilen uppnå 2/3-målet, vilket innebär minst två tredjedelar disputerad personal och minst två tredjedelar av personal bör ha socialt arbete som sitt huvudämne. Det är naturligt att ämnet socialt arbete, som självständig disciplin med egen kunskapsmässig prägel, är grundstommen såväl för att spegla det mångfacetterade socionomfältet som att ge progression i kurser.

Vid enkätundersökningen 2008 (Salonen 2010) uppnåddes 2/3-målet generellt bland landets socionomutbildningar, men med en tydlig övervikt av undervisning av icke-disputerad personal med egen erfarenhet från det sociala arbetets yrkesfält. Denna andel avseende medarbetarnas ämneskompetens har 2020 minskat till 57 procent i genomsnitt. Som visas i diagram 5 döljs i detta genomsnitt en stor variation mellan lärosätena, från 37 procent (MAU)

till 99 procent (ESB). Fem lärosäten (ESB, MittU, LIU, ORU, HiG) överstiger målet om två tredjedelar av undervisande personal med socialt arbete som ämnesdisciplin. I andra änden återfinns fem lärosäten (MAU, UU, MDH, LNU, LU) där mindre än hälften av undervisningstiden bedrivs av lärare från ämnet socialt arbete. Närmare bestämt, vid lärosätet i Lund uppgår andelen av undervisningstiden som bedrivs av personal med ämneskompetens endast till 46 procent, exakt samma andel som uppvisades år 2008.

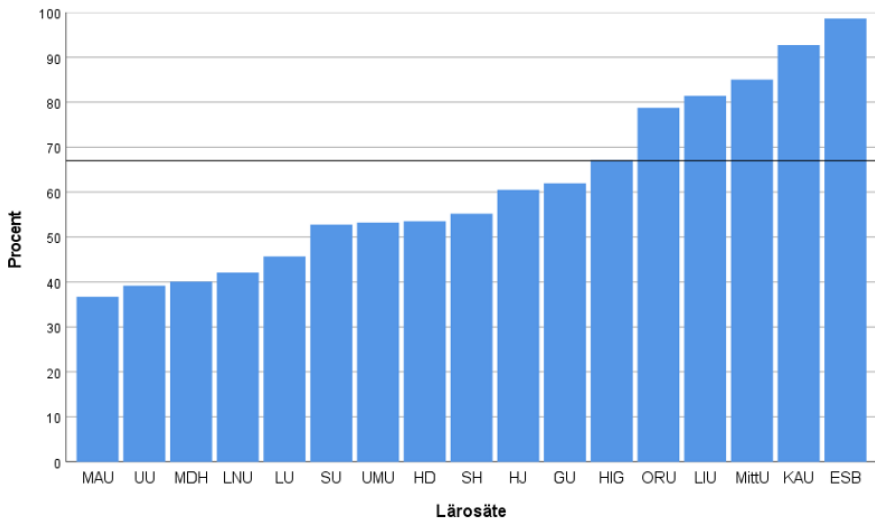


Diagram 5. Andel av undervisningstiden av personal med socialt arbete som disciplin efter lärosäten 2020. (%)

Det tål att reflektera över vad denna utveckling, med färre undervisande personal med ämneskompetens, innebär för socionomfältet; i Lunds fall en konstant låg andel sedan 2008. Svensson (2021) menar att betydelsen av undervisande personal med ämneskompetens knappast kan överdrivas gällande socialt arbete som professionsutbildning. Speciellt gäller detta ämnesspecifika kunskaper som omfattar kännedom om socialt arbete som praktik. Emellertid är det betydelsefullt att också lyfta fram behovet av kompetens från andra ämnen. För en självständig akademisk disciplin finns det framförallt teoretiska och metodmässiga fördelar med att välkomna medarbetare med en annan ämnestillhörighet. Socionomutbildningen baseras dessutom på en flervetenskaplig grund vilket gör att medarbetare med förankring i andra ämnen tryggar kvalitet i socialt arbete som huvudämne. Det skulle rent av missgynna

socionomutbildningen om samtliga lärare skulle ha samma ämneskompetens. Men återigen, socionomutbildningen är en professionsutbildning byggd på en självständig disciplin. Det gör att det kan bli problematiskt, som i detta fall och gällande Socialhögskolan vid Lunds universitet, om andelen med annan disciplinär hemvist överstiger en tredjedel av undervisningstiden. Vi har tyvärr inte statistik tillgänglig gällande andra professionsutbildningar, men det skulle vara förvånande om undervisningstiden på exempelvis psykologutbildningen skulle bedrivas upp till drygt 40 procent och i Lunds fall 54 procent av medarbetare utan ämneskompetens. I den senaste publikationen om socionomutbildningen (Swärd & Edebalk 2021) dras följande slutsats i ett antologikapitel som uppmärksammar nuläget:

En annan evig fråga är frågan om kompetensförsörjning för utbildningen. Den begränsade forskarutbildningen i ämnet kan omöjligt möta det stora antalet socionomstudenter och än mindre ha utrymme för att därtill täcka behoven för vidareutbildning. När det så samtidigt är krav på doktorsexamen för anställning vid lärosätena är det hög sannolikhet att socionomstudenterna i stor utsträckning undervisas av disputerade lärare utan grund i ämnet socialt arbete och framför allt utan grund i det sociala arbetets praktik (Svensson 2021, s. 235).

Men hur ser det då ut med personalprofilen med fokus på ämnesanknytning bland den undervisande personalen på lärosätetsnivå år 2020? Det samlade intrycket (se längre ner diagram 6) är att det skiljer sig högst avsevärt åt bland lärosätena. Uppsala och Malmö universitet sticker ut med en hög andel av disputerade lärare från andra discipliner än socialt arbete, 58 respektive 47 procent. Deras andel med disputerade lärare med forskarutbildning i socialt arbete är samtidigt låg, 12 respektive 15 procent. Lägst andel lärare som disputerat i socialt arbete hittas vid KAU (11 procent). Som kontrast till dessa finner vi ESB med 56 procent disputerade i socialt arbete och endast en dryg procent med lärare disputerade i annat ämne. En relativt hög andel, över 40 procent, med disputerade lärare i socialt arbete återfinns på utbildningar i LIU (50 procent) och SU (41 procent). Socialhögskolan vid Lunds universitet uppvisar en högre andel disputerade i andra ämnen än socialt arbete, nämligen 47 procent i andra ämnen respektive 33 procent i socialt arbete. Av personalprofilen vid LU i antal anställda med annan disciplinär hemvist än socialt arbete konstaterar vi att några ämnestillhörigheter märks särskilt bland lärarpersonalen: sociologi (12 medarbetare), därefter psykologi (3), socialantropo-

logi (3), juridik (2), medicinsk vetenskap (2), rättssociologi (2), ekonomisk historia (1) och gerontologi (1).

Andel lärare som inte har genomgått forskarutbildning, oavsett ämnesanknytning, märks särskilt i MittU (62 procent), ORU (57 procent), HJ (55 procent), LNU (54 procent); i andra änden med lägst andel lärare utan forskarutbildning märks Socialhögskolan vid Lunds universitet. Bland lärosätena har MDH och LNU en särskilt hög andel icke-disputerade i annat ämne än socialt arbete, 33 respektive 32 procent medan LU har en liten högre andel icke-disputerade med ämneskompetens i förhållande till medarbetare utan forskarutbildning. I parentes kan nämnas att så pass stora skillnader mellan lärosätenas personalprofiler är bekymmersamt med tanke på utbildningens kvalitet och den kompetens socionomstudenter bör få ta del av. Vi återgår därför ännu en gång till den relevanta aspekten av en socionomutbildning som professionsgrundad. Till skillnad från många samhällsvetenskapliga discipliner förutsätter en professionsutbildning enhetlig vetenskaplig och kunskapsmässig grund sammanflätad med en praktik med egen etisk kod, en gemensam syn på yrkespraktiken och specifika kompetenser, färdigheter och förmågor. Om den vetenskapliga skolningen, ämnesanknytningen och expertisen bland medarbetarna, skiljer sig så pass mycket på socionomprogrammen i landet så finns det en uppenbar risk att de färdigutbildade socionomerna förvärvar och utvecklar skilda kompetensprofiler av varierande relevans och kvalitet. Stora skillnader kan bidra till att socionomutbildningen utvecklas till ett stratifierat utbildningsfält med en hierarki mellan lärosäten med negativa konsekvenser för disciplinen, den färdigutbildades arbetsmarknadsetablering och för brukaren.

Vi har inte studerat anledningen till att flera lärosäten har en hög andel disputerade lärare från andra discipliner än socialt arbete. Förmodligen handlar det om svårigheter att rekrytera medarbetare med adekvat kompetensprofil. Med tanke på att antalet studenter förväntas fortsätta öka under 2020-talet kan vi anta att efterfrågan på ämneskompetent personal också ökar. Det vore relevant att mer ingående studera kopplingen mellan kommande rekryteringsbehov och lärosätenas möjlighet att anställa forskarutbildade i socialt arbete, inte minst gällande Socialhögskolan vid Lunds universitet som utmärker sig på ett negativt sätt på detta område. Som framgår av tabell 1 ovan har antalet lektorer ökat marginellt mellan 2008 och 2020 (från 369 till 378 lektorer) samtidigt som det har tillkommit fem nya lärosäten

och ytterligare ett lärosäte 2021. Frågan är om den något positivare utvecklingen för antalet doktorander under perioden kan täcka det kommande behovet av kompetensförsörjning inom ämnet. Vi ser det som ytterst tveksamt.

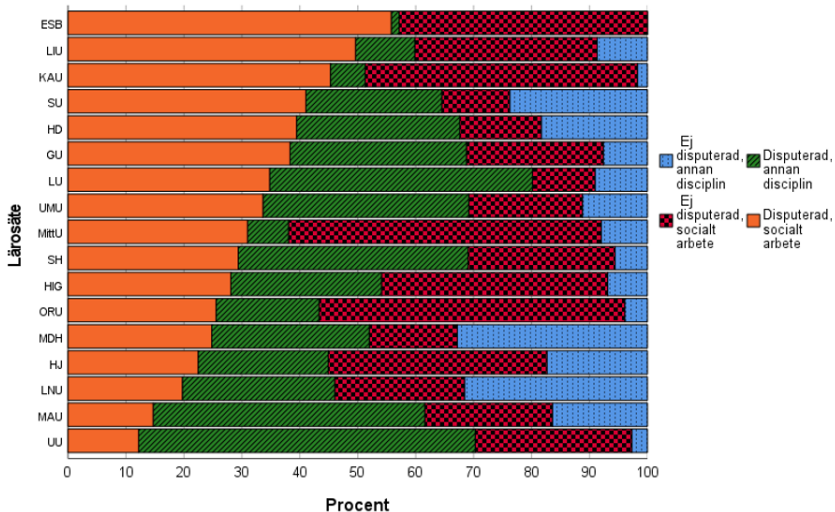


Diagram 6. Undervisande personal efter personalkompetens och ämnestillhörighet per lärosäte 2020 (sorterat efter andel disputerad personal i socialt arbete). (%)

Dessa resultat om personalprofilen i socionomutbildningen 2020 sammanfattas i diagram 7 i relation till de två kvalitetskriterier: minst två tredjedelar disputerad personal respektive ämneskompetens med socialt arbete som huvudämne. Det visar sig att inget lärosäte uppfyller båda. Å ena sidan uppfyller fem lärosäten kopplingen till huvudämnet socialt arbete medan andelen disputerade missar målbilden. Dessa lärosäten återfinns i nedre högra rutan av diagrammet. Å andra sidan uppfyller sex andra lärosäten disputationsmålet, där Socialhögskolan vid Lund universitet har högst andel i landet medan de har för låg andel medarbetare från socialt arbete; det placerar LU bland de lärosäten med minst andel medarbetare med ämneskompetens. Dessa lärosäten återfinns i övre vänstra rutan. Sedan har vi sex lärosäten som, i varierande grad, inte uppfyller något av de två uppställda målen.

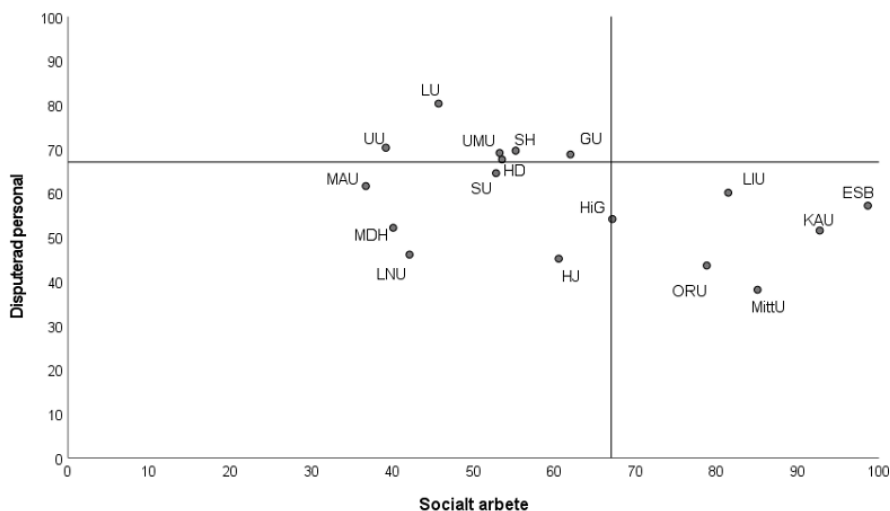


Diagram 7. Personalprofilen i socionomutbildningar i relation till akademisk utbildningsnivå och ämneskompetens per lärosäte 2020. (Andel %)

Vilka lärdomar kan vi dra från personalprofilen på Socialhögskolan i Lund?

Vi kan konstatera en fortgående akademisering av personalen genom att allt fler disputerade undervisar: antalet professorer har minskat, antalet disputerade lektorer har ökat medan antalet adjunkter har minskat. Andelen kvinnlig personal har ökat mellan 2008 och 2020, från 56 till 67 procent.

Sett utifrån ett studentperspektiv möter studenterna numera allt mer disputerad fast personal i utbildningens olika terminer. Undervisningskvaliteten mätt i antalet helårsstudenter per heltidslärare har markant förbättrats, från cirka 36 till 25 studenter per lärartjänst. Jämfört med andra socionomutbildningar (median 30 HST per lärare 2020) ligger socionomutbildningen i Lund numera bland de med högst lärarkapacitet.

Sett utifrån de två identifierade måtten på utbildningens måluppfyllelse kan vi konstatera att socionomutbildningen i Lund väl uppfyller det ena målet om att minst två tredjedelar av undervisningen bedrivs av disputerad personal. Denna andel har höjts påtagligt sedan 2008 då den låg på 49 procent av undervisningstiden till att hamna på 80 procent år 2020. Under fyra av fem

undervisningstimmar möter således socionomstudenten i Lund numera en disputerad lärare. Jämfört med andra socionomutbildningar ligger Lund allra högst, följt av enbart fyra andra lärosäten som klarar målsättningen på minst två tredjedelar (UU, SH, UMU och GU). Det förekommer socionomutbildningar där andelen disputerad personal är så låg som hälften av Lunds profil, det vill säga cirka 40 procent.

Däremot uppvisar det andra kvalitetskriteriet – ämneskompetens i huvudämnet socialt arbete – en oförändrad och relativt låg nivå vid socionomutbildningen i Lund; 46 procent. Det innebär således att en majoritet av undervisningstiden fortfarande bedrivs av lärare med annan akademisk hemvist än socialt arbete. Lund tillhör därmed en grupp på fem socionomutbildningar där ämneskompetensen i lärarinsatserna understiger 50 procent av den totala undervisningstiden (de fyra andra lärosätena är MAU, UU, MDH och LNU).

Slutord

Avslutningsvis vi kan konstatera att socionomfältets utveckling i Sverige framstår som ett timglas. I ena änden uppmärksammas en kontinuerlig ökning av utbildningsplatser på grundutbildningen och i andra änden en arbetsmarknad som absorberar det ökande antalet yrkesverksamma socionomer. Det är i timglasets mitt där vi hittar undervisande personal på socionomutbildningen med ämneskompetens som problem med växtvärken blir tydliga. Detta skapar ett tryck på kompetensförsörjningen av undervisning och forskning inom socionomutbildningarna. Detta blir särskilt tydligt på socionomutbildningen vid Lunds universitet som utgör ett av landets lärosäten med lägst andel personal med ämneskompetens i undervisning.

Den långsiktiga personalförsörjningen av forskarutbildade inom huvudämnet socialt arbete framstår som ytterst strategisk för att inte bara uppnå de uppsatta kvalitetskriterierna i nuläget utan också förmågan att klara den förväntade expansionen inom socionomfältet under resten av 2020-talet. För detta krävs en institutionell struktur på nationell nivå för såväl socionomernas akademiska vidareutbildning som forskarutbildningens långsiktiga förmåga att utbilda kvalificerade kollegor såväl för akademins behov som det breda praktikfältet. Denna utmaning gäller, som framgått, i varierad grad för samtliga socionomutbildningar i landet, men kräver också genomgripande refor-

mer på nationell nivå för att säkra tillgången till kvalificerad personal såväl inom socionomutbildningarna som fortbildade praktiker.

Referenser

- Bengtsson, M. (2020) *Karriär och profession – om positioner, statushierarki och mobilitet inom socionomyrket*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
- Brante, T., Johnsson, E., Olofsson, G. & Svensson, L.G. (2015) *Professionerna i kunskapssamhället: en jämförande studie av svenska professioner*. Stockholm: Liber.
- Kullberg, K. (2011) *Socionomkarriärer - Om vägar genom yrkeslivet i en av välfärdsstatens nya professioner*. Göteborg: Institutionen för socialt arbete, Göteborgs universitet.
- Salonen, T. (2010) Det sociala arbetets professionssträvanden – dimensionering, kvalitet och kompetens. *Socialvetenskaplig tidskrift*, 17(1): 92–103.
- Salonen, T. & Panican, A. (2021) *Genomlysning av socionomfältet 2020. Nuläge och prognoser om socionomers utbildning och arbetsmarknad*. Research Reports in Social Work 2021:6. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
- Svensson, K. (2021) Expansion, variation och nya former av styrning – utbildning av socionomer efter 1993. I: Hans Swärd & Per Gunnar Edebalk (red.) *Socionomutbildningen – då, nu och i framtiden*. Lund: Studentlitteratur.
- Swärd, H. & Edebalk, P.G. (red.) (2021) *Socionomutbildningen – då, nu och i framtiden*. Lund: Studentlitteratur.
- UKÄ (2018) *Läroled tid i den svenska högskolan - En studie av scheman*. Rapport 2018:15. Stockholm: Universitetskanslersämbetet.
- UKÄ (2021) *Statistikdatabas: Högskolan i siffror*. På internet (2021-05-03): <https://www.uka.se/statistik--analys/statistikdatabas-hogskolan-i-siffror.html>