



GÖTEBORGS UNIVERSITET  
INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

# Ormen på Hälleberget eller Fjärilen på Haga? Om varför socionomen utbildar sig till familjeterapeut

**Irja Eskelinen**

Psykoterapeutprogram med inriktning familjeterapi  
Examensarbete, 15 högskolepoäng, 2011  
Handledare: Peter Dellgran



## ABSTRACT – SAMMANFATTNING

The aim of this study is to analyze why social workers choose to study to become family therapists and how individual motives and structural motive power influence social workers before, during and after the education and how the education affects the working role and the social work. Through theoretical studies and qualitative interviews with becoming and fully trained family therapists I have come to that social workers have individual motives i.e appropriate working skills and a thirst of knowledge. They have strived for deepened knowledge of the work and personal development, strengthened professionalism and raised working status. The structural motive powers have been i.e raised salary and changed, more attractive working tasks. Legitimation and possibility to run your own company are both a motive and a structural motive power. During and after the education the individual motives are surprisingly strengthened. The professional skills become more free and creative. The family therapist meets more respect at work, but there is a lack of development and career possibilities. The result of the study are two found groups of social workers. The Snakes decide early to become a psychotherapist and choose treating tasks to be able to become a psychotherapist. The trained Snake familytherapists don't wish changed working conditions. The Butterflies have got on the family therapy track after working in traditional social work. The butterflies have bigger need of professional change, as the employer doesn't meet their expectations. After the family therapist programme the family therapists are deeply rooted in their working role as social workers, but gradually the working role as a family therapist takes more space. Because of that the working conditions don't change after being fully trainend and because of that the family therapists not often are employed as legitimated psychotherapists, the family therapists are moving away from the social welfare sector to their own private companies.

Uppsatsens syfte är att analysera varför socionomer väljer att vidareutbilda sig till familjeterapeuter och hur individuella motiv och strukturella drivkrafter påverkar socionomer före, under och efter utbildningstiden samt hur utbildningen påverkar yrkesrollen och det sociala arbetet. Genom teori och kvalitativa intervjuer med blivande och färdigutbildade leg psykoterapeuter med familjeterapiinriktning har jag kommit fram till att socionomer innan utbildningen haft individuella motiv såsom lämpliga yrkeskunskaper och kunskapsstörst. De har eftersträvat fördjupade yrkeskunskaper och personlig utveckling, stärkt professionalism och höjd yrkesmässig status. De strukturella drivkrafterna har bl a varit höjd lön och förändrade, mer attraktiva arbetsuppgifter. Legitimation och möjlighet att starta eget är både ett motiv och en drivkraft. Under och efter utbildningen stärks de individuella motiven överraskande mycket. Yrkesutövandet blir mer fritt och kreativt. Familjeterapeuten möter mer respekt på arbetsplatsen, men det saknas utvecklings- och karriärmöjligheter. Undersökningens resultat blir två funna grupper av socionomer. Ormarna bestämmer sig tidigt för att bli psykoterapeuter och väljer att rikta in sig på behandlande tjänster för att kunna utbilda sig till psykoterapeuter. De färdigutbildade Ormarna önskar inte arbetsmässiga förändringar. Fjärilarna har trätt in på spåret familjeterapi efter att ha arbetat som socionom i traditionellt socialt arbete. De har ett större behov av arbetsmässig förändring, då arbetsgivaren inte möter deras förväntningar. Efter genomgången utbildning är familjeterapeuterna förankrade i sin yrkesroll som socionom, men efter hand tar yrkesrollen som familjeterapeut större plats. P g a tjänsten inte förändras efter genomgången utbildning och familjeterapeuten inte ofta anställs som legitimerad psykoterapeut, söker sig familjeterapeuten från verksamheten inom den offentliga välfärdssektorn mot det privata företagandet.

**TACK**

Ni 12 respondenter för den tid och de berättelser ni gett mig. Jag tar er med mig på min fortsatta resa som familjeterapeut.

Peter Dellgran. Min handledare under den här tiden. Generös med tid och tålmodig. Utan dig hade denna uppsats varit helt obegriplig och oläslig.

Christian. Min käre make. Nu börjar vi tapetsera.

## **INNEHÅLLSFÖRTECKNING**

1. INLEDNING	6
1.1 Syfte	7
1.2 Frågeställningar	7
2. TEORETISKA ANSATSER	8
2.1 Generellt om karriär och några begrepp inom karriärforskning	8
2.2 Några karriärtyper	10
2.3 Begrepp kring yrkesroll, legitimitet och legalitet	12
2.4 Det sociala arbetet	13
3. METOD	18
3.1 Urval och tillvägagångssätt	18
3.2 Etik	19
3.3 Generaliserbarhet, validitet och reliabilitet	20
4. VÄGEN IN I FAMILJETERAPIUTBILDNINGEN	22
4.1 Familjeterapeut – tanken föds	23
4.2 Arbetsplatsen	26
4.3 Legitimation	28
4.4 Eget företagande	29
5. UNDER OCH EFTER UTBILDNINGEN	31
5.1 Personlig utveckling	31
5.2 Legitimation	32
5.3 Arbetsplatsen	33
5.4 Eget företagande	36
5.5 Yrkesidentiteten - socionom eller familjeterapeut?	38

6 SLUTSATSER OCH DISKUSSION	41
6.1 Olika vägar in i familjeterapiutbildningen	42
6.2 Under och efter utbildningen	43
6.3 Familjeterapeuten som orm eller fjäril	43
6.4 Yrkesroll i förändring	45
6.5 Familjeterapeuten och välfärdssektorn	46
6.6 Framtidsspaning	47
REFERENSLISTA	49
Bilaga 1	51
Bilaga 2	52
Bilaga 3	53

## 1. INLEDNING

Det sociala arbetet har ett ursprung i välgörenhetsarbete skriver Kullberg (2011). Kvinnor ansågs ha de egenskaper som krävdes för att moraliskt uppfostra hjälpbehövande. I början av 1900talet övergick det frivilliga sociala arbetet successivt till ett avlönat arbete. I början gavs kortare kurser i socialt arbete dit så småningom endast kvinnor fick tillträde, då socialt arbete ansågs som ett kall – en kvinnlig egenskap som man inte kunde lära sig. 1921 startade en mer sammanhållen utbildning för socialarbetare. I och med att välfärdsstaten växte fram ökade behovet av socialarbetare. 1950 blev socionom en examenstitel, men inte skyddad yrkestitel. 1977 blev utbildningen förlagd på universiteten.

1975 fattades beslut att inrätta en statlig psykoterapiutbildning, uppger Blomquist och Stolt (2008). Ett decennium senare kunde psykoterapeuter också välja utbildning med inriktning familjeterapi och 1988 blev de första familjeterapeuterna legitimerade i Sverige. I dag finns det enligt Hansson (2010) ca 3800 legitimerade psykoterapeuter i Sverige, varav ca 15-20 procent har familjeterapeutisk grund.

Varför hamnade jag på psykoterapeutprogrammet med inriktning familj? 1,5 år in på min egen utbildning till legitimerad psykoterapeut med familjeinriktning blev jag nyfiken på varför socionomer väljer att utbilda sig till legitimerade psykoterapeuter med familjeterapiinriktning. Vilka var motiven och drivkrafterna? Hur blev det under utbildningen – förändrades något av det man tänkt från början? Och hur blev det i det verkliga yrkeslivet?

Jag läste två uppsatser som jag hittade i ämnet (Edstam 2008, Blomquist & Stolt 2008). Nyfikenheten höll i sig. Är det likadant för alla? Hur hanterar man det? Och vad händer sedan? Jag ville höra socionomer och legitimerade psykoterapeuter, som gått igenom allt det jag var på väg att gå igenom, berätta.

I sin D-uppsats "Familjeterapiutbildningen – vad bidde det sen?" utvärderar Edstam (2008) utbildningen på psykoterapeutprogrammet med inriktning familjeterapi i Göteborg. Edstam skriver att det inte finns någon kunskap om hur det gått för de tidigare studenterna på psykoterapeutprogrammet med inriktning familj i deras fortsatta yrkesutövning. Edstam ställer sig ett antal frågor kring detta, exempelvis om utbildningen påverkat studenternas arbetsförhållanden, i vilken omfattning de byter arbetsuppgifter, om man rör sig från den offentliga sektorn till den privata, hur utbildning lönar sig och vilket slag av familjeterapi som blir resultatet av utbildningen. I uppsatsen beskriver några respondenter att arbetsgivaren inte förstår värdet av familjeterapeutisk kunskap och erfarenhet. Enligt undersökningen är mer än hälften av familjeterapeuterna kvar på sina arbetsplatser och har inga behov av arbetsmässiga förändringar. Hälften av respondenterna i Edstams undersökning har eget företag, för det mesta vid sidan av en offentlig anställning.

Studien har inte riktigt kunnat visa hur arbetsbyten sett ut. Flera har bytt titel på den ursprungliga arbetsplatsen. Andra har gjort en horisontell karriär och bytt arbete men inte arbetsuppgifter. Endast få beskriver en vertikal karriär till chef. Motiven och drivkrafterna för utveckling och utbildning är många, menar Edstam (2008).

Blomqvist och Stolt ville i sin D-uppsats "Psyko­terapeut eller inte – är det någon idé att ut­bilda sig?" (2008) genom fem djupintervjuer beskriva familjeterapeuters upplevelser av kompetens och personlig utveckling efter genomgången legitimationsgrundande psykoterapiut­bildning med inriktning familjeterapi. Informanterna beskrev att utbildningen bidragit till stor tillfredsställelse genom ökad personlig utveckling och yrkeskompetens. I detta arbete framkommer att majoriteten av de intervjuade hade bytt arbetsplats under utbildningstiden, men inte hur deras arbetssituation förändrats efter utbildningen.

I denna uppsats kommer jag till att börja med beskriva mitt syfte och mina frågeställningar. I kapitel 2 tar jag upp mina teoretiska ansatser. Där beskriver jag till att börja med teori om professioner och karriärer i allmänhet. Efter detta skriver jag om olika karriärtyper. Sedan beskriver jag begreppen yrkesroll, legitimitet och legalitet och sist skriver jag om socionomer och deras karriärer. Kapitel 3 behandlar hur jag metodmässigt gått tillväga i arbetet med denna uppsats. I kapitel 4 och 5 redogör jag för den empiri som jag fått fram via intervjuer. I kapitel 6 kommer jag att redogöra för de slutsatser jag kommit fram till utifrån mitt syfte och mina frågeställningar.

## 1.1 SYFTE

Mitt syfte är att fördjupa kunskapen om varför socionomer väljer att vidareutbilda sig till familjeterapeuter. Jag vill analysera hur individuella motiv och/eller strukturella drivkrafter påverkar socionomer, både före, under och efter utbildningstiden. De individuella motiven innefattar socionomernas personliga egenskaper såsom värderingar, motivation, engagemang och kompetens. De strukturella drivkrafterna innefattar de strukturella omständigheter som råder, såsom arbetsmarknad, arbetsuppgifter, karriärmöjligheter och arbetsvillkor. Jag vill också diskutera hur socionomers vidareutbildning till leg psykoterapeut påverkar yrkesrollen och det sociala arbetet.

## 1.2 FRÅGESTÄLLNINGAR

Vilka individuella motiv och vilka strukturella drivkrafter påverkar socionomer när de söker till psykoterapeutprogrammet med inriktning familjeterapi?

Förändras socionomens motiv och drivkrafter under utbildningstiden till familjeterapeut och vad har socionomen/leg psykoterapeuten med inriktning familj att säga om detta efter genomgången utbildning?

Hur förändras socionomens/leg psykoterapeutens yrkesroll efter genomgången utbildning?



## KAP 2 TEORETISKA ANSATSER

Jag kan inte att hänvisa till någon tidigare forskning, eftersom det enligt de uppsatser jag läst (2008, 2008) inte finns tidigare forskning kring problemområdet. Jag kan heller inte hitta något om det genom egen sökning på internet.

Jag har därför valt att teoretiskt fördjupa mig i professions- och karriärforskning, eftersom mitt valda problemområde handlar om detta. I detta kapitel skriver jag om begrepp inom området som jag ser som relevanta för min uppsats. Sedan skriver jag om yrkesrollen och begreppen legitimitet och legalitet. Eftersom jag valt att intervjua socionomer, skriver jag också om det sociala arbetet och om socionomers karriärvägar.

De tidiga karriärstudierna har enligt Abrahamsen (2008) fortfarande inflytande på uppfattningen vi har än i dag om karriärvägar – som en mans livslånga, heltidsbaserade engagemang i ett arbete tätt kopplat till progression som medför ökad lön, ansvar eller status, som oftast innebär förflyttning uppåt i yrkets hierarki. I dag är flertalet professionsutövare kvinnor. Kvinnor och män anpassar sig på olika sätt till arbetslivets krav och förväntningar och detta har lett till att det blivit större variation i professionellas arbetssituation.

### 2.1 Generellt om karriär och några begrepp inom karriärforskning

Möjligheterna och begränsningarna för den enskilde att göra karriär har ändrat sig dramatiskt under de senaste 50 åren, menar Abrahamsen (2008). Detta gäller inte minst kvinnor inom välfärdsstatens professioner.

Orsaken till varför vissa professioner växer och andra inte, beror enligt Abrahamsen (2008) på deras kontroll över arbetsuppgifter. De kan öka om professionen hittar nya uppgifter eller om gränsande professioner rör sig mot andra uppgifter och lämnar efter sig ett tomrum som kan fyllas av andra.

Abrahamsen (2008) skriver att karriärmobilitet, som innebär förflyttning mellan olika jobb, kan vara antingen horisontell eller vertikal. Typiska exempel på horisontell mobilitet är att byta till ett motsvarande jobb på en annan arbetsplats eller innanför ett arbetsområde. Vertikal förflyttning är mellan jobb med olika hierarkisk placering och är ofta synonymt med uppåtgående mobilitet men det finns också nedåtgående mobilitet. Många befinner sig i dag i professioner med lång karriärstege inom områden med begränsad uppåtgående mobilitet, men möjligheterna att byta jobb på samma nivå är goda. Professionsutövare som huvudsakligen utövar horisontell mobilitet har ökat betydligt. Detta gäller flertalet professioner med en 3-4 års lång universitetsutbildning.

Professionsmobilitet visar enligt Abrahamsen (2008) förflyttningar mellan olika ställningar och positioner. Byte av ställning innebär byte till ett jobb med motsvarande kvalifikationskrav och hierarkisk placering. Byte av position ger utövaren en annan

placering i hierarkin. Vanligtvis handlar det om uppåtgående mobilitet vilket exempelvis innebär att utövarna söker sig bort från praktisk yrkesutövande, till andra arbetsformer som forskning, undervisning och offentlig förvaltning. Vilken karriärutveckling den enskilde erfar beror på professionens karriärstruktur. Den visar vilka möjligheter och begränsningar den enskilde utövaren har när det gäller arbetsområde, ställning, position och vidareutbildning. Stora variationer i professionens karriärstruktur betyder stora skillnader i utövarens möjligheter för vertikal och horisontell mobilitet. Mycket tyder enligt Abrahamsen (2008) på att möjligheten för vertikal mobilitet är störst för professioner som enligt forskning befinner sig högst i professionshierarkin – exempelvis läkare och jurister. De som finns i mitten av professionshierarkin (t ex socionomer och sjuksköterskor) har moderata karriärmöjligheter. Samtidigt är det stora skillnader i möjlighet att t ex byta arbetsområde och möjligheter till vidareutbildning mellan dessa yrken.

Abrahamsen (2008) redogör för att det finns individ- och strukturbaserade förklaringsmodeller i professionsforskningen. Gemensamt för de individbaserade förklaringsmodellerna är att de betonar utövarnas egenskaper, värderingar, motivation, engagemang, kompetens och tidigare erfarenheter. Individuella förklaringsmodeller kan delas upp i socialiseringsteorier och teorier om rationella val. Socialiseringsteorier betonar primärfamiljens betydelse för den enskildes förhållningssätt och värderingar och sägs vara en viktig orsak till könssegregeringen i arbetslivet. I vilken grad socialisering i primärfamilj, i utbildning och i arbetsliv bestämmer utövarens preferenser och val knutet till utbildning och yrke är viktigt för att förstå utövarnas karriärutveckling. Värderingar är också viktiga vid val av arbetsområde, intresse av ledarpositioner och för professionstillhörighet. Rationella val innebär att den enskilde investerar i utbildning och karriär utifrån förväntningar om vad som ger störst avkastning i en framtida livssituation, skriver Abrahamsen (2008). De söker förstå vilka professionsutövare som uppnår attraktiva positioner. Teorin är mycket använd för att förklara könsskillnader i yrkesval och karriärutveckling.

Strukturerade förklaringsmodeller betonar enligt Abrahamsen (2008) ramarna (utövarens jobbsituation, arbetsmarknad och andra samhälleliga förhållanden) för den enskildes handlingar och val. Strukturerna som utövarna möter i arbetsorganisationen, på arbetsmarknaden och i samhället bidrar på olika sätt till karriärskillnader i olika professioner. Även professionsutövarens möjligheter till vertikal karriär är viktigt. Verksamheter med goda karriärmöjligheter har färre arbetstagare som slutar eller byter arbetsplats än arbetsplatser med få sådana möjligheter. Abrahamsen (2008) menar att strukturrelaterade förklaringsmodeller i ökande grad har använts för att förklara könsskillnader i arbetslivet generellt och inom professionen. Möjligheterna att kunna anpassa arbetet till egna familjeplikter är bland annat en viktig faktor för kvinnor och mäns val av yrkesområde.

En realistisk beskrivning av professionellas karriärutveckling bör inkludera både individuella och strukturella förklaringsmodeller, anser Abrahamsen (2008). En kedja av jobb och jobbyten formar en yrkeskarriär över tid. Både de individuella livstidsvariationerna och personernas sociala förankring beskrivs samtidigt som man tar med personens utformning av sitt eget liv. Professionskarriären betraktas som en process där utövarens val är ett samspel mellan individens preferenser och den

sociala, kulturella och ekonomiska kontexten i varje tid. Även Kullberg (2011) säger att det är i samspelet mellan yrkesutövarens egenskaper och handlingsutrymmet som man kan förstå professionell karriärutveckling.

Abrahamsen (2008) skriver att oro för brist på arbetskraft har bidragit till många studier om avhopp och kunnat förklaras med bland annat arbetsförhållanden inom ett yrke och möjligheten att kombinera arbete och familj. Man har fokuserat mycket på arbetsbelastning och oregelbundna arbetstider och också på att människor genom avancemang och vidareutbildning lämnar sina ursprungliga yrken. Professioner högt upp i yrkeshierarkin, mansdominerade professioner och professioner med stora karriärmöjligheter har större stabilitet och mindre avhopp. Kvinnor verkar ha en lösare anknytning till jobbet än män och har större tendens att hoppa av ett yrke. Individuell motivation verkar också spela en stor roll.

Om avhoppsfrekvensen är stor, kan det enligt Kullberg (2011), trots att det utbildas många socionomer, bli brist på dem. Frågan är var socionomer ska arbeta för att anses vara kvar inom sitt yrkesfält. Karriärförändringar kan medföra att man identifierar sig med en annan yrkesgrupp. I en professions kunskapsbas ska det finnas en viss standardisering men också utrymme för diskretion (eget handlingsutrymme utifrån de professionella kunskaperna). Då de professionella har rätt till kunskaperna, kan bara kollegor avgöra om det begås fel i yrkesutövandet. Professionen har alltså autonomi. Professionalisering innebär en tävlan mellan professioner, där man inhägnar ett specifikt yrkesområde genom att erövra makt och stänga ute andra. Det viktigaste i detta är att få jurisdiktion, d v s monopol på trovärdighet och få både statens och allmänhetens förtroende att ensam få utöva arbetsuppgifterna. Professioner får därför inte utvidga sina domäner för mycket eftersom professionen försvagas om kunskapsbasen måste täcka av ett för stort område och då bli urvattnad.

## 2.2 Några karriärtyper

Kullberg (2011) redogör för olika typer av karriär. *Den gränslösa karriären* innebär att det är kunskap, inte ålder, som för karriären framåt. Den gränslösa karriären innebär byten mellan olika arbetsgivare. Den styrs av individen och hennes subjektiva värderingar. Exempelvis kan man tacka nej till en befordran av familjeskäl. Arbetet ska upplevas som meningsfullt.

*Den linjära karriären* menar Kullberg (2011) är den traditionella synen på karriär och innefattar konkurrens, ledarskap och prestation för den som strävar efter makt, prestige och resultat. Den linjära karriärvägen rör sig uppåt i hierarkin och innebär ökad auktoritet, mer ansvar och en stävan efter prestation och makt. *Expertkarriären* innebär horisontell fördjupning och utvecklande av kompetens inom ett visst område. Här är kvalitet, engagemang och specialisering viktiga förmågor. Expertkarriären innebär ett livslångt engagemang i ett yrkesfält där man strävar efter att utveckla och fördjupa sina kunskaper och färdigheter. Här eftersträvas säkerhet, stabilitet och expertis. Både linjär och expertkarriär kännetecknas av stabilitet och att man stannar kvar inom den yrkessfär man valt. Expertkarriären ger inte lika mycket kompensation

som den linjära karriären i form av successiva belöningar i form av ökad autonomi och högre lön.

*Spiralkarriären* innebär att man utvecklar nya lösningar och ytterligare vetande, varje nytt steg i karriären bygger på det tidigare. Ibland avancerar man uppåt, ibland horisontellt. Ledord är personlig utveckling och kreativitet och slutprodukten blir bred och djup kunskapsbas. I en spiralkarriär måste individen ta karriären i sina egna händer och räkna med att byta både arbetsgivare och typ av arbete. Omväxling, möjlighet till självkännedom, möjlighet att kunna ge uttryck för egna värderingar och meningsfulla arbetsuppgifter är viktigare än titlar, karriärstegar och specialisering. *Transitkarriären* innebär täta byten av yrkesfält, organisationer eller arbeten. Variation, oberoende och flexibilitet blir viktigt (ibid).

I dag kan man välja att ändra karriäriktning flera gånger i livet. Man kan enligt Kullberg (2011) liksom guden Proteus anta alla skepnader, vilket betecknar *den proteanska karriären*. Denna karriär har ingen utstakad väg och det är individen själv som styr. Det är personens subjektiva värderingar som bestämmer vad som är en lyckad karriär. Även här är personlig utveckling ett ledord.

Enligt Hall (2004) är en proteansk karriär korrelerad med hög arbets- och organisatorisk mobilitet. I den proteanska karriären är det personen, inte organisationen, som förändras. Den huvudsakliga organisatoriska influensen är korta arbetsuppgifter. Formella vägar för karriär, som lön och befordringar, verkar inte vara ansedda som utvecklande. Frihet och växt är centralt och det huvudsakliga kriteriet är subjektiv, psykologisk framgång och utövarens känsla av att vara oberoende och bestämma över sin egen karriär.

Den proteanska karriärlisten beskrivs av Hall (2004) som utåtriktad, öppen för nya erfarenheter, samarbetsvillig och anpassningsbar, som kontinuerligt lär sig och som ser karriären som en serie av inlärningscykler. Anpassningsbarhet och självkännedom är två metakompetenser som gör att människor lär sig från sina erfarenheter och utvecklar nya kompetenser på egen hand, i form av en personligt reflekterande lärandeprocess.

I den proteanska hemligheten ligger att hitta dina unika talanger. Vägen dit är ett fullbordande i en kombination av värderingar i självet som liknar intensiteten i ett kall och den egna yrkesrollen. När detta fullföljts, tjänar man inte bara sig själv utan ett samhälle. Karriärbeslutet rör egen bedömning och omdömesförmåga, den engagerar ditt själv och du använder dina gåvor till ett allmänt gott "där din djupa glädje och världens hunger möts" (ibid).

Aldridge och Evetts (2003) saknar individuella motiv i den klassiska professionsforskningen, och påstår att det måste ingå både självstyrning och självmotivering i en karriärutveckling. När en profession ska utvecklas uppnås detta via en kombination av individuella motiv och strukturella faktorer. Det medför förändringar i yrkesutövande och -rutiner. Då kan det uppstå en identitetskras i yrket. Aldridge och Evetts (2003) talar också om att professionella kommer längre och längre bort från sina ursprungliga ideal, och att det är utbildningsinstanser,

arbetsgivare och politik som styr vad som ska utövas i ett yrke. Organisationer som har yrkesutövare anställda har mål som de anställda inte nödvändigtvis behöver hålla med om eller ha med sig från början. Organisationerna lär upp de anställda att finna sig i nya mål med arbetet. Liljegren (2008) skriver också om detta och menar att i den statliga välfärdspolitiken har arbetsplatsens inflytande över professionella ökat och den professionella kompetensen har blivit mer bunden till arbetsplatsen. Professioner och organisationer har olika logiker och därför uppstår det en spänning mellan dem, eftersom de anställda vill öka handlingsfriheten medan arbetsledningen vill inskränka den.

### **2.3 Begrepp kring yrkesroll, legitimitet och legalitet**

Utifrån mina har frågor om hur socionomens yrkesroll förändras efter genomgången utbildning till familjeterapeut, skriver jag om hur begreppet yrkesroll kan förklaras.

Von Ahlefeld Nisser (2009) använder begreppet konstruktion av yrkesroll i tre kompletterande begrepp och menar att yrkesrollen ska inte ses som given och statisk, utan föränderlig, beroende på situation och kontext. En individ skapar sin identitet genom en social, yttre värld. Dit hör de normer, sammanhang och omständigheter som personen ingår i. Till den yttre världen hör bl a utbildning, examensförordning, förväntningar från kollegor och andra yrkesföreträdare där det uttalas vilken kunskap den professionelle besitter. Även de hjälpsökande besitter förväntningar om detta. I relation till den yttre världen ställs individens subjektiva värld, dit individen har ett privilegierat tillträde. Det individuella och det kollektiva, det gemensamma och det privata, bildar en ouplöslig helhet. Förklaringar om rationella handlingar utgår från att aktörer ingår i ett sammanhang och i bestämda levnadsomständigheter. De handlande står inte utanför världen och låter sin vilja bestämmas av vad som står i deras makt och vad de finner för riktigt. De är beroende av sina färdigheter, av sin livshistoria, sin karaktär, av samhällelig och kulturell omgivning och av de aktuella omständigheterna när de agerar. Individens omdöme inkluderar alla yttre omständigheter så länge de ses som giltiga som begränsande eller möjliggörande. Allt går ut på en samtidighet: det yttre är samtidigt med det inre, deltagaren är både talare, åhörare och iakttagare i en och samma person och en objektiv beskrivning är samtidigt subjektiv. Yrkesrollen kan alltså inte förstås på förhand utan blir olika beroende på sammanhang och personlighet. Von Ahlefeld Nisser (2009) hänvisar till Habermas syn på hur vi blir medvetna om oss själva genom andra. Det första begreppet innefattar subjektpositionen i den språkliga kontexten. Detta säger något om hur individen förhåller sig i olika sammanhang. En individ kan tänka, tala och agera utifrån olika subjektpositioner på samma gång – t ex att jag kan uttala mig som kvinna, student, socionom, mamma, kurator, syster, hustru osv. Beroende på vilken subjektposition jag talar utifrån ser jag på världen utifrån olika slags filter. Det är diskursen som skapar positionen och positionen som bestämmer handlingsutrymmet. Detta talar om vad som kan sägas, vem som får säga det och varifrån – utifrån olika positioner. Det finns situationer som tillåter individer att uttrycka sig på ett avspänt vis och det finns en öppenhet för olika sätt att tänka och agera, det finns många sätt att se på verkligheten. I andra diskurser tillåts endast vissa "sanningar" och stänger dörren för en öppen diskussion.

Individen kan vara pratsam i en situation men vara tyst i en annan, ödmjuk i en situation och hätsk i en annan. Utifrån detta resonemang ses individen som ett föränderligt subjekt. Det andra begreppet innefattar förväntningar på yrkesrollen. Ibland finns det arbetsbeskrivningar och det finns också uttalade förväntningar från politiker, chefer, kollegor och hjälpsökande på vad en profession ska utföra. Det tredje begreppet relateras enligt von Ahlefeldt Nisser (2009) till den personlighet vi har, de egenskaper vi föds med som utvecklar vår personlighet i ett socialt samspel. Personlighet utvecklas i ett socialt sammanhang men kan uppfattas på olika sätt av olika människor. Även personlighet blir en konstruktion som kan förstärkas, försvagas och förändras beroende på situation och sammanhang. Begreppet konstruktion av en yrkesroll innehåller alltså individens olika subjektspositioner, det sammanhang den professionella befinner sig i och även individens personlighet.

Begreppen legitimitet och legalitet hänger samman med yrkesrollsbegreppet. Därför skriver jag även om detta.

Legitimitet och legalitet sätter hinder för yrkesgrupper att utföra ett arbete, skriver von Ahlefeldt Nisser (2009). Legalitet innefattar en huvudmans formella makt att sätta gränsen och därmed mandat för den verksamhet en profession förväntas bedriva. Legalitet handlar alltså om professionernas formella uppdrag som manifesteras genom formell legitimation, lagstiftning m m. Legitimitet är det samma som ett omdömesgillt handlande. Förväntningar på professionens yrkesutövande kommer både från mottagaren och från interna norm- och regelsystem som i lägre eller högre grad genomsyrar varje profession. Legalitet artikuleras genom en arbetsbeskrivning, legitimitet genom frånvaro av arbetsbeskrivning och handlar om vem som har makten att bestämma arbetsuppgifterna. För att en verksamhet ska bli erkänd och accepterad krävs att yrkesgruppen kan göra teori av praktik, praktik av teori och att de kan kommunicera praktiken. Det behövs ett utvecklat yrkesspråk som lyfter sig på metanivå över det konkreta språket så att man kan variera sitt tänkande och ha en ständigt pågående reflektion. Det krävs ett kommunikativt perspektiv på både grupp- organisations och individnivå. Det behövs varierade sätt att kommunicera detta på de olika nivåerna.

## **2.4 Det sociala arbetet**

Eftersom jag valt att intervjua socionomer, skriver jag om det sociala arbetet, dess utveckling och professionalisering. Jag skriver också om vad socionomer har och skapar för olika slags karriärvägar.

Dellgran (2008) skriver om det sociala arbetets förvandling från kall till ett högskolebaserat arbete. Amerikanska studier visar att det sociala arbetet i början hade fattigdom som fokus men att det inte är så i dag. Enligt Dellgran (2008) är all professionalisering i realiteten ett samspel mellan staten och enskilda yrkesgruppers agerande via fackliga och yrkesorganisationer och går ut på att få samhällets sanktion att ensam få utföra vissa arbetsuppgifter (jurisdiktion) och efter eget skön (diskretion). All professionalisering härstammar från yrkesgruppers anspråk på diskretion – frihet och rätt att göra bedömningar, fatta beslut och agera utifrån eget

omdöme. Detta kan skapa spänning mellan organisationens och de yrkesmässiga normerna, vilket i sin tur kan leda till att de anställda lämnar sina organisationer. Professionalisering utspelar sig m a o på en statlig arena, inom politisk debatt, medier och på arbetsplatserna. Både professionella grupper och enskilda yrkesutövare gör ett löpande arbete i sina organisationer för att påverka arbetsuppgifter, arbetsvillkor och status.

I socialt arbete har det alltid funnits en strävan att stärka den egna identiteten och att vinna professionellt erkännande. Fortfarande råder enligt Kullberg (2011) en stor osäkerhet om det sociala arbetets identitet. En av orsakerna verkar vara socionomers brist på autonomi i förhållande till politiker. Socionomer har också revirstrider gentemot andra yrkesgrupper.

Socionomer har enligt Kullberg (2011) under många år krävt legitimation, men detta har avvisats då socionomer inte anses ha ett tydligt definierat ansvarsområde och att socionomer i kommuner arbetar enligt riktlinjer som bestäms av politiska nämnder. Socionomer konkurrerar alltså om arbeten med personer med annan yrkesbakgrund. Eftersom socionomer inte har legitimation och arbetsuppgifterna gentemot andra yrkesgrupper är oklara, menar Liljegren (2008) att socionomen måste förhandla fram sin legitimitet i en språklig kontext. Kullberg (2011) skriver att eftersom socionomyrket inte fullt ut uppfyller kraven på en profession söker sig fler socionomer till områden med legitimation. Detta innebär en statushöjning för socionomerna. Status är en av de minst framträdande karriärmöjligheterna enligt Kullberg (2011), som ställer sig kritisk till denna slutsats och frågar sig om detta är något som har samband med socionomers arbetskultur och att det är så man "ska" säga som socionom.

Det finns inga exakta uppgifter om vilka befattningar socionomer har eller var de arbetar. Uppskattningar säger att socionomer till stor del arbetar inom socialtjänst, hälso- och sjukvård, skola och institutioner för barn och unga. Socialtjänsten, speciellt de myndighetsutövande områdena, är ingångs- och genomgångsyrike. De yrken där man finner socionomer strävar efter en professionalisering men benämns ofta som semiprofessioner – av Kullberg (2011) kallad ett av välfärdsstatens nya professioner, där kvinnorna har kommit att bli i majoritet.

Kullberg (2011) menar att professionella förändringar sker inom yrket genom kunskapstillväxt och specialiseringsmöjligheter. För socionomer är vissa arbetsområden mer professionaliserade än andra. Arbete inom psykoterapi, familjerådgivning eller forskning ger högre löner och vidareutbildningsnivå samt större tillfredsställelse med arbetsvillkoren skriver Dellgran (2008). Socionomer beskrivs ha en hierarkiserad statusordning, där arbete i hälso- och sjukvården har högre status än andra arbetsområden. Familjeterapi, handledning, utbildning och forskning ligger på topp. Det är socionomer med längre yrkeserfarenhet som lämnat framför allt barnavård och försörjningsstöd och återfinns inom tidigare nämnda yrken. Specialist- eller expertkarriären har blivit den ideala karriären, kanske pga ansträngningarna att förankra socialt arbete som behandlingsarbete. Det kan ha medfört motsättningar mellan å ena sidan kontroll och myndighetsutövning, å andra sidan behandling, uppger Dellgran (2008). Begränsad självständighet och

handlingsutrymme kombinerat med dåliga arbetsvillkor såsom hög ärendebelastning, hot och våld kan skapa vilja till vidareutbildning och byte till andra arbetsområden. För att utveckla sin verksamhet kan socialtjänsten antingen kompetensutveckla personer genom en extern vidareutbildning eller internutbilda alternativt införa manualbaserade arbetsmetoder. Detta riskerar dock antingen att tömma arbetsplatsen på kompetens eller att undergräva socionomens känsla av yrkesmässig självständighet.

Kullberg (2011) problematiserar försöken att skapa formella karriärvägar för socionomer, pekar på utarmningen inom socialtjänsten och undrar om professionen gynnas av detta. Hon menar också att försök till exempelvis kompetenstrappor varit otillräckliga då en sådan utveckling ställer krav på utökad autonomi, handlingsutrymme och påverkans- och förändringsmöjligheter. Socionomer väljer alltså bort vissa yrken av den anledningen att man helt enkelt kan hitta arbetsområden som lockar mer än det man arbetar inom. Och de möjligheterna finns för socionomen eftersom de arbetar i så många olika arbetsfält med otydliga gränser.

Åtminstone kvinnliga socionomer verkar vara mer intresserade av behandlande arbete, eftersom den mest förekommande vidareutbildningen bland kvinnliga socionomer är grundläggande psykoterapiutbildning. Denna vidareutbildning betyder enligt enkäterna mycket för karriären. Kullberg (2011) frågar sig om detta är negativt för socionomens professionalisering på kollektiv nivå samtidigt som det stärker den individuella socionomens professionalism.

En mindre grupp socionomer gör expertkarriär. Dellgran (2008) uppger att en expertkarriär ger högre status men skapar spänningar inom yrkesgruppen. Det är också svårt att kartlägga hur denna karriär går till eftersom denna karriärväg saknas i formell mening i socionomyrket. Den vanligaste expertkarriären gör kvinnor som arbetar inom hälso- och sjukvård eller i ickemyndighetsutövande socialtjänst. Då en önskan om specialisering inte är det mest framträdande karriärmotivet för socionomer, är det osäkert hur den vägen ser ut. Det verkar dock som om de inte byter yrke lika ofta som andra socionomer. För att kunna beskriva expertkarriären, behövs ytterligare studier anser Kullberg (2011). Enligt Liljegren (2008) är den statliga legitimationen den starkaste formen av legitimering för en yrkesgrupp att utföra vissa arbetsuppgifter, att ha kontroll över en viss typ av arbetsuppgifter. Kullberg (2011) säger att det sägs att socionomer väljer att vidareutbilda sig till psykoterapeuter för att lämna samhällets mest utslagna för att jobba med medelklassens problem.

En ny karriärväg är att starta företag inom socialt arbete, skriver Kullberg (2011). Privat företagande i socialt arbete har varit möjligt genom nedrustningen av välfärdsstaten. Privatisering kan både ses som ett hot mot socialarbetarkårens professionalisering samtidigt som det kan ses som en ökad professionalisering av det sociala arbetet. Privatpraktisering verkar enligt Dellgran (2008) ha blivit en strategi för ökad handlingsfrihet, ökad kontroll över det egna arbetet, högre status och ökade inkomster. Privat verksamhet har också varit ett svar på nedskärningar och ökad ekonomisering, omorganisationer och spänningar mellan organisation och yrkesmässig professionalism. Dellgran (2008) frågar sig om man överger en



historiskt given samhällsuppgift - att tjäna de fattiga - när man flyr myndighetsutövning för att sträva efter autonomi och handlingsutrymme. Sociala problem beskrivs i dag allt mindre i fattigdomstermer, kanske för att fattigdom i välfärdssamhället är mer relativ än absolut, kanske för att det gett yrket dess låga status.

På 80-talet uppfattades det som klandervärt att utöva privat socialt arbete eftersom det ansågs omoraliskt att profitera på människors problem. Liljegren (2008) uppger att privat företagande i socialt arbete har blivit möjligt genom nedrustningen av välfärdsstaten och är i dag en karriärväg. Kullberg (2011) skriver att det har skapats konstgjorda marknader genom att vissa enheter arbetar som beställare och andra arbetar som utförare. Exempelvis socialtjänsten köper tjänster av aktörer utanför offentlig sektor. Genom specialisering och privatisering har nya tjänster tillkommit. Specialisering leder till kompetenshöjning som i sin tur leder till ökade möjligheter att få arbete på andra områden. Det innebär att fler lämnar det ursprungliga området. Man kan enligt Dellgran (2008) se tydliga tecken på att yngre generationer förhåller sig mer pluralistiska och pragmatiska i synen på privat respektive offentligt arbete. Det är äldre och mer yrkeserfarna och utbildade socionomer som startar egen verksamhet. De arbetar med färre eller inga traditionella klienter, tjänar mer pengar och är mer nöjda med sina arbetsvillkor.

Kullberg (2011) uppger att de mest framträdande individuella karriärmotiven för socionomer är autonomi, ökad diskretion och möjlighet till personlig utveckling. De mest framträdande strukturella karriärmotiven för socionomer kan ses som självständighet, handlingsutrymme, möjligheten att påverka och förändra och arbetsuppgifternas innehåll. Oklara arbetsuppgifter kan öka handlingsutrymmet.

De minst framträdande karriärmöjligheterna för socionomer är enligt Kullberg (2011) brist på valmöjligheter, arbetets status, strävan efter att bli arbetsledare och lön. Kullberg är själv kritisk till resultatet och hänvisar till att traditionella socialarbetare inte "ska" sträva efter egen vinning utan vara moraliska, göra ett gott arbete och inge förtroende. Arbetets innehåll är en viktig del i karriärmotiv. I stället för att skaffa sig formell makt väljer man att fördjupa och utveckla sig inom sin profession. Man vill ha ett fritt, självständigt, utvecklande arbete utan för mycket påverkan från chefer och politiker och där man har utrymme att både förvärvsarbeta och ta hand om sina barn.

Kullberg (2011) drar slutsatsen att socionomer gör en proteansk spiralkarriär utan att behöva söka sig till en ny profession.

Reich (2011) är socionom och leg psykoterapeut och skriver att han arbetat inom socialtjänsten med individuell psykoterapi, familjebehandling och familjerådgivning. Han har upplevt en stor efterfrågan på psykoterapeutiska samtal i socialtjänsten och vill beskriva sitt yrkesmässiga dilemma som psykoterapeut. Det finns enligt Reich (2011) olika förväntningar på vad samtal innebär. Utbudet av insatser varierar i olika kommuner. Tidigare kunde socialtjänsten bevilja psykoterapeutiska samtal som insats, men i dag görs det i föga omfattning. Detta betyder enligt Reich (2011) att personer inte har möjlighet att själva utforska och definiera sitt hjälpbehov. I stället blir man kategoriserad efter målgrupp eller diagnos och utifrån detta erbjuds man

färdiga behandlingsprogram både inom socialtjänst och psykiatri. Tillgängligheten av psykoterapeutiska samtal minskar trots ett ökat behov och riskerar därför att bli en möjlighet endast för människor som har kunskaper och pengar. Både socialtjänst och psykiatri behöver därför uppdatera både ansvarsområden och kompetens- och metodutveckling inom bl a psykoterapi.

## KAP 3: METOD

### 3.1 Urval och tillvägagångssätt

Som metod har jag valt den kvalitativa forskningsintervjun på grund av att jag vill gå in på djupet och öka förståelsen för mitt tema. Jag tror inte man kan få det på annat sätt än att intervjua yrkesaktiva psykoterapeuter och psykoterapeuter under utbildning.

Jag valde att intervjua 12 personer. Dels intervjuade jag sex socionomer som gick ut familjeterapiprogrammen 2003 och 2006 och som i dag är yrkesverksamma som legitimerade psykoterapeuter sedan 8-11 år tillbaka. De återstående sex personerna går utbildningen i dag med examensår 2012. Jag fick en klasslista på årgång 2003 från institutionen för socialt arbete och fick på så sätt via maillistan (mailutskick se i bilaga 1) tag på tre socionomer som ställde upp på intervju. Jag fick via namn tag på en maillista på dem som gick ut 2000 och fick även där tag på tre socionomer att intervjua. I min aktuella klass valde jag ut socionomerna och skickade ut ett mail till dem (mailutskick se bilaga 2) och fick ihop sex personer att intervjua från den kullen. Via mail eller telefon bestämde vi tid och plats för intervjun, som fick pågå under en timme oavsett vilka frågor vi hunnit gå igenom. Intervjuerna gjordes på de intervjuades arbetsplatser, i deras hem eller per telefon.

Kvale och Brinkmann (2009) anser att man inte kan följa ett antal uppställda regler i en kvalitativ forskningsintervju eftersom den handlar om förståelse och tolkning, vilka bygger på förförståelse som inte kan kodifieras i metodologiska regler. Det är dock viktigt att som forskare kunna relevanta metoder och teorier för att hantverket ska kunna kallas intellektuellt. Författarna menar att ju mer det krävs av intervjuaren i form av kunskap och färdigheter, desto mindre blir kunskapens vetenskapliga status. En god intervju innefattar också personliga bedömningar.

En intervjuguide kan enligt Kvale och Brinkmann (2009) se ut på olika sätt. Antingen innehåller den ämnen som ska täckas, eller så är den detaljerad. Den halvstrukturerade intervjun innehåller de teman som ska tas upp och förslag till frågor. Som intervjuare ska man lyssna aktivt och vara öppen inför de svar som kommer. Det finns inga korrekta uppföljningsfrågor. Olika frågor öppnar upp olika aspekter av ämnet. Det finns en stor variation på olika intervjuformer. Därför finns det inga allmänna standardregler för intervju i forskning.

Jag har valt att tillämpa en halvstrukturerad intervjuform och använt mig av ett frågeformulär som bifogas uppsatsen (se bilaga 3). Under intervjuerna/samtalen har jag inte ställt samma frågor till alla, jag har snarare försökt täcka de områden som varit relevanta under samtalet. Ibland har ämnesområden kommit fram och jag har då valt att lyssna på de aspekter som det talats om eftersom det för mig har varit viktigt att inhämta variationer. Jag vet inte om mina frågeställningar varit tillräckligt distinkta eller relevanta. Ibland har vi pratat om sådant som inte alls hört till ämnesområdet men det kan ha gett mig intressanta synvinklar på vad man skulle kunna forska vidare om. Med 12 personer som underlag tänkte jag att jag ändå kunde att täcka av frågeområdena. Jag spelade in intervjuerna samtidigt som jag

antecknade. När jag hade gjort färdigt intervjuerna, skrev jag ut dem – antingen utifrån mina egna anteckningar eller det inspelade materialet. Det blev inga helt ordagranna utskrift, eftersom jag uteslöt mina egna frågor, utfyllande ord, upprepningar och ljud. Efter det läste jag igenom materialet ett antal gånger, både i sin helhet och genom att fördjupa mig i vissa delar. Jag sammanfattade också materialet på blädderblocksblad, där jag kunde urskilja de olika intervjupersonerna genom att dela in dem i varsin spalt. Jag växlade mellan att gå in i de ursprungliga utskrifterna och i mitt sammanfattade material på blädderblocksblad. Efterhand kunde jag skönja likheter och olikheter i svaren. Samtidigt med denna process läste jag litteratur om professionsforskning. På så sätt kunde jag koppla en del intervjumaterial till litteratur. Jag kunde då läsa om mitt empiriska material med nya ögon och fokuserade på olika saker gång för gång. Mitt eget skrivna material växlade i omfång och uttryck ju mer eller mindre jag granskade intervjumaterial och litteratur.

### 3.2 Etik

En intervju är enligt Kvale och Brinkmann (2009) ett moraliskt företag. Den mänskliga interaktionen påverkar intervjupersonen och den producerade kunskapen påverkar vår förståelse av mänskliga villkor. Författarna använder sig av begreppet moral och etik i vid mening, snarare som en idé om att mänskligt liv innehåller krav på att handla, tänka, vara och känna på speciella sätt. Värdet av den kunskap som produceras i forskning ska tjäna både vetenskapliga och mänskliga intressen.

Alla etiska frågor behöver inte lösas innan man inleder sin forskning. Man kan reflektera över olika osäkerhetsområden innan man sätter i gång och sedan hålla sig öppen för de dilemman som uppstår under forskningsprocessen. Då hamnar fokus inte på riktlinjer utan på forskarens etiska kapacitet (ibid).

Den amerikanske sociologen Merton formulerade enligt vetenskapsrådets rapportserie (2011) fyra principer, som han menade utgjorde ett "moral consensus" för vetenskapen. Bl a formulerade han kravet på *disinterestedness* som innebär att forskaren inte ska ha andra motiv för sin forskning än att bidra med nya kunskaper. Detta är ett krav som blir svårt att efterleva i verkligheten. För den enskilda forskaren kan syftet med forskningen vara mer personligt, som nyfikenhet, lust att lösa problem, önskan att bidra till lösningen på något samhällsproblem eller att skapa förutsättningar för en karriär. Inställningen i forskarsamhället bör enligt vetenskapsrådet (2011) vara generös när det gäller forskarens personliga motiv. Det viktiga är snarare att dessa motiv inte medför att forskaren låter sig påverkas till slutsatser som det saknas vetenskapliga belegg för eller till att undanhålla sådant det finns belegg för.

Eftersom de personer jag ska intervjuva ställde upp frivilligt, själva har genomgått en process där de skrivit en egen uppsats, och då det inte ställdes djuplodande personliga frågor, har det inte känts nödvändigt att gå in i detaljer om förfarande, konfidentialitet m m. Både innan och före nedskrivandet av denna uppsats har jag dock för mig själv reflekterat över olika problemområden och försökt hantera exempelvis konfidentialitet och konsekvenser för respondenterna etiskt riktigt.

### 3.3 Generaliserbarhet, validitet och reliabilitet

Generalisering betyder enligt Kvale och Brinkmann (2009) att man bedömer om undersökningsresultat kan överföras till andra forskare och situationer. I intervjuforskning hänvisar man ofta till att antalet respondenter är för få för att det ska kunna generaliseras. Man kan dock också förstå kunskap som socialt och historiskt kontextualiserat. Naturalistisk generalisering framgår ur en tyst kunskap och leder till förväntningar då den i verbaliseringen övergår till explicit kunskap. Statistisk generalisering är formell och explicit, där respondenterna är slumpvis utvalda. Generalisering kan anges i statistiska sannolikhetskonsekvenser. I ett urval där respondenterna anmält sig själva är problematiska att generalisera. En del forskare påstår dock att man också skulle kunna generalisera utifrån en enda fallstudie. Alltså kan man göra en analytisk generalisering oavsett analysform eller urvalsförfarandet. Rika beskrivningar och forskarens argumentering kan göra det möjligt att uppnå forskningsresultat (ibid). I min studie om 12 självanmälda respondenter kan man ifrågasätta en generalisering – det blir problematiskt. Det kan framkomma tendenser, men som i så fall kräver mer forskning för att kunna åberopa generaliserbarhet.

Det kan uppstå frågor om vilka professioner som har rätt att avgöra vad som är valid kunskap på ett visst område. Olika yrkesgrupper kan enligt Kvale och Brinkmann (2009) skapa kunskap på olika sätt. Här ska avgöras vem som är kompetent och legitim i gruppen. I denna undersökning kan man säga att jag som forskare inte självklart har tolkningsföreträde, eftersom de respondenter jag haft funnits i den världen jag utforskar längre än jag. Det kan innebära att jag är öppen och lyhörd för de beskrivningar som ges. Jag som är på god väg in i världen kan också tänkas ha en förståelse som kan innebära att jag tar för givet vissa saker, exempelvis kanske jag går in i fällor där jag går med på sociala koder, ha en viss jargong, att inte tala om vissa saker eller att det sägs saker som man förväntar sig att jag bör/vill/förväntar mig att höra.

I syfte att producera kunskap som forskare finns det enligt Patel och Davison (2011) tre vägar att gå: deduktion, induktion och abduktion. Deduktion innebär att man följer bevisandets väg och utgår från generella principer och teorier för att kunna dra slutsatser om enskilda händelser. En teori, som redan finns, bestämmer vilken information som samlas in, hur den ska tolkas och hur man gör med resultaten till den redan befintliga teorin. Forskningsprocessen färgas av forskarens personliga uppfattningar. Induktion går upptäckandets väg. Forskaren har då inte förankrat sig i en redan befintlig teori. I stället formas en teori utifrån den insamlade informationen. Även fast den induktivt forskande personen inte utgår från en existerande teori, har forskaren egna uppfattningar som kommer att prägla de utarbetade teorierna. Abduktion innebär enligt Patel & Davidson (2011) en kombination av induktion och deduktion. Den betyder att man till att börja med kan ha ett förslag till en teoretisk struktur. Sedan provas detta förslag i empiri och teorin kan utvecklas eller utvidgas och kan byta riktning efter hand och också bli mer generell. Abduktion låser inte forskaren i lika hög grad som strikt deduktion eller induktion. Risker med att arbeta abduktivt är att inte heller denna forskning inte startar förutsättningslöst då forskaren är färgad av tidigare erfarenheter och forskning. Forskaren kan utifrån detta

omedvetet välja studieobjekt och teori utifrån tidigare erfarenheter och utesluta alternativa tolkningar i utformningen av hypotetisk teori och därmed verifiera denna (ibid). Man kan ändå säga att jag, med de metodiska fallgropar som finns, har en abduktiv ansats i mitt uppsatsarbete.

Gällande reliabilitet och validitet pekar Kullberg (2011) på en del metodproblem i sin undersökning, som också kan ha relevans i min, exempelvis att respondenten svarar det som man tror förväntas av en - bl a att en socionom inte ska tänka på lön eller status. Kullberg menar att när en människa beskriver sin historia är det för att klargöra att hon är en bra människa. Berättelser om dåtiden kan alltså vara belagda med felaktigheter. Kvale och Brinkmann (2009) beskriver att en narrativ analys fokuserar på textens mening och språkliga form. Man kan också konstruera en sammanhängande berättelse av flera eller rekonstruera många historier till en mer rikare, tätare och sammanhängande berättelse (ibid). Det finns många olika definitioner och förhållningssätt kring vad som kännetecknar en berättelse. Det finns en problematik inom den narrativa teorin och metoden eftersom de olika distinktionerna inte betyder samma sak utan är en begreppslik djungel (Johansson 2010). Jag har inte gjort någon narrativ analys av mitt arbete, men när jag pratar med de intervjuade återger de en historia. Det är deras egen konstruktion och kan ha förändrats på vägen. Detta kan bli ett osäkerhetsmoment i det empiriska materialet.

Det är svårt att använda sig av kvalitativa undersökningar utan att närma sig forskningsmetoden hermeneutik, som betyder "tolka". I den hermeneutiska forskningsmetoden är alltså tolkning en central del. En absolut sanning existerar inte enligt den hermeneutiska kunskapsteorin (Patel, Davidsson 2011). De frågor jag reflekterade över innan jag påbörjade min undersökning var exempelvis att jag är själv upptagen med frågan om familjeterapeutens yrkesroll och kan vara för engagerad i frågan och styra det till något jag själv medvetet eller omedvetet önskar. Mina frågor blir ställda utifrån mitt perspektiv. Enligt Patel och Davidsson (2011) närmar sig den hermeneutiske forskaren sin forskning subjektivt utifrån sin egen förförståelse. Detta är en tillgång för att tolka och förstå forskningsobjektet. Hermeneutikern försöker se helheten i problemet och tänker att helheten är mer än summan av delarna. Forskaren pendlar mellan del och helhet för att förstå så mycket som möjligt. Forskaren kan också pendla mellan subjekt (sig själv) och objekt (den intervjuade) och använder sig av empati genom att befinna sig på samma nivå som den beforskade för att det ska uppstå gemensam förståelse. Man kan här se gemensamma drag med abduktionen i och med att man pendlar mellan helhet och del (2011). Så även hermeneutiska drag kan skönjas i mitt metodiska arbete.

## KAP 4: VÄGEN IN I FAMILJETERAPIUTBILDNINGEN.

I kapitel 4 och 5 går jag in i det empiriska materialet med teorin som bakgrund. Jag vill undersöka och komplettera de i teorin tänkbara individuella (exempelvis engagemang, kompetens, tidigare erfarenheter) och strukturella påverkansfaktorer (såsom arbetssituation, arbetsmarknad och möjligheter till karriär) som socionomer har gällande karriärvalen in i familjeterapiutbildningen och efter att utbildningen är genomförd. Jag vill få fram beskrivningar om hur de intervjuade upplever förhållanden på arbetsplatsen, syn på eget företagande samt yrkesrollen. Kan man utläsa ett missnöje med sin arbetsplats? Blir det spänningar mellan organisation och anställda som leder till att de anställda lämnar sina organisationer? Uppstår en identitetskris i yrket? Vilken typ av karriär gör man som socionom och familjeterapeut? Söker sig de intervjuade till familjeterapiyrket pga dess högre status? Vill familjeterapeuter starta egna företag för att öka sitt handlingsutrymme och för att kunna påverka och förändra sina arbetsuppgifter? Påverkas de intervjuade minst av brist på yrkesmässiga valmöjligheter, status, strävan efter arbetsledarskap och högre lön?

I kommande kapitel benämner jag de intervjuade mest som socionom och/eller familjeterapeut, men också ibland som legitimerad psykoterapeut. För mig är det olika benämningar på samma begrepp.

De intervjuade består av 12 socionomer. De har i genomsnitt tagit sin socionomexamen för ca 30 år sedan. En av dem är man. Som socionomer har de erfarenhet av att ha arbetat i många olika verksamheter inom socialt arbete – kommunal och landstingskommunal sektor, skola och privat verksamhet (egen och anställning inom).

De socionomer jag har intervjuat har, förutom för psykoterapeutprogrammet obligatorisk psykoterapi ett-utbildning, mycket annan utbildning med sig. De har akademiska utbildningar såsom någon ytterligare akademisk grundexamen, magister/masterexamen, vidareutbildning i psykosocialt behandlingsarbete, sexolog- och handledarutbildning, andra avancerade utbildningar som exempelvis längre kurs i systemiskt arbete, symbolterapeutisk utbildning, utbildning i föräldraterapi, objektrelationsteori, nätverksterapi.

Tre har arbetat som legitimerade psykoterapeuter sedan 2003, tre har arbetat som legitimerade psykoterapeuter sedan 2006 och sex går pågående utbildning och kommer att bli färdiga legitimerade psykoterapeuter 2012. De arbetar med behandlande arbetsuppgifter inom kommun, socialtjänst, psykiatri och familjeterapi/rådgivning. En arbetar utanför offentlig verksamhet, fyra stycken driver eget företag (med handledning och/eller psykoterapi) i olika omfattning vid sidan om sin anställning. Ingen av de intervjuade har hittills bytt arbetsplats helt och hållet sedan studierna.

#### 4.1 Familjeterapeut – tanken föds

Tanken att utbilda sig som familjeterapeut tycks kunna födas i olika tider i livet, från barndom till det att man är i yrkeslivet som socionom. Många har mött tidiga förebilder. En av de intervjuade hade en förälder som var familjeterapeut. En annan respondent beskriver att hon var medlare mellan sina föräldrar och att hon ser detta som ett eget psykologiskt motiv. En läste terapeutiska böcker i sin ungdom och blev intresserad.

*”Jag såg framför mig att jag skulle jobba med sociala problem. Jag var van vid att trava ut och in mellan olika hem, finare och mer slitna äldre gubbar som satt med whiskeyflaskan och hemtjänsten kom och det var inte tal om att städa – ’nej nu ska du prata med mig!’ Kollegor blev jätteoroliga för gentlemännen som satt med whiskeyflaskan. Jag tyckte det var kul, en utmaning och jag fick jättebra kontakt. Men då hade jag inga idéer om terapi. Jag var för ung och grön och var så mycket i mötet och bara brann och kände att jag hade en känsla för detta ... det besjälade mig jättetidigt och att saker inte bara är svart och vitt utan att människor kan, vet och vill”* Tua

*”En kompis mamma jobbade som psykoterapeut och några andra som jag träffat. Då visste jag att jag långt långt fram ville bli psykoterapeut...när jag sökte till socionom sökte jag också till psykolog och kom in på socionom så det har funnits att jag vill åt det hållet --- jag skulle bli psykoterapeut och det kunde nog bli med den ena eller andra inriktningen, det var så från början.”* Nova

Under studietiden till socionom kunde man antingen gå in för att arbeta med sociala problem – eller så gick man på socionomutbildningen under en tidsanda då ”alla skulle bli terapeuter”.

*”När jag läste på sopis tänkte jag mig några år på soc. Jag skulle bli terapeut... Alla tänkte att de skulle göra några år på soc och sedan jobba med terapier. Soc var en transportsträcka till något annat. Tanken växte under tiden på sopis. Det skulle gå snabbt. Precis efter att jag slutat skolan gick jag i egenerapi, för att vara redo för en steg ett utbildning”* Una

Ytterligare andra beskriver att intresset kom efter att de hade arbetat inom området. Dels spelade arbetslivet i sig roll och även kollegor, handledare, utbildare och andra psykoterapeuter inspirerade till familjeterapi. Även familjeterapiföreningen har varit inspiratör i olika former (artiklar, medlemsmöten, konferenser och kongresser). Tidigare steg-ett-utbildning i psykoterapi ledde in respondenterna på att arbeta med behandlande socialt arbete och att detta kunde utvecklas mer genom en steg 2-utbildning.

*”...när denna utbildning kom...var det självklart att söka, och roligt, fräschare att träffa människor från andra områden...jag hade jobbat mycket med familjer, föräldrar, det var ett självklart steg...jag har alltid jobbat inom alla områden med barn”* Disa



Alla pratar på olika sätt om en personlig kunskapstörst. De beskriver sig som nyfikna personer som inte vill stanna i sin kunskap, utan lära sig mer hela tiden.

*"Jag gillar att lära mig saker. Jag är inte missnöjd, men har man jobbat ett tag känner man ett behov av att få påfyllning. Antingen byter man arbetsgivare eller så utbildar man sig" Una*

Många av mina respondenter talar också om tid och ålder. Andra saker i livet har kommit emellan tidigare, exempelvis familjesituation med för små barn. En del har släppt terapitanken längre tider för att de trivts med de arbetsuppgifter de haft. Tre respondenter har sökt utbildningen tidigare, inte kommit in, och då sökt igen. Vägen in i familjeterapiutbildningen verkar inte ha varit spikrak för någon. Ålder i yrket ses som en fördel då respondenterna tycker att erfarenhet i arbetsliv och i yrket är viktigt för att man ska orka med jobbet som familjeterapeut och också då de anser att hjälpsökande blir tryggare av att möta familjeterapeuter med lång erfarenhet.

*"Jag började tänka på det väldigt tidigt: Hur blir det? Kommer jag att bli psykoterapeut eller inte? Och travat några varv runt tills jag kom fram till att jag skulle söka familjeterapi ... jag kom ju först inte in och det var panikläge...tack och lov att jag kom in på reserv ... det hemska brevet att jag inte var antagen förstörde en hel helg eftersom det hade mognat fram under så lång tid. Jag kunde inte vänta i tre år, jag var för gammal, det var nu eller aldrig" Treca*

*"Jag skulle önska att jag gjort saker lite tidigare i livet. Nu blev det som det blev men jag har gjort saker lite för sent ibland. Jag blev sent socionom. Jag var socionom för länge utan att utbilda mig. Jag hade tidigare kommit igång med saker som är roliga – samtidigt har jag ändå gjort det." Otto*

En dominerande drivkraft är att arbetsmässigt bli bättre och mer kompetent. Det finns de som blivit inspirerade av att arbeta med flera personer i rummet, andra har tyckt det varit besvärligt och velat bli bättre på det.

*"Jag hade ett stort intresse för behandlingsarbete och var tagen av nätverksarbete, det var viktigt för mig att höra fler röster och jag var bekväm med att ha flera människor i rummet. Jag har en närhet till ambivalens: saker får vara komplexa." Sessa*

*"Jag ville bli duktigare metodmässigt. Det var krångligt att ha många i rummet. Jag tycker om att tänka systemteoretiskt men det är svårt att omsätta. Jag ville öva upp förmågan och bli säkrare. Jag kände ett stort behov av stor kunskap och mer förståelse för att bli säkrare. Det här är ett svårt jobb." Doca*

Nästan alla har bytt yrkesområde flera gånger. Alla har riktat in sig på behandlande arbeten, antingen från början eller efter hand.

*"Jag har aldrig jobbat som socialsekreterare... utan jag har jobbat med behandling hela tiden. På de arbetsplatser jag har jobbat har det varit terapeutisk inriktning."*  
Nova

Det beskrivs hur man efter hand i sitt yrkesutövande som socionom upptäcker att samtalen börjar förändras genom att hjälpsökande kommer tillbaka för att samtalen har varit till hjälp. Den yrkesmässiga kontakten mellan socionom och klient fördjupas. Respondenterna börjar vilja kunna göra mer av detta genom att få mer kunskap om bl a redskap och metoder i sitt arbete. Flera pratar också om behovet av en personlig utveckling.

*"På narkomanvården väcktes tankarna om att jobba terapeutiskt. Att träffa människor, sitta en timme, stötta och följa människor i struliga och svåra livssituationer i deras eget förändringsarbete. Grabb, 30 år, haschat i 15 år och måste prata – och det händer någonting, det är lite fräckt alltså." Tua*

*"Jag såg inga utvecklingsmöjligheter. Jag ville jobba mer nära människor men jag tänkte inte så mycket på vidareutbildning. Det var viktigt att jobba och få ihop familjelivet. Så småningom gick jag en familjeterapiutbildning ... steg 2 blir en påfyllning som gav mig mer kunskap och hjälp att få saker och ting på plats. Utbildningen bidrar till att man sorterar och blir tydligare och klarare för sig själv, då blir jag tydligare i min yrkesutövning. Det yrkesmässiga och personliga hänger ihop för mig. .. jag tror det här ger större förutsättningar att utvecklas kanske inom arbetsplatsen men också på andra jobb. Man är mer meriterad." Cinca*

Det familjeterapeutiska är också personligt förankrat och utbildningen ger exempel på hur självförverkligandet kan befästas:

*"Det är många som går individualdelen men jag har varit tveksam till det eftersom jag har känt att jag har ett familjeterapiinslag inom mig själv... det fanns redan i mig att jag tänkte familj... jag ville vidareutveckla den familjeterapeutiska delen i mig själv". Cinca*

*"Det hade blivit mer min identitet att jobba med familjer... Det är kul att jobba med fler personer. Det passar in i mitt arbete. ... Jag som person är inte jättetålmodig, att ha långa individuella terapier kräver tålamod. Familjer är mer omväxlande, jag gillar omväxlande saker. Det är mer min person och kan passa mig" Nova*

Status är genomgående tema för dem som väljer att vidareutbilda sig till familjeterapeuter.

*"Det fanns även en egenvinning. Att bli legitimerad psykoterapeut innebar stolthet och status och skulle kanske öppna för något annat arbete" Sessa*

*"Klart att detta som legitimerad psykoterapeut inger mer respekt men det var ingen drivkraft. Man har ett annat ansvar inför socialstyrelsen. Det blir skillnad. Om man inte har legitimation så är man den sämst utbildade i ett team. Så man behöver som*

*socionom fylla på sin grundutbildning för att kunna jämföra sig kunskapsmässigt, det räcker inte till.” Doca*

Olika individuella faktorer har påverkat socionomerna när de bestämt sig för att bli familjeterapeuter. Det pratas om egna psykologiska motiv från barndomen och egenskaper hos sig själva som gjort att de värderat sig själva som lämpade för arbetet – både kompetensmässigt och personligt. Den egna motivationen till att gå vidare har varit hög och flera har sökt utbildningen flera gånger tills de kommit in. Socionomerna beskriver ett engagemang i sitt sociala arbete och att de vill fördjupa arbetet på ett personligt och kompetensmässigt plan. De söker större legitimitet. De relationer och sammanhang man ingått i benämns som viktiga. Tidigare goda yrkesmässiga erfarenheter har spelat roll i valet att vidareutbilda sig. Ett klart mål har varit att stärka sin egen professionalism. Familjeterapeuterna har inte gått raka vägen i sin utbildning utan läst många andra utbildningar och gått kurser tills man känt att tidpunkten för en avancerad påbyggnadsutbildning är rätt. Här finns också inslag av rationalitet – att det ger någon slags avkastning och att man kan uppnå attraktivare ställningar och högre status i arbetet.

## 4.2 Arbetsplatsen

De personer jag intervjuat tycks ha upplevt en tid på framför allt 80-talet då det fanns stora möjligheter att gå många utbildningar och då arbetsgivaren satsade på att utbilda sin personal. Familjeterapi var ”på modet” och ett nytt alternativ till psykodynamisk terapi, som inte tycktes räckta fullt ut i det sociala arbetet. Flera beskriver påkostade utbildningar för små personalgrupper och långvariga handledningar av tongivande familjeterapeuter som arbetsgivaren bekostat. Var man intresserad av familjeterapi tycktes utbildningsutbudet vara digert.

En del tänker sig inte så stor skillnad på arbetet efter utbildningen men många av respondenterna förväntar sig att utbildningen ska bidra till olika möjligheter i form av högre lön, förändrade arbetsuppgifter eller underlätta byte till annat arbete. Ändå är flera osäkra på om förändringen kommer att bli påtaglig.

*”Lönefrågan är en del. Får man inte en högre lön på den här utbildningen är jag inte beredd att satsa ... men det är mer en karriär för mig själv. Jag har gjort någonting med mitt långa yrkesliv, tagit ett kliv som ger mig en kvalitetsstämpel. - - - Jag har inte fått besked att jag absolut inte kommer att få högre lön... Arbetsuppgifterna förändras nog inte men jag har möjlighet att fritt utforma vårt arbete som vi finner mest lämpligt och som funkar för dem vi möter. Jag kan välja att arbeta med familjearbete i högre utsträckning och vi kan specialisera oss inom teamet. Jag har redan gjort det lite för att mitt jobb ska hänga ihop.” Treca*

*”Det här är också en karriärväg. I verksamheter med dålig lön kan man få ett litet lönelyft. Det är uttalat av arbetsgivaren. Det finns också möjligheter att öppna eget. Jag är inte så sugen men tanken lockar, man kan hitta andra karriärer med utbildningen. - - - jag har redan börjat fundera på vad jag ska göra nästa år. Det funderar jag på hela tiden. Jag samlar information, prenumererar på olika sajter om*

*tjänster, håller ögonen öppna - - - jag har två vägar, å ena sidan, vad kan jag göra, å andra sidan händer det ändå saker här som förändrar på något sätt” Una*

Att man vill fly det sociala arbetet genom att utbilda sig till psykoterapeut uttalas inte. Respondenterna känner sig hemma i yrkesrollen som socionom, och de uttalar att de tycker om sina arbetsuppgifter. Några pratar om att de valt bort vissa yrken som socionomer har.

*”Socialsekreterarbete, när man jobbade med allt, var trist tyckte jag. Jag hade varit på vuxenpsykiatri, kriminaltjänst, socialvård. Med missbruk, familjer – det var inte så jättekul... Socionomutbildningen kändes lite för grund.” Seta*

Några respondenter säger att många av deras studiekamrater bytte jobb under utbildningstiden. Utbildningen kan väcka en känsla av ensamhet på jobbet.

*”Jag är inte en av dem. Jag har en position där jag känner mig ensam i min arbetsgrupp. De har inte de perspektiven jag står för. Jag har ingen riktig kompis här. Jag har kollegor jag kan möta på många sätt men ... det är en skillnad.” Nova*

Socionomerna talar också om ett gränsarbete som pågår både gentemot andra yrkesgrupper och arbetsgivare. En socionom inom sjukvården beskrivs exempelvis finnas ganska långt ner i yrkeshierarkin bland de akademiskt utbildade, men en psykoterapeututbildning med legitimation gör att socionomen får mer tyngd med en gedigen utbildning. Därmed hamnar socionomen lite högre upp i yrkeshierarkin och kan föra fram sina kunskaper bättre. Gränsarbetet kan också pågå gentemot den egna nuvarande verksamheten genom att man befärs att den kan avskaffas då privata alternativ växer fram. Om man då mister sin nuvarande offentliga tjänst behöver man höja sin status för att kunna fortsätta arbeta i en likvärdig verksamhet.

*”Vi lever i en värld där olika kommuner är utsatta för olika utmaningar, där verksamheter privatiseras. Jag ville ha något på fötterna så att jag kunde vara med och konkurrera om mitt eget jobb om jag var tvungen” Otto*

Många beskriver ett motstånd från arbetsgivare. Det har förhandlats en hel del innan utbildningen. Det finns ett kontinuum av premisser. En har fått bekosta allt själv, men flera arbetsgivare har varit generösa med litteratur, resor, ledighet med lön för självstudier mm. När respondenterna fått ny chef har de fått förändrade premisser (både bättre och sämre) gällande utbildning. En beskriver att det gått att avtala fram tillåtelse att gå på föreläsningar på arbetstid men att arbetsuppgifterna inte har minskat. Flera påtalar att arbetsgivaren varit noga med att tala om att utbildningen inte kommer att meritera till exempelvis andra arbetsuppgifter eller bättre lön. Någon beskriver en tystnad både från arbetsledning och från arbetskamrater. Oftast är det en blandning: Det förekommer både viss generositet och visst motstånd. Inställningen till den egna organisationen blir kluven.

*”Det var mycket mankemang innan om tjänstledighet och vad arbetsgivaren kunde stå för. Jag checkade av hur andra hade gjort. Det fanns ingen ide om att det här var viktigt för arbetsplatsen. För mig var det viktigt för att få driva egen verksamhet och*

*jag ville inte i efterhand känna att jag var skyldig arbetsplatsen mycket. Så jag stred inte för att få tjänstledigt och få göra en payback. Jag var nog ensam om det resonemanget men det var viktigt för min frihets skull. Jag förhandlade fram 4 timmar betald ledighet i veckan på arbetstid. Jag hänvisade till hur kollegor hade gjort och chefen köpte det. Det var bra.” Tua*

*”Ingenting skulle hända med arbetet. Det var uttalat av min chef att psykoterapeututbildning inte innebär automatiskt högre lön eller andra arbetsuppgifter. Det är frivilligt att ta det här steget. För dessa tjänster tänker man att en steg ett-utbildning är mer adekvat. Sedan har de flesta utbildat sig mer men det är inget man kan kräva. Vi är inte legitimerad psykoterapeut i tjänstebeteckning... det är verkligen önskvärt och man går utbildningen på arbetstid och om man har tid att sitta och jobba med det på jobbet, det stöttas, men är ändå inget nödvändigt. Det är mer lite bonus och bättre att göra det än att inte göra det. Men det förändrar inte vardagen” Nova*

*”Utbildningen var mitt önskemål som arbetsgivaren var välvillig till. Hade jag sagt att jag ville gå en annan steg 2 hade jag fått det också. - - -Lönemässigt premieras inte utbildning, det var självklart. Just förmånen var att få gå på betald arbetstid. Även om man fick lägga tid på det ändå var det inget som kostade mig att gå.” Kvadra*

Socionomerna i undersökningen har haft sin utgångspunkt i yrken där de redan haft ett relativt stort handlingsutrymme och utifrån denna har de valt att vidareutbilda sig till psykoterapeut.

Gällande strukturella faktorer i fråga om exempelvis arbetssituation, handlingsutrymme, möjligheter att anpassa familjeliv framkommer det inte att flykten från fattigdomen, dvs att lämna det ursprungliga sociala arbetet med samhällets mest utsatta enligt Dellgran (2008) är en huvudsaklig drivkraft, snarare en känsla av begränsning att utöva sin nya eller utökade yrkeskompetens dels gällande arbetsuppgifter och dels gällande brist på likasinnade kollegor att ha ett vardagsnära samarbete med. Det finns motsägelsefullt nog också ett tydligt inslag att samla meriter och ha möjlighet att vid önskemål kunna byta arbete, men om det är personliga motiv eller arbetsmässiga faktorer som styr detta är oklart.

De intervjuade i min undersökning beskriver att de förändras, medan arbetsgivaren inte förändrar synsätt om socionomens yrkesroll och arbetsuppgifter. Respondenterna anser då inte att de måste stanna kvar i en sådan organisation.

### **4.3 Legitimation**

Det finns bland de intervjuade en enighet om att utbildning till legitimerad psykoterapeut ger höjd status och en legalitet både inom den egna organisationen och utanför. Respondenterna beskriver detta i ord som dignitet, gedigenhet och som en kvalitetsstämpel, och även som meriterande för att få andra arbeten.

*"Har man legitimation så öppnas det helt andra dörrar. Det är helt andra jobb ...och ekonomiskt är det ingen moms på behandlingen. Det är en trygghet för kunden att jag är legitimerad. Legitimation gör att man varit tvungen att gå vissa utbildningar. Socialstyrelsen kan gå in och kontrollera mig. Jag skulle ju inte gå till någon socionom som har privat företag. Det är kvalitetssäkrat genom legitimationen och det är en jätteviktig bit." Seta*

Legitimationen ses i samband med ett större handlingsutrymme. Alla ser det positivt att få legitimation.

*"Legitimation innebär en ansvarsdel men den får en annan dignitet... du ansvarar, det är en trygghet för dem som söker dig. Man har en kompetens som motsvarar legitimation för att bedriva hälso- och sjukvård. Det säger något om mig till dem som träffar mig. Det ska vara en trygghet att man gått en vidareutbildning för att bedriva hälso- och sjukvård. Om man jobbar privat blir den som mest viktig att inte vem som helst kan bedriva terapi. Patienten har rätt till en trygghet." Cinca*

*"Det har med tiden att göra. Det har blivit ett begrepp de senaste tio åren... i dag tänker många att legitimation är en kvalitetsstämpel. Det tycker jag också i dag... ska man jobba privat är det oerhört viktigt att vara legitimerad, det finns ett tillsynsansvar" Ålva*

Socionomerna strävar efter högre legalitet eftersom de ser en stor fördel i att få legitimation vilket innebär mindre kommunikation kring vilket slags arbete som ska utföras. Det krävs inte en massa ord, i stället räcker det med att ha beteckningen "legitimerad". Legitimationen öppnar också inför nya möjligheter och vidgar arbetsfältet, främst genom att det blir enklare att bedriva egen verksamhet. Det står klart att socionomer som söker sig till familjeterapiutbildningen eftersträvar status och att legitimationen är ett tydligt sätt att uppnå status.

#### **4.4 Eget företagande**

Tanken om eget företagande kan ha etablerat sig i olika skeden av livet för respondenterna men är en vanlig, ibland återupptagen, möjliggörande drivkraft hos dem när de söker psykoterapeutprogrammet.

*"Jag hade en tydlig idé om att starta eget. Jag hade en tydlig idé om någon slags försörjning på ålderns höst, att bli en vis tant på 60+ som har egen mottagning och hjälper folk." Tua*

*"Jag kommer från en familj där man haft företag, så det är inte så konstigt. Det är häftigt att vara sin egen chef. Min pappa var det. Han var nöjd med sin arbetssituation - - - Jag har tänkt så i bakhuvudet. Jag har en vän som haft företag i 15 år som inspirerat mig och flera andra kompisar som har företag." Seta*

*"Det skulle jag vilja men jag är inte säker på att det blir så. Den här stan är nerlusad av psykoterapeuter och det krävs mycket att starta något på egen hand. Jag vill inte*

*sitta för mig själv och jobba, jag måste ingå i ett sammanhang. Vi får se. När vi är färdiga är jag inte säker på att jag vill jobba privat.” Treca*

Antingen har de intervjuade erfarenhet av olika slags företagande sedan sin egen uppväxt, eller så ha de under yrkeslivet sett möjligheter till eget företagande i socialt arbete/terapi genom exempelvis kollegor. Att en skyddad yrkestitel och legitimation kan öppna en ny karriärväg in i eget företagande är tydligt.

## KAP 5: UNDER OCH EFTER UTBILDNINGEN

### 5.1 Personlig utveckling

Respondenterna beskriver genomgående att familjeterapiutbildningen lärt dem otroligt mycket, att de är stolta och tacksamma för att de tagit sig igenom utbildningen. Beskrivningarna har förmedlat att utbildningen blivit något mer än summan av teori, praktik och handledning. Alla beskriver att den personliga utvecklingen i utbildningen blev överraskande större än de räknat med. Familjeterapiutbildningen har integrerats i den personliga utvecklingen.

*”Jag hade inte en tanke på att så mycket saker skulle hända. Min ökade självkänsla betyder tillit till min erfarenhet och kompetens. Den kan prövas. Jag vågar lita på den. Det kan märkas i det terapeutiska arbetet eftersom jag har mod att lita på min egen kreativitet och att det blir en känsla i mötet. Det är kopplat till kunskapsinnehållet, det händer mycket inuti.” Sessa*

*”Vad jag blir förvånad över utbildningen i dag var att det gav mig så mycket personligt. Det hade jag inte trott...familjeterapiutbildningen gav också möjlighet att stanna upp och reflektera över inte bara sin yrkesroll och organisation man jobbar i, utan de olika skolorna, familjerekonstruktionen och att man gick i egenterapi, samtalen, handledningen. Att man inte bara lär sig teoretisk fakta. Man använder sig själv i sitt jobb och sin roll som terapeut och organisation. Jag kanske inte förväntade mig att de skulle bli så.” Kvadra*

Handledning i utbildningen har varit en drivkraft som gjort att flertalet respondenter känt sig mer kompetenta i sitt yrkesutövande och att de fått hjälp att tänka i andra banor. Det framkommer att respondenterna upplever att de känner sig mer fria att använda sig själva som verktyg. Flera säger att det kanske inte märks ut i omvärlden men att den egna känslan räcker.

*”Jag vet inte om det har blivit så stor förändring. Jag vill känna att jag har en annan kunskap med mig... man har kunskaperna och någonstans hittar man ett eget sätt att jobba, man kan inte ändra sig själv. Jag beundrar dem som är aktiva och kreativa, själv är jag inte en sådan person. Man får jobba med sin personlighet, med sin egen person - - - Det är svårt att veta om andra märker det, men det är en känsla jag har inom mig.” Kvadra*

Någon tycker att drivkraften som fanns innan utbildningen börjat halta och känner sig sämre som terapeut – men har ändå en tanke om att detta ingår i processen.

*”Jag vill lyssna och förstå och jobba på människors uppdrag. Jag har inte riktigt hittat tillbaka till det och inte heller hittat något annat och det är förvirrande. Jag känner mig inte som familjeterapeut. Det är i förvirringen man håller på att omvandlas. Jag blir sämre som familjeterapeut, jag kan mindre och fattar mindre.” Una*



Socionomen/leg familjeterapeuten har höjt samtliga individuella motiv enligt Abrahamsen (2008) efter genomgången utbildning. Beskrivningarna är omfattande och fylliga.

De personliga värdena har blivit högre än man förväntade sig från början och det finns en tillfredsställelse i detta. Kunskapen och den personliga sidan integreras, höjs upp till en större kompetens som för var och en blir unikt användbar i det professionella mötet. Reflektionsförmågan har ökat och tänkandet på metanivå har utvecklats så att man tagit sig utrymme att tänka på olika sätt. Självbilden har förändrats. Respondenterna uttrycker en känsla av att vara trovärdigare som person – legitimiteten har ökat. Familjeterapeuterna vågar, utan att förändra sig själv för att passa in i en utifrån given mall, lita på att de yrkesmässigt arbetar med det som är verksamt.

Prestigetänkandet verkar ha sänkts. Jag läser ut ett generöst förhållningssätt till den förvärvade kunskapen, som innebär att familjeterapeuterna är beredda att ge mycket samtidigt som de är nöjda med den personliga känslan av resultatet. Det beskrivs en större närvaro i samtalen och en personlig trygghet och säkerhet i arbetet. Det beskrivs en djup personlig kontakt med patienten – och att familjeterapeuten kan och vågar hämta kunskaper från sig själv.

## 5.2. Legitimation

Alla talar om legitimationen och alla beskriver den i enbart positiva ordalag. När man är legitimerad har man genomgått en tydlig kompetenshöjning, de förväntningar man hade innan blir uppfyllda – och kanske lite till. Legitimationen verkar öppna upp många olika spår för respondenterna. Den innebär trygghet för både yrkesutövaren, samarbetspartners och de som söker hjälp.

*”Med åren har det blivit skillnad. Man får oftare frågan: ’har du legitimation’? Det har kommit de sista åren. Vi arbetar med mycket unga par som har en annan ingång, vet mer, läser på nätet. De kollar runt vem man ska gå hos. Den typen av frågor får man och det känns gott att säga att jag har lång erfarenhet och legitimation” Onca*

*”... ett viktigt ansvarsfullt jobb och det är viktigt att det finns människor som tittar på det jag gör. Det ska finnas en tillsynsmyndighet och någon form av granskning. Jag ska inte sitta på min kammare. Någon ska kunna anmäla mig, det ska vara en koppling till lagen...om människor kommer till mig privat kan de inte ringa till min chef efter samtalen. Det är också att spänna bågen, sätta press på mig själv, jag måste ha en koppling till mig själv, det ska kunna granskas. Det är en etikfråga. Jag ska kunna det. Sätter jag igång en terapi talar jag om att jag är legitimerad psykoterapeut och att jag har lagens ögon på mig.” Tua*

Merparten av respondenterna talar om att legitimationen innebär något annat för yrkeslivet, i första hand ökar möjligheten att starta eget.

*"Denna idé utformade sig under utbildningstiden och jag startade en privat verksamhet ...under utbildningstiden. Jag gick ner i arbetstid och gick aldrig upp den tiden utan har arbetat privat sedan dess. Jag ville erbjuda terapi och handledning. För min egen del gjorde det något med självkänslan. Det innebar också en kompetens- och kvalitetssäkring. Det påverkade självkänslan och yrkesrollen ganska mycket genom att jag kände en stolthet." Sessa*

Det finns en del respondenter som inte vill lägga så stor vikt vid legitimationen. Andra beskriver att legitimationen öppnar upp för andra karriärer såsom större möjligheter att byta arbete eller öppna eget.

### 5.3 Arbetsplatsen

Respondenterna talar mycket om arbetsplatsen ur olika synvinklar. Jag har valt att först skriva om hur de intervjuade beskriver sig bli bemött av arbetsledning och arbetskamrater. Sedan skriver jag om positiva och negativa erfarenheter på arbetsplatsen och slutligen om vad respondenterna har för tankar om att stanna kvar på eller lämna arbetsplatsen.

Flera beskriver att en familjeterapeut inger respekt utåt och att de blir mer lyssnade på av andra yrkesgrupper och patienter. Konkret arbetsmässigt känner respondenterna en frihet att göra som de vill. Kreativitet och säkerhet är vanliga beskrivningar. De intervjuade beskriver att de utmanar både sig själva och sina arbetskamrater med andra synsätt mer i sitt arbete än tidigare, och antar ett teoretiskt perspektiv i sitt dagliga yrkesutövande.

*"Mitt självförtroende yrkesmässigt har blivit bättre. Jag blir behandlad med mer respekt från psykologerna. Det är en statusmarkering. Även klienter ser på mig på ett annat sätt. Det gör något med mig som person. Jag tar mig an saker med större svårighetsgrad och det åligger mig att bära, inte backa ur. --- Jag har inte bara pluggat alla dessa år, jag får faktiskt stå ut i den här blåsten. Jag har fått mer ryggrad och måste trimma mig själv och vakta min kunskap. Jag kan inte bara gå hem. Det är mitt bord. Jag tar stöd i detta. Det är viktigt för mig. På jobbet inspirerar jag andra socialarbetare att vidareutbilda sig." Tua*

*"Många ungdomsbehandlare tycker att föräldrar tillför en massa svårigheter och smärta... Det är viktigt att prata om det. Jag tycker att jag har blivit bättre på det. Jag har lite metaperspektivet. Det händer... att jag kan teoretisera mer om praktiken på ett sätt ...vad systemteori är. Ofta behöver man teori för att kunna prata på ett sätt som lyfter blicken lite." Treca*

Två respondenter beskriver att familjeterapeuter blir mer intressanta utåt, tex genom att pressen är intresserad av att skriva om familjeterapi eller att arbetsledningen blivit mer intresserad av familjeterapi och efterfrågat föreläsningar om detta. Kunskaperna sprids i organisationen och familjeterapeuten får möjlighet att synas i sina organisationer och i media.

Några få har kollegor på arbetsplatsen som gått samma utbildning, och det har betydelse. Då får man kollegial feedback och man kan bolla reflektioner och visioner tillsammans. Det finns också de som uttrycker en känsla av främlingskap och att arbetsplatsen inte längre är den samma som innan de gick utbildningen. De beskriver att de inte känner sig hemma på arbetsplatsen. Det blir en distans till arbetsplatsen. Man saknar en dialog med sin chef och man känner sig inte lika bekväm med strukturerna på jobbet.

*"Att vara socionom och läsa vidare till psykoterapeut är en tyst upplevelse. Man behandlas tyst på sin arbetsplats. - - - när jag gick utbildningen var alla positiva till att jag gick, men det var märkvärdigt lite frågor. Chefen berörde den aldrig. .. jag lyfte det på mina utvecklingssamtal, försökte prata med kollegor, lyfte in litteratur och tog med rapporter för att inspirera mina kollegor... men det händer någonting i gruppen att folk går vidare. Kanske väcker det andras osäkerhet. Hur ska man hantera detta? Hur tar man hand om socialarbetare när de utbildar sig, hur hanterar man välutbildade, hur gör man med lön, har de förmåga att föreläsa och berätta? Det är komplicerade frågor." Tua*

De flesta av respondenterna påtalar att de saknar en utveckling i sitt arbete. De beskriver att arbetsgivare inte kan erbjuda socionomer utvecklingsplaner och alternativa karriärvägar (förutom chefsskap). Som exempel på yrkesmässig utveckling och alternativa karriärvägar nämns specialisttjänster som kunde innebära ett utökat ansvar att ta svårare ärenden, driva yrkesfrågor, ansvara för yrkesgruppen och bevaka forskning. Att handleda andra yrkesgrupper i organisationen nämns som en annan karriärväg. Det talas också om att arbetsgivaren inte tycker att det är så viktigt med utbildning. Det uttrycks en oro över kommande kunskaps- och kvalitetsbortfall på arbetsplatser med svåra arbetsuppgifter. Tidsandan då alla skulle utbilda sig tycks vara över.

*"Om jag inte skulle driva eget skulle jag vilja få tydliggjort att det är ok att ha kompetensen och att jag fick upp lönen. Att det tilldelas mig ansvarsuppgifter och tydliggör att när man har steg 2 kan man ta konsultativa och externa uppdrag. Det ska också synas i lönekuvertet. Att man hanterade oss på något sätt och hade en tydlig utvecklingsstege för alla socionomer. Att man kan få expertroller. Att det synliggörs och att man tar ett krafttag så att man inte slår i ett tak, många socionomer upplever det... ska man hantera personer med så stor erfarenhet på det sättet... det ska finnas ett tänk att ta hand om den här välutbildade gruppen." Tua*

Alla respondenter är överens om att löneläget är dåligt. Det uttalas att socionomernas dåliga löneläge följer med oavsett vad man utbildar sig till. Dels handlar det om att tjänsten inte automatiskt omvandlas till en psykoterapeutjänst då arbetsgivaren hänvisar till att det inte krävs psykoterapeutexamen på tjänsten. En del av de intervjuade tror att socionomen förväntas "betala" sin utbildning, som arbetsgivaren bekostat, med fortsatt dålig lön.

Gällande de strukturella faktorerna är inställningen ambivalent. Familjeterapeuterna har fått ett statligt erkännande genom sin legitimation men har många synpunkter på arbetssituation och handlingsutrymme. Det verkar som att de strukturella

förhållandena kvarstår och att man ser sig maktlös inför arbetsgivare. Detta står i kontrast mot den säkerhet man uttrycker sig känna i yrkesutövandet. En väg att komma ur de strukturella frustrationerna tycks vara ett eget företagande. De som realiserat detta uttrycker också bättre strukturella villkor.

Angående etableringen som familjeterapeut tycks man känna sig både utsatt och inte utsatt som yrkesgrupp. Det finns upphöjande faktorer såsom legitimation, tydlighet gentemot andra yrkesgrupper och samtidigt sänkande faktorer som att man inte blir belönad eller förklarad att ha tillräcklig kompetens för att kunna få mer kvalificerade arbetsuppgifter.

Samtidigt som arbetsgivaren mer eller mindre varit ett stöd genom hela utbildningen, krediteras inte detta genom höjd lön eller utökade arbetsuppgifter. Det väcker blandande känslor hos socionomen/familjeterapeuten.

De flesta påtalar att det inte krävs en steg-2 utbildning för den tjänst de har. Därför kan de heller inte förvänta sig ändrade arbetsuppgifter. Det finns de som beskriver att de trivs på sin arbetsplats och inte har önskemål om några förändringar. Andra hoppas att deras utbildning ska medföra förändringar på arbetsplatsen. Några pekar på att deras utbildning också gett arbetsplatsen något tillbaka, att de nyförvärvade kunskaperna möttes med intresse och att arbetet kunde koppas samman med ett forskande.

Några beskriver att arbetsuppgifterna förändrades. En respondent beskriver att hon i och med att arbetsgivaren gett henne möjlighet att gå utbildningen som ett sätt att betala tillbaka – och också för att det var roligt - valde att minska ner på sin privata handledningsverksamhet för att arbeta mer kliniskt.

De jag intervjuat anser att de flesta byter jobb under eller efter utbildningen, men flera av dem tänker själva stanna kvar på det jobbet de har. Två uppger att de är för gamla för att byta jobb eftersom de ändå snart ska gå i pension. Andra ser möjligheter att byta arbete, men säger att de ska stanna eftersom de trivs på sina jobb. Ett par av respondenterna beskriver utbildningen i sig som en tillräcklig yrkesmässig förändring – och att det f n inte känns aktuellt med fler förändringar. Några har blivit erbjudna nya arbeten men har inte bestämt sig för att byta vid intervjutillfället. Två talar om att sluta på nuvarande arbete. En av dem uppger att det beror på att de privata uppdragen har ökat. Det är fler av de f n studerande som har tankar om att söka sig till andra arbetsgivare efter utbildningen än de som redan är klara.

*”Väldigt många bytte jobb under utbildningstiden. ...det var många som var trötta på sina jobb. Jag hade inte en tanke på att jag skulle byta jobb och jag har inte haft det efter det. Jag kan inte få ett bättre jobb än jag har.” Onca*

*”Det hade varit utmärkt att vara legitimerad psykoterapeut på denna arbetsplats. Det behövs mycket kompetens och jag har blivit bättre med åren. Min chef tycker inte det. Man kan inte vara på en arbetsplats när man inte kan berätta för sin chef vad man tycker att man ska ha för uppdrag. - - - Min arbetsgivare är inte ett dugg*

*intresserad av att ha en så välutbildad som jag. - - - för mitt välmående måste jag arbeta någon annanstans. - - - Jag tror inte på att utvecklas på det jobb jag har.” Seta*

*”det är lite konstigt när jag säger att jag kanske ska fortsätta jobba där jag gör efter utbildningen. ... det är ett naturligt led att det ska leda till något annat --- under en utbildning får man lite förändringar till arbetsplatsen. Jag ser den mer utifrån och jag har andra nyare ögon, jag får annat input och vill att det ska hända mer. All stimulans gör att jag vill utveckla arbetsplatsen ännu mer och blir ibland lite trött och irriterad och tänker att allt är samma igen: Varför händer det inte mer? Har vi inte fastnat i detta? Är det här jag vill vara? Det är många sådana frågor. Jag svänger lite med. Ibland känns det som att jag vill fortsätta jobba kvar ... det är lite berg- och dalbana så jag vet inte var det landar.” Nova*

Arbetsledarskap är inget som verkar eftersträvansvärt. Ett par av respondenterna säger att de haft arbetsledande befattningar. Den ena har kvar sitt arbetsledarskap, den andra har övergått till enbart behandlande arbetsuppgifter.

*”Det är en typ av karriärväg. Jag har inte varit intresserad av att bli chef. Det finns inte jättemånga karriärvägar för socionomer, det är specialistutbildning eller chefsarbete. Så det är viktigt för mig att ta ett steg i någonting som är en karriär.” Treca*

Summariskt kan man säga att respondenterna är nöjda med sitt yrkesmässiga val. Några har visserligen initialt kunnat tänka sig andra yrkesliv men det är ingen som uttrycker ånger med sitt yrkesval. Snarare glädje, tacksamhet och stolthet över sin kompetens. Respondenterna tycker att de har roliga jobb och psykoterapeututbildningen har gett nya möjligheter:

*”Nu är jag legitimerad psykoterapeut och vågar mer. Jag tror på mig själv och var lite mesig innan- - - jag är jättetacksam att jag kom in på utbildningen och stolt över att jag använder den på ett så bra sätt.” Sessa*

#### **5.4 Eget företagande**

Gällande privat företagande har respondenterna olika idéer. Några personer startade eget företag under eller efter utbildningen. Ingen arbetar enbart med psykoterapi. Några arbetar endast med handledning i företaget, två kombinerar handledning och psykoterapi. De beskriver att det ökat självkänslan och att yrkesrollen blivit tydligare. De som tagit steget att starta eget beskriver en stolthet över att de vågat göra det och att det öppnar nya vägar för personlig utveckling. Även yrkesmässigt etablerar man fler kontakter med psykoterapeuter och blivande psykoterapeuter med andra inriktningar. Några vill utöka verksamheten. En del ser att det är skillnad mellan egen verksamhet och offentlig anställning, till fördel för det privata. Att ha egen verksamhet beskrivs som något positivt både för en själv och utåt i samhället i stort. Det finns också de som inte vill arbeta privat som familjeterapeuter på grund av att de då mister en grupp hjälpsökande som de inte har tillgång till i det privata företagandet.

*”Det är också en fråga man får: ‘Jaha, ska du jobba privat sen?’ Folk – vänner – tar det ofta för givet. Det finns en status i att jobba privat. Det är lite finare. .. det tycker mina barn, man går en lång utbildning utan att få mer betalt eller bättre jobb ... jag vill jobba med barn och ungdomar och det verkar vara svårt att göra det privat. Då missar jag så mycket som är en meningsfull del i mitt jobb.” Nova*

*”Det är en stor skillnad på privat företag och en kommunal tjänst. Man gör olika saker i företaget, har eget ansvar för alla delar. Jag bestämmer min inriktning på arbetet. Jag pratar med uppdragsgivare och diskuterar. Jag går inte via en chef. Det är ett helhetsansvar jag tycker om. Man kan inte existera som egen företagare om folk inte frågar efter mer. Det säger mig att det duger det jag gör. Jag har en sådan kompetens att folk betalar för det. Det är det yttersta och jag gillar den drivkraften. För att tjäna mycket pengar får man föreläsa, utbilda och lansera sig själv. Man måste jobba 60 timmar i veckan – det krävs mer och jag har inte riktigt kraft att göra det. Då måste man upp på en annan nivå. Men det här är good enough, det är jättekul. Det är ett fantastiskt roligt arbete. Jag kan sträcka ut mig på ett annat sätt och satsa, läsa in mig och jobba med annat material. Jag kan spänna bågen på ett annat sätt. I kommunal organisation är det ett avstämningsarbete hela tiden, hur man tar tag i idéer. Man måste kolla av: vad säger förvaltningen, vad säger chefer och kollegor? Kommunen premierar inte om man satsar.” Tua*

*”[att driva företag] är en etisk fråga. Det hade varit annorlunda om det hade varit subventionerat av försäkringskassan. Som privat tar man emot en viss grupp av människor. Det är det som är bra att det inte behöver vara en ekonomisk fråga här. Som privat måste man ju ta betalt. Hade det varit ett försäkringskassesystem hade det kanske varit ett alternativ. Nu har jag aldrig övervägt det.” Onca*

De motiv som uppges i litteraturen för eget företagande lyfts fram av respondenterna, exempelvis handlingsutrymme, autonomi, status, självförverkligande och engagemang. Responserna från uppdragsgivarna blir tydligare genom att de tydligt uttrycker att de vill ha mer av uppdragstagaren, att de kommer tillbaka och betalar för mängden utfört arbete. Den privatpraktiserande familjeterapeuten får belöningen direkt utan att mellanhänder såsom mellanchefer, arbetskamrater eller stora organisationer måste till- eller rådfrågas. Den egna verksamheten är en energikick och kan innebära möjligheter till mycket arbete och bättre ekonomisk avkastning, men det tycks samtidigt vara energikrävande. För att få mycket jobb som egenföretagare måste man arbeta väldigt mycket. Andra värden i livet som familjeliv och privata intressen spelar för de flesta större roll än mycket jobb och chans till mer inkomster.

En yrkestitel som legitimerad psykoterapeut ger förväntningar på omgivningen. Många förväntar sig att en leg psykoterapeut ska öppna egen mottagning. Utåt sett ses det som att psykoterapi inte hör hemma i den offentliga verksamheten medan respondenterna tänker att det är värdefullt för offentlig verksamhet att det också finns psykoterapi att erbjuda, och att det kan bedrivas på andra sätt än det som schablonbilden av psykoterapi tycks vara, nämligen något som bedrivs mellan en patient och en terapeut under lång tid. En del av respondenterna säger själva att de inte bedriver psykoterapi i sina anställningar medan lika många tycker att de gör det

även genom exempelvis anhörig- och nätverksarbete. De som valt att arbeta privat har oftast inte regelrätt familjeterapi som arbetsuppgift utan ägnar sig (också) åt handledning.

De som väljer att inte arbeta privat har olika socialpolitiska argument, exempelvis att man tappar en målgrupp som inte har pengar eller kunskap för att kunna anlita privat familjeterapi.

## 5.5 Yrkesidentiteten - socionom eller familjeterapeut?

Frågan är då om socionomerna/familjeterapeuterna tycker att de i och med sin nya yrkestitel har lämnat sin grundprofession. Alla säger att de fortfarande känner sig som socionomer i olika grad. Ingen vill lämna begreppet socionom och det anses att socionom och familjeterapeut passar bra ihop: den systemteoretiska grunden finns hos socionomen och byggs på och bekräftas i och med steg 2-utbildningen med familjeterapiinriktning.

*"Psykoteraapeut är på ett sätt ett eget yrke men sedan är det väldigt viktigt att jag är socionom för jag är grundutbildad. - - - Det är ingen tillfällighet att flest socionomer går familjeterapiinriktningen... jag har en identitet som socionom och tar rollen att kunna det som gäller i samhället. För mig är det viktigt att vara socionom i botten. Det präglar det jobb jag gör... uppåt är det ingen uppfattning om det ena eller det andra... I verksamheten är det positivt. Högre upp är det inte så mycket synpunkter."*  
Doca

*"För mig är det en helhet. Jag är socionom med psykoterautiutbildning. De bygger på varandra. Det skulle vara en yrkestitel som var en. Det blir ett bra kluster. Det har blivit ännu mer gediget och ännu mer som socialarbetare på ett sätt. Som psykoteraapeut sitter man inte i ett finrum och bara bedriver psykoteraapi. Det händer mycket på boenden och härbärgen, det görs så viktigt arbete där ute. Det är ibland väldigt konkret och basalt arbete man gör. Jag följer en tjej till läkaren på grund av att hon har panikångest. Hon lever på det i flera dagar. Det är också en väldigt viktig bit. Att sitta vid deras köksbord. Det blir mer 360 grader. Jag var mer smalspårig innan."*  
Tua

De som inte är anställda som psykoteraapeuter använder sig av sin yrkestitel, tex kurator eller familjerådgivare eller kallar sig för socionom i sin anställning. Få använder sig av titeln socionom och legitimerad psykoteraapeut. Enligt en respondent har frågan om man är legitimerad ökat, och menar att det blir som en slags kod och då behöver man inte redogöra för alla utbildningar man har gått. Socionomerna med privat verksamhet presenterar sig alltid som legitimerade psykoteraapeuter.

*"Om jag skulle säga att jag vill ha leg psykoteraapeut på dörren så skulle jag få det, men jag har inte sett något behov av det. Jag har upplevt att alla som jobbar har en gedigen kunskap, jag behöver inte profilera mig. Det händer enstaka gånger att jag presenterar mig som leg psykoteraapeut i mötet med familjer - - - de tänker att psykoteraapeuter har mer kunskap. - - - familjer tycker det är ok att komma till en"*

*kurator. Hur andra yrkeskategorier med legitimation presenterar sig vet jag inte. Vi är anställda som våra grundyrken. Ingen är anställd som psykoterapeut. Det är ok att vara kurator.” Kvadra*

*”Det är skillnad på offentlig och privat vård. I det privata är jag noga med att tala om att jag är legitimerad psykoterapeut. Jag talar om vad det innebär i dokumentation och journalföring. Jag är mycket tydlig. Men det är jag inte i den offentliga vården eftersom jag inte är anställd som psykoterapeut där. .. jag drar mig för att säga det. Det är inte så jätteviktigt. De som kommer hit söker inte terapi.” Sessa*

De som studerar på pågående psykoterapeutprogram är mer öppna för att använda sig av sin psykoterapeuttitel än de som redan är utexaminerade, och frågar sig varför det finns ett motstånd mot det.

*”Ska det stå psykoterapeut på mitt visitkort? Många kollegor säger att det inte ska stå där. Vad är det? Är det jante eller? Jag är inte anställd som psykoterapeut men det är också en titel i sig. Jag har andra skyldigheter inför socialstyrelsen och då tycker jag det ska stå socionom och leg psykoterapeut. Jag kommer att tänka mig som både och. - - - vi får inte tunna ut den här kompetensen utan vi måste hålla på att vi är familjeterapeuter.” Nova*

Ibland presenterar man sig ändå som psykoterapeut, men jag får ingen klarhet i vad det är som gör att man väljer olika sätt att presentera sig olika gånger. Undantaget är skrivelser och intyg. Då är man socionom och legitimerad psykoterapeut oavsett vad man är anställd som.

Det finns en förvirring runt begreppet familjeterapi och detta kopplas mot att det ännu inte finns så mycket forskning inom området och att familjeterapeuterna än så länge är förhållandevis få i Sverige. Det förs ett resonemang om när man bedriver familjeterapi och vad det är. Det framförs kritiska synpunkter gällande definitionen av familjeterapi, då det ses som ett begränsat begrepp. Systemteori tycker en respondent är ett lämpligare ord. Vad det innebär att bedriva familjeterapi är också oklart för flera av respondenterna. De skiljer på exempelvis familjeterapi, familjestöd och anhörigarbete och ser dem som olika begrepp. Ett par av respondenterna tycker att familjestöd och anhörigarbete är arbetsuppgifter som traditionellt utförs av socionomer och att det inte behövs någon steg 2-utbildning för detta. Familjeterapi däremot anses vara något ”djupare” och resultera i ett tydligt förändringsarbete. Om det ska kallas familjeterapi ska de hjälpsökande fråga efter det. Flera talar om svårigheten att bedriva familjeterapi på sin nuvarande arbetsplats.

*” Jag vill inte kalla det familjeterapi för det är så många olika typer. Jag vet inte hur man ska definiera det.” Disa*

*”Jag tror inte det handlar om familjeterapi ... mycket är det familjestöd. - - - Ibland är det svårt att veta vad som är vad – är de olika begreppen samma sak?” Kvadra*

*”Man kommer inte hit för att få familjesamtal. .. det är något de får till sig när de kommer hit - - - vi har en föreställning om att det är svårt att sälja in familjeterapi. Jag*



*är inte säker på att det stämmer med verkligheten. Jag tror det är en föreställning hos oss och att vi radar upp hinder som inte finns. ” Treca*

Det är svårt med de familjeterapeutiska begreppen på respondenternas arbetsplatser. Det verkar inte finnas så mycket utrymme att arbeta familjeterapeutiskt på en del arbetsplatser. Det finns också en idé om att när de hjälpsökande inte beställer familjeterapi, kan man heller inte bedriva det. Den utökade kunskapsbasen för socionomen/familjeterapeuten har utökat familjeterapeutens diskretion. Personligheten som subjeksposition förändras och tar större plats i yrket som familjeterapeut, men socionomen/familjeterapeuten och arbetsgivaren verkar inte vara överens om förväntningar på yrkesrollen och ibland inte heller socionomerna/familjeterapeuterna själva.

De flesta menar att socionom - den första yrkesidentiteten - och familjeterapeut inte slår ut varandra, utan existerar sida vid sida. Två respondenter säger att de känner sig mer som familjeterapeuter när de deltar i familjeterapiföreningens arrangemang. De beskriver att de då är i ett sammanhang omgivna av kollegor, att de är ”hemma” och att där finns kompisar som de är besläktade med genom utbildning. Vissa känner sig som familjeterapeuter dagligen medan andra beskriver mer kluvenhet inför sin yrkesidentitet.

*”Det vi skrev sista terminen om den terapeutiska utvecklingen går jag tillbaka till ibland och jag tycker att det fortfarande stämmer. Jag tyckte då och jag tycker nu att jag är socialarbetare i grunden. Det kanske är synd. Det hade kanske varit en utmaning att utveckla mer med psykoterapin och jobba privat eller lite privat, det hade kanske varit en större utmaning. Då kanske jag hade varit tydligare i min familjeterapiroll. Man kanske får mer människor som söker mer uttalat att jag vill gå i familjeterapi”. Kvadra*

Ett par beskriver att de med tiden börjat känna sig mer och mer som en psykoterapeut och att det också finns en känsla av ”släktskap” med psykoterapeuter som har annan inriktning. Någon uttrycker sig att familjeterapeuterna behöver bli fler, så att arbetsgivaren, såsom socialtjänsten, blir tvungen att synliggöra kompetensen.

*”Med åren har jag känt mig väldigt mycket som socionom. Men det engagemanget har sinat har jag märkt, det vill jag inte ens erkänna för mig själv. Om det har med ålder att göra eller att jag faktiskt också är terapeut. Det kan vara både och.” Disa*

*”Jag är mer och mer psykoterapeut. Det har lite med den privata verksamhetens växande att göra. Jag har fått mer uppdrag och är där mer stabilt i den stolen. Jag har vuxit i den. Allt blir grundat...Jag har alltmer... blivit familjeterapeut.” Sessa*

Respondenterna har många exempel på att socialt arbete och familjeterapi samverkar väl och att inget ersätter det andra. Frågan är om professionen socionom/familjeterapeut försöker täcka ett så stort område så att det blir för brett, och som leder till att det blir svårt att beskriva professionen. Socionomen/familjeterapeuten är mån om att tala om att det sociala arbetet är så viktigt att det inte kan minska i betydelse trots att man vidareutbildat sig till

familjeterapeut. Då respondenterna antyder att familjeterapin med tiden ändå tar mer plats och att de blir mer och mer familjeterapeuter, kan beskrivningarna av betydelsen av det sociala arbetet i familjeterapi påverkas och på sikt minska.

Arbetskulturellt verkar familjeterapeuterna vara i en förvandlingsfas. Organisationerna bakom välfärdssamhället artikulerar otydlighet och legitimerar ibland, ibland inte – och uttrycker ibland, ibland inte legalitet för familjeterapi utförd av legitimerade psykoterapeuter. I privat företagande är det enklare att uppnå legitimitet och legalitet. Respondenterna önskar dock, oavsett i vilken form de utför sitt arbete, bli sedda och erkända som familjeterapeuter. Detta kan man arbeta för på olika sätt, menar de intervjuade. Exempelvis anser de att det ska finnas fler familjeterapeuter, som kan kommunicera sina yrkesfrågor på olika plan i form av verbalisering av begreppet familjeterapi, forskning i familjeterapi och utbredd kunskap om vad familjeterapi är. Det hjälper familjeterapeuten att bli mer tydlig och säker i sin yrkesroll. Eftersom allmänheten verkar intressera sig för familjeterapeutiska frågor, verkar familjeterapeuten som yrkesgrupp ha möjligheter att bli mer synlig i samhället.

## KAP 6 SLUTSATSER OCH DISKUSSION

Mitt syfte med denna uppsats var att fördjupa kunskapen om varför socionomer väljer att vidareutbilda sig till familjeterapeuter. Jag ville analysera hur individuella motiv och/eller strukturella drivkrafter påverkar socionomer, både före, under och efter utbildningstiden. Jag ville diskutera hur socionomers vidareutbildning till leg psykoterapeut påverkar yrkesrollen och det sociala arbetet.

Utifrån detta syfte ville jag besvara frågeställningarna:

Vilka individuella motiv och vilka strukturella drivkrafter påverkar socionomer när de söker till psykoterapeutprogrammet med inriktning familjeterapi?

Förändras socionomens motiv och drivkrafter under utbildningstiden till familjeterapeut och vad har socionomen/leg psykoterapeuten med inriktning familj att säga om detta efter genomgången utbildning?

Hur förändras socionomens/leg psykoterapeutens yrkesroll efter genomgången utbildning?

Det har inte varit så enkelt att skilja mellan individuella motiv och strukturella drivkrafter. De går in i varandra. Det är enligt Abrahamsen (2008) dock viktigt att titta på både och, och det har jag försökt göra.

### 6.1 Olika vägar in i familjeterapiutbildningen

Respondenterna i undersökningen beskriver både motiv och drivkrafter enligt Abrahamsen (2008) som är betydelsefulla för att de sökte in till familjeterapiutbildningen.

Individuella motiv som uppges är egna tidiga erfarenheter som psykologiska motiv, egna för arbetet lämpliga egenskaper, såsom "ett familjeterapiinslag i mig", kunskapsbrist, behov av fördjupning och vidareutbildning, personlig utveckling, ökad legitimitet, stärkt professionalism och höjning av yrkesmässig status.

Strukturella drivkrafter kan enligt de intervjuade innebära arbetsmässiga förändringar såsom exempelvis högre lön, förändrade arbetsuppgifter, attraktivare tjänster, stathöjning i arbetet och ökad legalitet.

Legitimationen förstärker både individuella och strukturella faktorer, både legitimitet och legalitet i olika grad som kan leda till högre status, vilket i sin tur kan leda till andra yrkesmässiga möjligheter och bättre lön. Möjlighet att starta eget har en positiv laddning både för omgivningen och för de flesta blivande familjeterapeuter och blir både ett individuellt motiv och möjlighet till andra strukturella förhållanden. Dock inte för alla, som anser att den privatpraktiserande familjeterapeuten mister den målgrupp som socionomer traditionellt arbetar med.

## 6.2 Under och efter utbildningen

Under och efter utbildningen beskriver de intervjuade att de individuella motiven spelat en större roll än de räknat med. Den ökade graden av den personliga utvecklingen överraskar påtagligt. Familjeterapeutens personliga känsla blir för många viktigare än prestigetänkandet. Kunskap, kompetens, reflektionsförmåga och tänkande på metanivå har inneburit ökad legitimitet. Familjeterapeuten beskriver att yrkesutövandet blir mer fritt, kreativt och självsäkert.

Strukturellt inger familjeterapeuten mer respekt på arbetsplatsen av både patienter och andra yrkesgrupper. Familjeterapeuten syns mer i både media och som föreläsare. Det saknas ofta karriärmöjligheter för familjeterapeuten på den egna arbetsplatsen. Många förbättringsförslag uppges, som inte har blivit mötta av arbetsgivarna.

Legitimation ger yrkesstatus. Individuellt har legitimationen ersatt ett behov av att rabbla upp tidigare arbetslivserfarenhet och utbildningar. Strukturellt ger legitimationen legalitet och större möjligheter att byta arbete eller öppna eget företag.

De individuella motiven verkar dock spela större roll än de strukturella, då socionomerna är nöjda med att ha utbildat sig till familjeterapeuter.

Om man innan eller under utbildningen har klara uttalade mål om hur man önskar sitt fortsatta yrkesliv som familjeterapeut efter utbildningen, så fullföljer man de målen. Familjeterapeuter förändrar det de vill och kan i sin yrkesmässiga situation.

Förändringen efter genomgången utbildning har blivit mest påtaglig vad gäller motiven eftersom den upplevda personliga utvecklingen höjts över förväntan. I mer eller mindre grad uppstår en frustration gentemot arbetsgivare. Arbetsgivaren kan inte svara på familjeterapeutens förväntningar om att de strukturella faktorerna kan anpassas och/eller förändras. Detta hanterar familjeterapeuten på olika sätt beroende på vilken grupp man tillhör.

## 6.3 Familjeterapeuten som orm eller fjäril

Jag kan utifrån min undersökning skönja två grupper av socionomer som tar olika vägar in i familjeterapeututbildningen. Detta är grova indelningar men det är de tendenser jag kan se med 12 respondenter som underlag.

Den ena gruppen har jag valt att kalla för Ormarna. Ormar kan födas levande eller ur ett ägg – men de föds som ormar och förblir orm livet ut. De håller sig på marken, trivs i samma miljö, i ormgropen bland andra ormar. De ömsar skinn ibland för att de växer lite och tar sig sedan vidare i sitt liv som orm. Vissa ormar är också trädklättrande. Detta är en grupp socionomer som tidigt i livet, medvetet eller omedvetet, beskriver olika individuella motiv till att de vill utbilda sig till familjeterapeuter. Det finns de som har varit med i ursprungliga familjesituationer som förklarar "födelsen av" intresset för familjeterapi, det finns de som mött förebilder

genom människor som gett ett starkt avtryck och inspirerat vidare. Även annat såsom litteratur har varit till hjälp. Det är dessa Ormar som föds levande.

En subgrupp bland Ormarna är först ägg, och har inte lika tidigt, men ändå tidigt i sin socionomkarriär, oftast under socionomutbildningen, kläckts ur sitt ägg och blivit präglade av att en socionom förr eller senare ska utbilda sig till psykoterapeut och att socialarbetaråren är en genomgångsperiod som leder vidare till ett terapeutiskt yrke. De flesta av Ormarna väljer tidigt ett behandlande socialt arbete, vilket enligt Dellgran (2008) ligger högt upp i socionomens yrkeshierarki. I ett behandlande socialt arbete måste Ormarna oftare konkurrera med andra yrkesgrupper som inte återfinns inom traditionellt socialt arbete och hamnar då bland dessa icketraditionella yrkesgrupper längst ner i yrkeshierarkin. En psykoterapeututbildning hjälper dem att växa och ömsa skinn, bli en trädklätrande Orm och på så sätt komma upp något i yrkeshierarkin. Ormarna önskar inte arbetsmässiga förändringar efter genomgången utbildning. De har redan varit ormar länge och tänker fortsätta vara det. Antingen tycker man att man redan har utfört familjeterapeutiska arbetsuppgifter redan före utbildningen och/eller ser att det finns möjligheter att styra in arbetet på mer familjeterapi. Den individuella upplevelsen av att ha kommit någon vart, att ha spänt bågen i sitt arbete tycks verka som att det räcker och att det inte ses om nödvändigt att byta arbetsplats trots vissa motsättningar och önskemål om att saker skulle vara på ett annat sätt. Att inte tycka att det finns bättre yrkesmässiga alternativ kan också vara en orsak till att Ormarna stannar kvar på sin arbetsplats efter genomgången utbildning. Vetskapen om att det finns alternativa karriärmöjligheter där ute kan också räcka, åtminstone ett tag. I Ormgruppen finns exempelvis personal inom psykiatri och familjerådgivning.

Den andra gruppen har jag valt att kalla Fjärilarna. En fjäril måste genomgå olika stadier för att till slut bli fjäril. Den får kanske söka sig till olika miljöer för att kunna fullborda sin cirkel. Först är den ägg, sedan larv, efter det blir den puppa - med hjälp av en värdväxt - för att slutligen frigöra sig från värdväxten och förvandlas till en imago, en fullbordad fjäril. Då flyger den fritt mellan blommorna och kan kanske välja ut ett bra ställe att landa på. Fjärilen kan lätt välja mellan att stanna på en blomma, växla mellan ett par blommor, eller byta blomma. Denna grupp socionomer tar ett steg i taget. Till att börja med är man socionom - Fjärilsägg - och arbetar med det, men under yrkeslivet tillkommer olika inspirationskällor som får en att bli Fjärilslarv och vända in på spåret psykoterapi och familjeterapi. Som Fjärilspuppa börjar man på allvar inta fjärilsspåret. Då väljer man inte så kategoriskt att söka sig till traditionellt behandlande arbetsplatser utan specialiserar sig i en ickebehandlande arbetskultur. Man väljer sin värdväxt. I Fjärilsgruppen har arbetsplatsen och den blivande familjeterapeuten mer olika uppfattning än Ormarna om hur arbetet ska utföras när socionomen är färdigutbildad familjeterapeut, och Fjärilen får förhandla i högre grad om i vilken grad familjeterapi ska utföras med arbetsgivarens tillåtelse. Kollegial vardaglig samverkan med andra familjeterapeuter saknas oftast, då arbetsgivaren endast anställer socionomer - inte legitimerade psykoterapeuter. Fjärilen flyger på egen hand. Handlingsutrymmet blir begränsat för Fjärilen, som inte får tala om sig som familjeterapeut och diskussionen om detta blir stängd. Fjärilen arbetar i verksamheter som exempelvis socialtjänst och skola.

Fjärilarna önskar som familjeterapeuter en arbetsmässig förändring. De personliga motiven genomgår under utbildningstiden en större förändring än väntat och fördjupas. Fjärilens motiv växer och håller sig starka, men Fjärilen tänker på, letar efter och väljer ibland andra alternativ till de strukturella omständigheterna som finns, så att de bättre kan fortsätta svara på de individuella motiven. Fjärilen funderar mycket på hur den ska frigöra sig från sin värdväxt. Exempel på att göra detta är att byta arbete eller att starta egen firma. Hur familjeterapeuten påverkas av ett arbetsbyte framkommer inte i mitt material eftersom ingen av respondenterna bytt anställning efter genomgången utbildning. I det egna företaget verkar både de individuella motiven bära större frukt och förutsättningarna för bättre strukturella drivkrafter ökar.

För både Ormar och Fjärilar verkar alltså motiv och drivkrafter samverka hela vägen, från början till slut i ett sammanhängande proteanskt mönster. Motiven är starkare än drivkrafterna, eftersom både Fjärilar och Ormar utbildar sig till familjeterapeuter, men de strukturella drivkrafterna spelar också en betydande roll. Ormarna kan uppleva att drivkrafterna inte står i lika stor kontrast till deras motiv eftersom arbetsgivaren i de flesta fallen kan stötta eller ha en mer tillåtande hållning i utövandet av familjeterapi. Fjärilarna frustreras mer, då motiven och drivkrafterna inte möts på samma sätt som för Ormarna.

#### **6.4 Yrkesroll i förändring**

De intervjuade tycker till att börja med att yrkesrollen inte förändras i grunden i och med att man utbildar sig till familjeterapeut. Farhågorna att psykoterapi skulle utarma socionomyrket håller socionomerna/familjeterapeuterna inte med om, eftersom de ser titeln socionom/familjeterapeut som väl sammanhållen, att de bygger på varandra och att man inte kan vara utan det ena eller det andra.

Socionomer har under lång tid haft problem med sin legitimitet och legalitet och har arbetat för detta på olika sätt men inte lyckats nå sina mål exempelvis genom att de avvisats statlig legitimation. Genom att socionomen som familjeterapeut har legitimation, stärks både legitimiteten och legaliteten. Familjeterapeutens subjektsposition gör att det skapas ett större personligt handlingsutrymme jämfört med socionomens. De intervjuade beskriver att yrkesrollen i varierande grad förändras till det positiva och att den stärks i fråga om exempelvis yrkesskicklighet, yrkessäkerhet och status. Arbetskamrater och hjälpsökande verkar också förändra sina förväntningar på yrkesrollen. Även samhälleligt finns det förväntningar på vad en familjeterapeut ska göra, men i välfärdsorganisationen där familjeterapeuten är anställd, sker det ändå inte enligt familjeterapeuternas uppfattning tillräckligt stora arbetsmässiga förändringar. Familjeterapeuterna behålls i en konstruktion av yrkesrollen som socionom av sina arbetsgivare, medan familjeterapeuterna själva vill förändra den.

Familjeterapeutens uppfattning om sin yrkesroll blir motsägelsefull och försvagas av familjeterapeutens egen och arbetsgivarens oklara uppfattning om vad som är familjeterapi eller inte och hur man kan och får bedriva det. Yrkesrollen försvagas

också av att en familjeterapeut oftast inte arbetar med likasinnade kollegor utan står ensam. Man måste själv aktivt söka familjeterapeutiska sammanhang, då de inte finns i det vardagliga arbetet. Utbildningsprocessen i form av kollegial bedömning blir urvattnad samtidigt som organisationen vill hålla kvar familjeterapeuten i något som inte längre är. Subjektpositionen som familjeterapeut blir då svagare, och därmed påverkas familjeterapeutens handlingsutrymme på strukturell nivå.

Uppsatsens resultat visar ändå att det kan skapa spänningar i arbetsgruppen om någon vidareutbildar sig och det är intressant att fråga sig om detta även händer inom hela socionomkollektivet, dvs mellan socionomer som utbildar sig till familjeterapeuter och socionomer som inte gör det. Hamnar familjeterapeuten i en yrkesmässig identitetskris och därmed hindrar sig själv från att fullt ut använda sig av sin yrkesroll som familjeterapeut? Familjeterapeuter är än så länge för få, inget etablerat yrkeskollektiv och tenderar att, med för- och nackdelar, både individuellt och strukturellt sett, på ett komplext vis, hållas kvar i socionomens yrkesroll.

Ju längre tid familjeterapeuten arbetar efter genomgången utbildning, verkar rollen som familjeterapeut ändå efter hand ta större plats och man känner mer släktskap med psykoterapeuter med annan inriktning, än med socionomer.

## 6.5 Familjeterapeuten och välfärdssektorn

Kullberg (2011) menar att vidareutbildning av socionomer leder till fler avhopp inom de ursprungliga socionomyrkena. Reich (2011) skriver att det bara blir de med de med kunskap och pengar som får tillgång till psykoterapi eftersom både socialtjänst och psykiatri i allt mindre grad erbjuder psykoterapi till sina klienter eller patienter.

En socionom/familjeterapeut kan därför i samklang med den offentliga välfärdssektorn bidra till utarmningen av socialarbetarkåren både genom

- Att det inte finns möjligheter för en socionom/leg psykoterapeut att arbeta inom offentlig välfärdssektor eftersom personer med den yrkestiteln inte ofta anställs. Arbetsgivaren förändrar sällan yrkestiteln eller arbetsbeskrivningen för en socionom efter genomgången familjeterapiutbildning.

- Att familjeterapiutbildningen öppnar en möjlighet för privat företagande och att detta också i större eller mindre grad är en tanke hos flertalet familjeterapeuter. Psykoterapeutiskt sett kan detta innebära möjligheter att utföra uppdrag för offentlig sektor, men riskerar att i hög grad utestänga socionomens ursprungliga målgrupp.

Det finns både ett omöjliggörande att arbeta som leg familjeterapeut inom offentlig sektor, då tjänster inte finns, och ett möjliggörande att arbeta som uppdragstagare för den offentliga sektorn som privatpraktiserande psykoterapeut – ofta som handledare eller föreläsare men också som behandlare.

## 6.6. Framtidsspaning

I mitt material har det framkommit beskrivningar av vad respondenterna fått ut av utbildningen och hur de gått in i en ny yrkesroll. Det har också uppstått en del frågetecken och ytterligare synpunkter i materialet. En del av dem vill jag fördjupa och uttrycka här i en sorts spaning mot framtiden.

Jag blir nyfiken på vad en "tidsanda då alla ska bli terapeuter" gör med en socionomroll som ska riktas mot socialt arbete med fattiga? Var det ett sätt att utöka socionomens arbetsfält genom att betona den behandlande kompetensen mot den administrativa och att behandling i denna kamp blev ett dominerande begrepp som började föra socionomen bort från sitt ursprungliga yrke, arbetet med fattiga?

Jag kan också fråga mig om det finns en motsättning mellan psykoterapi och socialt arbete. Varför tänker vi att psykoterapi bara skulle vara en fråga för medelklassen? Vad är det som säger att socionomer inte kan arbeta psykoterapeutiskt med socialtjänstens klienter? Kända familjeterapeuter (dock ej alla socionomer) som exempelvis Minuchin, White och Seikkula, har under långa tider ägnat sig åt att arbeta med familjeterapeutiska frågor inom offentlig verksamhet med utsatta samhällsgrupper och visat att det är möjligt att kombinera. Däremot visar materialet att det finns en motsättning på ett organisatoriskt plan där man inte anser att till exempel socialsekreterare behöver psykoterapeutisk kompetens.

Expertkarriärens drivkraft sägs enligt Kullberg (2011) vara en specialisering och fördjupning inom professionen, medan spiral- och proteansk karriär kännetecknas av personlig utveckling. Enligt min undersökning drar jag slutsatsen att socionomen/familjeterapeuten strävar efter både fördjupning och personlig utveckling. Socionomen/familjeterapeuten har en proteansk inriktning och gör mer eller mindre tydligt expertkarriär. Det som talar för den proteanska karriären är att det huvudsakliga kriteriet är subjektiv framgång, att personen förändras, självkänneteknedom och att familjeterapeuten är anpassningsbar – exempelvis att familjeterapeuten anpassar sig efter andras definitioner av familjeterapi. Att familjeterapeuten eftersträvar status, bättre lön och karriärvägar motsäger det proteanska spåret. Ormarna uttrycker inte lika tydligt att expertkarriären behöver synas utåt. Det räcker med den egna känslan. Fjärilarna kämpar med att organisationen ska förhålla sig till familjeterapeuten på ett annat sätt än det nuvarande och har en större identitetskris än Ormarna.

Ormarna, som tidigt inriktat sig på familjeterapi/psykoterapi, uttalar inte att de vill förändra sin nuvarande arbetssituation som att byta jobb eller starta eget. De har känt att de redan innan utbildningen varit på spåret och att de fortsätter på det. Men exempelvis familjerådgivning och psykiatri börjar lämna sina tidigare ideal om att vidareutbilda personal samtidigt som fler och fler psykoterapeuter går i pension. De socionomer som kommer att vilja utbilda sig till familjeterapeuter måste mer och mer satsa egen tid och pengar, mer tänka nya spår, nya möjligheter, mer vilja lämna det de är i eftersom de måste räkna med mindre och mindre stöd från arbetsgivare. Vad betyder detta för socionomer och familjeterapeuter och deras karriärvägar?



Efterfrågas familjeterapeuters verksamhet av arbetsgivare? Vet arbetsgivare vilken kompetens den ska efterfråga och varför?

Omöjliggörandet att arbeta psykoterapeutiskt inom offentlig sektor, möjliggörandet att arbeta som psykoterapeut inom privat sektor, att organisationen försvagar familjeterapeutens legalitet medan det privata företagandet förstärker den leder till min slutsats blir att familjeterapeuten kommer att fortsätta att söka sig från kärnverksamheterna för socionomer - om den offentliga välfärdssektorn inte omvärderar och möjliggör familjeterapeutens arbete i välfärdsorganisationen. Familjeterapeuter, Fjärilar som Ormar, har ändå till hög grad en skyddad ställning på arbetsmarknaden och kan därför utveckla yrkets legitimitet och legalitet och kan (åter)vinna mark inom välfärdssektorn och ägna sig åt sitt yrkesutövande genom sin, som Hall (2004) uttrycker sig, "own path with a heart" (ibid s 12).

## REFERENSLISTA

### Litteratur

Abrahamsen, B (2008): *Profesjoner og karrierer*. Ur Molander, A, Terum, L I (red): Profesjonsstudier. Universitetsforlaget, Oslo 2008

Aldridge, M, Evetts, J (2003): *Rethinking the concept of professionalism. The case of journalism*. British journal of Sociology. Vol. No. 54. Issue No 4. sid 547-564.

Blomquist, B, Stolt, H: *Psykoterapeut eller inte – är det någon idé att utbilda sig? Några röster om kompetens och personlig utveckling i yrkeslivet efter avslutad utbildning till psykoterapeut*. D-uppsats. Institutionen för klinisk vetenskap, Umeå universitet, 2008.

Dellgran: (2008) Fattigdomens professionalisering och flykten från myndighetsutövningen, i Svärd H & Egerö M-A (red) *Villkorandets politik. Fattigdomens premisser och åtgärder – då och nu*. Malmö: Egalité

Edstam, M: *Familjeterapiutbildningen – vad bidde det? – en utvärdering av psykoterapeutprogrammet vid Göteborgs universitet 2008*. D-uppsats. Institutionen för socialt arbete, Göteborgs universitet, 2008.

Hall, D T: *The protean career: A quarter-century journey*. Journal of Vocational Behavior 65 (2004) 1-13

Hansson, K: *Familjebehandling på goda grunder*. Gothia förlag, Malmö, 2010.

Holme, I M, Solvang, B K (1997): *Forskningsmetodik*. Studentlitteratur, Lund

Johansson, A (2010): *Narrativ teori och metod*. Studentlitteratur, Lund.

Kullberg, K: *Socionomkarriärer. Om vägar genom yrkeslivet i en av välfärdsstatens nya professioner*. Göteborgs universitet, institutionen för socialt arbete. Intellecta Infolog, Göteborg, 2011.

Kvale, S, Brinkmann, S: *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Studentlitteratur AB, Lund, 2009.

Liljengren, A: Professionellt gränsarbete- socionomexemplet. Göteborgs universitet. Institutionen för socialt arbete. Skriftserien 2008:2

Molander, A, Terum, L I (red): *Profesjonsstudier*. Universitetsforlaget, Oslo 2008

Reich, N: *Psykoterapi och socialtjänst*. Socionomen 7 2011 s 53-55

Vetenskapsrådets rapportserie 1:2011: *God forskningssed*

von Ahlefeld Nisser, D: Vad kommunikation vill säga. En iscensättande studie om specialpedagogers yrkesroll och kunskapande samtal. Doktorsavhandling i specialpedagogik. Specialpedagogiska institutionen, Stockholms universitet, Stockholm 2009.

## **BILAGOR**

1. Mailutskick till färdiga leg psykoterapeuter från psykoterapeutprogram vid Göteborgs universitet, examinationsår 2001, 2003.
2. Mailutskick till studenter under pågående psykoterapeutprogram vid Göteborgs universitet, examinationsår 2012.
3. Intervjufrågor.

## Bilaga 1

Hej!

Jag heter Irja Eskelinen och jag går på psykoterapeutprogrammet i Göteborg.

Jag ska göra min uppsats om varför socionomer utbildar sig till leg psykoterapeuter med familjeterapiinriktning. Till detta behöver jag folk att intervjua i slutet av maj-början av juni.

**Därför söker jag dig som är socionom, har legitimation och kan tänka dig att bli intervjuad i någon form, dag - eller kvällstid. Uppge då hur jag lättast kan nå dig för att boka tid.**

Intervjuerna beräknas ta ca en timme och kan genomföras i Göteborg, på annan för mig nåbar ort eller via videokonferensutrustning om jag har ett IP-nummer att ringa upp.

**Jag vill ha svar på detta mail oavsett** om du vill bli intervjuad eller inte.

Jag fick ditt namn från sociala institutionen, Göteborgs universitet.

Med vänlig hälsning

Irja Eskelinen

Socionom

## Bilaga 2

Kära studiekamrater.

Jag kommer att skriva min uppsats om varför socionomer väljer att utbilda sig till leg familjeterapeut. Till detta behöver jag en handfull intervjuoffer med socionomexamen från pågående psykoterapeutprogram. I första hand tänker jag att intervjuerna ska ske i samband med att jag är i Göteborg. Jag har tider dag- och kvällstid

(...förslag på tider)

Om det är någon av er som kan hjälpa mig i mitt uppsatsarbete och ställa upp på en intervju på ca en timme – vg **ring mig eller maila** ditt telefonnummer till mig så ringer jag och ser om du kan passa in någonstans i mitt intervjuupussel.

Jag har också tillgång till videokonferensutrustning dagtid och har du dito eller IP-nummer kan jag kan ringa upp dig på den. Då gäller förstås andra tider än de ovan. Om jag inte kan få till intervjuer IRL kan jag också göra telefonintervjuer.

Tacksam för svar

Med vänlig hälsning

Irja

Mobil XXXX-XXXXX. Hem XXXX-XXXXX. Arbete 0370-697800.

## Bilaga 3

### Intervjufrågor

Innan utbildningen påbörjas:

Varför sökte du familjeterapiutbildningen? När föddes tanken/intresset? Hur såg vägarna fram till det att du valde att söka till utbildningen? Finns det något i familjehistorien eller livserfarenheter som ledde till detta val? Var det ett önskemål från arbetsgivare? Vad hade du för tankar och känslor innan du började studera till legitimerad psykoterapeut med familjeinriktning?

Vad var det som gjorde att du valde just detta yrke och denna inriktning? Vad lockade? Var du trött på det du arbetade med? Hade du drömt om det länge? Eller var det något annat än eget val som gjorde att du påbörjade utbildningen? Hade du några planer, tankar, drömmar om att något i ditt yrkesliv skulle förändras efter genomgången utbildning? Högre lön, högre status, egen verksamhet, missnöje, självförverkligande...?

Under utbildningstiden:

Vad får man för förhållande till arbetsplatsen? Ändras den eller är den det samma? Har man diskussioner om detta och i vilket/vilka forum?

Vill man få ut mer av sin arbetsplats? Vad?

Byter man jobb och varför gör man det? Har man tankar på att byta jobb under eller efter utbildningen – varför?

Om man bytt jobb - vad skulle krävts för att man skulle ha stannat eller för att man skulle ha känt sig nöjd?

Efter utbildningstiden:

Hur förhåller man sig till sin yrkesroll som färdigutbildad legitimerad psykoterapeut?

Vad innefattar en personlig syn på yrkesrollen?

Vad gör arbetsgivaren för dig och din yrkesroll? Vad skulle kunna göras bättre?

Funderar du på annat jobb? Vad och varför?

Hur ser man tillbaka på resan till psykoterapeut? Hade man valt något annat idag om det funnits möjlighet eller om man kunde tänka om?

När du träffar andra: hur presenterar du dig själv? Vad står på din dörr/ditt visitkort?

Om man bortser från hur du presenterar dig – vad är du i grund och botten – socionom eller familjeterapeut? Varför?

Vad är det som får dig att känna dig som en familjeterapeut?