



Utredning över socionomens kompetenser i en tjänst riktad till bönder

Erika Nyström

Examensarbete
Det sociala området
2020

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Det sociala området
Identifikationsnummer:	7304
Författare:	Erika Nyström
Arbetets namn:	Utredning över socionomens kompetenser i en tjänst riktad till bönder
Handledare (Arcada):	Marina Arell – Sundberg
Uppdragsgivare:	
<p>Socionomen har kompetens och bred kunskap inom det sociala området. Då man grundar företag i syfte att erbjuda tjänster är det kompetenserna och kunskaperna som styr riktlinjen i företaget. Under de senaste åren har böndernas situation i Finland försämrats, allt från hälsa till ekonomi. Den tjänst som presenteras i detta arbete är riktad till bönder och deras familjer. Tjänsten ska erbjuda ett helhetsmässigt stöd, handledning och hjälp. Syftet med detta arbete är att utreda vilka av socionomens kompetenser kommer fram i tjänsten och vilka av socionomens kompetenser möter böndernas önskemål och behov av hjälp och stöd. Temat i utredningen är socionomens kompetenser, böndernas situation i Finland, böndernas önskemål och behov om stöd för att upprätthålla arbetshälsan eller arbetsförmågan och önskemål om verksamheter som bäst skulle stöda deras ork i arbetslivet. Metoden i arbetet är en kompetenskartläggning. Tekniken som används i kompetenskartläggningen är tankekartor. I tankekartorna sammanställs vilka av socionomens kompetenser kommer fram i tjänsten och vilka av socionomens kompetenser möter böndernas önskemål och behov av hjälp och stöd. Analysen av tankekartorna görs i tabellform och fri text utifrån definitioner av kunnandet i socionomens kompetenser. Resultatet visar att alla kompetenser identifieras i tjänsten. Inom två kompetenser finns det definitioner som inte kommer fram i tjänsten. Resultatet visar att alla kompetenser möter två önskemål och behov, i de övriga önskemålen och behoven möter olika kompetenser olika önskemål eller behov.</p>	
Nyckelord:	Socionomens kompetenser, bönder, tjänst, kompetenskartläggning
Sidantal:	72
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Social Services
Identification number:	7304
Author:	Erika Nyström
Title:	Enquiry of a social workers competence for a service aimed to farmers
Supervisor (Arcada):	Marina Arell – Sundberg
Commissioned by:	
<p>A social worker has competence and broad knowledge in the social field. When setting up companies in order to provide services, it is the competences and knowledge that govern the guideline in the company. In recent years, the situation of farmers in Finland has deteriorated, from health to the economy. The service presented in this study is developed to farmers and their families. The service will offer a holistic support, guidance and assistance. The purpose of this work is to investigate which of the social workers competences emerges the service and which of the social workers competences meet the farmers' wishes and need for help and support. The enquiry brings up the skills of a social worker, the situation of farmers in Finland, the wishes and needs of farmers for support to maintain occupational health or capacity, and requests for activities that would best support their energy in the workplace. The method in this work is competency mapping. The technique that is used in the competency mapping is mind maps. The mind maps put together which of the social workers competences comes up in the service and which of the social workers competences meets the farmers' wishes and need for help and support. The analysis of the mind maps is done in tabular form and free text based on definitions of the knowledge in the competences of the social worker. The results show that all competencies are identified in the service. Within two competencies there are definitions that do not appear in the service. The results show that all competences meet two wishes and needs, in the other wishes and needs, different competences meet different wishes or needs.</p>	
Keywords:	Social workers competencies, framers, Service, competency mapping
Number of pages:	72
Language:	Swedish
Date of acceptance:	

OPINNÄYTE	
Arcada	
Koulutusohjelma:	Sosionomi
Tunnistenumero:	7304
Tekijä:	Erika Nyström
Työn nimi:	Selvitys sosionomin kompetensseista palvelussa, joka on suunnattu maanviljelijöille
Työn ohjaaja (Arcada):	Marina Arell – Sundberg
Toimeksiantaja:	
<p>Sosionomilla on sosiaalialan kompetenssit ja laajaa tietoa. Kun päämääränä yrityksen perustamisessa on palvelun tarjoaminen, osaaminen ja tieto ohjaavat yrityksen suuntauksen. Viime vuosina maanviljelijöiden tilanne Suomessa on pahentunut, aina terveydestä talouteen. Opinnäytetyössä esitettävänä palvelu on suunnattu maanviljelijöille ja heidän perheille. Palvelu tulee tarjoamaan kokonaisvaltaista tukea, ohjausta ja apua. Työn tarkoitus on selvittää mitkä sosionomin kompetenssit tulevat esiin palvelussa ja mitkä sosionomin kompetensseista kohtaavat maanviljelijöiden toiveita ja tarve apuun ja tukeen. Selvityksessä otetaan esiin sosionomin kompetenssit, maanviljelijöiden tilanne Suomessa, maanviljelijöiden toiveet ja tarpeet työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja toiveita toiminnoista, jotka parhaiten tukevat heidän jaksamistaan työelämässä. Menetelmänä käytetään kompetenssikartoitusta. Kompetenssikartoituksessa tekniikkana käytetään ajatuskartoja. Ajatuskartoissa kootaan mitkä sosionomin kompetensseista tulevat esiin palvelussa ja mitkä sosionomin kompetensseista kohtaavat maanviljelijöiden toiveita ja tarve apuun ja tukeen. Analyysi ajatuskartoista toteutetaan taulukoissa ja vapaalla tekstillä sosionomin kompetenssien määritelmillä. Tulos osoittaa, että kaikki sosionomin kompetenssit tulevat esiin palvelussa. Kahdessa kompetenssissa on määritelmiä, jotka ei tule esiin palvelussa. Tulos osoittaa myös, että kaikki kompetenssit kohtaavat kahta toivetta ja tarvetta, muissa toiveissa tai tarpeissa eri kompetenssit kohtaavat eri toivetta ja tarvetta.</p>	
Avainsanat:	Sosionomin kompetenssit, maanviljelijät, palvelu, kompetenssikartoitus
Sivumäärä:	72
Kieli:	Ruotsi
Hyväksymispäivämäärä:	

INNEHÅLL

1	INLEDNING	6
2	SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	7
3	DEFINITIONER	7
4	TJÄNSTEN	9
5	AVGRÄNSNING	11
6	SOCIONOMENS KOMPETENSER	12
6.1	Etisk kompetens	14
6.2	Kompetens i klientarbetet	15
6.3	Kompetens i det sociala områdets servicesystem	18
6.4	Kompetens i kritiskt och delaktighetsfrämjande samhällsarbete	19
6.5	Kompetens i forskningsbaserad utvecklings- och innovationsverksamhet	21
6.6	Kompetens i medarbetarskap, ledarskap och företagsamhet.....	22
7	KOMPETENSENS BETYDELSE FÖR ETT FÖRETAG	23
8	JORDBRUKARE I FINLAND	24
8.1	Jordbrukarnas hälsa	25
8.2	Jordbrukarnas önskemål om stöd	26
8.3	Existerande stöd.....	30
8.4	Slutsatser.....	31
9	METODIK	32
9.1	Etiska aspekter	32
9.2	Insamling av material.....	33
9.3	Metod.....	34
9.3.1	<i>Teknik i kompetenskartläggningen</i>	36
10	ANALYS	37
10.1	Analys av sambandet mellan kompetens och tjänsten	38
10.2	Analys av sambandet mellan behov och önskemål om hjälp och kompetens	41
10.3	Jämförande analys av affärsverksamhetsplanen	49
11	Resultat	49
11.1	Kompetenser som motsvarar tjänstens krav	49
11.2	Kunnandet inom kompetenser som tjänsten inte kräver	50
11.3	Kompetenser som möter böndernas önskemål och behov av hjälp	51
11.4	Kompetenser som inte möter böndernas önskemål eller behov av hjälp	52

12	DISKUSSION.....	53
12.1	Resultatdiskussion.....	54
12.2	Metoddiskussion.....	59
13	FORTSATT UTVECKLINGSARBETE OCH SLUTSATSER.....	63
	KÄLLOR.....	65

Figurer

Figur 1. Vad tjänsten kan erbjuda till bönderna. Bilden är tagen ur min presentation på Mindventures i Arcada 2017.	11
Figur 2. Socionomens kompetenser	12
Figur 3. Kraven i arbetslivet på socionomens kompetenser. (Ellström 1997 s. 268, Mäkinen et al. 2009 s. 20 - 21).....	13
Figur 4. Svar på frågan – Hurdana tjänster borde ordnas för att stöda lantbrukarnas arbetshälsa eller arbetsförmåga? (Mela 2015).....	27
Figur 5. Procentuellt svar enligt kön, på frågan - Hurdana tjänster borde ordnas för att stöda lantbrukarnas arbetshälsa eller arbetsförmåga? (Mela 2015).....	28
Figur 6. Procentuellt svar enligt produktionsinriktning på frågan - Hurdana tjänster borde ordnas för att stöda lantbrukarnas arbetshälsa eller arbetsförmåga? (Mela 2015)	29
Figur 7. Svar på frågan - Vilka saker anser du att är viktigast gällande lantbruksföretagarnas arbetshälsa och arbetsförmåga? (Mela 2015)	30
Figur 8. Ett tillvägagångssätt i kompetenskartläggning. Nedifrån upp och uppifrån ner.	34
Figur 9. Tankekarta över socionomens kompetenser och vilka av dem kommer fram i tjänsten.....	36
Figur 10. Tankekarta över, vilka av socionomens kompetenser möter böndernas önskemål och behov av hjälp och stöd	37
Figur 11. Processen i examensarbetet.....	61

Tabeller

Tabell 1. Analys av vilka av socionomens kompetenser kommer fram i tjänsten.	38
Tabell 2. Analys av vilka kompetenserna möter böndernas önskemål och behov av hjälp.	41
Tabell 3. Vilka kompetenser möter böndernas önskemål och behov av hjälp och stöd.	51
Tabell 4. Kompetenser som inte möter böndernas önskemål eller behov av hjälp och stöd.	52

1 INLEDNING

Idén till examensarbetet kom då jag deltog i Arcada Mindventures år 2017 och presenterade en tjänsteidé riktad till bönder och kom på andra plats. Efter tävlingen föreslog Mervi Hernberg, Entreprenörskapscoach på Arcada, att jag skulle göra mitt examensarbete om tjänsten. Idén av Hernberg nappade jag på, men hur skulle jag få yrket som socionom och min tjänsteidé kombinerat till ett examensarbete?

Då man grundar ett företag är det relevant att fundera på vad man har för kunskaper och kompetenser, dessa kunskaper och kompetenser är det som bestämmer vilken riktlinjen man har i företaget. Socionomen har en bred kunskap och kompetens inom det sociala området. Som egenföretagare har man möjlighet att använda sig av alla socionomens kompetenser och de kompetenser man har från tidigare. När man har en tjänsteidé och vet vilka kompetenser man själv har, vill man som företagare försäkra sig om att tjänsteidén och de egna kompetenserna möter varandra. Detta gör att en företagare har möjlighet att erbjuda en så adekvat service som möjligt.

Idén till att utveckla en ny tjänst till bönder, kom från mitt intresse för att hjälpa och stöda vuxna att hitta en balans i livet och mina tidigare erfarenheter av att vara egenföretagare. Med en tidigare utbildning som Health Coach, som fokuserar sig på individens välmående i sin helhet och med en socionomutbildning, tyckte jag att det var en bra idé att slå ihop utbildningarna till en tjänst som erbjuder ett helhetsmässigt stöd och hjälp.

Varför vill jag fokusera tjänsten till bönder? Med åren har böndernas situation i Finland försämrats avsevärt, allt från deras hälsa till ekonomi. Jag ser och hör dagligen hur livet som lant- och jordbrukare är och kan bli, från många olika synvinklar. När arbetsbelastningen blir för stor på jordbruken och som egenföretagare, betyder det att det inte finns tid eller till sist ork för att söka hjälp. Det som tydligt kommer fram av jordbrukarna, är bristen på hjälp och stöd i olika utmaningar livet.

I detta examensarbete utredes vilka av socionomens kompetenser kommer fram i tjänsten till bönder och vilka av kompetenserna möter böndernas behov för stöd, hjälp och handledning. Syftet med detta arbete är att göra en undersökning med kompetenskartläggning som metod. Med en kompetenskartläggning kartläggs socionomens kompetenser och böndernas behov, bearbetas och analyseras med hjälp av tankekartor som tydliggörs i tabeller och med fri text.

Resultatet i detta examensarbete ger bättre överblick över de kompetenser en socionom har och om de passar in i tjänsteidén. Detta examensarbete ger en bra grund för vidareutveckling av tjänsten och idéer över hur socionomens kompetenser kan utnyttjas i olika företagsverksamheter. Arbetet kan i framtiden fungera som motivation för andra socionomer som funderar på att grunda företag.

2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

Socionomen har kompetenser inom många områden. Som socionom har jag utvecklat en tjänst som är riktad till bönder och deras familjer. Tjänsten erbjuder helhetsmässigt stöd, handledning och hjälp. Kommer då mina kompetenser som socionom fram i tjänsten och kommer tjänsten att kunna erbjuda den hjälp, stöd eller handledning bönderna önskar sig och har behov av?

Syftet med arbete är att utreda och granska vilka av socionomens kompetenser kommer fram i tjänsten för bönder och vilka kompetenser möter böndernas önskemål och de problem som de behöver hjälp, stöd och handledning i.

- Vilka av socionomens kompetenser kommer fram i tjänsten för bönder?
- Vilka kompetenser möter böndernas önskemål och behov av hjälp och stöd?

3 DEFINITIONER

Under denna rubrik definieras de ord som används i arbetet. Vardagligt kan dessa ord tolkas och användas på olika sätt. Orden är definierade för att ge en klarare förklaring till den mening de har i detta arbete.

Jordbruk – när mark utnyttjas till bete för djur och då marken bearbetas till åkerbruk. Syftet med åkermark är att producera djurfoder, råvaror till industriell tillverkning eller förädling och livsmedel (NE Uppslagsverket 2019a, Wikipedia 2019). Enligt lag om strukturstöd till jordbruket 28.12.2007/1476 i 4 § (19.12.2014/1187) definieras det att djuruppfödning, åkerbruk, husdjursskötsel, pälsdjursuppfödning, biodling, bärplockning, renhushållning, svampplockning, yrkesmässig jakt och trädgårds- och plantskoleodling räknas till jordbruk. Verksamheten brukar ofta kombineras av olika verksamheter, växtodling och/eller djuruppfödning/husdjursskötsel med skogsskötsel eller trädgårdsskötsel (NE Uppslagsverket 2019a). Då jordbruket bedrivs självständigt och kombineras med skogsbruk kallas näringsgrenen till *lantbruk* (Statistikcentralen 2019, NE Uppslagsverket 2019b).

En *bonde* är någon som livnär sig och sin familj självständigt med jordbruk eller lantbruk (SAOL 2019). Den ursprungliga betydelsen för ordet är "*fast boende*" (NE 2019c). Numera pratar man också om jordbrukare eller lantbrukare. I detta arbete används benämningen bonde.

En *tjänst* är en immateriell produkt som brukaren eller kunden inte kan se eller ta i eller smaka. Då en brukare, klient eller kund ska köpa en tjänst blir köpbeslutet mer utmanande, beslutet av att vilja köpa en tjänst baserar sig på lång på olika förväntningar om tjänsten, genom att det inte är en konkret sak. Den så kallade produktionsprocessen som sker mellan brukare och företagaren leder till att en tjänst blir till, detta gör att tjänsten är unik för både företagaren och brukaren. (Grönroos 1996 s. 48)

Kompetens är något som inte direkt är möjligt att ge en entydig definition på, eftersom begreppet kan tolkas på många olika sätt och är till en viss mån öppet för tolkningar. (Nielsen & Högström 1995 s. 5) Det finns många olika kompetensdefinitioner beroende på i vilken kontext man använder ordet. Vardagligt kan man säga att kompetens är då någon kan uppfylla kraven på något som ska utföras eller för en viss verksamhet, eller att någon är i stånd att på ett tillfredställande och ändamålsenligt sätt hantera situationer inom ett visst bestämt område eller om det har en viss bestämd karaktär (Synonymer 2019, Illers 2013 s. 31) *Formell kompetens* är något som man fått via utbildning eller

erfarenheter som krävs för en position eller tjänst. Som juridisk term betyder kompetens att man har rätt att fatta beslut om viss typ av ärenden. (NE 2020a, 2020b) Kompetens handlar om att kunna överföra sin kunskap i handlingar (Andersson & Fejes 2010 s. 60)

Kunskap har man när man lärt sig, fakta, färdigheter och förståelse genom erfarenheter eller skolning (NE 2020c) Man kan också säga att kunskap är då man har insikt, vetande och kännedom om något som man har samlat i minnet. (SAOL 2009, SAOL 2015)

4 TJÄNSTEN

Tjänsten som erbjuds till bönder är inte tillgänglig för tillfället. Varför tjänsten inte förverkligas före avklarad socionomexamen redogör jag för nedan.

När en socionom vill grunda ett företag måste hen först bli beviljad rätt att utöva socio-
nomyrket som legitimerad yrkesutbildad av Valvira (2020), Tillstånds- och tillsynsverket
för social- och hälsovården. Efter beviljad rätt att använda titeln socionom ska man regi-
strera sitt privatföretag, firma, som enskildnäringsidkare, en etableringsanmälan, till Pa-
tent- och registreringsstyrelsens (PRS 2020) handelsregister. Efter firman fått FO-num-
mer kan man eventuellt göra en anmälan till Skatteförvaltningens förskottsuppbördsre-
gister (YTJ 2020). Med en etableringsanmälan fastställer man också namnet på sin
firma. Före verksamheten för socialservice inleds ska privatföretagaren göra en skriftlig
anmälan till det organ som ansvarar för socialvården i den kommun där servicen produ-
ceras. Om firman erbjuder socialservice i andra kommuner görs det enskilda anmälningar
till varje kommun. De som ansvarar för socialservicen i kommunen skriver ett utlåtande
över verksamheten varefter regionförvaltningsverket gör ett registreringsbeslut om fir-
man. Om man producerar socialservice som räknas till stödservice som till exempel,
tjänster som främjar socialt umgänge, transport-, kläd- eller följeslagarservice behandlar
enbart kommunen eller de kommuner där tjänsten erbjuds. Stödservice behöver inte ett
beslut av regionförvaltningsverket. En skriftlig anmälan gör de som inte idkar socialser-
viceverksamhet dygnet runt. De som ska att idka socialserviceverksamhet dygnet runt
måste söka tillstånd för verksamheten hos regionförvaltningsverket. (RFV 2020, Suomi.fi
2019) Handläggningstiden för regionförvaltningsverket är cirka 2 månader, Patent- och
registreringsstyrelsens cirka 6 vardagar, behandlingstiden vid Valvira är beroende av

mängden ansökningar och i vilken ordning de kommer in (PRS 2020a, Suomi.fi 2019, Valvira 2020).

Detta innebär i praktiken att man som socionomstuderande inte kan grunda ett företag som erbjuder socialservice före avlagd socionomexamen. När man fått betyg över avlagd examen kontaktas Valvira där de beviljar rättighet att utöva socionomyrket. Efter beviljad rätt till att utöva socionomyrket görs en anmälan till Patent- och registreringsstyrelsen. I anmälan om firma till Patent- och registreringsstyrelsen beskrivs företagets verksamhetsområde, i detta fall handlar det bland annat om socialhandledning, vilket inte får användas om man inte blivit beviljad rätt av Valvira. När firman är anmäld och har ett FO-nummer, görs en anmälan till kommunen om privat socialservice varefter kommunen meddelar uppgifterna till regionförvaltningsverket och eventuellt behandlar regionförvaltningsverket uppgifterna om den privata socialservicen.

För att skydda min företagsidé beskriver jag endast i korthet innehållet i den tjänst jag som blivande socionom kommer att erbjuda bönder.

Det jag erbjuder med tjänsten till bönder är personlig socialhandledning i vardagen och i kriser. Tjänsten erbjuder råd, stöd och handledning till bönder och deras familjer, enligt klientens eller klienternas behov. Om hela familjen önskar handledning erbjuder jag hjälp med fostran, vård och stöd för att hitta passande stödformer och tjänster för dem. Vid behov erbjuder jag hjälp till klienten för att söka olika serviceformer klienten är i behov av, social servicehandledning. Då kan det handla om att klienten har allvarigare problem med den mentala hälsan, alkohol- eller drogmissbruk, allvarigare fysiska besvär eller stora problem med ekonomin.

Med servicehandledning kan klienten och jag tillsammans komma på vilken service passar klienten och den situationen hen är i. Klienterna får också råd om sina rättigheter. Upplever klienten att hen vill byta bransch eller hitta ett nytt fritidsintresse, erbjuder jag hjälp så att klienten kan utveckla sitt medvetande och främja en positiv utveckling via framtidsvägledning och karriärvägledning.

Utöver den personliga handledningen erbjuder jag handledning i grupper för att minska på ensamheten bland bönderna. Gruppträffar förstärker kamratstödet betydelse och det sociala umgänget med andra bönder. Gruppträffarna kan ske enligt intresse och behov, via olika evenemang som utflykter, föreläsningar och träffar. Via träffar har bönderna också möjlighet att utveckla ett bredare stödpersonsnätverk.

Figur 1 är ett utklipp av min presentation på Mindventures i Arcada år 2017. Bilden presenterar i korthet vad tjänsten kan erbjuda bönderna i sin helhet.



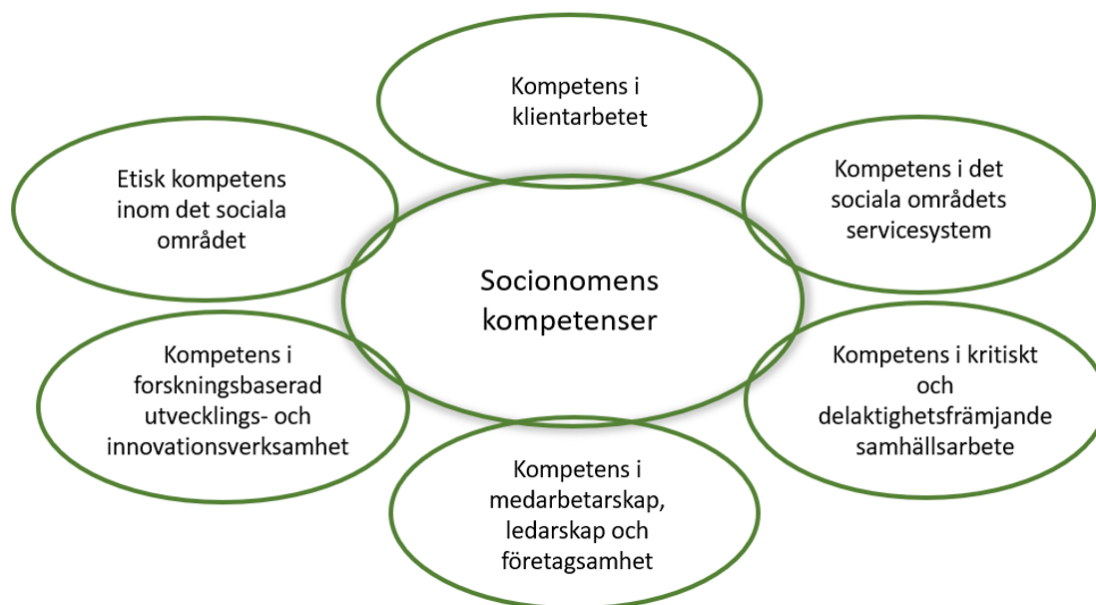
Figur 1. Vad tjänsten kan erbjuda till bönderna. Bilden är tagen ur min presentation på Mindventures i Arcada 2017.

5 AVGRÄNSNING

För att avgränsa arbetet har jag valt att fokusera mig på socionomens kompetenser, inte på utvecklandet av tjänsten. För att göra en tydlig avgränsning på socionomens kompetenser som gäller i Finland, använder jag mig enbart av material från Finland. En annan orsak varför jag väljer att sätta fokus på socionomens kompetenser, är mina tidigare erfarenheter och skolning inom företagandet, tjänsteutveckling, tjänsteidéer och erfarenhet av egenföretagande.

6 SOCIONOMENS KOMPETENSER

I figur 2 presenteras kompetenserna för socionomer, godkända 28.4.2016 i Kuopio av YH-nätverket för det sociala området.

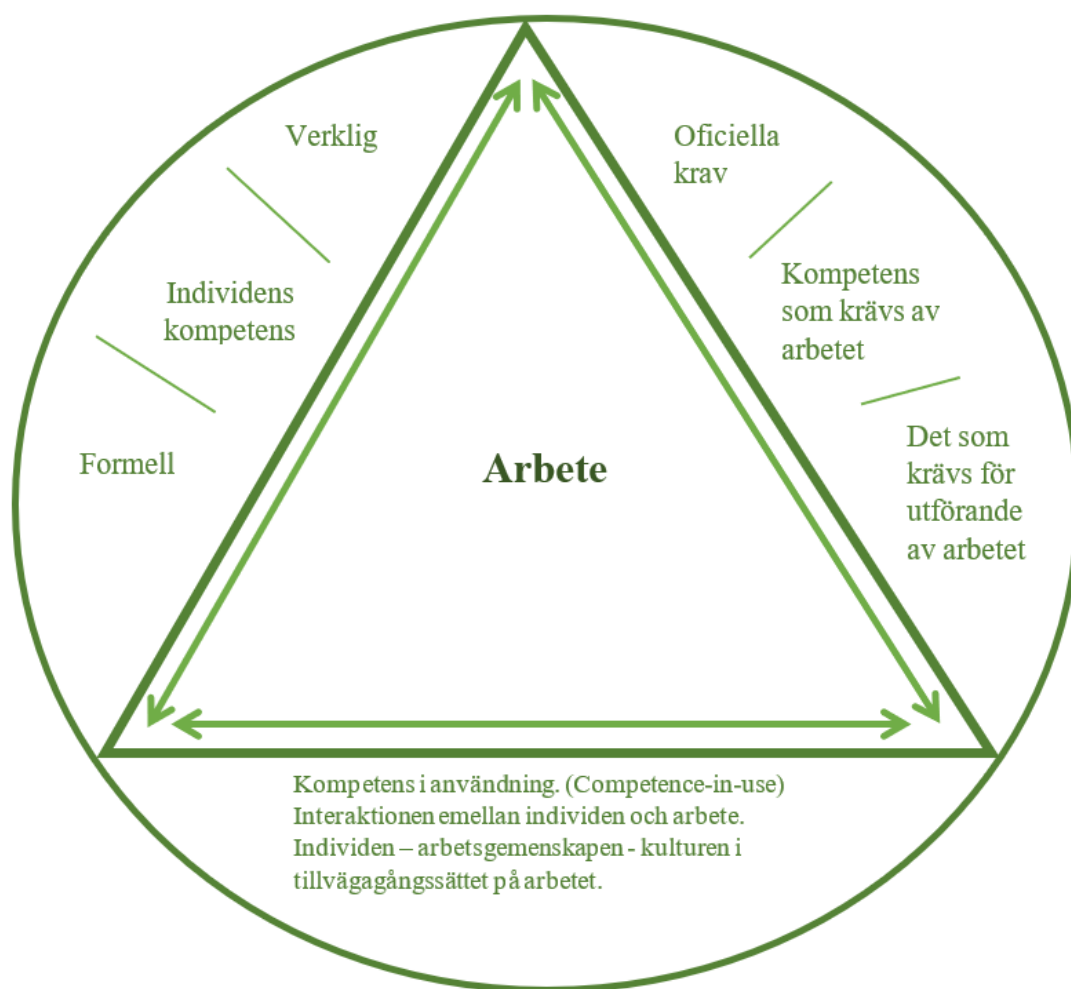


Figur 2. Socionomens kompetenser

Socionomens kompetens betyder att en socionom har färdigheter, förmågor, kunskaper och egenskaper att utföra bestämda uppgifter. Socionom utbildningen ger en teoretisk grund inom den sociala branschen samt en bred grund i praktiska kunskaper och färdigheter för en sakkunnig inom området. En socionom kan också använda sig av kunskaper som hen fått via intressen och tidigare utbildningar. Utöver de kompetenser man får via utbildning är arbetstagarens personliga egenskaper viktiga, för det är med den egna personligheten man gör sitt arbete. Ute i arbetslivet utvecklas socionomens yrkeskunskap, behörighet och färdighet, dessa lever och byggs upp enligt en dynamisk relation mellan personen, utbildning, skolsystemet, arbetet och arbetsmarknaden (Mäkinen et al. 2009 s. 17 – 19).

Figur 3 visar en modifierad version av Ellströms (1997 s. 268) och Mäkinens (et al. 2009 s. 20 – 21) arbete, över hur kraven på socionomens kompetenser är uppdelade i arbetslivet.

Kompetenserna för en socionom uppdateras regelbundet enligt de förändringar som ställer nya krav i arbetslivet. Den senaste uppdateringen av kompetenser är gjord och godkänd av YH-nätverket för det sociala området den 29 april 2016. Till socionomens kompetenser hör, etisk kompetens, kompetens i klientarbetet, kompetens i det sociala områdets servicesystem, kompetens i kritiskt och delaktighetsfrämjande samhällsarbete, kompetens i forskningsbaserad utvecklings- och innovationsverksamhet och kompetens i medarbetarskap, ledarskap och företagsamhet. (YH-nätverket för det sociala området 2016, Arene 2017 s. 10)



Figur 3. Kraven i arbetslivet på socionomens kompetenser. (Ellström 1997 s. 268, Mäkinen et al. 2009 s. 20 - 21)

6.1 Etisk kompetens

Etik betyder läran, teoretisk reflektion, om moral och dess grund och det som är moraliskt gott och ont. Etik kan också kallas till sedelära. (SAOL 2015, NE 2019d) Med etik menar man helheten i tankesättet som är grunden för hur man förhåller sig till moraliska frågor, moralens teori, välgrundade och medvetna val av normer som är förankrade i våra värderingar (Mäkinen et al. 2009 s. 166, Tjersland et al. 2010 s. 24 – 25). Etiken funderar över vad som är rätt och fel, gott och ont, vad är ett bra liv och vad är individens ansvar och skyldigheter gentemot sig själv och andra. (Mäkinen et al. 2009 s. 166 – 167)

Socionomen kan verka enligt grundläggande och mänskliga rättigheter, det sociala områdets värdegrunder och de sociala områdets värdegrunder. Hen har förståelse över den egna människosynen och värdegrunden i klientarbetet och kan verka etiskt på goda grunder i situationer där det finns värdekonflikter. Socionomen kan främja likvärdighet och jämlikhet och kan sätta sig på de mest sårbara individers och grupper sida. (Raatikainen et al. 2019 s. 20)

I Finland följer socionomerna publikationen, om yrkesetiska anvisningar för yrkespersoner inom socialvården, som fackorganisationen för högutbildade inom det sociala området Talentia rf har gett ut. Publikationen tar fram de centrala yrkesetiska principerna med hjälp av olika situationsbeskrivningar, laghänvisningar och begrepp som ger stöd till dem som jobbar inom olika områden i socialvården (Talentia 2018 s. 3, 7). De yrkesetiska riktlinjerna för det sociala området är till för att leda de professionellas verksamhet i vardagen. De etiska riktlinjerna finns till för att påminna de professionella om målsättningen i arbetet, att stöda de utsatta och svaga i samhället. Yrkesetiken inom det sociala området betonar alltid klienten som det centrala i det sociala arbetet. Som individ är klienten ”*herre över sitt liv*” och det professionella sociala arbetet fokuseras på hens livssituation. (Mäkinen et al. 2009 s. 186)

Man kan säga att då någon har etisk kompetens består denna kompetens av fyra olika huvuddrag. (1) Man ska ha en förmåga att kunna *identifiera* och *lära känna* situationer som ställer krav på andra och på oss, dessa situationer gör vårt ansvar aktuellt. (2) Man ska kunna *identifiera* och *analysera* olika etiska problem och bedömningsalternativ som

är ifrågavarande för en situation. (3) Man ska ha en *vilja* och *förmåga* att bedöma vilka handlingar är rätt. (4) Man ska ha förmåga att agera rätt. (Blennberger 2005 s. 98)

Alla ser på välmående på olika sätt, man lever och värdesätter olika saker. För att kunna förverkliga rättvisa måste man kunna fungera i praktiken på olika sätt. Det innebär att man som socionom ska veta vad vem tolkar som bra saker och hur hen tolkar begreppet välmående. Tycker hen att välmående är stävan efter tillfredställelse och välbehag, känslan av lycka, hälsa, frånvaro av sjukdom, självbestämmanderätt, mänskliga handlingsmöjligheter eller är det den materiella levnadsstandarden som är välmående? Beroende på i vilka omständigheter man lever i definieras begreppet välmående på olika sätt. Mäniskor behöver olika resurser i olika omständigheter, oberoende av om det handlar om samma grundläggande behov eller om helt olika målsättningar i livet. (Mäkinen et al. 2009 s. 173 – 174)

6.2 Kompetens i klientarbetet

En socionom med kompetens i klientarbetet kan bedöma klientens servicebehov samt skapa en professionell samarbets- och interaktionsrelation vilket stöder klientens delaktighet. Socionomen kan stöda individens utveckling och tillväxt samt ge stöd i familjers vardag och familjemedlemmarnas relationer. Hen kan också planera, förverkliga och utvärdera klientprocessens olika skeden och på basen av detta kan hen utveckla sitt arbete. Hen kan identifiera skydds- och riskfaktorer som är välfärdsrelaterade samt tillämpa olika perspektiv för förebyggande arbete och tidigt stöd. En socionom kan målinriktat, delaktighetsfrämjande och resursförstärkande stöda och handleda klienter, klientgrupper och samfund samt tillämpa och utvärdera olika teoretiska orienteringsgrunder och metoder i klientarbete. Hen kan verka kultursensitivt med att stöda mångfald i klientarbetet och främja dialoger mellan olika kulturer, även kallat en interkulturell dialog. Socionomen kan handleda klienter i olika elektroniska verksamhetsmiljöer och ge handledning till klienter i användning av olika e-tjänster samt klientcentrerat utvärdera och dokumentera klientarbetet. (Raatikainen 2019 et al. s. 20)

International Federation of Social Workers (IFSW) är ett globalt organ för det sociala yrket och de har definierat socialt arbete.

Socialt arbete är en praktikbaserad profession och en akademisk disciplin som verkar för social förändring och utveckling, social sammanhållning, skydd och stöd för utsatta, empowerment och frigörelse av människors resurser. Mänskliga rättigheter, social rättvisa, barnets bästa, kollektivt ansvar samt respekt för mångfald är centrala principer för socialt arbete. Med utgångspunkt i teorier för socialt arbete, samhällsvetenskap, humaniora och urfolkens kunskap strävar professionen efter att involvera människor och påverka strukturer, för att möta utmaningar i livet och öka välbefinnandet. (International Federation of Social Workers 2014)

Klientarbetet inom det sociala område handlar om förändringsarbete där man stävar till att hjälpa och stöda klienten i olika belastande livssituationer och -skeden. Målet är att öka människors och samfundets delaktighet, leta efter olika möjligheter till lösningar och att arbeta för dem som är mest sårbara. Klientarbetets tyngdpunkt är beroende av klientens behov, det kan handla om rehabiliterande, förebyggande, åtgärdande, strukturellt arbetet eller arbete för gemenskap. (Raatikainen 2019 et al. s. 89) Karaktären på socialt arbete varierar enligt problem, klientgrupp och situationen i samhället. Arbetet med klienter kan vara lärande, handledande, stödande, motiverande, kontrollerande eller att vara eller gå bredvid. Var socionomen utför sitt arbete kan variera på många olika sätt, det ska ske via olika elektroniska verksamhetsmiljöer, hemma hos klienten, på kontor eller i andra utrymmen där man når den klientgrupp man arbetar med. (Mäkinen et al. 2009 s. 100) De centrala målsättningarna i socialarbetet är att stärka klientens välmående och den sociala funktionsförmågan samt att främja klientens livskvalitet. Arbetet för främjande av välmående kan riktas till hela samhället, samfund, familjer eller enskilt till individer. (Raatikainen et al. 2019 s. 89)

I arbetet inom det sociala området kan man också arbeta med de saker som går att påverka i omgivningen som klienten befinner sig i. Då kan det till exempel handla om samhälls- ärenden eller saker som berör klientens bekantskapskrets. Om klienten berörs av missförhållanden i samhället, där förändringar sker långsamt, är socionomens uppgift att stöda hen i den situation klienten befinner sig. (Mäkinen et al. 2009 s. 101)

Teorin som styr socionomens klientarbete kan man dela upp i två huvudriktningar: det socialpedagogiska arbetet och det psykosociala arbete (Mäkinen et al. 2009 s. 107). Socialpedagogik handlar om att förstå människor och få dem inkluderade i olika

gemenskaper i samhället. En annan uppgift som socialpedagogiken också har, är att möta olika sociala problem med olika fostrande metoder. Arbetssättet inom socialpedagogiken baserar sig på möten och dialoger med klienter som stöder aktivt aktörskap och delaktighet. Arbetssättet är kreativt, funktionellt och gemenskapligt, där man kombinerar teori och praktik med en helhetssyn på individen, samfunden och samhället. Syftet är att minska, förebygga eller åtgärda sociala problem. (Raatikainen et al. 2019 s. 100 – 101) I ett socialpedagogiskt arbete ser man inte individen enbart från en utgångspunkt utan man ser hen i ett större sammanhang (Cederlund & Berglund 2017 s. 16). Syftet i ett pedagogiskt socialt arbete är strävan till att handleda klienten eller klienterna på ett sätt att hen upplever att handledningen är begriplig och meningsfull. Som socionom betyder det att man måste kunna tänka kreativt och vara öppen för att pröva på olika strategier och metoder som passar klienten. Det som är viktigt, inom socialpedagogiken, är att få fram och lyfta upp klientens motivation, kunskaper och kompetenser genom att stötta och hjälpa klienten att förstå och hantera både sina svårigheter och möjligheter. (Cederlund & Berglund 2017 s. 87, 112)

Det psykosociala arbete är målinriktat och systematiskt som präglas av det psykosociala synsättet. Som adjektiv används 'psykosocial' i samband då något har både psykisk och social bakgrund och inre samband, det gäller också om fenomen där det ena är som orsak och det andra är följden. Som ord används 'psykosocial' då man pratar om samspelet mellan människor i den sociala omvärlden och hur man reagerar på det. Det psykosociala arbetssättet fick sin början med att kombinera metoder från det psykoterapeutiska arbetet och metoder från socialt arbete. (Psykologiguiden 2020) Med ett psykosocialt arbetssätt ser man att samspelet mellan människan och samhället, människan och miljö är grundläggande för den personliga identiteten och utvecklingen. Klienten ses alltid i sammanhang, hur yttre och inre faktorer är i samspel med varandra. I ett psykosocialt arbete har man förståelse om sociala problem och förändringsprocesser, vad förändringen är och hur förändringen ska förverkligas. Det betydelsefulla i psykosociala arbetet är processerna som sker mellan klienten och sociala system och sociala sammanhang. (Bernler & Johnson 2001 s. 19 – 20)

6.3 Kompetens i det sociala områdets servicesystem

Som socionom känner man till och kan analysera olika globala och lokala utmaningar för hållbar utveckling och hur de påverkar social- och hälsovården. Hen känner till det sociala områdets juridiska föreskrifter och kan tillämpa centrala lagstiftningar. Hen behärskar praxis för organiserande och producerande av social- och hälsovård samt fostrings- och utbildningstjänster och hur handledning och övervakning sker inom dessa tjänster. Socionomen känner till socialskyddet och välfärdsservicesystemet inom den offentliga, privata samt tredje sektorn och behärskar socialhandledning. Hen kan koordinera ihop service enligt klientens behov och föra klienten framåt i förändringsarbete. Socionomen kan fungera som en aktiv sakkunnig inom det sociala området och kan argumentera och verka för klientens bästa och fördel i ett mångprofessionellt och mångsektoriellt samarbete. (Raatikainen et al. 2019 s. 21)

Socialpolitik är en helhet av många olika förvaltningar, dessa förvaltningar har en allmän makt. Socialpolitik består av discipliner och praktik som först och främst baserar sig på individers rättigheter och plikter. (Raatikainen 2019 et al. s. 60) Syftet med socialpolitik är att trygga den sociala tryggheten för alla medborgare (Mäkinen 2009 s. 72). Som socionom är det viktigt att vara medveten om hur globalisering, digitalisering, miljöproblem, förändringar i arbetslivet, teknologi utveckling och att befolkningen blir äldre påverkar miljön i omvärlden där välfärdsstaten fungerar. Detta betyder också att det sker förändringar i social- och hälsovårdens strukturer. Då handlar det om att förbättra eller utveckla ny service, förändringar i lagstiftningen och utmaningar i servicen och dess verkan. (Raatikainen 2019 et al. s. 53)

Socialvårdslagen är en av socionomernas centrala utgångspunkt. I socialvårdslagen (1301/2014) är klientcentrerat den huvudsakliga värdegrunden. När det planeras och erbjuds socialservice är klienternas behov grunden för planen, servicen och tjänsterna och de ska så långt som möjligt fylla rätt uppgift för klienten. I ett klientcentrerat arbete deltar klienten aktivt i planeringen av service och tjänster till hen. (Raatikainen 2019 s. 64) Med kännedom om lagstiftningen har socionomen kunskaper i att koordinera olika serviceformer till klienterna, så att servicen motsvarar klientens behov. (Näkki 2016 s. 72) Socionomens uppgift är, förbyggande-, familjecentrerat-, individcentrerat- och grundtrygghets

inriktat arbete. Som socionom har man som uppgift att stöda människor i olika åldrar och från olika samhällsklasser, ur en social synvinkel, i deras vardag. Målet är att klientens vardagliga och sociala funktionsförmåga är så bra som möjligt. Socionomen kan verka självständigt genom att erbjuda rådgivning, handledning, socialt stöd och stöd i fostran (Mäkinen et al. 2009 s. 76 – 77)

Som socionom har man färdigheter att jobba inom det offentliga, privata och tredje sektorn. Offentliga sektorn betyder att det är staten och kommunen som erbjuder service. Den privata sektorn består av företagare och privata företag som erbjuder tjänster och service. De som är verksamma inom tredje sektorn är föreningar, organisationer, fonder och andelslag. (Raatikainen et al. 2019 s. 67) De som arbetar inom det sociala området förbinder sig till samhället av två slag. Socionomen fungerar som en verkställare av samhällspolitiska beslut och som handledare för klienter i brukande av välfärdstjänster. Å andra sidan är grundkompetensen inom det sociala området, kunskaper i att påverka på en samhällelig nivå och att stöda medborgarna i gemensamma förändringar. (Mäkinen et al. 2009 s. 76)

I praktiken kan socionomens arbete ordnas på många olika sätt. Hen kan arbeta ensam som sakkunnig eller som den enda som representerar det sociala branschen inom en mångprofessionell arbetsgrupp. I dessa fall är det extra viktigt för en socionom att veta vilka hens kompetenser och kunskaper är och att veta när dessa kompetenser inte räcker till, för att få konsultation av utomstående. (Mäkinen et al. 2009 s. 77) Oberoende hur och var än en socionom arbetar innebär det arbete som sakkunnig vilket är självständigt med överväganden, bedömningar, ansvar, plikter och yrkeskompetens. (Raatikainen et al. 2019 s. 71)

6.4 Kompetens i kritiskt och delaktighetsfrämjande samhällsarbete

Socionomen har förmågan till en kritisk professionell reflektion, hen kan ur ett nationellt och globalt perspektiv analysera processer och strukturer vilka förorsakar ojämlikheter, fördelningar och välmående, samt motverka marginalisering. Socionomen kan försvara de som är mest sårbara och de som inte blir hörda och deras intressen. Hen kan

medvetandegöra myndigheter och politiska beslutsfattare om orimliga levnadsförhållanden. Hen känner till beslutsgången i den offentliga förvaltningen och kan verka enligt dess principer. Socionomen kan främja medborgarnas delaktighet och möjligheter till deltagande samt delta i påverkansarbete i samarbete med andra aktörer. (Raatikainen et al. 2019 s. 21)

Att kunna fungera som en professionell socionom innebär det att man ska ha kunskaper i att både analysera och reflektera över det arbete man utför samt över sig själv. Socionomer producerar och får mycket vardaglig information via sitt arbete. Genom att analysera all information man fått kan man på ett systematiskt sätt samla ihop, förstå, tolka, bearbeta detta i olika sammanhang. Analyser bidrar också med redskap för riktningen i det arbete man gör. Med hjälp av analyser väljer man de arbetsmetoder som passar bäst i situationen och för klienten. Med reflektion analyserar socionomen över sitt eget arbete, med hjälp av reflektioner, granskar och utvecklar hen sin verksamhet. (Raatikainen et al. 2019 s. 83) Att kunna tänka kritiskt betyder att man har förmågan att ifrågasätta. Att fundera och ifrågasätt betyder inte alltid att det är något kritiskt eller något som man vill kritisera. Det kan till exempel handla om att ifrågasätta varför man använder sig av vissa metoder, vad har de för nytta eller vad ska resultatet vara av det man gör eller utför eller ifrågasätta politiska beslut och ärenden.

Socionomens arbete är också inriktat på att förbättra samhällets funktion, att främja medborgarnas situation och likvärdig delaktighet genom påverkansarbete. Det innebär att främja klienternas sociala delaktighet och välfärd samt att förebygga exklusion i samfund och samhället genom upplysande och delaktiga tillvägagångssätt. Social delaktighet gestaltas på två olika sätt, som ett värde och som ett medel att förebygga fattigdom och förhindra marginalisering samt befrämja likvärdighet, jämställdhet och rättvisa. Samhället fastställer det sociala arbetets ramar genom politiska beslut, lagstiftning och värdegrunder. Samhällets strukturer och systemets verksamhets sätt är verksamhetsområdet för de som arbetar inom det sociala området. (Arene 2017 s. 10, Raatikainen et al. 2019 s. 83, 136)

6.5 Kompetens i forskningsbaserad utvecklings- och innovationsverksamhet

Socionomen har förmåga till innovativ problemlösning samt till nätverksarbete för att utveckla det sociala området. Hen kan utveckla klientarbetet, arbetsprocesser och serviceprocesser ur ett brukarperspektiv. Socionomen kan planera, utföra och utvärdera utvecklingsprojekt samt tillämpa forsknings- och utvecklingsmetoder för att utveckla olika tillvägagångssätt. Hen kan producera och utvärdera information och kunskap i syfte för att främja välfärd. Socionomen kan verka enligt de etiska principerna och rekommendationer för forsknings- och utvecklingsverksamhet. (Raatikainen et al. 2019 s. 21)

Med innovationsverksamhet avses alla åtgärder som leder till eller har som syfte att leda till ibruktage av innovationer. (Stat 2020)

Ofta belyser man sociala problem som är i behov av förändringar via olika forskningar. Socionomens arbete ska vara baserat på information via forskningar. Det betyder att socionomen kan söka, följa med och utvärdera väsentlig existerande forskning och använda informationen som grund i sitt arbete. (Raatikainen 2019 s. 84) Dessa forskningar kan ge upphov till idéer som är drivkraften till innovationers uppkomst. Ofta är det nöden som framkallar olika innovationer. (Rønning et al. 2013 s. 40) Med innovation och med ett förnyande och kreativt arbetsgrepp inom det sociala området främjas utvecklingen av nya kundorienterade verksamhetsmodeller. Dessa ger upphov till försökskultur, som man kan pröva tillsammans med klienterna. (Näkki 2016 s. 74)

Sociala innovationer har blivit allt mer viktiga i vårt samhälle på grund av ekonomiska förändringar sedan 1990-talet då välfärdsstaten och dess välfärdstjänster ifrågasatts. Efter den ekonomiska krisen som utlöstes år 2008 har det skett markanta åtstramningar och krav på välfärdstjänsterna. Sociala innovationer handlar om att hitta olika former för att skapa bättre förutsättningar för de människor och grupper i samhället vars röst inte blir hörd. Sociala innovationer kan vara nya produkter eller processer, de ska vara bättre lösningar och vara bra för samhället i stort. Begreppet social innovation kan definieras på olika sätt som till exempel: Nya idéer, tjänster, modeller, produkter som uppfyller samhällsliga behov och ger en början till nya samarbeten eller sociala relationer. Innovationerna ska inte enbart vara till nytta för samhället utan det ska också förstärka samhällets

handlingskapacitet. Sociala innovationer har en tydlig koppling till sociala problem. Innovationernas uppgift är att bidra till att lösa eller lösa sociala problem. (Rønning et al. 2013 s. 33 – 35, 37, Europeiska kommissionen 2020)

Med en social innovation bör vi upptäcka att innovationen leder till en förbättring för dem som vi avser att hjälpa. ((Rønning et al. 2013 s. 48)

6.6 Kompetens i medarbetarskap, ledarskap och företagsamhet

Socionomen kan verka i samarbete med mångprofessionella team och arbetsplatser samt i internationella sammanhang. En socionom kan fungera som förman eller närledare i ett medarbetarskap, hen känner till den centrala arbetslagstiftningen och främjar arbets säkerheten. Socionomen kan leda sig själv samt främja sitt eget och medarbetarskapens välbefinnande på arbetsplatsen. Hen kan utvärdera kvaliteten i arbetet, resultat och inverkan. Socionomen känner till betydelsen av ett ekonomiskt och strategiskt ledarskap i det egna arbetet. Hen känner också till de grundläggande förutsättningarna för företagsamhet inom det sociala området. (Raatikainen et al. 2019 s. 21)

Enligt Bornstein och Davis (2010 s. 1) är socialt entreprenörskap en process vilken medborgare bygger eller förändrar institutioner för att föra fram lösningar på sociala problem, så som sjukdom, fattigdom, miljöförstörelse, analfabetism, korrup tion och missbruk av mänskliga rättigheter, för att skapa ett bättre liv för många. Sociala entreprenörer skapar ett allmänt värde, strävar efter nya möjligheter, gör förändringar och anpassar, är beslutsamma och uppvisar en känsla av ansvarstagande.

En social entreprenör är också någon som kan bistå med utveckling inom området. Hen ska bli förstådd som någon som inriktar sig på en beklaglig men stabilt jämviktsläge som orsakar marginalisering, försummelse eller lidande för en del människor. För att kämpa emot dessa situationer och få en förändring använder entreprenören sig av inspiration, direkta handlingar, kreativitet, kraft och mod. Målet är att få ett stabilt jämviktsläge och som säkerställer bestående nytta eller fördelar till en aktuell grupp eller till hela samhället (Martin & Osberg 2007 s. 39)

Ofta inriktar sociala entreprenörer affärerna enbart inom det område de har kunskaper inom. Om man har kompetenser, kunskaper och erfarenheter från tidigare möjliggör det att identifiera andra nya områden. Detta ger möjligheter att satsa på innovationer inom områden som ligger utanför deras huvud område. (Rønning et al. 2013 s. 44)

Att ha kunskaper i medarbetarskap innebär att man känner till arbetsrätten, arbetssäkerhet och hur främja välbefinnandet i arbete. Att ha välbefinnandet i arbete betyder att man har, kontroll över sitt arbete, orkar med arbetet, stöder medarbetarskapens välmående, har möjlighet att återhämta sig från arbetet, stresstålighet och arbetssäkerhet. Inom det sociala området kan arbetet med klienter orsaka en psykosocial belastning, i dessa fall är det viktigt att ha kunskaper inom arbetssäkerhet som gäller socialarbetet. (Näkki 2016 s. 72)

7 KOMPETENSENS BETYDELSE FÖR ETT FÖRETAG

Kompetens är inte något som enbart finns på individnivå, det finns även organisations-, grupp-, och arbets- /rollkompetens (Sanghi 2016 s. 10, Nielsen & Högström 1995 s. 5). När man talar om organisationskompetens kan det till exempel handla om administrativ kompetens och ledningsförmåga (Nilsen & Högström 1995 s. 6). Då man har organisationskompetens, har man kapacitet att internalisera och förstå specifik kunskap för företaget eller organisationen, till exempel företagskultur, regler, förfarande och målsättningar. Organisationskompetens är de kompetenser i ett företag som gör företaget konkurrenskraftigt (Sanghi 2016 s 10). Organisationsspecifik kompetens är bundet till specifika organisationer där arbetstagarens kunskaper och färdigheter passar in (Mäkinen et al. 2009 s. 17 – 18). Arbets- eller rollkompetens är de kompetenser som utgör resultatet av effektiviteten i arbetet, rollen man har på arbetet, arbetsuppgifterna och tjänsten. (Sanghi 2016 s. 10)

Företag har vissa föreställningar och visioner över hur företagsamhetsstrategin ska vara för att kunna utvecklas, växa och hur visionerna ska förverkligas. För att företaget ska vara framgångsrikt ska organisationens och personalens kompetenser stöda de element som gör att företaget existerar. Företagets verksamhet byggs upp på basen av olika nyckelkompetenser. Kärnverksamheten i företag, som kräver specifika kompetenser och kunskaper, ska vara tydligt definierade för att kunna planera hurdana åtgärder det krävs för

att utveckla personalens kompetenser. (Österberg 2005 s. 116 – 117) För att ett företag ska kunna anpassa sig till en snabbt föränderlig omvärld, är den främsta möjligheten till anpassning att kunna öka utnyttjandet av personalens kompetenser och höja deras kompetenser. Kompetens i företag har en avgörande betydelse för företagets effektivitet, produktivitet och kvalitet. Kompetensutveckling hänger mycket ihop med företagets konkurrenskraft, effektivitet, produktivitetstillväxt och kvalitetsförbättring. (Nielsen & Högstöm 1995 s. 7)

8 JORDBRUKARE I FINLAND

År 2018 fanns det 47 688 jordbruks- och trädgårdsföretag i Finland av dessa lyfte 47 252 lantbruksstöd. I Nyland fanns det 3093 företag inom jordbruks- och trädgårdsbranschen som lyfte lantbruksstöd. (Luke 2019 ab) Av de 3093 företagen finns det ca 1200 företagare i Nyland med svenska som modersmål (Lassas 2019, Luke 2019a). Några exakta tal på modersmålet hos dessa företagare är omöjligt att få, vilket språk som anmälts till olika sällskap och organisationer har att göra med olika praktikaliteter. Av dessa gårdar är 41 054 egenföretagare och 1178 dödsbo, familjeföretag eller koncern (Luke 2019c).

Lönsamhetsutvecklingen har under de senaste åren i genomsnitt varit ytterst dålig inom jordbruks- och trädgårdsbranschen. Orsaker till detta är bland annat höjda priser på energi, gödsel och tillbehör för jordbruk. Trots att företagen och omsättningen vuxit under 2000-talet har resultaten på jordbruken blivit dåliga. Enligt Naturresursinstitutets lönsamhetsbokföring från år 2015, framkommer det att företagsinkomsten har gått ner med 14%. Detta betyder att bara 32% av företagarna skulle nå de mål som satts för utbetalning av lön och utbetalning av det egna räntekapitalet. Det har lett till att jordbrukarna har varit tvungna att reagera på situationen på olika sätt. En del har utvidgat produktionen märkbart, med att till exempel arrendera mer odlingsmark och bygga ut större gårdar för djurproduktion. Andra har i sin del sålt gårdarna och lämnat branschen helt, vissa har satsat på att antingen utveckla jordbruket mer mångsidigt eller påbörja med annat avlönat arbete på sidan om jordbruket. (Niemi & Väre 2017 s. 56)

Att vara företagare inom jordbruks- och trädgårdsbranschen är utmanande då vädret, som inte går att påverka, påverkar inkomsterna i hög grad. Detta märktes tydligt år 2018 då

jordbruken drabbades av den extrema torkan som vara igenom hela odlings säsongen. Lönsamheten för jordbruken blev betydligt sämre, då nådde bara 29 % av jordbruken till positivt resultat. År 2018 var företagsinkomsten i genomsnitt ca 11 300 € per företag och efter uträkning av lönsamhetskvoten innebär det att timlönen låg på 4,60 € då målsättningen är 15,80 € (Luke 2019h).

Skuldbeloppet på jordbruken i Finland har stigit betydligt raskare än förmögenheten, det gäller nästan alla produktionsinriktningar inom jordbruksbranschen. Hur mycket skuldbeloppet är beror på inriktningen på jordbruket. Från år 2004 – 2015 har skuldbeloppen nästan fördubblats på de gårdar som enbart odlar spannmål. (Statistikcentralen 2017)

8.1 Jordbrukarnas hälsa

Åldern på jordbrukare på de privatägda jordbruken är relativt hög, 29 % är över 60 år och enbart 8 % är under 35 år, medelålder på jordbrukarna är 52 år (Luke 2019i).

Enligt en undersökning som LPA, Lantbruksföretagarnas pensionsförbund, genomförde 2018 har jordbrukarnas välbefinnande i arbetet visat en liten ökning från år 2017. De som upplevde mindre stress och glädje i arbetet var personer under 40 år. Två av fem personer hade upplevt trötthet och kraftlöshet, en fjärdedel av de som deltagit i undersökningen hade upplevt problem med minnet, koncentrationssvårigheter, depressivitet och sömnproblem. Dessa problem hade enligt undersökningen minskat på ett år 6 – 8 procentenheter. (MELA 2015)

År 2014 hade 41 % av 1371 deltaga, bedömning enligt läkare, en funktionsnedsättning eller en långtidssjukdom. Av de som hade en långtidssjukdom var det 17 % som uppgav att sjukdomen stör jordbruksarbetet. (Perkiö-Mäkelä et al. 2016 s. 133)

I en undersökning utförd av Arbetshälsoinstitutet år 2014 (se Perkiö-Mäkelä et al. 2016 s. 134), ställde de frågan: Har ni under det senaste halvåret haft långvariga eller upprepade psykiska eller fysiska åkommor, som enligt er, orsakas av jordbruksarbete eller förvärras av jordbruksarbetet? Frågan ställdes till de som jobbar heltid med jordbruk. 33

% av de som svarade gav svaret, ja. 65 % av de som svarade ja hade inte gjort eller planerat någon åtgärd till förändring på situationen (Perkiö-Mäkelä et al. 2016 s. 134).

De jordbruksföretagare som köpt sin arbetshälsovård år 2104, deltog 1371 i undersökningen. Av de upplevde 63 % att de hade haft nytta av arbetshälsovården gällande hälsan. 20 % upplevde att de fått hjälp med att utveckla arbetsförhållandena. 18 % upplevde att de inte hade haft någon nytta av tjänsten. (Perkiö-Mäkelä et al. 2016 s. 166)

Att göra gårdsbesök till jordbruk är allmänt. Den som erbjuder någon hjälp, stöd eller rådgivning far oftast ut på plats för att underlätta arbetet för jordbrukarna. Av de jordbrukare som köpt sin arbetshälsovård och borde få sin arbetshälsovård via en betald tjänst hade 89 % fått besök av en hälsovårdare, 63 % hade fått besök av en lantbruksspecialist, 20 % hade fått besök av en fysioterapeut, 8 % hade haft en läkare till gården. Ju större gården var, desto mer var sannolikheten att få gårdsbesök. (Perkiö- Mäkelä et al. 2016 s. 167)

8.2 Jordbrukarnas önskemål om stöd

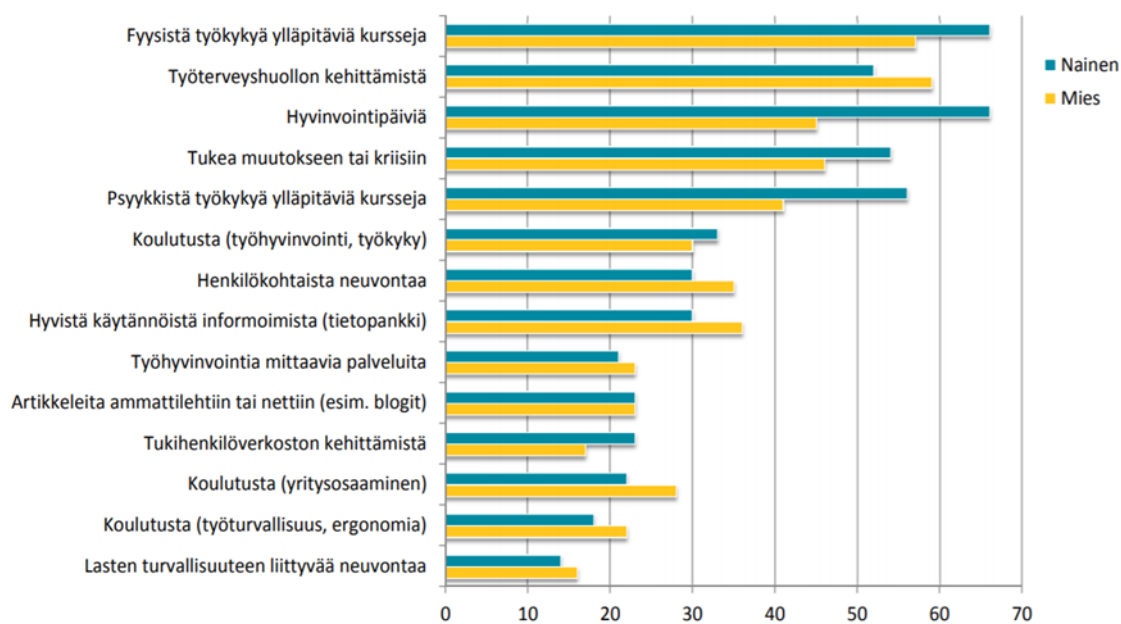
LPA utförde år 2015 en undersökning om hurdana verksamheter lantbrukarna upplevde att bäst skulle stöda deras ork i arbetet och vilka saker de upplever som viktiga för att upprätthålla arbetshälsan och arbetsförmågan. I undersökningen deltog 1200 företagare inom lantbruksbranschen.

I figurerna nedan presenteras resultatet av undersökningen. I figur 4 presenteras resultatet på frågan, - Hurdana tjänster borde ordnas för att stöda lantbrukarnas arbetshälsa eller arbetsförmåga? 570 skulle vilja ha Må bra dagar. 501 önskar sig kurser för att upprätthålla den psykiska arbetsförmågan. 501 önskar sig stöd i förändringar eller kriser. 338 önskar personlig rådgivning. 325 önskar sig mer skolning som berör arbetsförmågan och välbefinnande i arbetet. 239 skulle önska sig tjänster som mäter välmående i arbete. 232 skulle vilja läsa mer artiklar (till exempel) bloggar i yrkestidningar eller via internet. 209 vill att stödpersonsnätverket ska utvecklas. 158 önskar sig mer rådgivning som berör barns trygghet. 107 önskar en nätportal för upprätthållning av arbetsförmåga. 88 skulle vilja ha mer material, t. ex. broschyrer, handböcker och dvd: n. 70 önskar sig annat, vad det önskar sig kommer inte offentligt fram.



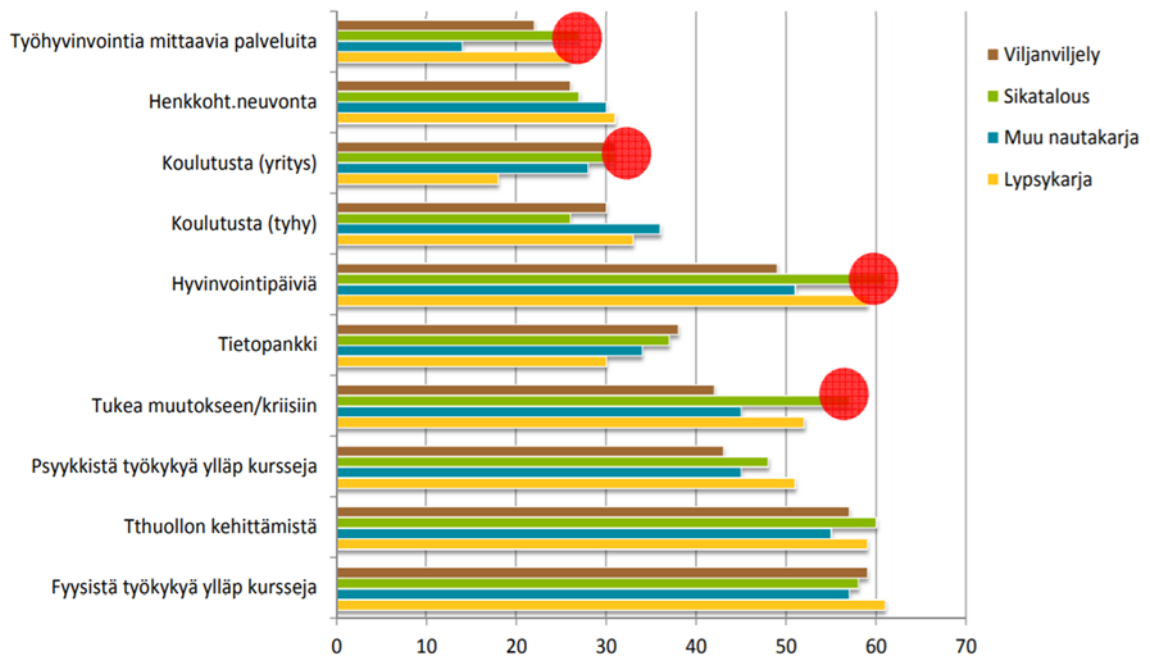
Figur 4. Svar på frågan – Hurdana tjänster borde ordnas för att stöda lantbrukarnas arbetshälsa eller arbetsförmåga? (Mela 2015)

I figur 5 presenteras ett procentuellt resultat på frågan, - Hurdana tjänster borde ordnas för att stöda lantbrukarnas arbetshälsa eller arbetsförmåga? Här har det gjorts en procentuell uppdelning över hur kvinnor och män som jobbar inom lantbruksbranschen har svarat på de förslag som syns i figur 4. I denna figur representerar den blåa balken, övre, antalet kvinnor och den gula balken, nedre, representerar männen.



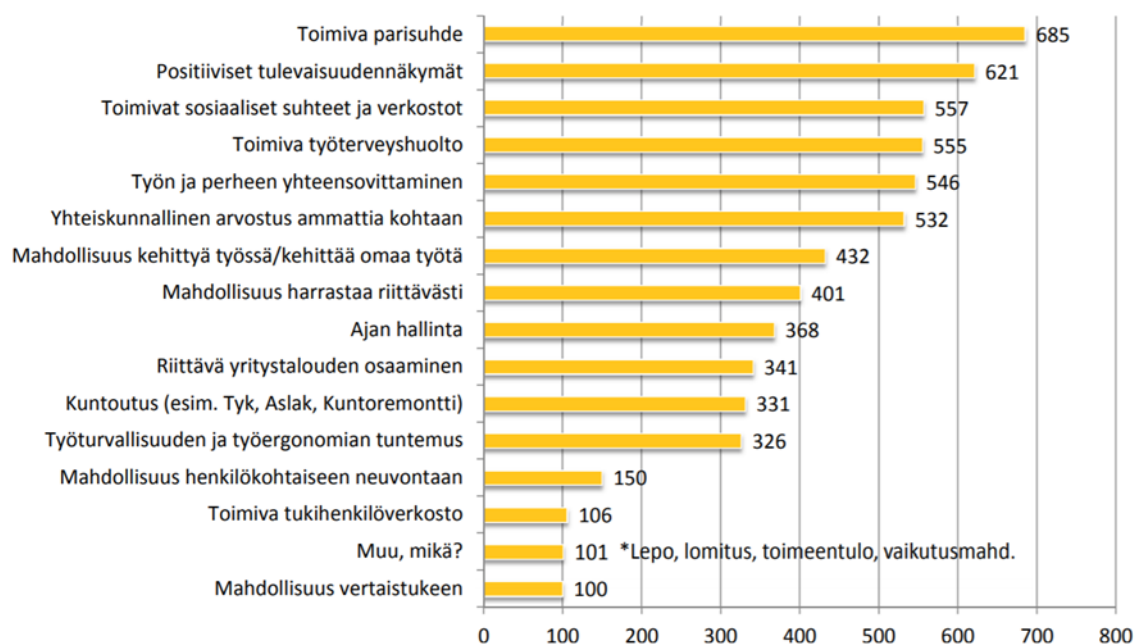
Figur 5. Procentuellt svar enligt kön, på frågan - Hurdana tjänster borde ordnas för att stöda lantbrukarnas arbetshälsa eller arbetsförmåga? (Mela 2015)

Figur 6, nedan, visar ett procentuellt resultat enligt produktionsinriktning på frågan, - Hurdana tjänster borde ordnas för att stöda lantbrukarnas arbetshälsa eller arbetsförmåga? I denna figur har det gjorts en uppdelning på förslagen från figur 4, inom de olika inriktningarna i lantbruksbranschen. Den bruna balken, överst, representerar spannmålsodlarna. Gröna balken, den andra, representerar svinproduktionen. Blåa balken, tredje balken, representerar övrig nötboskap (kött djur). Den gula balken, nedersta, representerar mjölkproduktionen.



Figur 6. Procentuellt svar enligt produktionsinriktning på frågan - Hurdana tjänster borde ordnas för att stöda lantbrukarnas arbetshälsa eller arbetsförmåga? (Mela 2015)

Figur 7, nedan, visar resultatet på frågan, - Vilka saker anser du att är viktigast gällande lantbruksföretagarnas arbetshälsa och arbetsförmåga? Här har 685 personer svarat att de anser att ett fungerande parförhållande är viktigt för deras arbetshälsa och arbetsförmåga. 621 tycker att det är viktigt att ha en positiv syn på framtiden. 557 upplever att sociala förhållanden och nätverk som fungerar är viktiga. 546 upplever att kunna få arbetet och familjen att passa ihop är viktigt. 532 upplever att få uppskattning för deras yrke av samhället är viktigt. 401 upplever att det är viktigt att ha möjlighet att ha tillräckligt med fritidsintressen. 368 tycker att tidsplaneringen är viktig. 150 tycker att det är viktigt med möjlighet till personlig rådgivning/handledning. 106 anser att ett fungerande stödpersonsnätverk är viktigt. 101 anser att det är viktigt med sömn, avbytare, försörjning och möjlighet att påverka. 100 anser att möjligheten till kamratstöd är viktigt.



Figur 7. Svar på frågan - Vilka saker anser du att är viktigast gällande lantbruksföretagarnas arbetshälsa och arbetsförmåga? (Mela 2015)

8.3 Existerande stöd

Förutom den företagshälsovård, jordbrukarna privat kan köpa erbjuder LPA, Lantbruksföretagarnas pensionsanstalt, också företagshälsovård och olika former av information och stöd gällande arbetshälsa, skygg och säkerhet, kurser och evenemang som berör den psykiska hälsan. Dessa kurser ordnas utanför Nyland och går på finska, enstaka kurser kan eventuellt gå på svenska. LPA har ett pågående projekt, Ta hand om bon-den. Via projektet vill LPA erbjuda hjälp till lantbruksföretagare som är i utmanande situationer. Hjälpen de erbjuder sker till största delen per telefon eller e-post, men de erbjuder också besök till gårdar. Det finns en projektarbetare för 21 regioner. För hela den finlands-svenska regionen, Österbotten, Åboland, Nyland och Åland, finns det en projektarbetare. De som jobbar som projektarbetare, jobbar själv som lantbrukare eller med andra uppgifter som berör lantbruksföretagandet. Via projektet har lantbruksföretagare möjlighet att ansöka om en köptjänstförbindelse till sig själva eller en familjemedlem som också jobbar på gården. Köptjänstförbindelsen är värd 500€ per år och ger lantbrukarna möjlighet att få experthjälp. Lantbruksföretagarna har möjlighet att själv välja vad de behöver hjälp med. Det kan handla om juridisk, ekonomisk eller psykisk hjälp. Avsikten med LPA:s köptjänstförbindelse är att lantbruksföretagarna ska söka upp experthjälp för att få hjälp

med det nuvarande problemet och för att orka jobba vidare med lantbruksföretaget. Övrig hjälp som erbjuds till jordbrukare via LPA är olika självhjälps material, böcker, dvd:n, bloggar och arbetshälsorådgivning per telefon eller e-post under tjänstetider. (LAP 2019)

Utanför LPA finns det en stödpersonsverksamhet, Landsbygdens stödpersonsnät. Verksamheten går ut på frivilligverksamhet. Många av de som fungerar som stödpersoner jobbar som lantbruksföretagare eller har kännedom om olika förhållanden på landsbygden. Alla som fungerar som stödpersoner har gått en kurs för att få vara med. Idén med verksamheten är att erbjuda samtalsstöd i vardagen för alla som bor på landsbygden. (Maaseudun tukihenkilöverkko 2019)

8.4 Slutsatser

När man tänker på den hjälp som erbjuds till jordbrukare och den mängd yttre faktorer som påverkar på deras psykiska och fysiska hälsa anser jag att det inte finns tillräckligt med stöd och hjälp. Den hjälp som finns är relativt svårtillgänglig och kräver initiativtagande och tid av jordbrukare. Hjälpen för finlandssvenska bönder är minimal. Det finns enbart en kontaktperson som pratar svenska för alla finlandssvenska bönder, då är det omöjligt att alla de som skulle vilja ha stöd och hjälp skulle kunna få det. Stödet som erbjuds sker för det mesta per telefon eller e-post, mer sällan sker kontakten mellan jordbrukare och hen som hjälper via en träff, ansikte mot ansikte. Då ensamhet också är ett stort problem bland jordbrukare anser jag att den kontakt som erbjuds inte är tillräcklig för att bota eller minska på känslan av ensamhet.

Eftersom lantbruksyrket är ett av de yrken där arbetsplatsen är rätt så isolerad och arbetet utförs för det mesta ensamt, är riskerna också större för social isolering. Till yrket hör också ofta ett tävlingsinriktat och ett starkt ideologiskt tankesätt jordbrukarna emellan, vem odlar mest, vad och hur de utför arbetet. Detta leder i vissa fall till att det sociala livet blir begränsat på grund av olika åsikter. Det är ofta utmanande för jordbrukare att hitta ett socialt umgänge där intressen och värderingar möts. I dessa fall erbjuds det inte hjälp för att öka böndernas sociala liv, som t. ex. specifika gruppträffar enligt intressen. I undersökningen som utfördes av LPA, se figur 6, kommer det fram att lantbruksföretagarna anser att goda sociala kontakter och ett fungerande socialt nätverk är viktigt för

deras arbetshälsa och arbetsförmågan (Mela 2015). Detta är också ett område där det inte finns tjänster i ett förebyggande syfte.

9 METODIK

Utredningar kan göras på beställning av olika organisationer eller personer, då kan det handla om att utreda olika problem eller frågor och dessa kan utföras och presenteras på olika sätt beroende på den som utför den (Skärvad & Lundahl 2016 s. 25). Varje yrke har en specifik kunskap och enligt det finns det många olika typer av utredningar (Burell & Kylén 2003 s. 30) Detta examensarbete är en utredning som jag, som blivande företagare, vill utföra för att få en bättre bild över hur företagets idé möter mina kompetenser som socionom.

Frågeställningen i arbetet handlar om hur socionomens kompetenser kommer fram i tjänsten och vilka kompetenserna möter böndernas önskemål och behov av hjälp och stöd. När man har ett uppdrag att undersöka något ska man tänka på, varför just jag med min kompetens har detta som uppdrag, vad är det för typ av undersökning? (Burell & Kylén 2003 s. 31). Utredningsarbeten har ofta som utgångspunkt ett praktiskt problem som aktörerna eller aktören kämpar med, målet med utredningen är hitta en lösning eller lösningar till problemet (Skärvad & Lundahl 2016 s. 27). Det huvudsakliga syftet med en utredning är att producera och utveckla kunskap (Patel & Davidson 2011 s. 10, Skärvad & Lundahl 2016 s. 27) Utredningsarbete kräver inte någon teoretisk förankring, detta betyder att problemområdet inte behöver framställas med modeller eller teorier (Patel & Davidson 2011 s. 11).

9.1 Etiska aspekter

I detta examensarbete följer anvisningarna för God vetenskaplig praxis (GVP), som Forskningsetiska delegationen givit ut. GVP- anvisningarna är i enlighet med de internationella anvisningarna, men innehåller dessutom anvisningar som är tillämpade i Finland, utredningsförfaranden då det finns misstankar om avvikelse från god vetenskaplig praxis. Detta innebär att mitt förfarande i dokumenteringen, forskningen och presentationen av resultaten är hederligt, noggrant utfört och allmänt omsorgsfullt. Vid publicering

av mina undersökningresultat tillämpar en öppen och ansvarsfull kommunikation. I examensarbete tas det hänsyn till de forskningar och resultat som använts med att hänvisa publikationerna på ett korrekt sätt, med respekt för de andra forskarnas arbete och resultat så att värdet och betydelsen tillkommer dem. Undersökningen planeras, utförs och rapporteras enligt de krav som vetenskapliga fakta förutsätter. (Forskningsetiska delegationen 2012 s. 17 – 18)

9.2 Insamling av material

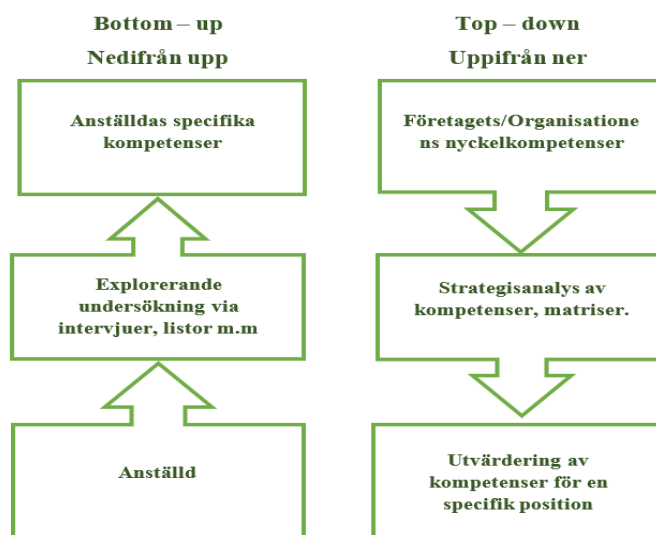
För att få material om kompetenserna en socionom har i Finland har jag använt mig av Google och Google Scholar. Sökord har varit, sosionomin kompetenssit, sosionomin pätevyudet, sosionomin pätevyys, sosiaalialan kompetenssit, sosionomin ammatti. Med dessa sökord på Google var resultatet för sökorden mellan 11 000 – 35 000. Resultatet på Google Scholar var, sosionomin pätevyys 1750, sosionomin kompetenssit 581, sosionomin ammatti 3070, sosiaalialan kompetenssit 664, sosionomin pätevyudet 25. För att få relevant material som berör alla socionomens kompetenser har jag enbart valt material som består av en utredning från år 2017 och en publikation från år 2016. Valet av dessa baserar sig på att ha en så relevant information som möjligt gällande de senaste godkända kompetenser för socionomer.

Efter som tjänsten riktar sig till en specifik grupp, jordbrukare/lantbrukare, har jag valt att söka undersökningar och forskningar via Luke:s nätsidor, Luonnonvarakeskus, på svenska Naturresursinstitutet, Statistikcentralens nätsidor, LPA:s nätsidor, Lantbruksföretagarnas pensionsanstalt och SLC, Svenska lantbruksproducenternas centralförbund. Sökord på dessa sidor var inte nödvändiga då deras undersökningar och statistik fanns under specifika rubriker. För att söka mer information om jordbrukarnas hälsa och situation i Finland användes databasen Google Scholar, denna databas ger finska forskningar och undersökningar. Sökorden som användes var, maatalousyrittäjien mielenterveys, maatilayrittäjän mielenterveys, maatalousyrittäjän terveys. Undersökningarna och forskningarna ville jag att skulle vara nyare än 2015, för att få så uppdaterat och relevant material som möjligt. I mån av möjlighet har jag valt de nyaste forskningsresultat och undersökningar som berör målgruppen. Med de ovannämnda sökorden och årtal kom det mellan 93 och 520 resultat. Då jag läst rubriken på arbeten reagerade jag att det var samma

artiklar, forskningar och undersökningar som kom fram via LPA, statistikcentralen och Luke publicerat. För att sökningen av material om finska lantbrukare är rätt så specifikt och utfördes på specifika nätsidor gav de direkt exakta resultat på det material jag sökte. Att få definitioner på ord, använde jag mig av Svenska Akademiens nätsidor och deras ordböcker. För att försäkra mig om definitionerna av orden jordbruk, lantbruk, bonde, tjänst och kompetens använde jag mig också av Wikipedia och NE:s, Nationalencyklopedin, uppslagsverk

9.3 Metod

Metoden som används i arbete är en kompetenskartläggning. Med en kompetenskartläggning för ett företag, utreds vilka slags kunskaper och kompetenser det finns och inom vilka områden det finns behov för utveckling. Kompetenskartläggningens syfte är att lyfta fram betydelsefulla kompetenser, nyckelkompetenser och kunskaper för att kunna genomföra ett framgångsrikt arbete. (Viitala 2013 s. 182) I en kompetenskartläggning finns det många olika tillvägagångssätt. Tillvägagångssättet i kartläggningen kan till exempel, vara uppifrån ner eller nedifrån upp, på engelska, the bottoms – up or the top – down approach, se figur 7 nedan.



Figur 8. Ett tillvägagångssätt i kompetenskartläggning. Nedifrån upp och uppifrån ner.

I detta arbete används de båda tillvägagångssätten i kartläggningen, nedifrån upp och uppifrån ner.

I denna metod kan användas många olika tekniker för att få skapat en helhet över det man vill kartlägga. Exempel på olika tekniker är matriser, kvalifikationscirkelar eller kunskaps-träd. (Viitala 2013 s. 182) I arbetet använder jag mig av en tankekarta, vilket motsvarar ett tanketräd. Tankekartan är mer tydlig i detta fall.

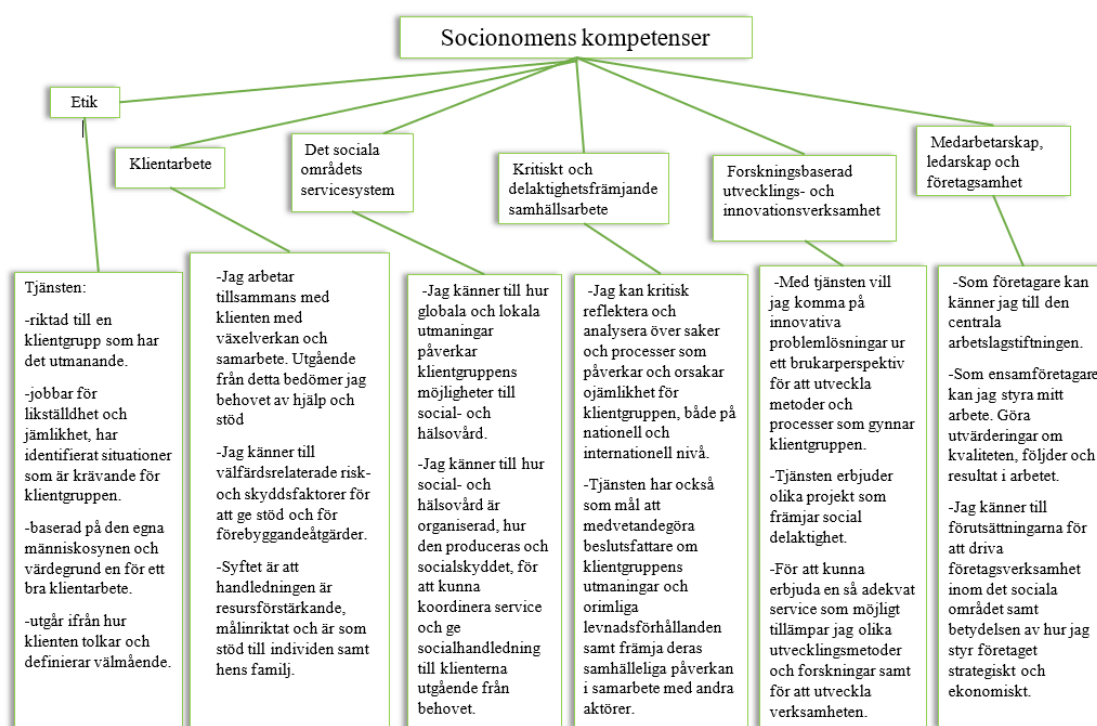
Före företaget gör en kompetenskartläggning måste det finnas tydliga riktlinjer inom företaget, vilka nyckelkompetenser, kärnkompetenser, är specifikt identifierade till företaget. Nyckelkompetenserna är de som gör att företaget är särskilt bra på vissa saker och har det som sin fördel, jämfört med andra företag (Sanghi 2016 s. 143). De kompetenser som används i denna kompetenskartläggning är socionomens kompetenser.

Största nyttan av en kompetenskartläggning för ett företag är att kompetensutvecklingen får en struktur och att riktningen på utvecklingen blir rätt. När det utförs en kartläggning i företag och organisationer kommer kompetenserna fram på ett nytt sätt och hjälper att öka uppskattningen av den befintliga kompetensen. Med hjälp av en kartläggning av kompetenser i ett företag, kan det göras grundligare val över vilka kompetenser som bör utvecklas, i vilken takt och riktning det ska gå. (Viitala 2013 s. 183)

För att jag också erbjuder hjälp gällande den fysiska hälsan och näring, betyder det att det finns andra kompetenser inom de områdena. För att göra en tydlig och enhetlig kompetenskartläggning fokuseras undersökningen på det sociala området och på de kompetenserna en socionom har.

9.3.1 Teknik i kompetenskartläggningen

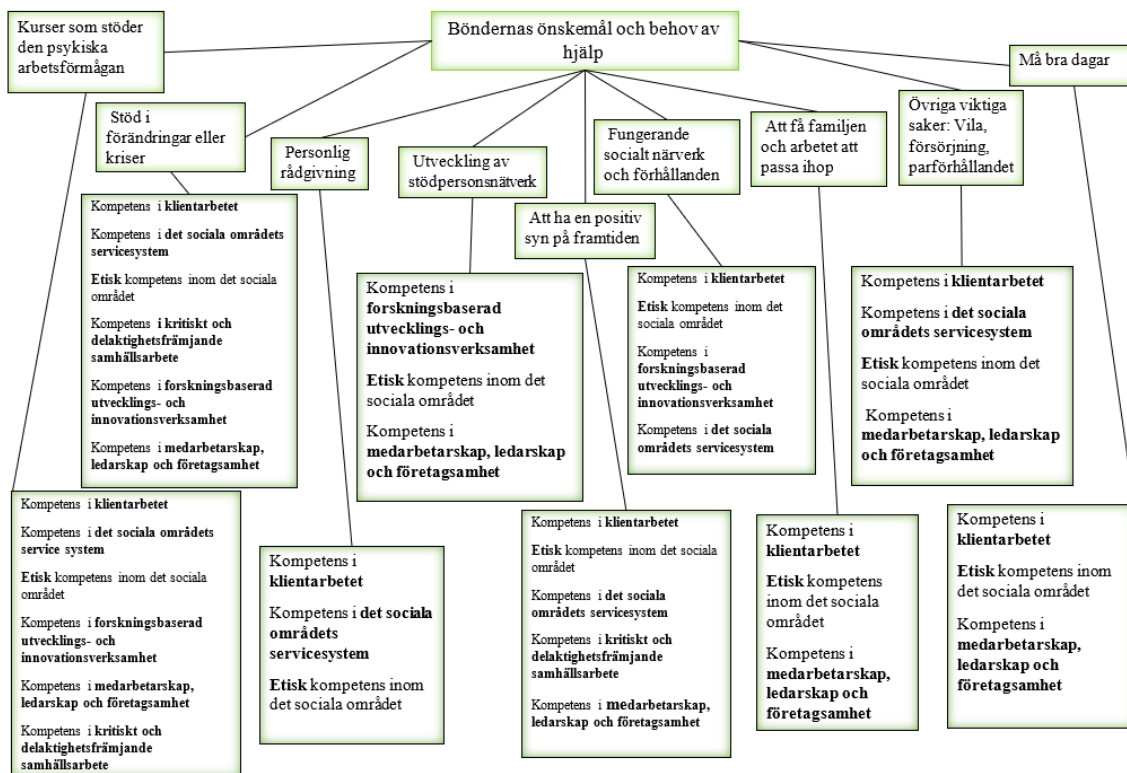
Som teknik i kompetenskartläggningen används tankekartor, Mind Map, för sammanställning. Med en tankekarta kan man logiskt och kreativt plocka in och ta bort information av anteckningar, med andra ord är det konkret kartläggning. En tankekarta består alltid av gemensamma faktorer. Syftet med tankekartor är att omvandla långa texter med information till ett organiserat diagram. (Mindmapping.com 2020) I den första tankekartan, figur 9, som berör socionomens kompetenser, är socionomens kompetenser uppdelade i skilda underpunkter. Från var och en kompetenspunkt vidarekopplas det nya underpunkter. I de nya underpunkterna framkommer det om tjänsten har ett sammanhang med respektive kompetens.



Figur 9. Tankekarta över socionomens kompetenser och vilka av dem kommer fram i tjänsten.

I den andra tankekartan, figur 10, delas böndernas önskemål och behov av hjälp och vad de anser att är viktigt för deras arbetsförmåga i skilda underpunkter. Behoven och vad bönderna tycker är viktigt för deras arbetsförmåga är utplockade från figurerna 4 och 7. De utplockade behoven och anseenden är valda utgående från en socionoms synvinkel,

de områden där socionomen har kunskaper och kompetenser i. Från dessa underpunkter bildas det nya underpunkter. I de nya underpunkterna framkommer det vilka av socio- nomens kompetenser möter behoven och önskemålen.



Figur 10. Tankekartan över, vilka av socionomens kompetenser möter böndernas önskemål och behov av hjälp och stöd

10 ANALYS

Då man analyserar data och faktorer som kommit fram i arbetet, försöker man hitta ett samband eller mönster hur olika faktorer inverkar på varandra. Analysen baserar sig i stor grad på författarens egna tankar, därför bör denna del beskrivas omsorgsfullt med motiveringar. Med en analys som består av en omsorgsfull text med motiveringar har läsaren möjligt att granska materialet och dra egna slutsatser. (Björklund & Paulsson 2012 s. 49) Analysen i detta examensarbete görs både i tabellform och fritext, för att ha möjlighet att se alla aspekter som bör vara med i analysen och för ett så grundligt och givande resultat som möjligt.

10.1 Analys av sambandet mellan kompetens och tjänsten

I tabell 1 definieras hur de olika kompetenserna kommer fram i tjänsten och hur det inte kommer fram. Kompetenserna är tagna från kompetenser för socionomer som är godkända av YH - nätverket för det sociala området (se kap. 5). Varje kompetens har definitioner av kunnande som bildar en helhet av ett kompetens område. Definitionerna för hur socionomens kompetenser kommer fram i tjänsten baserar sig på mina kunskaper som socionom och hur jag fungerar och agerar som företagare, vars syfte är att erbjuda handledning, stöd och hjälp.

I tabell 1, i den första kolumnen presenteras socionomens kompetenser. I den mittersta kolumnen beskrivs, enligt egen analys av att söka samband och att jämföra, hur socionomens kompetenser kommer fram i tjänsten. Enligt de egna definitioner vad tjänsten har för mål, avseenden, värderingar, riktlinjer och kunskaper har dessa definitioner satts in vid respektive kompetens. I kolumnen längst till höger beskrivs de definitionerna av de kompetensen som inte kommer fram i tjänsten.

Tabell 1. Analys av vilka av socionomens kompetenser kommer fram i tjänsten.

Socionomens kompetenser Kunskapsprofil	Tjänsten till bönder, företaget, hur kompetensen kommer fram	Kompetensen som inte kommer fram i tjänsten till bönder, företaget
Etisk kompetens	<ul style="list-style-type: none">-riktar sig till en grupp som är utsatt och har det utmanande, klienterna/gruppen är det centrala och tjänstens är fokuserad på klientens livssituation.-avseendet är att arbeta för att klientgruppen ska ha möjligheter till samma service som övriga arbetstagare för att främja likställdhet.-är grundad på basen av identifiering, analys och kunskap om situationer som ställer krav på klienterna.- det finns vilja, förmåga att bedöma och agera rätt.	
Klientarbetet	<ul style="list-style-type: none">-strävar efter att hjälpa och stöda klienterna i olika belastande livssituationer och -skeden för att stärka klientens välmående och främja livskvaliteten.-är medveten om risk- och skyddsfaktorer hos individen.	

	-har kunskap om socialpedagogiska och psykosociala teorier som stöder en målinriktad, resursförstärkande klientcentrerad handledning.	
Det sociala områdets service-system	-känner till olika utmaningar i klienters liv som är orsakade av lokala och globala effekter. -känner till och är insatt i socialpolitik som berör klientgruppen. -känner till hur den offentliga, privata och tredjesektorn fungerar och hurdan service de erbjuder -följer socialvårdslagen (1301/2014). -strävar till att påverka positivt klienternas situation på en samhälls nivå. -har yrkeskompetens, är sakkunnig, gör självständigt överväganden och bedömningar. Följer plikter och har ansvar för att tjänsten är adekvat.	
Kritiskt och delaktighetsfrämjande samhällsarbete	-idén att erbjuda en tjänst till ifrågavarande klientgrupp har uppkommit via kritisk reflektion över strukturer i samhället och globalt, som orsakat ojämlikhet. -för att tjänsten ska vara adekvat och ha en viss riktlinje, krävs det att jag analyserar information på ett systematiskt sätt och gör reflektioner över eget arbete för att kunna utveckla tjänsten. -målet är att förebygga fattigdom, befrämja likvärdighet och rättvisa med social delaktighet.	
Forskningsbaserad utvecklings- och innovationsverksamhet	-det är en helt ny tjänst som inte finns och den är för tillfället inriktad på en specifik klientgrupp. -tjänsten är utvecklad med tanke på att förbättra och utveckla socialt stöd som är lättare tillgängligt. -för att tjänsten ska fungera är den planerad och utvecklad enligt ett brukarperspektiv där arbetet och metoder är anpassade enligt böndernas behov. -för att tjänsten ska fungera och vara adekvat tillämpar jag forskning och olika metoder för utveckling av verksamheten.	-tjänsten erbjuder inte forskning eller utredningar i syfte med att producera ny kunskap. -då tjänsten är privat, en persons företag, finns det för tillfället inte ett nätverk, behov eller resurser för utvecklingsprojekt med andra aktörer.
Medarbetarskap,	- kunskaper om företagsverksamhet inom det sociala området.	-tjänsten har inte samarbete med mångprofessionella team.

ledarskap och företagsamhet	<ul style="list-style-type: none">-strategiskt och ekonomiskt ledarskap/företagsverksamhet.-självstyrighet och kunskap och främjande av eget välbefinnande.-utvärdering av tjänstens kvalitet, följer och resultat.	<ul style="list-style-type: none">-tjänsten har inte samarbete i internationella sammanhang.-tjänsten är ett enmansföretag, består inte av en arbetsgemenskap.
------------------------------------	---	---

10.2 Analys av sambandet mellan behov och önskemål om hjälp och kompetens

I tabell 2 presenteras definitionerna av det kunnande och kompetenser som som direkt kan kopplas till tjänsten och hur de möter böndernas behov av hjälp, stöd och önskemål. I kolumnen till vänster, är böndernas önskemål och behov av hjälp och stöd insatta. I mittersta kolumnen presenteras definitioner av det kunnande som finns i tjänsten och erbjuds av en socionom och i kolumnen längst till höger presenteras de definitionerna av kompetenserna som inte möter behov av hjälp och stöd bönderna önskar. I de kategorier där kompetenserna inte möter behoven och önskemålen, är definitionerna sammanställda utgående från det innehåll varje kompetens omfattar.

Tabell 2. Analys av vilka kompetenserna möter böndernas önskemål och behov av hjälp.

Böndernas önskemål och behov av stöd och hjälp	Socionomens kompetenser som möter böndernas önskemål och behov	Socionomens kompetenser som inte möter önskemål och behov
Kurser som stöder den psykiska arbetsförmågan	<p>-Etisk kompetens. Klienten är det centrala och arbetet är fokuserat på hans livssituation. Jag kan identifiera och lära att känna till situationer som påverkar klientens psykiska arbetsförmåga och har en förmåga att bedöma vilka handlingar är rätt. Jag fungerar olika i praktiken beroende på hur vem tolkar och definierar välmående.</p> <p>-Kompetens i klientarbetet. För att kunna erbjuda rätt stöd och hjälp arbetar jag målinriktat och gör bedömningar av service behovet med klienterna. Jag planerar, förvekligar och utvärderar processen och arbetet. Arbetet med klienter handlar också om förändringsarbete med hjälp, handledning och stöd. Stödet ges enligt klienternas behov med hjälp av olika metoder som baserar sig på socialpedagogik och psykosocialt arbete. Beroende av behov och önskemål kan tjänsten erbjuda</p>	

	<p>handledning via olika elektroniska verksamhetsmiljöer.</p> <p>-Kompetens i det sociala områdets servicesystem. Vid behov kan jag söka konsultation av utomstående som har mer kunskap inom psykologi, för att kunna erbjuda klienten den service hen behöver.</p> <p>-Kompetens i forskningsbaserad utvecklings- och innovationsverksamhet. Att utveckla kurser som är helt nya eller utveckla befintliga kurser, kräver ett innovativt tänkande. Kursen ska vara väl planerad och efter förverkligande krävs det en utvärdering för att kunna vidareutveckla konceptet.</p> <p>-Kompetens i medarbetarskap, ledarskap och företagsamhet. Vid behov kan kurser ordnas i samarbete med andra företagare.</p> <p>-Kompetens i kritiskt och delaktighetsfrämjande samhällsarbete. Det finns kunskap om hur krävande deras vardagliga arbete är och hur de globala och nationella reglerna och processerna påverkar deras psykiska arbetshälsa. Målet är att främja klienterna välfärd och arbeta för rättvisa.</p>	
<p>Stöd i förändringar eller kriser</p>	<p>-Kompetens i kritiskt och delaktighetsfrämjande arbete. Jag har kunskaper i arbetsrelaterade kriser och förändringar i klienternas vardag som förorsakats av globala och internationella strukturer och beslut. Med att analysera och ifrågasätta dessa strukturer och förändringar samt att reflektera över eget arbete får jag riktlinjer till arbete jag gör.</p> <p>-Kompetens i det sociala områdets servicesystem. Vid behov kan jag söka konsultation av utomstående som har mer kunskap inom psykologi, för att kunna erbjuda klienten den service hen behöver eller hänvisa klienten vidare till andra professionella inom hälsovården.</p>	

	<p>-Kompetens i klientarbetet. För att kunna erbjuda rätt stöd och hjälp arbetar jag målinriktat och gör bedömningar av service behovet med klienterna. Jag planerar, förvekligar och utvärderar processen och arbetet. Arbetet med klienter handlar också om förändringsarbete med hjälp, handledning och stöd. Stödet ges enligt klienternas behov med hjälp av olika metoder som baserar sig på socialpedagogik och psykosocialt arbete. Beroende av behov och önskemål kan tjänsten erbjuda handledning via olika elektroniska verksamhetsmiljöer.</p> <p>-Etisk kompetens. Klienten är det centrala och arbetet är fokuserat på hans livssituation. Jag kan identifiera och lära att känna till situationer som påverkar klientens psykiska arbetsförmåga och har en förmåga att bedöma vilka handlingar är rätt.</p> <p>-Kompetens i forskningsbaserad utvecklings- och innovationsverksamhet. Beaktar brukarperspektivet då jag planerar och utvecklar serviceprocessen och metoderna i arbetet med klienterna. Jag tillämpar forskning i min verksamhet för att utveckla och erbjuda en adekvat service.</p> <p>-Kompetens i medarbetarskap, ledarskap och företagsamhet. I krissituationer kan jag samarbeta med socialservicen och hälsovården i respektive kommun</p>	
<p>Personlig rådgivning</p>	<p>-Kompetens i klientarbetet. För att kunna erbjuda rätt stöd och hjälp arbetar jag målinriktat och gör bedömningar av servicebehovet med klienterna. Jag planerar, förvekligar och utvärderar processen och arbetet. Planeringen, förverkligandet, utvärderingen och dokumentering av stöd och rådgivning sker tillsammans med klienten. Arbetet med klienter handlar om att stöda individens tillväxt och utveckling. Eventuellt förändringsarbete baserar sig på handledning, hjälp eller stöd. Stödet ges enligt klienternas behov, med hjälp av</p>	<p>-Kompetens i kritiskt och delaktighetsfrämjande samhällsarbete. Personlig rådgivning handlar om att arbeta med individer och deras situation. Fokus ligger på det unika hos individen inte på samhällsarbete eller strukturer som är påverkade</p>

	<p>olika metoder som baserar sig på socialpedagogik och psykosocialt arbete. Beroende av behov och önskemål kan tjänsten erbjuda handledning via olika elektroniska verksamhetsmiljöer.</p> <p>-Etisk kompetens. Jag ser alltid det unika hos varje enskild individ. I klientarbetet är klienten alltid det centrala och arbetet är fokuserat på hans livssituation. Jag kan identifiera och lära att känna till situationer som påverkar klientens psykiska arbetsförmåga och har en förmåga att bedöma vilka handlingar är rätt.</p> <p>-Kompetens i det sociala områdets servicesystem. Vid behov kan jag söka konsultation av utomstående som har mer kunskap inom psykologi, för att kunna erbjuda klienten den service hen behöver eller hänvisa klienten vidare till andra professionella inom social- och hälsovården.</p> <p>-Kompetens i medarbetarskap, ledarskap och företagsamhet. För att kunna ge en så adekvat hjälp och rätt stöd kan jag utvärdera kvaliteten i mitt arbete med klienten, resultatet och inverkan.</p>	<p>av globalt eller internationell.</p> <p>-Kompetens i forskningsbaserad utvecklings- och innovationsverksamhet. Personlig rådgivning handlar om individens behov och hurdan hjälp och stöd behövs. Jag använder mig inte av större projekt eller forskning i arbetet med individer. Fokus ligger enbart på individen och hans önskemål och behov.</p>
<p>Utveckling av stödpersonnätverk</p>	<p>-Kompetens i forskningsbaserad utvecklings- och innovationsverksamhet. I utveckling av stödpersonnätverk beaktar brukarperspektivet. För att nätverket ska vara fungerande för klienterna gör jag en noggrann planering och utvärdering.</p> <p>-Kompetens i medarbetarskap, ledarskap och företagsamhet. I utveckling av stödpersonnätverk samarbetar jag med andra professionella och kan vid behov fungera som ledare för verksamheten. Jag planerar verksamheten strategiskt och ekonomiskt.</p> <p>-Etisk kompetens. Klienten är det centrala och arbetet är fokuserat på hans livssituation.</p>	<p>-Kompetens i det sociala områdets servicesystem. Stödpersonnätverk handlar om privata personer som kan relatera till klientgruppens problem och hjälper enligt egen erfarenhet. I detta fall handlar det inte om socialvård eller hälsovård.</p> <p>-Kompetens i klientarbetet. Jag är den som utvecklar ett nätverk för klientgruppen, men i detta fall har jag</p>

		<p>inte direkt kontakt med mina klienter.</p> <p>-Kompetens i kritiskt och delaktighetsfrämjande samhällsarbete. I detta fall medverkar jag inte med myndigheter, analyserar inte processer eller strukturer, målet är inte att utveckla ett påverkansarbete.</p>
<p>Att ha en positiv syn på framtiden</p>	<p>-Kompetens i kritiskt och delaktighetsfrämjande samhällsarbete. Målet med tjänsten är också att främja klientgruppens samhälleliga påverkan. Medvetandegöra politiker och övriga beslutsfattare om klienternas utmanande situation.</p> <p>-Etisk kompetens. Klienten är det centrala och arbetet är fokuserat på hans livssituation. Jag kan identifiera och lära att känna till situationer som påverkar klientens liv och har en förmåga att bedöma vilka handlingar är rätt.</p> <p>-Kompetens i det sociala områdets servicesystem. Vid behov kan jag söka konsultation av utomstående som har mer kunskap inom psykologi, för att kunna erbjuda klienten den service hen behöver eller hänvisa klienten vidare till andra professionella inom social- och hälsovården.</p> <p>-Kompetens i klientarbetet. För att kunna erbjuda rätt stöd och hjälp arbetar jag målinriktat och gör bedömningar av service behovet med klienterna. Arbetet med klienter handlar också om förändringsarbete med hjälp, handledning och stöd. Stödet ges enligt klienternas behov med hjälp av olika metoder som baserar sig på socialpedagogik och psykosocialt arbete. Beroende av behov och önskemål kan tjänsten erbjuda</p>	<p>-Kompetens i forskningsbaserad utvecklings- och innovationsverksamhet. Här är inte syftet att utveckla det sociala området, klientprocesser eller serviceprocesser. Arbetet fokuserar på individen och hur hen ser på hans livssituation och framtid.</p>

	<p>handledning via olika elektroniska verksamhetsmiljöer.</p> <p>-Kompetens i medarbetarskap, ledarskap och företagsamhet. Jag kan utnyttja mina kompetenser, erfarenheter och kunskaper från tidigare för att identifiera behovet av stöd och handledning.</p>	
<p>Fungerande socialt nätverk och förhållanden</p>	<p>-Kompetens i klientarbetet. Arbetet med klienter kan innehålla förändringsarbete med hjälp, handledning och stöd. Stödet ges enligt klienternas behov med hjälp av olika metoder som baserar sig på socialpedagogik och psykosocialt arbete. Beroende av behov och önskemål kan tjänsten erbjuda handledning via olika elektroniska verksamhetsmiljöer.</p> <p>-Etisk kompetens. Klienten är det centrala och arbetet är fokuserat på hans livssituation. Jag kan identifiera och lära att känna till situationer som påverkar klientens psykiska arbetsförmåga och har en förmåga att bedöma vilka handlingar är rätt.</p> <p>-Kompetens i det sociala områdets servicesystem. Vid behov kan jag söka konsultation av utomstående som har mer kunskap inom psykologi, för att kunna erbjuda klienten den service hen behöver eller hänvisa klienten vidare till andra professionella inom social- och hälsovården.</p> <p>-Kompetens i medarbetarskap, ledarskap och företagsamhet. Jag kan utvärdera kvaliteten i mitt eget arbete, resultatet av arbetet och inverkan.</p>	<p>-Kompetens i forskningsbaserad utvecklings- och innovationsverksamhet. Arbetet fokuserar sig på individen, hans sociala liv och förhållanden.</p> <p>-Kompetens i kritiskt och delaktighetsfrämjande samhällsarbete. Arbetet fokuserar sig på individen, inte på globala eller nationella processer. I arbetet är inte syftet att medvetandegöra om problem till myndigheter eller beslutsfattare.</p>
<p>Att få familjen och arbetslivet att passa ihop</p>	<p>-Kompetens i klientarbetet. Jag fungerar som stöd i familjens vardag. Vi planerar tillsammans med familjen behovet av stöd, handledning och hjälp, utgående från önskemål de har om hur vardagen skulle kunna se ut. Vi tänker tillsammans på olika lösningar. Stödet ges enligt klienternas behov, med hjälp av olika metoder som baserar sig på socialpedagogik och psykosocialt arbete. Beroende av behov och önskemål kan tjänsten</p>	<p>-Kompetens i forskningsbaserad utvecklings- och innovationsverksamhet. Arbetet är fokuserat på familjen och klientens situation, inte på forskning eller utveckling av processer.</p>

	<p>också erbjuda handledning via olika elektroniska verksamhetsmiljöer.</p> <p>-Etisk kompetens. Klienten och hans familj är det centrala och arbetet är fokuserat på det unika i hen och hans familjs livssituation. Jag kan identifiera och lära att känna till situationer som kan påverka familjen och klienten i livet och har en förmåga att bedöma vilka handlingar är rätt.</p> <p>-Kompetens i medarbetarskap, ledarskap och företagsamhet. Jag kan utnyttja mina kompetenser, erfarenheter och kunskaper från tidigare för att identifiera behovet av stöd och handledning.</p>	<p>-Kompetens i kritiskt och delaktighetsfrämjande samhällsarbete. Arbetet med familjen och klienten har inte som mål att medvetandegöra om problem till myndigheter eller beslutsfattare.</p> <p>-Kompetens i det sociala servicesystemet. Arbetet handlar om att få tiden att räcka till och planerad, här behövs inte social- eller hälsovården vara med.</p>
<p>Övriga viktiga saker: Vila, försörjning, parförhållandet</p>	<p>-Kompetens i klientarbetet. Arbetet med klienter i ett förändringsarbete kan vara hjälpan- dande, stödande, motiverande, lärande eller att gå bredvid. Arbetet är alltid målinriktat, re- sursförstärkande och är planerat tillsammans med klienten. Stödet ges enligt klienternas behov med hjälp av olika metoder som baserar sig på social- pedagogik och psykosocialt arbete. Jag känner igen olika välfärdsrelaterade risk- och skyddsfak- torer för att bättre kunna planera verksamheten. Beroende av behov och önskemål kan tjänsten också erbjuda handledning via olika elektroniska verksamhetsmiljöer.</p> <p>-Etisk kompetens. Jag ser alltid det unika hos varje enskild individ då klienten är det centrala och arbetet är fokuserat på hans livssituation. Jag kan identifiera och lära att känna till situationer som kan påverka klientens liv och har en förmåga att bedöma vilka handlingar är rätt.</p> <p>-Kompetens i det sociala områdets servicesy- stem. Vid behov kan jag söka konsultation av ut- omstående som har mer kunskap inom psykologi, för att kunna erbjuda klienten den service hen</p>	<p>-Kompetens i kritiskt och delaktighetsfrämjande samhällsarbete. Arbetet är riktat till in- dividerna och deras per- sonliga behov och mål i att förbättra sin hälsa och få kontroll över ekonomin.</p> <p>-Kompetens i forsk- ningsbaserad utvecklings- och innovations- verksamhet. Arbetet är riktat till individer och deras personliga behov och mål i att för- bättra sin hälsa och få kontroll över ekono- min.</p>

	<p>behöver eller hänvisa klienten vidare till andra professionella inom social- och hälsovården.</p> <p>- Kompetens i medarbetarskap, ledarskap och företagsamhet. Jag kan utnyttja mina kompetenser, erfarenheter och kunskaper från tidigare för att identifiera behovet och önskemål av stöd och handledning.</p>	
<p>Må bra dagar</p>	<p>-Kompetens i klientarbetet. Arbetet med klienter i ett förändringsarbete kan vara hjälpande, handledande, stödande, motiverande, lärande eller att gå bredvid. Arbetet är alltid målinriktat, resursförstärkande och är planeras tillsammans med klienterna. Stödet ges enligt klienternas behov med hjälp av olika metoder som baserar sig på socialpedagogik och psykosocialt arbete. Jag känner igen olika välfärdsrelaterade risk- och skyddsfaktorer för att bättre kunna planera verksamheten. Beroende av behov och önskemål kan tjänsten också erbjuda handledning via olika elektroniska verksamhetsmiljöer</p> <p>-Etisk kompetens. Klienterna är det centrala och arbetet är fokuserat på deras livssituationer. Jag kan identifiera och lära att känna till de situationer som påverkar klienternas utmaningar i livet och har en förmåga att bedöma vilka handlingar är rätt.</p> <p>-Kompetens i medarbetarskap, ledarskap och företagsamhet. Jag kan utnyttja mina kompetenser, kunskaper och erfarenheter från tidigare för att kunna erbjuda stöd och handledning enligt klienternas behov och önskemål.</p>	<p>-Kompetens i det sociala områdets servicesystem.</p> <p>-Kompetens i forskningsbaserad utvecklings- och innovationsverksamhet.</p> <p>-Kompetens i kritiskt och delaktighetsfrämjande samhällsarbete.</p> <p>Må bra handlar om att förbättra böndernas välmående fysiska och psykiska enligt deras villkor och önskemål. Må bra dagar handlar inte alltid om projekt eller processer. Målet med, må bra dagar är inte att kunna påverka beslutsfattare eller myndigheter.</p>

10.3 Jämförande analys av affärsverksamhetsplanen

För att kunna uppfylla böndernas önskemål och behov av hjälp och stöd behövs det göras en jämförelse och fastslå de krav som ställs på en socionom som egenföretagare. För att kunna jämföra vad det krävs av mig som egenföretagande socionom finns det en affärsverksamhetsplan. En affärsverksamhetsplan innehåller bland annat de kompetenser som finns, saknas eller bör utvecklas, kundernas behov, en beskrivning av tjänsten och hur den ska produceras (Nyföretagscentrum 2019 s. 17). Eftersom en affärsverksamhetsplan är en omfattande och detaljerad skriftlig plan för företaget som bland annat består av egenskaper, lönsamhet och uppfattningar om företagets lönsamhet och framtidsutsikter presenteras inte affärsverksamhetsplanens jämförelse i analysen i detta examensarbete.

11 RESULTAT

Analysen gjordes genom att först sammanställa tankekartorna där de olika kompetensernas tema fungerade som en sammanfattande faktor. Andra steget i analysen var att granska de olika kompetenserna genom två infallsvinklar: 1) Tjänstens innehåll 2) Det önskemål och behov bönderna för fram i tidigare forskning. Utifrån detta kan det dras slutsatser om vilka kompetenser socionomer har för att kunna erbjuda en tjänst som denna i detta examensarbete. Det kan samtidigt dras slutsatser om vilka de kompetenser är som en socionom behöver få för att kunna erbjuda en tjänst av hög kvalitet.

Resultatet presenteras under följande rubriker: 1) Kompetenser som motsvarar tjänstens krav. 2) Kunskandet inom kompetenserna som tjänsten inte kräver. 3) Kompetenser som möter böndernas önskemål och behov av hjälp 4) Kompetenser som inte möter böndernas önskemål eller behov av hjälp

11.1 Kompetenser som motsvarar tjänstens krav

Analysen visar att socionomen har full möjlighet att utnyttja alla sina kompetenser som denna tjänst kräver. Dessa kompetenser är:

1. Etisk kompetens inom det sociala området

2. Kompetens i klientarbetet
3. Kompetens i det sociala områdets servicesystem
4. Kompetens i kritiskt och delaktighetsfrämjande samhällsarbete
5. Kompetens i forskningsbaserad utvecklings- och innovationsverksamhet
6. Kompetens i medarbetarskap, ledarskap och företagsamhet

11.2 Kunnandet inom kompetenser som tjänsten inte kräver

Analysen visar att innehållet i tjänsten inte kräver alla definitioner av kunnande inom alla kompetenser för en socionom. De kompetenser där det finns definitioner av kunnandet som tjänsten inte kräver i detta skede är:

1. Kompetens i medarbetarskap, ledarskap och företagsamhet
2. Kompetens i forskningsbaserad utvecklings- och innovationsverksamhet

Inom kompetens i forskningsbaserad utvecklings- och innovationsverksamhet finns det definitioner av kunnandet som tjänsten inte kräver i detta skede. Tjänsten erbjuder inte produktion och utvärdering av information i syfte för att främja välfärd. För tillfället finns det inte ett nätverk, behov eller resurser för utvecklingsprojekt med andra aktörer.

För tillfället har tjänsten inte samarbete med mångprofessionella team eller arbete i internationella sammanhang. Detta innebär att vissa definitioner av kunnandet inom kompetens i medarbetarskap, ledarskap och företagsamhet inte krävs i tjänsten.

11.3 Kompetenser som möter böndernas önskemål och behov av hjälp

Flera av socionomens kompetenser möter de önskemål och behov bönderna har. Tabell 3 visar hur kompetenserna är delade i förhållandet till dessa önskemål och behov. Tabellen visar också vilka kompetenser som kan användas inom tjänsten för de olika delområdena.

Tabell 3. Vilka kompetenser möter böndernas önskemål och behov av hjälp och stöd.

Kurser som stöder den psykiska arbetsförmågan	Kompetens: - i klientarbete, - det sociala servicesystemet, - i etik inom det sociala området, - i kritiskt och delaktighetsfrämjande samhällsarbete och i medarbetarskap.
Stöd i förändringar eller kriser	Kompetens: - i klientarbete, - det sociala servicesystemet, - i etik inom det sociala området, - i kritiskt och delaktighetsfrämjande samhällsarbete och i medarbetarskap.
Personlig rådgivning	Kompetens: - i klientarbete, - i etik inom det sociala området, och - i det sociala områdets servicesystem och - i arbetsgemenskap, ledarskap och företagsamhet
Utveckling av stödpersonsnätverk	Kompetens: - i utvecklings- och innovationsverksamhet, - i medarbetarskap, ledarskap och företagsamhet och - i etik inom det sociala området
Att ha en positiv syn på framtiden	Kompetens: i kritiskt och delaktighetsfrämjande samhällsarbete, - i etik inom det sociala området, - i det sociala servicesystemet, - i klientarbetet och - i medarbetarskap, ledarskap och företagsamhet
Fungerande socialt nätverk och förhållanden	Kompetens: - i klientarbete, - i etik inom det sociala området och - i det sociala servicesystemet och - i medarbetarskap, ledarskap och företagsamhet.
Att få familjen och arbetet att passa ihop	Kompetens: - i klientarbetet, - i etik inom det sociala området och - i medarbetarskap, ledarskap och företagsamhet
Övriga viktiga saker: Vila, försörjning, parförhållandet	Kompetens: - i klientarbetet, - i etik inom det sociala området, - i det sociala områdets servicesystem och - i medarbetarskap, ledarskap och företagsamhet
Må bra dagar	Kompetens: i klientarbetet, - i etik inom det sociala området och - i medarbetarskap, ledarskap och företagsverksamhet

11.4 Kompetenser som inte möter böndernas önskemål eller behov av hjälp

Analysen visar att tjänsten inte kräver alla socionomens kompetenser inom de olika delområdena. De kompetenser som tjänsten inte i detta skede kräver, i förhållandet till önskemål och behov är (tabell 4):

Tabell 4. Kompetenser som inte möter böndernas önskemål eller behov av hjälp och stöd.

Personlig rådgivning	Kompetens: i kritiskt och delaktighetsfrämjande samhällsarbete och - i forskningsbaserad utvecklings- och innovationsverksamhet
Utveckling av stödpersonsnätverk	Kompetens: i det sociala områdets servicesystem, - i klientarbetet och - i kritiskt och delaktighetsfrämjande samhällsarbete
Att ha en positiv syn på livet	Kompetens: - i forskningsbaserad utvecklings- och innovationsverksamhet
Fungerande socialt nätverk och förhållanden	Kompetens: - i forskningsbaserad utvecklings och innovationsverksamhet och - i kritiskt och delaktighetsfrämjande samhällsarbete
Att få familjen och arbetet att passa ihop	Kompetens: - i forskningsbaserad utvecklings- och innovationsverksamhet, - i kritiskt och delaktighetsfrämjande samhällsarbete och - i det sociala servicesystemet
Övriga viktiga saker: Vila, försörjning, parförhållandet	Kompetens: - i kritiskt och delaktighetsfrämjande samhällsarbete och - i forskningsbaserad utvecklings- och innovationsverksamhet
Må bra dagar	Kompetens: - i forskningsbaserad utvecklings- och innovationsverksamhet, - i det sociala områdets servicesystem, - i kritiskt och delaktighetsfrämjande samhällsarbete.

De kompetenser som inte möter böndernas önskemål och behov är kompetenser som tjänsten inte kräver för att kunna förverkliga och erbjuda det som bönderna önskar sig.

Som socionom kan man förverkliga och erbjuda det bönderna önskar sig trots bortfall av kompetenser, då dessa önskemål och behov inte kräver alla kompetenser för att uppfyllas.

12 DISKUSSION

Som blivande företagare är det viktigt att vara medveten om vilka kompetenser man har för att kunna sätta upp det i sin affärsverksamhetsplan. Då man gör en affärsverksamhetsplan ska man tänka på vilka kompetenser man har och hur dessa kompetenser kan användas för att kunna realistiskt svara på efterfrågan (Nyföretagscentrum 2018 s. 14). Att ha kompetenser handlar om vad man kan, kapacitet och förmågor, inom ett visst område, hur agerar man och vad är man i stånd att göra i olika sammanhang och situationer (Illers 2013 s. 37). Som blivande socionom och med en tjänsteidé, som funnits i mina tankar i några år, är det viktigt att utreda om jag kan använda mig av socionomens kompetenser i tjänsten och möter mina kompetenser som socionom det som bönderna önskar sig och har behov av. Syftet med att göra en kompetenskartläggning över socionomens kompetenser, var att säkra mig om att jag kan använda mig av titeln socionom i min tjänst och om mina kompetenser som socionom räcker till att ge en adekvat service.

Kompetenskartläggningen över de egna kompetenserna handlar det mycket om självkännedom och att ha en klar bild över vad företaget ska erbjuda och hur tjänsten ska förverkligas. Kartläggningen bestod av egna tolkningar och syner på saker. Det kan finnas stora risker för feltolkningar, i en kompetenskartläggning som inte har en klar struktur och konkreta kompetenser som ska följas, detta kan innebära att resultatet inte blir tydligt eller enhetligt. Det finns också risker för att saker kan tolkas på olika sätt av olika personer i en kompetenskartläggning och då blir också resultatet olika beroende på tolkningen. Då detta arbete är en utredning av mig till mitt företag, är jag den enda som tolkar saker för att förtydliga frågeställningarna för mig och för att säkerställa om min idé motsvarar de kompetenser jag har. Socionomens kompetenser har varit som riktlinje i detta arbete, men för övrigt har analysen baserats på egna tolkningar.

Med en kompetenskartläggning kan man också ta reda på vad man har för kompetenser, om man har tillräckligt med kompetenser för att utföra något, eller behöver man utveckla sig själv inom något område. Det jag tycker att är viktigt i en kompetenskartläggning, är

att vara medveten om de kompetenser man vill fokusera kartläggningen över. På grund av att det finns många olika tekniker att använda i en kompetenskartläggning är det viktigt att välja rätt teknik för situationen och som passar det man ska mäta.

Kompetenser är något som man både kan observera och se, när någon gör något. Den kompetens som inte syns eller kan observeras är det som är i någons tanke eller det som någon känner. För att få fram dessa kompetenser som inte syns kan kompetenskartläggningen göras till exempel via intervjuer, frågeformulär, uppgifter, analyser, observationer, genomförande, befintlig information eller via självrapportering. (Skorstad 2011 s. 26, 43 – 55)

12.1 Resultatdiskussion

För att tanken över att grunda ett eget företag kom då jag börja studera till socionom, skulle det ha varit en stor svaghet i tjänsten om inte alla kompetenser för socionomen kommit fram i resultatet. Det skulle också ha visat att jag inte lärt mig allt det som är insatt i läroplanen för socionomer. Läroplanen för socionomer grundar sig i de kompetenser som är godkända av YH-nätverket för det sociala området och dessa kompetenser har fungerat som grund för kompetenskartläggningen.

I resultatet kommer det fram att socionomen har full möjlighet att utnyttja alla sina kompetenser som tjänsten kräver. Resultatet visar också att det finns definitioner inom två kompetens områden som tjänsten inte kräver.

Etisk kompetens innebär att jag som egenföretagande socionom följer de etiska riktlinjerna för yrkespersoner inom det sociala området som är utgivna av Talentia (2018 s. 30) och att jag har ansvar för nivån på min egen verksamhet i förhållande till klienterna. Som Blennberger (2005 s. 98) skriver, skall jag som egenföretagande socionom ha förmågan att lära känna och identifiera situationer som ställer krav på andra och på mig själv, i sådana situationer blir mitt ansvar aktuellt. Idén för att grunda denna tjänst kom från att jag identifierat och känner till situationer där det ställs allt för stora krav på bönderna. Då tjänsten är avsedd att hjälpa, stöda och handleda klienter med olika behov och livssituationer, är jag medveten som Raatikainen et al. (2019 s. 171) också tar upp, att välmående

kan betyda olika saker beroende hur klientens tolkar välmående. Som socionom kan man också befinna sig i situationer där det inte finns tydliga svar, som skulle vara skrivna som regler i lagen eller i anvisningar. I dessa fall har man som socionom både vilja och förmåga att bedöma vilka handlingar som är rätt samt kunskap i att begrunda vilka skyldigheter och ansvar individen eller samfundet har. (Blennberger 2005 s. 98, Raatikainen et al. 2019 s. 175) För att jag som egenföretagande socionom ska kunna handla etiskt behöver jag också ha en etisk sensibilitet. Med etisk sensibilitet kan man som socionom identifiera sina klienters, behov, särdrag, rättigheter och skyldigheter (Raatikainen et al. 2019 s. 178).

Syftet med tjänsten är att söka efter olika lösningar, öka delaktighet, förebygga problem för att främja böndernas välmående, livskvaliteten och förstärka den sociala funktionsförmågan. Detta är också de centrala målsättningarna i klientarbetet. (Raatikainen et al. 2019 s. 89) Teorin som styr det sociala arbetet i tjänsten är det socialpedagogiska arbetet och det psykosociala arbetet (Mäkinen et al 2009 s. 107). I praktiken innebär det att man som socionom förstår bönderna och strävar till att få de exkluderade, inkluderat i samhället samt ser samspelet mellan människan och samhället eller miljön, hur inre och yttre faktorer är i samspel (Raatikainen et al. 2019 s. 100, Bernler & Johnsson 2001 s. 19). Tjänsten erbjuder hjälp, handledning och stöd till bönderna och deras familj. För att man som socionom ska kunna erbjuda en adekvat service, kan man bedöma bondens eller hans familjs servicebehov (Raatikainen et al. 2019 s. 20). Tyngdpunkten i tjänsten är beroende av bondens behov och karaktären på arbetet är varierande enligt problemet. Arbetet med bönderna kan vara lärande, handledande, motiverande, stödjande eller att man bara är närvarande för klienten (Mäkinen et al 2009 s. 100). För att tjänsten består till en del av socialarbete, ska jag som socionom alltid följa upp hur klienten har det och utvärdera det egna arbetet. Det centrala i klientarbete är socialvårdslagen, socialservicens verksamhetsprinciper, de yrkesetiska riktlinjerna och yrkets värderingar (Raatikainen et al. 2019 s. 89). Som egenföretagare inom det sociala området betyder det att, om jag bryter emot dessa principer och lagar kan jag mista min rättighet att erbjuda socialservice.

Att jag har som egenföretagande socionom kompetens inom det sociala området service-system innebär att jag kan hänvisa klienter till annan service än det jag erbjuder. Detta betyder att socionomen vet vilka kunskaper och kompetenser man har och man är också

medveten om när dessa kunskaper och kompetenser inte räcker till, för att då söka konsultation av utomstående (Mäkinen et al. 2009 s. 77). Med kompetens inom det sociala områdets servicesystem vet socionomen vilken service den offentliga-, privata- och tredje sektorn erbjuder, med denna vetskap kan man hänvisa klienterna till passande och adekvat service (Raatikainen et al. 2019 s. 67). Böndernas situation i Finland berörs mycket av politik. Det sociala arbete är också stadigt i kontakt med välfärdssamhällets strukturer, för att socionomen som egenföretagare ska kunna erbjuda en tjänst av hög kvalitet, betyder det att man som socionom bör ha kunskaper om de samhällspolitiska beslut som finns och görs (Mäkinen et al. 2009 s. 75). Raatikainen et al. (2019 s. 53) beskriver att socionomen har kunskaper om hur det sociala servicesystemet är uppbyggt och hur globalisering, förändringar i arbetslivet, digitalisering, befolkningen blir äldre och hur miljöproblem påverkar samhället och individer. Som egenföretagande socionom har jag möjlighet att förbättra och utveckla tjänsten eller en helt ny service vid behov, som möter behovet i ett föränderligt samhälle.

Raatikainen et al. (2019 s. 21) skriver att kompetens i kritiskt och delaktighetsfrämjande samhällsarbete innebär det att en socionom kan tänka och reflektera kritiskt ur ett nationellt och globalt perspektiv, hur olika strukturer och processer förorsakar ojämlikhet för till exempel bönderna i samhället. Den här kunskapen är grunden till att jag vill grunda en tjänst som är till hjälp för bönder. I det vardagliga arbetet kommer jag att få mycket information från olika håll. För att få en riktlinje i mitt arbete med bönderna och deras familjer går jag tillväga som Raatikainen et al. (2019 s. 21, 83) beskriver, jag samlar ihop, tolkar, förstår, bearbetar och analyserar informationen på ett systematiskt sätt. Med ett kritiskt och delaktighetsfrämjande förhållningssätt vill jag med min tjänst och som socionom göra som det beskrivs av Arene (2017 s. 10), främja böndernas sociala delaktighet, välfärd och förebygga exklusion med ett delaktigt och upplysande tillvägagångssätt.

Med att en socionom har kompetens i forskningsbaserad utvecklings- och innovationsverksamhet betyder det enligt Raatikainen et al. (2019 s. 84) att mitt arbete som socionom och företagare, baserar sig på information via forskningar. Som egenföretagande socionom har jag relevant och vetenskaplig grund i det jag gör och i de metoder jag använder i arbetet. Forskningar kan leda till att man får nya idéer som leder till innovationer som har som syfte att främja välfärd (Rønning et al. 2013 s. 40). Tjänsten i sig är redan en typ

av social innovation, då sociala innovationers uppgift är enligt den Europeiska kommissionen (2020), att lösa eller bidra till att lösa sociala problem. Har man som mål i framtiden att utveckla en tjänst och att hålla innehållet i tjänsten aktuellt innebär det att man måste följa med och kunna utvärdera väsentlig forskning (Raatikainen et al. 2019 s. 84). Via dessa forskningar kan jag också få nya idéer till innovationer där jag som egenföretagande socionom kan enligt Raatikainen et al. (2019 s. 21) utveckla till exempel klientarbete, olika serviceprocesser och arbetsprocesser ur ett klientperspektiv.

När man som socionom har kompetens inom medarbetarskap, ledarskap och företagsamhet, innebär det att man känner till förutsättningarna för företagsamhet inom det sociala området (Raatikainen et al. 2019 s. 21). Om jag inte hade kunskaper i företagsamhet skulle tjänsten inte vara lätt att förverkliga ensam. För att kunna vara egenföretagare innebär det att jag måste ha kunskaper i att leda mig själv och att kunna främja mitt eget välbefinnande. För att företaget ska vara lönsamt innebär det också att jag som egenföretagare har ett ekonomiskt och strategiskt ledarskap i det egna arbetet. Som egenföretagande socionom räknas jag till en social entreprenör, då syfte med tjänsten är att skapa ett allmänt värde samt att sträva efter nya möjligheter för att göra förändringar med ansvar och beslutsamhet (Bornstein & Davis 2010 s. 1). Som social entreprenör kan man också använda sig av sina tidigare kunskaper och kompetenser, det innebär att man kan satsa på olika innovationer som ligger utanför det egna huvud område (Rønning et al. 2013 s. 44). För att man ska kunna leda sig själv som företagare och socionom kan man utvärdera kvaliteten i sitt arbete, resultatet av arbetet och hurdan inverkan arbetet haft. (Raatikainen et al. 2019 s. 21)

Som tidigare nämnts finns det vissa definitioner av kunnandet inom två kompetensområden som inte kommer fram i tjänsten. De kommer inte fram på grund av att jag som företagare inte har som syfte eller mål, att börja forska, för att via forskning producera eller utvärdera kunskap för att främja välfärd för min klientgrupp. Det är viktigt att ta på alvar och forska mer i böndernas välmående och situation i Finland. Personligen upplever jag att jag inte har tillräckligt kunskap eller resurser för att utföra större undersökningar eller forskningar. Det som tjänsten inte heller möter är, definitionerna av kunnandet gällande samarbete men mångprofessionella team på arbetsplatser i internationella sammanhang, nätverksarbete och arbetsgemenskaper.

De definitioner av kunnandet i kompetenser som inte kommer fram i tjänsten är:

1. Socionomen kan producera och utvärdera information och kunskap i syfte för att främja välfärd. (Raatikainen et al. 2019 s. 21).
2. Socionomen har förmåga till innovativt nätverksarbete för att utveckla det sociala området (Raatikainen et al. 2019 s. 21).
3. Socionomen kan verka i samarbetet med mångprofessionella team och arbetsplatser i internationella sammanhang.
4. Socionomen kan leda och främja arbetsgemenskapens välbefinnande på arbetsplatsen. (Raatikainen 2019 s. 21)

Varför dessa inte möter, har att göra med att min tjänst är fokuserad till ett område och till en specifik klientgrupp. En annan orsak till att jag inte har som mål i början, att bilda ett nätverk eller starkt fokusera mig på det sociala området, är att jag vill utnyttja mitt kunnande som Health Coach så mycket som möjligt. Målet är att använda mig av kompetenserna från båda yrken i tjänsten.

Resultatet är baserat på min tanke över hur jag tänkt planera och utföra arbetet i tjänsten för att uppfylla respektive önskemål eller behov. Som man ser i resultatet möter alla kompetenser på ett eller annat sätt, beroende på önskemålet eller behovet. De kompetenser som minst möter behoven och önskemålen är kompetens i forskningsbaserad utvecklings- och innovationsverksamhet och kompetens i kritiskt och delaktighetsfrämjande samhällsarbete. De kompetenser som möter de flesta önskemål och behov är kompetens inom klientarbetet och etisk kompetens. Dessa kompetenser är relevanta i klientarbetet inom det sociala området. De etiska principerna är det som påminner socionomen om syftet i henns arbete, att stöda de som är i behov av hjälp och med klientarbete vill hen stöda individen samt familjen i vardagen (Raatikainen et al. 2019 s. 20, 180).

Där de andra kompetenserna mött behovet eller önskemålet har kompetenserna varit olika utgående från vad behovet eller önskemålet har handlat om. Har det varit en mer konkret sak, som att utveckla stödpersonsnätverk, har till exempel kompetens i klientarbetet inte varit relevant.

Trots att jag har ett resultat på hur kompetenserna möter böndernas önskemål och behov, betyder det inte att det måste vara bestående. Utgående från resultatet har jag också varit tvungen att tänka på hur min affärsverksamhetsplan ser ut, då det gäller förverkligande av önskemål och behov. Sakkunnighet kommer fram då när den professionella löser problem och utmaningar i vardagen med att smidigt kombinera den teoretiska kunskapen i de praktiska erfarenheterna (Raatikainen et al. 2019 s. 33).

Hur jag förverkligar böndernas önskemål och behov har mycket att göra med den egna personligheten. Att ha kompetens betyder också att man tänker på de personliga kunskaperna och talangerna någon har. Till kompetenser hör också den ”tysta kunskapen”. Tyst kunskap är ofta omedvetet och baserar sig på förståelse och tolkningar av subjektiva upplevelser. Dessa kunskaper är en del av den personliga kompetensen som kan användas i arbetet. (Raatikainen et al. 2019 s. 15)

12.2 Metoddiskussion

Jag valde metoden kompetenskartläggning för att denna metod utreder vilka slags kompetenser och kunskaper det finns i företag och om det eventuellt finns ett behov av att utveckla något (Viitala 2013 s. 182). Metoden används mest i rekrytering av personal i företag. Kompetenskartläggning är olik från de typiska arbetsanalysen på många olika sätt. Arbetsanalysen fokuserar på hur man förstår sig på olika uppgifter och vilka kunskaper och kompetenser behövs för att utföra ett visst arbete. Däremot fokuserar sig kompetenskartläggningen på personliga särdrag som behövs för framgång i arbete (Sanghi 2016 s. 3).

I stort är det svårt att mäta kompetenser och kunskaper, men för att få en klar och objektiv grund för till exempel en tjänst eller ett företag är en mätning eller kartläggning betydelsefullt. På grund av att det inte alls råder någon enighet om vad kompetens egentligen är, finns det inte heller något säkert sätt att mäta kompetenser (Illers 2013 s. 122).

Problemet med att mäta kompetenser är att man kan se och uppfatta kompetenser på många olika sätt, detta gör att kompetenskartläggningen eller mätningen inte eventuellt blir meningsfull. Att man har kompetens i något innebär att man kan handla kompetent i

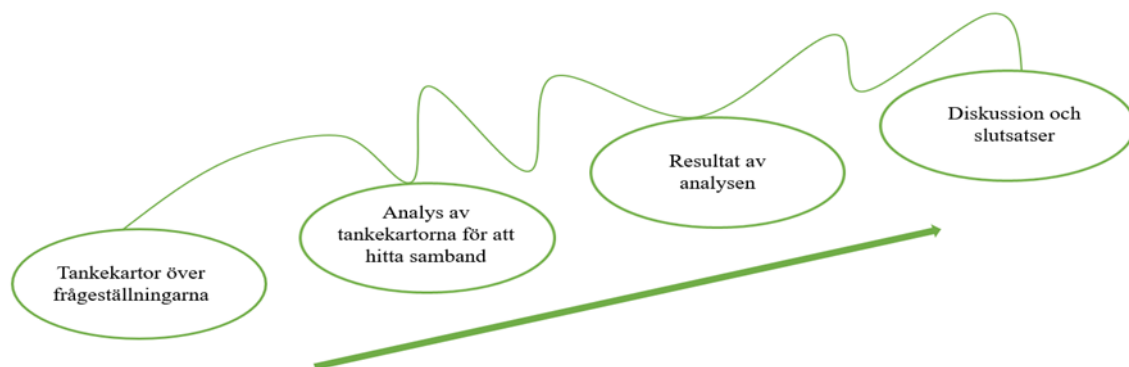
förhållanden till både kända och okända situationer. När man vill undersöka, kartlägga eller mäta i hur hög grad man kan eller förväntas handla i situationer som man inte kan förutsäga eller känner till är undersökningen på en skakig grund. Det som också gör det utmanande när man vill mäta, kartlägga eller undersöka kompetenser är att kompetenser omfattar personlighetsdrag. Personlighetsdrag utgör hur man är benägen att använda sina kompetenser. (Illers 2013. 123)

För att skapa en helhet över det jag ville kartlägga valde jag att använda tankekarta som teknik i detta arbete. I en kompetenskartläggning kan man använda sig av många olika tekniker som till exempel matriser och kvalifikationscirkel (Viitala 2013 s. 182). För att denna kartläggning inte var uppbyggd på en bedömningskala blev tankekartor den mest logiska och konkreta tekniken. Med hjälp av tankekartor kunde jag logiskt plocka in och ta bort information i anteckningarna. Det som är utmanande med tankekartor är att det inte eventuellt tar upp små detaljer som kan ha stor betydelse för hur kompetensen kommer fram via personlighetsdrag. Via matriser skulle man eventuellt ha fått fram detaljer. Trots att matriser eventuellt skulle ha gett ett mer specifikt resultat anser jag att det inte i detta arbete skulle ge ett mervärde då tjänsten också består av andra kompetenser.

För att komma på hur kompetenskartläggningen konkret skulle sättas upp i arbete måste jag ställa mig frågan: Vilken är min roll i arbetet? Utgående från denna fråga gjorde jag upp roller för att både göra det enklare och för att få ett resultat som ger ett mervärde för mig som företagare. Jag beslöt att sätta mig i in tre roller, chefen, utredare och arbetsökande. Med dessa roller hade jag möjligheten att utföra kartläggningen så konkret och objektivt som möjligt. Med att vara insatt i rollerna, innebar det också att tillvägagångssättet var olika i kartläggningen. Som chef var tillvägagångssättet i kartläggningen nedifrån upp. Det innebar att jag utgick från den så kallade arbetsansökandes kompetenser, via att undersöka de kompetenser och kunskaper jag har som arbetsökande och hur de motsvarar de kompetenser tjänsten kräver av mig. Som arbetsansökande var tillvägagångssättet uppifrån ner. Då utgick jag ifrån de nyckelkompetenser företaget har, var efter jag gjorde en analys över de kompetenser som krävs för en specifik position. I denna kartläggning handlar det inte om en specifik position, analysen av kompetenserna gjordes över böndernas önskemål och behov. Rollen som undersökare hade jag igenom hela arbetet, allt från frågeställningar till mig själv som gav svar till tankekartorna, till

resultatredovisning. På grund av att det var nödvändigt att sätta sig in i olika roller, gav det möjligheten att se på kompetenserna och kunskaperna objektivt, ur en utredares perspektiv samt att analysera och tolka de egna kunskaperna och kompetenserna och se värdet i dessa. Syftet med examensarbete var att utreda frågeställningar, trots att det handlar om mina egna kompetenser och kunskaper bör jag som utredare kunna ta en objektiv ställning till arbetet.

I figur 11 presenterar jag hur processen i detta examensarbete har gått, från att göra tankekartor till att föra diskussion och dra slutsatser. Figuren visar att vägen mellan varje punkt inte varit rak. På grund av att arbetet behandlar kompetenser och andras önskemål och behov, upplevde jag att det krävdes mycket reflektioner och analyser mellan samband och hur olika faktorer inverkar på varandra och hur de inte inverkar på varandra. Detta gjorde att processen gick framåt men krävde också att backa bakåt i arbete för mer reflektioner och analyser.



Figur 11. Processen i examensarbetet.

Det som gjort arbetet utmanande för att få ett resultat som kan redovisas, är mitt val att skydda min tjänsteidé. För att komma till ett resultat, har analysen gjorts via mina tolkningar och tankar på hur min tjänst ska förverkligas, hur jag ser på socionomens kompetenser och hur jag själv tycker att man kan kombinera de olika kompetenserna med respektive behov och önskemål. För att göra det så konkret som möjligt har jag försökt

utgå i från de definitioner av kunnande som är utsatt för varje kompetens. Under analys processen upplevde jag stund vis att alla kompetenser passar in under alla behov och önskemål. Socionomens kompetenser går på ett eller annat sätt in i varandra. För att samla tankarna till konkreta svar gick jag tillbaka till min affärsverksamhetsplan, där jag gjort en klarare plan över hur jag ska utföra mitt arbete i företaget. Utgående från vad önskemålet eller behovet var, gjordes en analys över vad det krävs av mig som socionom. Det betyder att jag tänkte på varje enskild kompetens och dess definitioner av kunnande och hur jag kan utnyttja dessa. Med att tänka på detta sätt kom jag fram till ett resultat.

Svårigheter i denna kompetenskartläggning är de egna tolkningarna av vad man kan och inte kan. Att sätta konkreta beskrivningar eller definitioner, på det man kan samt att formulera det på ett förståeligt sätt, så att kompetenserna och kunnandet kommer fram, krävde tydlighet av mig. Det är svårt och invecklat att mäta särdrag och egenskaper hos en person (Sanghi 2016 s. 28). Från företagets sida ligger svårigheterna till exempel i att företaget inte binder sig till de kompetenser de satt upp, det finns inte en klar bild på vad företaget vill åstadkomma. Företaget måste då ifråga sätta om de bestämda kompetens modellerna är aktuella för det som ska utföras och hur ska företaget använda sig av resultatet i kompetenskartläggningen (Sanghi 2016 s. 78 – 90). I praktiken innebär detta att en tillförlitlig kompetenskartläggning inte kan göras för eller hos ett företag som inte har tydliga uppsatta kompetenser som följs.

Resultat i en kompetenskartläggning kan vara mycket varierande beroende vem eller vad kartläggningen berör. Vi har alla olika kompetenser som vi fått via olika erfarenheter, skolningar och utbildningar, detta gör också att det aldrig finns något rätt eller fel svar i resultatet. I detta arbete använde jag socionomens kompetenser och mina kompetenser som socionom och företagare som kompetens modeller. Det som är avgörande i en kompetenskartläggning är att de egna kompetenserna möter de bestämda kompetenserna så mycket som möjligt. I analysen av kompetenskartläggningen strävade jag efter ett så tillförlitligt svar som möjligt med hjälp av att göra analysen i tabeller och fri text samt att hålla mig till rollen som utredare med ett objektiva förhållningssätt.

Metoden kan användas inom alla professioner. Kompetenskartläggning kan göras åt entreprenörer och av arbetssökande som vill lyfta fram och poängtera specifika kunskaper

eller kompetenser som gör hen viktig för specifika arbetsgivare (Yuvaraj 2011 s. 6) Det som krävs för att göra en kompetenskartläggning är att ha tydliga kompetens modeller i organisationen eller företaget. Kompetens modeller är kombinationer av kunskap, kompetenser och särdrag som behövs för att effektivt kunna utföra den roll man har i företaget (Sanghi 2016 s. 27).

Att lära sig om vad kompetenskartläggning är var inte lätt, då kompetenskartläggning för det mesta används vid rekrytering med intervjuer och frågeformulär där analysen görs med matriser. Det som var ytterst utmanande, var att göra en kompetenskartläggning ensam. När jag gick igenom analysprocessen var det lätt att antingen förminska mina egna kunskaper eller då förstora dem. Det var också utmanande att hålla sig till en så objektiv tanke som möjligt för att inte överanalysera. Jag upplever att det skulle ha gett mig mer med olika synvinklar av någon annan, på alla saker som kommit upp under arbetets gång. Att göra en kompetenskartläggning över de egna kompetenserna var lärorikt och givande. Kompetenskartläggning är en bra metod att få en konkret bild på det egna kunnande och om en företagsidé lönar sig eller om företaget är konkurrenskraftigt.

13 FORTSATT UTVECKLINGSARBETE OCH SLUTSATSER

Som socionom har man många kompetenser. En tanke med mitt slutarbete var också att visa andra socionomer och blivande socionomer att det finns kompetenser och kunskaper för att bli företagare. Allt är fast vid att våga se och tro på det egna kunnande.

Resultatet i detta arbete kan användas av andra socionomer eller av andra som är intresserade av socionomens kompetenser, till exempel i skolarbeten, forskningar eller undersökningar som berör socionomens kompetenser. Resultatet skulle också kunna användas av personer som har intresse för att utveckla större företag eller organisationer som har som mål anställa socionomer för att erbjuda till exempel socialhandledning för bönder. På grund av att socionomens kompetenser i detta arbete berör socionomer i Finland berör också resultatet de socionomer som studerat i Finland, detta berör också målgruppen som är bönder i Finland. Det innebär att de finländska kompetenserna för socionomer inte motsvarar kompetenser för socionomer i andra länder.

I denna kompetenskartläggning kommer inte alla de kompetenser fram som jag har från tidigare. De kompetenser som inte kommer fram är kompetenser som Heath Coach, kompetenser jag fått via andra utbildningar och tidigare erfarenheter av företagande. Skulle dessa kompetenser tagits med i kartläggningen skulle resultatet inte svara på ett tillförlitligt sätt på syftet eller frågeställningen i examensarbetet. För att få en heltäckande kompetenskartläggning över alla mina kompetenser och hur de svara på frågorna i detta examensarbete krävs det en annan utredning.

Resultatet av arbete gav mig mycket material till de planer jag har som blivande företagare. Jag kan använda resultatet före jag registrerar mitt företag, för att sätta en klar bild för hur jag ska gå tillväga i praktiken, för utveckling av tjänsten i framtiden och för att utveckla mig själv som företagare inom det sociala området. Kompetenskartläggningar kan jag också använda för undersökningar inom företaget, bland annat om det behövs kompetensutveckling för att företaget ska möta efterfråga ute på marknaden. Med denna metod har jag möjlighet att utveckla min tjänst till andra målgrupper eller yrkesgrupper.

Om det i framtiden finns behov för en ny kompetenskartläggning som berör min tjänst, anlitar jag troligen någon utomstående för utförandet av kartläggningen. När någon utomstående gör kartläggningen ser hen saker från ett annat perspektiv vilket högst troligen ger ett bredare perspektiv och ett annorlunda resultat än det en egen kartläggning åstadkommit. Att göra en kompetenskartläggning om egna idéer, planer, kompetenser och kunskaper är lika svårt som att ge en fullständig beskrivning om sig själv och hurdan man är som person.

KÄLLOR

- Andersson, P. & Fejes, A., 2010, *Kunskapens värde – validering i teori och praktik*, 2 uppl., Studentlitteratur, Lund.
- Arene, Ammattikorkeakoulujen rehtorinneuvosto Arene Ry, 2017, *Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren – Ammattikorkeakoulutus sosiaalialan muutoksen edistäjänä*. Tillgänglig: http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_sosionomiselvitys_pitka_raportti_fin.pdf?t=1526901428 Hämtad: 13.1.2020
- Bernler, G. & Johnsson, L., 2001, *Teori för psykosocialt arbete*, 3 utgåvan, 4 tryckningen, Natur och kultur, Stockholm.
- Björklund, M. & Paulsson, U., 2012, *Seminarieboken – Att skriva, presentera och opponera*, 2 uppl., Studentlitteratur, Lund.
- Blennberger, E., 2005, *Etik i socialpolitik och socialt arbete*, Studentlitteratur AB, Lund
- Bornstein, D. & Davis, S., 2010, *Social entrepreneurship: what everyone needs to know*. Oxford University Press, New York.
- Burell, K., & Kylén, J., 2003, *Metoder för undersökande arbete – Sju-stegsmodellen*, Sanna Utbildning, Stockholm.
- Cederlund, C. & Berglund, S-A., 2017, *Socialpedagogik – pedagogiskt socialt arbete*, 2 uppl., Liber AB, Stockholm.
- Ellström, P-E., 1997, The many meanings of occupational competence and qualification, *Journal of European Industrial Training*, 21 (6) 7, s. 266–273.
- Europeiska kommissionen, 2020, *Social Innovation*. Tillgänglig: https://ec.europa.eu/growth/industry/innovation/policy/social_sv Hämtad: 3.3.2020
- Forskningsetiska delegationen, 2012, *God vetenskaplig praxis och handläggning av miss-tankar om avvikelser från den i Finland - Forskningsetiska delegationens anvisningar 2012*. Tillgänglig: https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf Hämtad: 7.1.2020
- Grönroos, C., 1998, *Nyt kilpaillaan palveluilla*, 4. uudistettu painos, WSOY, Helsinki
- Illeris, K., 2013, *Kompetens – Vad, varför, hur?*, Studentlitteratur AB, Lund.
- International Federation of Social Workers, 2014, Global definition av socialt arbete. Tillgänglig: https://www.ifsw.org/wp-content/uploads/ifsw-cdn/assets/ifsw_124418-5.pdf Hämtad: 20.2.2020

- Kulkarni, G. & Dr. Trpathy, L. K., Competency mapping: a tool for organizational development, *Abhinav International Monthly Refereed journal of Research in Management & Technology*, 5 (7), s. 1-10.
- Lag om strukturstöd till jordbruket 28.12.2007/1476, Finlands författningssamling. Tillgänglig: <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2007/20071476> Hämtad: 18.9.2019
- LPA, Lantbruksföretagarnas pensionsanstalt, *Arbete och hälsa*. 24.8.2017. Tillgängligt: <https://www.mela.fi/sv/arbete-och-halsa> Hämtad: 28.3.2019
- Luke, 2019h, *Kuivuus koetteli maatalouden kannattavuutta*, 4.12.2018. Tillgänglig: <https://www.luke.fi/uutiset/kuivuus-koetteli-maatalouden-kannattavuutta/> Hämtad: 15.3.2019
- Luke, 2019i, Maatalous- ja puutarhayritysten rakenne, *Maatalous- ja puutarhayritysten rakenne 2018 (ennakko)*, 14.2.2019. Tillgänglig: https://stat.luke.fi/maatalous-ja-puutarhayritysten-rakenne-2018-ennakko_fi Hämtad: 12.3.2019
- Luke, 2019a, Tilastotietokanta, Maataloustilastot, *Maatalous- ja puutarhayritysten lukumäärä muuttujina Vuosi, ELY-keskus ja Muuttuja*. Tillgänglig: http://statdb.luke.fi/PXWeb/pxweb/fi/LUKE/LUKE_02%20Maatalous_02%20Rakenne_02%20Maatalous-%20ja%20puutarhayritysten%20rakenne/05_Maatalous_ja_puutarhayrit_lkm_tuot_maakunta.px/table/tableViewLayout1/?rxid=001bc7da-70f4-47c4-a6c2-c9100d8b50db Hämtad: 14.3.2019
- Luke, 2019c, Tilastotietokanta, Maataloustilastot, *Maatalous- ja puutarhayritysten lukumäärä muuttujina Vuosi, ELY-keskus ja Omistajaryhmä*. Tillgänglig: https://statdb.luke.fi/PXWeb/pxweb/fi/LUKE/LUKE_02%20Maatalous_02%20Rakenne_02%20Maatalous-%20ja%20puutarhayritysten%20rakenne/04_Maatalous_ja_puutarhayrit_lkm_omistajaryh.px/table/tableViewLayout1/?rxid=8c2fdc2d-1972-4c70-9e19-831e8b8d0ec7 Hämtad: 12.3.2019
- Luke, 2019b, Tilastotietokanta, Maataloustilastot, *Maatalous- ja puutarhayritysten lukumäärä muuttujina Vuosi, Maakunta ja Tuotantosuunta*. Tillgänglig: https://statdb.luke.fi/PXWeb/pxweb/fi/LUKE/LUKE_02%20Maatalous_02%20Rakenne_02%20Maatalous-%20ja%20puutarhayritysten%20rakenne/05_Maatalous_ja_puutarhayrit_lkm_tuot_maakunta.px/table/tableViewLayout1/?rxid=8c2fdc2d-1972-4c70-9e19-831e8b8d0ec7 Hämtad: 12.3.2019
- Luke, 2019f, Tilastotietokanta, Maataloustilastot, *Maatalous- ja puutarhayritysten lukumäärä muuttujina Vuosi ja Kunta*. Tillgänglig: https://statdb.luke.fi/PXWeb/pxweb/fi/LUKE/LUKE_02%20Maatalous_02%20Rakenne_02%20Maatalous-%20ja%20puutarhayritysten%20rakenne/02_Maatalous_ja_puutarhayrit_lkm_kunta.px/table/tableViewLayout1/?rxid=8c2fdc2d-1972-4c70-9e19-831e8b8d0ec7 Hämtad: 12.3.2019

- Luke, 2019g, Tilastotietokanta, Maataloustilastot, *Maatalous- ja puutarhayritysten lukumäärä muuttujina Vuosi ja Kunta*. Tillgänglig: https://statdb.luke.fi/PXWeb/pxweb/fi/LUKE/LUKE_02%20Maatalous_02%20Rakenne_02%20Maatalous-%20ja%20puutarhayritysten%20rakenne/02_Maatalous_ja_puutarhayrit_lkm_kunta.px/table/tableViewLayout1/?rxid=8c2fdc2d-1972-4c70-9e19-831e8b8d0ec7 Hämtad: 12.3.2019
- Maaseudun tukihenkilöverkko, 2019, *Tukihenkilöksi hakeutuminen*. Tillgänglig: <https://tukihenkilo.fi/tukihenkiloverkko/tukihenkiloksi-hakeutuminen/> Hämtad: 17.9.2019
- Martin, R. L., & Osberg, S., 2007, *Social Entrepreneurship: The Case for Definition*, Stanford. Tillgänglig: https://ssir.org/articles/entry/social_entrepreneurs-hip_the_case_for_definition# Hämtad: 3.3.2020
- Mela, 2015, *Maatalousyrittäjien työhyvinvointiohjelman tiivistelmä*. Tillgänglig: https://www.mela.fi/sites/default/files/tiedostot/tyohyvinvointi/tyohyvinvointiohjelma_2015.pdf Hämtad: 12.3.2019
- Mindmapping.com, 2020, *Teorin bakom Mind Maps*. Tillgänglig: <https://www.mindmapping.com/sv/teorin-bakom-mind-maps.php> Hämtad: 24.1.2020
- Mäkinen, P., Raatikainen, E., Rahikka, A. & Saarnio, T., 2009, *Ammattina sosionomi*, WSOYpro Oy, Helsinki.
- NE, Nationalencyklopedin, 2019c, *Bonde*. Tillgänglig: <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/bonde> Hämtad: 18.9.2019
- NE, Nationalencyklopedin, 2019d, *Etik*. Tillgänglig: <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/etik> Hämtad: 22.1.2020
- NE, Nationalencyklopedin, 2019a, *Jordbruk*. Tillgänglig: <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/jordbruk> Hämtad: 18.9.2019
- NE, Nationalencyklopedin, 2019b, *Lantbruk*. Tillgänglig: <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/lantbruk> Hämtad: 18.9.2019
- NE, Nationalencyklopedin, 2020a, *Kompetens*. Tillgänglig: [https://www-ne-se.ezproxy.arcada.fi:2443/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/kompetens-\(juridik\)](https://www-ne-se.ezproxy.arcada.fi:2443/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/kompetens-(juridik)) Hämtad: 3.4.2020
- NE, Nationalencyklopedin, 2020b, *Kompetens*. Tillgänglig: <https://www-ne-se.ezproxy.arcada.fi:2443/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/kompetens> Hämtad: 3.4.2020
- NE, Nationalencyklopedin, 2020c, *Kunskap*. Tillgänglig: <https://www-ne-se.ezproxy.arcada.fi:2443/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/kunskap> Hämtad: 3.4.2020

- Nielsen, P. & Högström, M., 1995, *Kompetensredskapet – En metod att mäta och analysera kompetens i en organisation*, 2 tryckningen, Arbetarskyddsnamnden, Stockholm.
- Niemi, J. & Väre, M. (toim.), 2017, *Suomen maa- ja elintarviketalous 2016/2017*, Luonnonvarakeskus, Helsinki. Tillgänglig: http://jukuri.luke.fi/bitstream/handle/10024/538932/luke-luobio_17_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y Hämtad: 22.3.2019
- Nyföretagscentrum, 2019, *Guiden - Bli företagare i Finland 2018*. Tillgänglig: https://www.uusyrityskeskus.fi/wp-content/uploads/2019/04/SUK_perustamisopas2019_RUOTSI_verkkoon.pdf Hämtad: 15.3.2020
- Näkki, P., 2016, *Sosionomin uudistuneet kompetenssit ja uudistuvan työelämän kehittämisvalmiudet*, Raili Gothóni, Anna Liisa Karjalainen, Paula Koistinen ja Marjo Kolkka (toim.) *Osallistuvaa oppimista ja kehittämistä*, Diakonia-ammattikorkeakoulu, Helsinki. Tillgänglig: <https://core.ac.uk/download/pdf/80993306.pdf#page=68> Hämtad: 26.2.2020
- Patel, R. & Davidson, B., 2011, *Forskningsmetodikens grunder – Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, 4 uppl., Studentlitteratur AB, Lund.
- PRS, Patent- och registreringsstyrelsen, 2020, *Handelsregistret*. Tillgänglig: <https://www.prh.fi/sv/kaupparekisteri.html> Hämtad: 6.2.2020
- PRS, Patent- och registreringsstyrelsen, 13.2.2020a, *Handläggningstider*. Tillgänglig: <https://www.prh.fi/sv/kaupparekisteri/kasittelyajat.html> Hämtad: 13.2.2020
- Psykologiguiden, 2020, *Psykologilexikon, Psykosocial*. Tillgänglig: <https://www.psykologiguiden.se/psykologilexikon/?Lookup=Psykosocial%20arbete> Hämtad: 21.2.2020
- Rønning, R., Knutagård, M., Heule, C. & Swärd, H. 2013, *Innovationer i välfärden – möjligheter och begränsningar*, Liber AB, Stockholm.
- Sanghi, S., 2016, *The Handbook of Competency Mapping: Understanding, Designing and Implementing Competency Models in Organizations*, Sage Publications, Inc. London.
- SAOL - Svenska Akademiens ordböcker, 2009, *Bonde*. Tillgänglig: <https://svenska.se/tre/?sok=bonde&pz=1> Hämtad: 18.9.2019
- SAOL - Svenska Akademiens ordböcker, 2015, *Etik*. Tillgänglig: <https://svenska.se/tre/?sok=etik&pz=1> Hämtad: 22.1.2020
- SAOL - Svenska Akademiens ordböcker, 2009, *Kunskap*. Tillgänglig: <https://svenska.se/tre/?sok=kunskap&pz=1> Hämtad: 3.4.2020

- SAOL – Svenska Akademiens ordböcker, 2015, *Kunskap*. Tillgänglig: <https://svenska.se/tre/?sok=kunskap&pz=1> Hämtad: 3.4.2020
- Skorstad, E., 2011, *Rätt person på rätt plats – Psykologiska metoder för rekrytering och ledarskapsutveckling*, Studentlitteratur AB, Lund.
- Skärvad, P-H. & Lundahl, U., 2016, *Utredningsmetodik*, 4 uppl., Studentlitteratur AB, Lund.
- Socialvårdslag*, 30.12.2014/1301, Finlands författningssamling. Tillgänglig: <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2014/20141301> Hämtad: 26.2.2020
- Suomi.fi, 10.9.2019, *Godkännande av privat socialservice som inte tillhandahålls dygnet runt*. Tillgänglig: <https://www.suomi.fi/service/godkannande-av-privat-socialservice-som-inte-tillhandahalls-dygnet-runt-regionforvaltningsverket/cea2b19a-34ba-4f8f-9530-11ddb88be42f> Hämtad: 3.2.2020
- Stat, Statistikcentralen, 2020, *Innovationsverksamhet*. Tillgänglig: https://www.stat.fi/meta/kas/inno_toim_laaja_sv.html Hämtad: 3.3.2020
- Statistikcentralen, 2017, *Gårdarnas skuldbelopp har ökat under 2010-talet*, 21.3.2017 Tillgänglig: <https://www.stat.fi/til/mmtal/2015/mmtal20152017-03-21tie001sv.html> Hämtad: 15.3.2019
- Statistikcentralen, 2019, *Begrepp, Lantbruk*. Tillgänglig: http://www.stat.fi/meta/kas/maatila_sv.html Hämtad: 18.9.2019
- Synonymer, (2019), *Kompetens*. Tillgänglig: <https://www.synonymer.se/sv-syn/kompetens> Hämtad: 22.9.2019
- Talentia, 2018, *Vardagen, värderingarna och etiken, Etiska riktlinjer för yrkespersonen inom det sociala området*. Tillgänglig: <https://talentia.e-julkaisu.com/2018/etiska-riktlinjer/#page=3> Hämtad: 17.4.2020
- Tikkanen, P. & Heikkinen, R-L., 2011, *Sosiaalisen toimintakyvyn mittaaminen ja arviointi väestötutkimuksissa. Toimia-tietokanta*. Tillgänglig: <https://www.terveysportti.fi/dtk/tmi/koti> Hämtad: 20.2.2020
- Valvira, Tillstånds- och tillsynsverket för social- och hälsovården, 4.2.2020, *Yrkesrättigheter inom socialvården*. Tillgänglig: <https://www.valvira.fi/web/sv/socialvard/yrkesrattigheter-inom-socialvarden> Hämtad: 6.2.2020
- Viitala, R., 2013, *Henkilöstöjohtaminen – Strateginen kilpailutekijä*, 4 uudistettu painos, Edita Publishing Oy, Helsinki.
- Wikipedia, 2019, *Jordbruk*, 29.7.2019. Tillgänglig: <https://sv.wikipedia.org/wiki/Jordbruk> Hämtad: 18.9.2019

YH-nätverket för det sociala området 2016, Sosionomi (AMK) kompetenssit - Socionom (YH) kompetenser - hyväksytyt/godkända Kuopio 29.4.2016. Innokylä. Tillgänglig: <https://www.innokyla.fi/en/web/verkosto1167849/sosionomi-amk-kompetenssit-socionom-yh-kompetenser-hyvaksytyt/godkanda-kuopio-29.4.2016> Hämtad: 13.1.2020

Yuvaraj, R., 2011, Competency Mapping – A DRIVE FOR INDIAN INDUSTRIES, International Journal of Scientific & Engineering Research, 2 (8), s. 1 – 6.

YTJ, Företags- och organisationsdatasystemet, 2020, Etableringsanmälan. Tillgänglig: <https://www.ytj.fi/sv/index/ilmoittaminen/perustamisilmoitus.html> Hämtad: 13.2.2020

Österberg, M., 2005, *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja*, Edita Publishing Oy, Helsinki.

Muntliga källor

Lassas, H., 2019, Nylands Svenska Lantbrukssällskap, *Rådgivning*, [muntl.]. Öppen diskussion: 8.2.2019