



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

“Tanken är god, men...”

*En kvalitativ studie om socialsekreterares upplevelser kring
föreskriften SOSFS 2014:4 påverkan i deras arbete.*

SQ4562, Vetenskapligt arbete i socialt arbete, 15 hp

Scientific Work in Social Work, 15 higher education credits

Kandidatuppsats, HT 2016

Författare:

Jennifer Holmer

Matilda Johansson

Handledare:

Elin Hultman

Abstract

Titel: “Tanken är god, men...”- *En kvalitativ studie om socialsekreterares upplevelse kring föreskriftens SOSFS 2014:4 påverkan i deras arbete.*

Författare: Jennifer Holmer och Matilda Johansson

Nyckelord: Socialt arbete, organisationsstruktur, pliktetik, nyttoetik.

Den 1 oktober 2014 skedde en förändring inom Socialtjänstens individ- och familjeomsorgen avseende en föreskrift. Föreskriften hanterade information kring förändringar om ett barn misstänks ha blivit utsatt för eller bevittnat våld. Tidigare hade bedömningen om det fanns behov av att inleda en utredning legat i händerna på socialsekreterarna. Efter 2014 skulle socialsekreterarna utan dröjsmål inleda utredning, enligt SOSFS 2014:4. Syftet med denna uppsats har varit att lyfta socialsekreterarnas tolkning och syn kring den nya föreskriftens krav om att inleda utredning på alla anmälningar som gäller våld. Tanken är att söka förståelse i hur organisatoriska regelverk och strukturer påverkar socialsekreterarna i det dagliga arbetet.

Studien grundas i kvalitativa intervjuer med åtta socialsekreterare. Intervjuerna har därefter studerats och analyserats utifrån organisationsteori samt plikt- och nyttoetik. Resultat och analys har visat på att många olika faktorer spelar in för socialsekreterarnas möjlighet att utföra sitt arbete på ett så professionellt sätt som möjligt. En slutsats som kan dras är att den grundtanke som SOSFS 2014:4 står för, att inga barn ska falla mellan stolarna, är god. Samtidigt innebär den begränsningar i form av minskat handlingsutrymme för socialsekreterarna och en fyrkantighet inför en komplex verklighet.

Förord

Idén för denna uppsats växte fram utifrån ett intresse som vi haft med oss under vår tid på socionomprogrammet. Intresset har sin grund i hur barn och familjer som är i behov av stöd från samhället ibland, av olika anledningar, “faller mellan stolarna”. Under vår utbildning har vi haft möjligheten att komma i kontakt med den svenska individ- och familjeomsorgen vilket gjorde att vårt perspektiv på denna komplexa situation breddats. Vi har valt att flytta fokus från barnen och familjerna och istället belysa socialsekreterarna i dessa situationer, ett fokus som vi tycker uppdagas allt för sällan.

Vi skulle inledningsvis vilja rikta ett stort tack alla som hjälpt oss att göra den här uppsatsen genomförbar. Tack till alla de socialsekreterare som tagit sig tid och ställt upp på intervjuer. Tack för att ni har delat med er av era tankar, upplevelser och erfarenheter. Utan er hade vi inte haft möjlighet att fullfölja denna uppsats.

Vi vill också passa på att tacka vår handledare, Elin Hultman. Tack för att vi fått snabba, klara och tydliga svar på våra frågor och att du varit så positiv och stöttande i den här långa processen. De handledningstimmar som vi haft med dig har bidragit till att ge oss ett förtroende kring att vi kan klara av detta.

Sist men inte minst skulle vi vilja tacka varandra. Vi har under denna tid spenderat många och långa dagar ihop, där vi båda bidragit med kunskap och kompletterat varandra på ett ypperligt sätt. Vi har skrattat och pustat om vart annat men tillsammans har vi stöttat varandra, varpå vi undrar hur vi ska klara oss utan varandra framöver.

Innehållsförteckning

Abstract	2
Förord	3
1. Inledning	6
2. Syfte och problem	8
2.1 Problemformulering.....	8
2.2 Undersökningens syfte.....	9
2.3 Frågeställningar.....	9
2.4 Avgränsning.....	9
2.5 Begreppsförklaringar.....	10
3. Bakgrund	11
4. Tidigare forskning	14
5. Teori	19
5.1 Organisationsstruktur.....	20
5.2 Etik.....	23
6. Metod och empiriskt material	27
6.1 Förförståelse.....	27
6.2 Vetenskaplig utgångspunkt.....	27
6.3 Val av metod.....	28
6.4 Urval och bortfall.....	29
6.5 Datainsamling och genomförande.....	30
6.6 Validitet och reliabilitet.....	31
6.7 Val av analysmetod.....	32
6.8 Bearbetning och analys av empiriskt material.....	33
6.9 Litteratursökning.....	34
6.10 Källkritik.....	35
6.11 Etiska överväganden och reflektioner.....	35
6.12 Arbetsfördelning.....	37
7. Resultat	38
7.1 Att verka i en myndighet	38
7.1.1 Analys.....	40
7.2 SOSFS fyrkantighet	41

7.2.1 Analys.....	44
7.3 Man kan ju lagstifta ihjäl sig, men det andra måste ju funka.....	45
7.3.1 Analys.....	48
7.4 Att bli misstrodd i sin professionalitet.....	49
7.4.1 Analys	50
7.5 Att inleda utredning när man inte själv vill.....	52
7.5.1 Analys.....	53
7.6 Att hitta vägar runt.....	55
7.6.1 Analys.....	57
8. Avslutande diskussioner.....	59
8.1 Förslag till vidare forskning.....	61
8.2 Slutord.....	62
9. Referenslista.....	63
10. Bilagor.....	67
10.1 Bilaga 1. Informationsbrev.....	67
10.2 Bilaga 2. Intervjufrågor.....	69

1. Inledning

Den 1 oktober 2014 skedde en förändring inom Socialtjänstens individ- och familjeomsorg gällande barn där det fanns misstanke om att barnet blivit utsatt för våld eller bevittnat våld. Förändringen utgjordes av en föreskrift, SOSFS 2014:4, som innebar krav på att socialsekreterarna ska inleda utredning på alla våldsanmälningar. Tidigare fanns möjligheter för socialsekreterarna att utföra egna bedömningar kring om de skulle inleda utredning eller inte. Sedan den 1 oktober 2014 infördes föreskriftens nya direktiv i Socialtjänstens arbete, vilka påtalade hur socialsekreterarna ska agera vid kännedom om ett barn kan ha blivit utsatt för eller bevittnat våld:

SOSFS 2014:4

6 kap. Utredning av våldsutsatta barn och barn som bevittnat våld

1 § När socialnämnden får kännedom om att ett barn kan ha

1. utsatts för våld eller andra övergrepp av en närstående, eller
2. bevittnat våld eller andra övergrepp av eller mot en närstående...

...ska nämnden utan dröjsmål inleda en utredning om barnets behov av stöd och hjälp. Nämnden ska vidare bedöma risken för att barnet kommer att utsättas för eller bevittna ytterligare våld.

Föreskriften från regeringen infördes i Socialstyrelsens allmänna råd om våld i nära relationer (Socialstyrelsen, 2014). Anledningen till föreskriftens implementering var till stor del på grund av kritik som kommunerna fått bemöta gällande våldsanmälningar, där det framkommit att barn "fallit mellan stolarna". I ett pressmeddelande från Socialstyrelsen i juni 2014 rapporterades granskningar som tydligt visade på dessa brister. Granskningarna pekade på att av de anmälningar som inkom till Socialtjänsten som rörde misstankar om att barn far illa inleddes endast utredning på ungefär hälften utav dem (Socialstyrelsen, 2014).

Kritiken som tidigare riktats mot Socialtjänsten och dess oaksamhet i systemet nådde sitt tak under våren 2014 när en åttaårig flicka, Yara, hittades misshandlad

till döds i sina förmyndares hem. Socialtjänsten hade flertalet gånger fått in orosanmälningar där det fanns misstankar om att Yara far illa i hemmet. Sista anmälan hade inkommit två veckor innan hennes död. Anmälan hanterades dock aldrig utan blev liggandes orörd i ett postfack. Socialstyrelsens granskningar visade på att rutiner brustit inom både socialförvaltning, skola och polis för att se till Yaras välmående (Dagens Nyheter, 2015; Expressen, 2015). Från och med den 1 oktober 2014 beslutades om en ny föreskrift som innebar att Socialtjänsten utan dröjsmål ska inleda utredning på alla anmälningar som gäller våld. Detta skulle exempelvis innebära att anmälningar gällande våld inte längre skulle bli förbisedda på vägen, likt fallet med Yara, utan måste hanteras direkt (Socialstyrelsen, 2014).

Föreskriftens nya direktiv och mål handlar om att skapa en större rättssäkerhet för de barn där det finns misstankar om våld i hemmet. Att rikta ett ökat fokus och uppmärksamhet till utsatta barn men också att minska risken att de “faller mellan stolarna” (Socialstyrelsen, 2015). Vår upplevelse är att SOSFS 2014:4 implementering och direktiv har inneburit och fortfarande innebär förändringar på många olika plan. Inte enbart för barnen, utan också i ett högre led där socialsekreterarna påverkas av organisationens mål avseende förändringar i arbetsstrukturer och utredningsprocesser. Vårt intresse ligger därför i att belysa socialsekreterarnas tolkningar och upplevelser av den nya föreskriftens påverkan i deras arbete.

2. Syfte och problem

2.1 Problemformulering

Under våra tre år på socionomprogrammet har vi fått en inblick i hur Socialtjänstens arbete bedrivs. Vi har båda fått ett ökat intresse kring komplexiteten i barnavårdsutredningar gällande våld i nära relationer, vilket också är något vi upplevt lyftas i de personalgrupper vi befunnit oss i. Studiens grundläggande fokus är att skapa en ökad förståelse för socialsekreterarnas arbete och de utmaningar de ständigt står inför.

Enligt Socialstyrelsen (2015) har den sociala barn- och ungdomsvården genomgått en hel del stora förändringar under de senaste decennierna. Tanken med dessa förändringar har varit att på olika sätt stärka barnets ställning i den svenska lagstiftningen. Detta har skett genom exempelvis tydligare regelverk kring när man ska inleda utredning eller inte men också ökade krav på mer omfattande dokumentation. Allt för att stärka rättssäkerheten för den enskilde (Socialstyrelsen, 2015).

Sedan föreskrift SOSFS 2014:4 infördes har det skett förändringar både inom Socialtjänstens hantering av våldsärenden, men också i socialsekreterarnas arbete. En stor skillnad mot tidigare är att socialsekreterarna ska inleda utredning utan dröjsmål när det finns misstanke om våld i nära relation (Socialstyrelsen, 2015). Något som upplevts innebära både för- och nackdelar i socialsekreterarnas arbete med barn och familjer.

Förändringar de senaste åren inom individ- och familjeomsorgen har framför allt påverkats av en ökad belastning och personalomsättning vilket inneburit en stor utmaning för Socialtjänstens kvalitetsutveckling. Undersökningar har visat på svårigheter att hinna med utredningar samt följa upp de beslut som tas inom individ- och familjeomsorgen i kommunerna. Studier visar att det ansträngda läget riskerar att påverka handläggningen av de anmälningar som inkommer gällande misstankar om att ett barn far illa (Socialstyrelsen, 2016).

Socialsekreterare är en yrkesgrupp som dagligen står inför utmaningar i sitt arbete. Inte enbart genom familjerna de möter, utan också utifrån högre

strukturella begränsningar i ledning och organisation. Vad vi vill belysa med denna studie är det viktiga arbete som socialsekreterarna utför. Vår uppfattning är att socialsekreterarna sedan länge varit en grupp som samhället har en missvisande bild av. En grupp som på grund av sekretess i lagstiftning sällan får synas eller höras och som därmed begränsas i sina utlåtanden om sin professionalitet i yrket.

2.2 Undersökningens syfte

Syftet med studien är att undersöka och beskriva socialsekreterares uppfattning och tolkning på vad föreskriften, SOSFS 2014:4, har inneburit i deras arbete sedan den implementerades 2014. Detta för att skapa en förståelse för hur socialsekreterarnas arbete med barn där det finns misstankar om våld påverkas av organisatoriska regelverk och strukturer.

2.3 Frågeställningar

- Hur upplever socialsekreterare att organisatoriska faktorer påverkar deras arbete?
- Vilka för- och nackdelar har den nya föreskriften inneburit för socialsekreterarnas arbete?
- Hur resonerar socialsekreterare kring etiska dilemman i och med den nya föreskriften betydelse när det gäller arbetet med barn och familjer?

2.4 Avgränsning

Redan i ett tidigt stadiet av uppsatsen förstod vi vikten av att välja ett ämne som inte var för brett. Relativt snabbt fann vi ett intresse i arbetet med barn som bevittnat eller utsatts för våld och hur regelverk påverkar arbetet med dessa barn. Ur detta fann vi särskilt ett intresse i föreskriften SOSFS 2014:4, då den var återkommande i arbetet. Utifrån föreskriftens innehåll och uppkomst utvecklades en tanke kring hur viktig organisationens struktur är för att det sociala arbetet ska fungera. Det förde oss in på ett område för organisationsteori, men då vi ansåg det vara ett väldigt brett begrepp valde vi att fokusera på organisationens struktur. Även i valet av lagstiftning gjordes ett val att specificera oss djupare i en särskild föreskrift snarare än ett helt ramverk, det med anledning av att skapa oss ett mer hanterbart material. Dessa två delar tillsammans ansåg vi utgöra en bra avgränsning för vår studie.

2.5 Begreppsförklaring

Socialnämnd - Är en speciallagsreglerad kommunal nämnd och den del av kommunen som har det yttersta ansvaret för Socialtjänstens utförande. Socialnämnden svarar bland annat för det politiska arbete som regleras i Socialtjänstlagen (Socialstyrelsen, 2015).

Socialtjänst - Eller socialförvaltningen är den kommunala förvaltning som befinner sig under socialnämnden i varje kommun. Socialtjänsten består av hjälpande vård inom flera olika områden, i studien syftar Socialtjänsten till området individ- och familjeomsorgen (Nationalencyklopedin, 2016).

Socialtjänstlagen [SoL] - Socialtjänsten arbetar sedan 2001 efter en så kallad socialtjänstlag (2001:453). Socialtjänstlagen är en ramlag som ger kommunerna direktiv i Socialtjänstens utformning. Lagen innefattar särskilda principiella bestämmelser som kommunerna måste följa (Nationalencyklopedin, 2016).

Socialstyrelsens författningssamling [SOSFS]- Socialtjänsten arbetar också enligt socialstyrelsens författningssamling, SOSFS. Författningssamlingen består bland annat av föreskrifter och allmänna råd (Socialstyrelsen, 2015).

Allmänna råd - Innehåller rekommendationer om hur SOSFS kan eller bör tillämpas (Socialstyrelsen, 2014).

Föreskrifter - Innebär rättsligt bindande regler och avser råd om handläggning och dokumentation inom Socialtjänsten (Socialstyrelsen, 2015).

Handläggning - Innebär de processer socialsekreterarna utför i en utredning, från dess att en anmälan inkommer tills ett beslut fattas (Socialstyrelsen, 2015).

Utredning - Socialtjänstens underlag att möjliggöra för en nämnd att fatta beslut i ett ärende. En utredning inom Socialtjänsten får pågå under max fyra månader innan ett beslut måste fattas (Socialstyrelsen, 2015).

Insats - Den eventuella åtgärd som det beslutas om, vid de tillfällen barnet eller familjen är i behov av stöd och hjälp (Socialstyrelsen, 2015).

3. Bakgrund

Socialtjänstens skyldigheter:

“Alla barn har rätt till en trygg uppväxt. När vårdnadshavare inte kan ta ansvar för sina barn fullt ut behöver samhället stödja och skydda barn som annars riskerar en ogynnsam utveckling.” (Socialstyrelsen, 2015).

Sverige är sedan länge ett land som står bakom en rad internationella överenskommelser i arbetet för barns rättigheter. Sveriges lagstiftning har bland annat implementerats utifrån FNs barnkonvention som på en nationell nivå arbetar för att skydda varje enskilt barn mot ogynnsamma förhållanden (Prop. 1997/98 Kvinnofrid). I arbetet med barns rätt till en trygg uppväxt belyser FN vikten av att varje land i största möjliga utsträckning arbetar för att säkerställa sitt ansvar i dessa frågor:

“Konventionsstaterna skall vidta alla lämpliga lagstiftnings-, administrativa och sociala åtgärder samt åtgärder i utbildningssyfte för att skydda barnet mot alla former av fysiskt eller psykiskt våld, skada eller övergrepp, vanvård eller försumlig behandling, misshandel eller utnyttjande, innefattande sexuella övergrepp, medan barnet är i föräldrarnas eller den ena förälderns, vårdnadshavares eller annan persons vård” (Barnombudsmannen, 2015).

I Sverige vilar det yttersta ansvaret för barns rättigheter till en trygg uppväxt på kommunens socialnämnd. Socialnämndens arbete och skyldigheter grundar sig i svensk lagstiftning med särskilda krav och direktiv i socialtjänstlagen. Enligt SoL 5:1 påtalas socialnämndens ansvar att verka för att barn och unga växer upp i trygga och goda förhållanden samt att främja en gynnsam utveckling. Vidare grundar sig ansvaret i att arbeta förebyggande för att förhindra att barn och unga far illa. Detta sker genom att tillsammans med andra samhällsorgan och berörda uppmärksamma samt verka för att barn och unga inte vistas i skadliga miljöer (Socialtjänstlagen 2001).

Som ett komplement till lagen finns även socialstyrelsens författningssamling, SOSFS. Socialstyrelsens författningssamling syftar till att ge socialnämndens politiker, chefer och handläggare vägledning i deras arbete. Detta sker genom föreskrifter, allmänna råd, förarbeten och beslut från Justitieombudsmannen, vilka utgör riktlinjer och direktiv för att skapa tydliga strukturer när det gäller socialnämndens ansvar i ärenden kring barn och unga. Författningssamlingen syftar också till att stärka barns och familjers rättssäkerhet samt underlätta arbetet genom olika sätt för tillsyn och uppföljning av verksamheten (Socialstyrelsen, 2015).

Socialtjänstens arbete vid kännedom om att ett barn far illa:

Socialtjänstens skyldighet är att enligt 11 kap. 1 § SoL "... utan dröjsmål inleda utredning av vad som genom ansökan, anmälan eller på annat sätt har kommit till nämndens kännedom och som kan föranleda någon åtgärd av nämnden (Socialstyrelsen, 2015).

Tidigare när en anmälan inkom gjorde socialsekreterarna alltid en så kallad förhandsbedömning tillsammans med familjen där de beslutade om en utredning skulle inledas eller inte (Socialstyrelsen, 2014). En förhandsbedömning innebär att socialsekreterarna ska göra en bedömning av familjens behov av stöd och se till detta utifrån flera olika faktorer. Dessa faktorer är bland annat problematikens karaktär och omfattning, påverkan i familjen, barnets egen uppfattning, men också föräldrarnas uppfattning om problematikens konsekvenser (Socialstyrelsen, 2014).

Införandet av SOSFS 2014:4, avseende våldsutredningar, innebar att man tog bort förhandsbedömningen i processen och istället beslutade att utredning skulle inledas omedelbart i alla lägen oavsett vad (Socialstyrelsen, 2015).

Förhandsbedömningens försvinnande är alltså idag den primära skillnaden mellan våldsanmälningar och övriga anmälningar.

En utredning är för många familjer ett personligt ingrepp i deras liv. Samtidigt som föreskriftens införande och direktiv ska arbeta för att inte missa några barn

ska Socialtjänsten även ta hänsyn till 11 kap. 2 § första stycket SoL. Paragrafen påvisar att utredning ska bedrivas så att inte någon på onödigt sätt utsätts för skada eller olägenhet, men också att den inte ska göras mer omfattande än vad omständigheterna kräver. Socialnämnden beskriver även hur varje utredning ska anpassas till det specifika barnet och dess situation utifrån att alla situationer liksom barn är olika. Om det under utredningens gång framgår att vårdnadshavarna eller barnet, om de är över femton år, inte önskar något stöd ska utredning även avslutas. Detta så länge det inte finns skäl till vård mot deras vilja (Socialstyrelsen, 2015). Av socialnämndens förarbeten framkommer alltså att en utredning inte ska inledas om det står klart från början att nämnden inte bör eller kan vidta åtgärder (Socialstyrelsen, 2015).

Sedan den 1 oktober 2014 gäller denna regel dock inte våldsanmälningar. SOSFS 2014:4 har inneburit en förändrad arbetsprocess, inte enbart i Socialtjänstens organisation utan också i socialsekreterarnas arbete (Socialstyrelsen, 2015). Socialsekreterarna som dagligen arbetar med dessa processer befinner sig i en komplex situation mellan att kunna göra ett så bra och förtroendeskapande arbete med barnen och familjerna som möjligt. Samtidigt begränsas de på olika sätt genom organisationens regelverk och strukturer.

4. Tidigare forskning

Vi har valt att redogöra för sju vetenskapliga studier som på olika sätt belyser Socialtjänstens organisation och socialsekreterares upplevelser av hur organisatoriska faktorer påverkar deras arbete. Studierna redogör för organisationer utifrån olika perspektiv, exempelvis hur organisationen påverkar socialsekreterarnas arbete direkt ut till klient, men också på ett högre plan där socialsekreterarna påverkas av strukturella förutsättningar. Vi anser att de olika studierna tillsammans beskriver en bild av hur organisationen påverkar på flera plan. Vår utgångspunkt har primärt varit att se till organisatoriska aspekter men i studiernas innehåll lyfts även etiska aspekter av olika perspektiv fram.

Lagstiftningens inverkan:

Donselius & Holländer (2010) beskriver hur arbetet med barn som bevittnat våld har förändrats inom Socialtjänsten efter en lagändring som infördes 2007. År 2007 ändrades lagen från att man "... bör särskilt beakta att barn som bevittnat våld kan ha behov av hjälp och stöd" till att man "... skall särskilt beakta att barn som bevittnat våld kan ha behov av hjälp och stöd..." (SoL 2007:225). Studien granskar om lagändringen haft någon betydelse för Socialtjänstens utveckling av insatser för barn och familjerna.

Genom studien framkommer att det ett par år efter lagändringen var stora skillnader i hur kommunerna och nämnderna tog sitt ansvar gällande våldsutredningar. Något som resulterade i att barn som bevittnat våld inte fick det stöd och hjälp de behövde. Det framkom även att förhandsbedömningar inte alltid genomfördes eller att tiden för förhandsbedömning tog väldigt lång tid. Få socialsekreterare i studien uttryckte att arbetet med barn och familjer hade förändrats efter lagändringen. Detta var dock något forskarna motsatte sig då de ansåg att det skett en förändring kring valet av insatser. Forskarnas slutsats drogs genom undersökningar och granskningar kring förändringar i valet av insatser. Socialsekreterarna trodde att grunden till förändringen var utifrån en ökad uppmärksamhet och ett ökat fokus gällande barn som bevittnat våld (Donselius & Holländer, 2010).

Utrymme för variation

Lundgren et al. (2009) studie redogör för den organisatoriska förändring som skett inom Sveriges individ- och familjeomsorg de senaste tjugo åren, med utgångspunkt i förändringsprocessen från integrering till specialisering. Vad som framgår i studien är att kommunernas individ- och familjeomsorg har förändrats betydligt det senaste, där arbetet tidigare har varit mer generalistiskt och integrerat, men på senare år blivit mer specialiserat. Lundgren et al. (2009) analyserar och jämför socialsekreterares syn på arbetsvillkor i tre kommuner inom individ- och familjeomsorgen (Lundgren et al. 2009).

Lundgren et al. (2009) utvecklar vidare att Socialtjänstens utveckling, som tidigare stått för en integrerad och generell helhetssyn, på senare år övergått mot en allt mer specialiserad organisationsmodell. De menar att expertis inom sitt område växte allt mer och att specialisering därför blev ett begrepp som kom att influera och infiltrera individ- och familjeomsorgen. Det ansågs viktigare att klienterna skulle få möta socialsekreterare med högre kompetens inom sitt arbetsområde än att de skulle ha ett generellt helhetsperspektiv (Lundgren et al, 2009). Vägen mot en mer specialiserad organisationsform har utgjorts av lagar, föreskrifter och riktlinjer, vilka är betydande för hur arbetet i en kommun ska organiseras. Lundgren et al. (2009) beskriver att utformandet av lagstiftningens tillämpning däremot i många fall inte är reglerat i detalj. Det innebär en viss frihet för kommunernas individ- och familjeomsorg eftersom de själva därmed kan välja hur organisationen ska struktureras (Lundgren et al, 2009). Författarna menar att den specialiserade arbetsformen har inneburit att socialsekreterarna i större utsträckning kan utgå från både klientens behov och öka sin egen kompetens. Hur individ- och familjeomsorgen ska organiseras på bästa sätt förblir i denna studie dock inte helt besvarad. Lagstiftning förändrar och tydliggör organisationens struktur, men samtidigt menar författarna att det finns luckor i regelverket för egna initiativ. På så sätt utgör lagstiftningen därför ett utrymme för variation.

Byberg (2002) undersöker ur ett vidare perspektiv Socialtjänstens organisering och dess inverkan utifrån aspekter avseende demokrati och likabehandling. Hon menar att strukturella faktorer och hur Socialtjänsten väljer att organisera sig har

betydelse för hur arbetet utförs i Socialtjänsten. En konsekvens av att kommuner organiserar sig olika är att det blir variationer i deras sätt att bedöma i olika ärenden. Ett mönster som framgår av studien är att desto högre grad av byråkrati, desto fler begränsningar i arbetet, förutsatt att rutiner kontinuerligt övervakas av ledningen. Byberg (2002) menar att det innebär ett mindre utrymme för självständiga beslut, vilket för klienten innebär en mindre risk att behandlas på ett opartiskt sätt. Detta utifrån att den enskilde tjänstemannens personliga bedömning inte kan utgöra olika beslut från fall till fall. Byberg redogör att det innebär ett mindre handlingsutrymme för socialsekreteraren men samtidigt då en högre rättssäkerhet för klienterna, utifrån att rätten till likabehandling inte äventyras (Byberg, 2002).

Evans (2012) diskuterar socialsekreterares förhållande mellan handlingsutrymme och de begränsningar som finns i organisationen, där arbetet i hög grad styrs av strukturer som riktlinjer och lagar. Studien är gjord i en engelsk kommun, vilket innebär att det förekommer vissa skillnader i förhållande till organisationens regelverk och uppbyggnad. Detta skulle ur ett vidare perspektiv kunna innebära svårigheter för oss att generalisera och applicera på vårt problem. Vår bedömning är att studiens grundläggande problematik dock kan jämföras till likvärdiga förhållanden i Sverige.

Evans (2012) uttrycker att situationen har blivit komplex, då högre strukturer i flera fall begränsar socialsekreterarnas handlingsutrymme och frihet. Det är något som socialsekreterarna i studien styrker. Vad som framgår från socialsekreterarna i studien är att desto mer organisationen styrs av högre strukturer och dess lagar, desto mer uttrycker de en förminskad upplevelse av frihet och förtroende i utövandet av sitt arbete. Vidare uppmärksammar Evans (2012) att socialt arbete utvecklats i en riktning som innebär allt fler restriktiva kontroller i arbetet från chefs- och ledarsidan. Organisatoriska regler, i form av rutiner och föreskrifter, beskrivs i artikeln som ett viktigt hjälpmedel för chefer att styra de anställdas arbete. Evans (2012) uttrycker att konsekvenserna blir att socialsekreterare i större utsträckning utgörs till föremål i organisationen, för att säkerställa att de finansiella och produktiva förväntningarna uppfylls (Evans, 2012).

I studien lyfter Evans (2012) två olika attityder som socialsekreterarna har till de organisatoriska regler som styr deras arbete. Ena gruppen följde de formella reglerna och uttryckte att det var ett sätt att visa engagemang för klienternas rättigheter. Övriga ansåg att det var bättre att gå utanför regler och riktlinjer för att i sin profession kunna visa ett individuellt engagemang för klienten. Resultatet av studien visar på en dynamisk spänning i socialsekreterarnas förhållningssätt till formella regler. Evans (2012) anser att utmaningen ligger i att acceptera den motsättning som finns i dessa två aspekter av yrkesarbete, och att på så sätt avgöra vilket professionellt förhållningssätt som ska tillämpas i dess organisatoriska sammanhang.

Begränsningar i arbetet

En annan studie granskar socialsekreterarnas möjligheter till att förhålla sig professionellt i arbetet utifrån de begränsningar som finns utifrån den ökade arbetsbelastningen. I en rapport av Novus Opinion i uppdrag från Akademikerförbundet SSR 2010 redogör man för resultatet av socialsekreterarnas arbetsbelastning. Vad som framkommer i rapporten är att socialsekreterarna på grund av organisatoriska faktorer och strukturer inte känner att de kan leva upp till socialtjänstlagens direktiv och avsikter. Inte bara belastning, utan också resurser till förebyggande arbete i kommunerna är en av de stora anledningarna till ett minskat utrymme i socialsekreterarnas profession. Utifrån de 600 intervjuer som rapporten har sammanställt uttrycker socialsekreterarna deras yrkesval som positivt. De ansåg däremot att de minskade möjligheter som finns i att faktiskt få använda sin kunskap, erfarenhet och kompetens i det dagliga arbetet var problematiskt. Socialsekreterarna beskriver en ökad tyngd i arbetet vilket också resulterar i en ökad stress, inte bara för de själva, men också i ett större perspektiv för organisationen i stort (Akademikerförbundet SSR, 2010).

I en rapport från Socialstyrelsen (2016) tydliggörs svårigheterna med att rekrytera och behålla personal inom Socialtjänstens individ- och familjeomsorg. Situationen uppges varit ansträngd under en längre tid men att den stora flyktingström som kom under 2015 innebar ytterligare en kraftig ökning av belastningen i en redan utsatt organisation. Socialtjänstens problematik kring rekrytering av personal och

hög personalomsättning resulterar bland annat i bristande kvalitet och hög arbetsbelastning. Variationer gällande personalens kompetens har också visat sig problematisk vid jämförelser mellan olika socialkontor (Socialstyrelsen, 2016).

Ett vidare perspektiv på begränsningar i det sociala arbetet är den ökade kontroll som på senare år skett i det svenska välfärdssystemet. Lauri (2016) beskriver hur socialt arbete genomgått stora förändringar avseende organisering och styrning. Vad som framgår är hur en ökad kontroll och dominans i organisationen införlivas allt mer, vilket resulterar i en ytligare kontakt mellan socialsekreterarna och klienten. Lauri (2016) exemplifierar hur en ökad dokumentation utgör en högre kontroll av socialsekreterarna.

Den förändring som succesivt skett genom nya sätt att strukturera organisationen med en allt starkare ledarskapskultur, gör att socialsekreterarna "tvingas" visa mer lojalitet åt organisationens förväntningar snarare än klienterna. Högre instanser ställer krav på att organisationen ska spendera så lite resurser som möjligt på klienterna utifrån olika ideal. Det handlar om allt ifrån att klienter ska klara sig själva till en ekonomisk medvetenhet inom organisationen. Lauri (2016) redogör för ett resultat som visar att den riktning som socialt arbete är på väg mot skapar avstånd och likgiltighet gentemot klienterna. Ur ett vidare perspektiv innebär det lägre förutsättningar för relationsskapande och allians i mötet med klienten. För socialsekreterarna innebär dessa krav i arbetet en lägre flexibilitet och undergräver empati och solidaritet för klienten. Som en slutsats kan man se att standardisering i arbetet reglerar och begränsar inte enbart kontakten med klient men också utrymme för profession. Dessa förändringar menar Lauri (2016) ställer socialsekreterarna främmande inför sitt arbete genom att de inte kan identifiera sig med de ideal som det sociala arbetet grundar sig i: medkänsla och empati för samhällets behövande. Även fast styrningen skapar motstånd uppstår samtidigt grunden för nya motstrategier. En kamp bortom systemets insyn, kontroll och härskartekniker.

5. Teori

I studiens utförande har det tydliggjorts flera faktorer som socialsekreterarna dagligen står inför i sitt arbete, däribland organisatoriska strukturer samt etiska problem. Val av teori har gjorts utifrån en abduktiv ansats. Det innebär att vi i ett tidigt skede hade en tanke om att tillämpa organisationsteori av något slag, vilket vi senare kunde applicera genom de intervjuer vi genomförde. Utifrån intervjuernas innehåll kunde vi även urskilja olika etiska problem som uppstod inom organisation. Därmed valdes tre övergripande teoretiska perspektiv som vi ansåg lämpliga utifrån studiens syfte: *organisationsstruktur, pliktetik samt nyttoetik*. Inom område för organisationsstruktur kommer flera underliggande begrepp lyftas, som *maskinbyråkrati, professionsbyråkrati, specialisering, koordinering och stabilitet*. Detta på grund av organisationsstrukturens omfattning.

Hur en organisation är uppbyggd är av oerhörd betydelse för hur arbetet i organisationen kommer att struktureras och fördelas. Organisationsstruktur innebär *”det sätt på vilket man fördelar arbetsuppgifter och hur man styr och samordnar arbetet för att förverkliga organisationens mål”*. Strukturen inom en organisation handlar alltså bland annat om hur arbetsuppgifter tilldelas, samordnas och grupperas inom den specifika organisationen, men också hur beslutsfattandet ska fördelas i ett led mellan anställda och ledare (Jacobsen & Thorsvik, 2014). I de flesta fall styrs organisationen också av lagstiftning från högre direktiv vilket gör att organisationen ständigt genomgår olika processer av förändring. I denna förändring skapas etiska dilemman, något som innebär många olika ställningstaganden kring normer, etik och moral (Henriksen, 2013; Sandström, 2008). Sandström (2008) beskriver att desto mer känslomässigt påfrestande ett arbete är, desto viktigare är det med tydlig struktur, rutiner och regler. Detta för att kunna utföra sina uppgifter och göra arbetet hanterbart för egen del (Sandström, 2008). Utifrån ovanstående ser man att kopplingen mellan organisationens struktur och etik i många fall går hand i hand, vilket gör att vi anser att teorier av dess slag är relevanta för vår studie.

5.1 Organisationsstruktur

Hur en organisation är strukturerad kan urskiljas som en grundläggande utgångspunkt för att skapa goda förutsättningar både för organisationens mål, men också för de anställda som arbetar i organisationen (Jacobsen & Thorsvik, 2014). I beslut av organisationens struktur finns särskilda faktorer att ha i åtanke beroende på vilken riktning organisationen ska ta. Många organisationer följer därför särskilda organisationsmodeller som exempelvis tydliggör olika sätt för arbetsfördelning, beslutsmyndighet och hierarki etcetera. Enligt Jacobsen och Thorsvik (2014) tillämpar Socialtjänsten sedan länge en byråkratisk modell. Den byråkratiska modellen redogör också för två underliggande perspektiv, vilka är maskinbyråkratin och den professionella byråkratin:

Maskinbyråkratin innebär att det finns en klar arbetsfördelning som går i en horisontell linje där olika grupper har olika kompetensområden. Det finns en tydlig och klar hierarki som visar vem som är chef. Denna typ av organisation innebär en byråkrati som är väldigt centraliserad. Centralisering handlar om att makten kring att fatta beslut flyttas uppåt i ledet i en hierarkisk nivå (Jacobsen & Thorsvik, 2014). Organisationer som tillämpar denna form av struktur använder sig av regler för att styra och skapa kontroll. Maskinbyråkratin kräver exempelvis skriftlig handläggning för styrningens möjligheter att kontrollera de anställda. Fördelarna med en centraliserad styrning är en tydlighet i vem som har ansvar inom organisationen, vilket gör att det finns en förutsägbarhet. Nackdelarna är istället att de anställda har en låg flexibilitet att kunna yttra sin egen åsikt. Något som gör att det blir en trögare utveckling i organisationen samt att det skapar en lägre motivation hos de anställda (Jacobsen & Thorsvik, 2014).

Den professionella byråkratin är ytterligare en byråkratisk modell. Den kännetecknas av att de anställda i organisationen förses med stor beslutsmyndighet och handlingsutrymme (Jacobsen & Thorsvik, 2014). Den professionella byråkratins organisation är mer decentraliserad med anledning av att de anställda, anses vara professionella som genom utbildning erhållit de färdigheter och kunskaper som anses nödvändiga för att fatta beslut etcetera. Decentralisering innebär därmed att beslut i så stor utsträckning som möjligt fattas på lägsta nivå i hierarkin, vilket skapar en mer demokratisk organisation. I många arbetsuppgifter har de anställda

därmed ett större handlingsutrymme (Jacobsen & Thorsvik, 2014). Fördelar med en decentraliserad styrning kan handla om att skapa motivation hos de anställda, genom en ökad flexibilitet och förtroende utvecklas organisationen. Samtidigt kan det skapa en otydlighet i organisationen gällande ansvar (Jacobsen & Thorsvik, 2014).

Både maskinbyråkratin och den professionella byråkratin utgörs av olika former av *specialisering*, *koordinering* samt *stabilitet*. Dessa tre faktorer innefattar organisationsstrukturens utformning och anses vara ett av de viktigaste besluten att fatta inför en organisations uppbyggnad (Jacobsen & Thorsvik, 2014).

Specialisering avser i vilken grad arbetsuppgifterna för de anställda är begränsade till ett mer fokuserat område. Specialisering är en av de främsta faktorer för effektivitet och produktivitet inom en organisation. Detta utifrån att ett mer avgränsat område gällande ansvar hos varje anställd öppnar upp fokus och expertis inom det egna kompetensområdet (Jacobsen & Thorsvik, 2014). En fråga som blir avgörande är om organisationen ska stå för enhetlighet eller mångfald i sitt arbete. Om de anställda ska arbeta med likvärdiga arbetsområden håller man en trygg och stabil arbetsdelning. Väljer organisationen däremot att deras anställda ska specialiseras och utvecklas inom sitt specifika arbetsområde bidrar det till en större flexibilitet och innovation (Jacobsen & Thorsvik, 2014).

Koordinering handlar om att man ibland behöver använda sig av flera olika människors kunskaper i organisationen. Detta för att gemensamt kunna lösa uppgifter och mål som inte går att genomföra på egen hand. Samordning i en organisation är inte alltid enkelt varför organisationer använder sig av bland annat lagar och riktlinjer. Detta skapar större möjligheter för en enad arbetsgrupp där det finns en tydlighet i hur olika utföranden ska gå till (Jacobsen & Thorsvik, 2014).

Stabilitet innebär att de personer som rekryteras till organisationen går in i en position där de vet hur deras befattning och arbetsuppgifter ser ut. Det skapar en trygghet i arbetet, utifrån att man genom ramar vet vad man ska göra och hur man ska förhålla sig till organisationen (Jacobsen & Thorsvik, 2014). Jacobsen & Thorsvik (2014) för fram att riktlinjer och regler kan vara ett bra sätt för

organisationen att skapa en tydlighet och stabilitet. Då det tydliggör olika sätt att producera varor eller tjänster samt hur man ska utföra sitt arbete. Samtidigt kan det också sätta stopp för eget handlande och möjlighet till eget initiativtagande. Detta innebär att organisationen måste ta ställning till om de ska ha en organisationsstruktur som står för en stabilitet och förutsägbarhet eller flexibilitet och innovation (March, 1991).

En förutsättning för att kunna genomföra och ha specialisering, koordinering och stabilitet är att det finns resurser att tillgå. Jacobsen & Thorsvik (2014) pratar här om både humanresurser såsom kompetens, kunskap och erfarenhet hos de anställda men också om organisatoriska resurser. Organisatoriska resurser handlar om strukturer och system och hur dessa förhåller sig till organisationens medlemmar. Utan resurser i en organisation är det ytterst svårt att få organisationen att gå runt (Jacobsen & Thorsvik, 2014). I människobehandlande organisationer, där Socialtjänsten ingår, utgör personalen den mest grundläggande resursen för arbetets utförande (Bergmark et al, 2008). Men för att humanresurserna ska fungera måste det också finnas organisatoriska resurser i form av exempelvis ekonomi etcetera. En ökad personalomsättning innebär att det blir svårare att utföra det arbete som organisationen syftar till (Bergmark et al, 2008).

För att skapa en tydlighet i arbetssättet följer organisationer ofta den lagstiftning och riktlinjer som finns att tillgå kring hur arbetet ska gå till och hur de anställda ska uppträda. De allra flesta organisationer har utifrån lagstiftning utvecklat ett system vars mål är att skapa enhällighet och arbetsfördelning mellan de anställda i organisationen. Samtidigt innebär det också ett sätt styra de anställda, att skapa en mer tjänstvillig grupp och kultur inom organisationen (Jacobsen & Thorsvik, 2014). En viktig del i organisationens struktur är just att kunna kontrollera de anställdas arbete och registrera vad de anställda gör och inte gör. Kontroll i organisationen sker genom ledning, styrning och rutiner. Något som för de anställda kan innebära ett mindre handlingsutrymme att kunna gå utanför dessa ramar (Clegg, 1989). Det innebär att organisationen utför en viss maktutövning. Att missbruka makten sker när den inte används på det sätt som är tänkt. Det kan exempelvis vara när en anställd alternativt arbetsgrupp åsidosätter de regler och lagar som de är ålagda att följa. Lagar och regler inom organisationen utövar

alltså makt över dess anställda men behövs också för att stoppa maktmissbruk (Sandström, 2008).

5.2 Etik

Arbetslivet innebär dagligen olika val och ställningstaganden som grundar sig i etik och moral (Sandström, 2008). Etik kretsar kring tankar om hur vi ska handla och varför det är rätt eller fel att handla på ett visst sätt. Något som innebär att vi ställs inför etiska problem när vi saknar svaren på hur vi exempelvis ska handla i en viss situation (Henriksen, 2013). Sätten att förhålla sig etiskt är många och även om det anses etiskt rätt för en själv kan det ses som etiskt fel i en annan kontext. Vi har i studien valt att fokusera på två etiska teorier, *pliktetik* samt *nyttotetik*, vars grund ligger i att antingen följa sina plikter eller att handla efter konsekvenser. Valet av etiska perspektiv har gjorts utifrån de intervjuer som förts med socialsekreterarna. Vi upplever att socialsekreterarna i många fall beskriver upplevelser av att hamna mellan ett val av plikt eller konsekvens. Utifrån deras utlåtanden har vi valt etiska teorier som vi anser relevant.

Pliktetiken har sin utgångspunkt i att se till människors rättigheter och skyldigheter inför lagen och främjar ett demokratiskt samhälle där människor blir behandlade likvärdigt, oavsett omständigheter (Henriksen, 2013).

I samhället kännetecknar plikter de skyldigheter vi är ålagda att göra, i studiens kontext skulle det kunna innebära att exempelvis inleda utredning på alla våldsåreanden. Plikter formuleras ofta i regler som är den rådande normen i samhället och ska hjälpa människor att skapa sig en uppfattning kring vad som är det rätta att göra. "Att göra något av plikt är att ha en bestämd typ av etisk motivation för sin handling. Vissheten om vad som är ens plikt är därför handlingsmotiverande" (Henriksen, 2013).

Grundaren bakom pliktetiken anses vara den tyske filosofen Immanuel Kant. Kant (1997) menar att man för att veta vad som är rätt måste se allt utifrån ett större perspektiv. Detta innebär att hur man agerar utifrån ett etiskt problem ska kunna tillämpas lika i alla liknande situationer. Något som utgör grunden i pliktetiken är

därmed att alla regler ska kunna universaliseras, att alla har lika rättigheter inför lagen, oavsett vad (Kant, 1997).

Ett exempel på hur socialsekreterare kan förhålla sig pliktetiskt i det dagliga arbetet är genom att följa de lagar och riktlinjer som är bestämda av staten. Utifrån Kant skulle socialsekreterarna bryta mot pliktetiken i de sekvenser de väljer att ”ta lagen i egna händer” och avstår från de regler de är ålagda att följa. Ur pliktetiken skulle detta inte vara etiskt rätt, med enskilda val och beslutsfattanden, utan det skulle innebära särbehandling. Detta eftersom det innebär att vissa personer inte behöver följa plikterna, medan alla andra ska göra det (Henriksen, 2013).

Kant förklarar att bakom varje människas handlande finns en slags motivation till varför personen handlade på ett visst sätt i en viss situation. Det är något som han uttrycker som en handlingsregel. Förutsättningen är dock att det finns moralregler som stämmer överens med detta handlande. Därför kan man se det som att överensstämmelsen mellan motivation och konkret handling är det moraliskt rätta (Kant, 1997). Pliktetikens mål är att se till att det finns en moral som fungerar och är giltig oavsett omständigheterna, en moral som är allmän. Detta är något som anses väldigt viktigt i förhållande till yrkesetik då det hjälper en att komma fram till mer objektiva förhållningssätt där jämlikhet, likabehandling och rättvisa har ett fokus. Pliktetiken är noga med att belysa Kants kategoriska imperativ, det du vill att andra ska göra mot dig, det ska du göra mot dem. Detta betyder att man inte kan göra undantag, är en regel universaliserande gäller den alla (Kant, 1997). I praktiken innebär det exempelvis att alla socialsekreterarna är skyldiga att följa lagstiftning och föreskrifter. Det innebär att socialsekreterare enligt pliktetiken inte får undgå lagen och exempelvis gå utanför dess ramar, eftersom det skulle innebära att regeln inte längre är universaliserande på alla ärenden.

”Att respektera människors rätt att handla fritt utifrån sin egen moraliska övertygelse” är därmed ett viktigt element i pliktetiken som även har stor betydelse för yrkesetiken. Pliktetik handlar inte bara om att göra det rätta utan även om att vilja göra det som plikten innebär. Pliktetik kan anses vara stel och formalistisk eftersom den ställer stränga krav på vad som ska gälla som moralisk

handling och inte. Det mest problematiska med pliktetiken är hur vi ska förhålla oss när plikter uppenbarligen strider mot varandra (Henriksen, 2013).

Nyttoetiken alternativt utilitarismens grundläggande principer redogör för hur våra handlingar och vårt liv styrs av en önskan om att få det bättre, av en vilja att försätta oss i en bättre situation. Nyttoetiken menar att vi är invävda i livssituationer där vi måste ta ställning till konkret nytta sett till våra egna preferenser. Det innebär att vi är handlar olika i olika situationer utifrån att vi är bundna av styrda principer att handla efter största möjliga nytta. Detta är något som pliktetiken skulle kritisera eftersom den anser att man ska handla lika i alla situationer oavsett vad (Henriksen, 2013).

Våra handlingar ses därmed i förhållande till vilka konsekvenser det leder till eller vilka mål de uppfyller. Nyttan eller följden av våra handlingar är det som ska ligga till grund för de val vi gör; alltså att det jag gör kommer att få den bästa följden i en aktuell situation. Man slipper därmed i denna etik, till skillnad från pliktetiken, konflikter mellan olika principer som är lika viktiga (Henriksen, 2013).

Vad som anses problematiskt med en nyttoetisk teori är att kartlägga vad som är nyttigt. Jeremy Bentham (1823) som var nyttoetikens främsta förespråkare menade att man ska sträva efter att uppnå maximal nytta och undvika lidande i våra handlingar (Henriksen, 2013). Man ska alltså sträva efter att skapa största möjliga utfall av gott över ont. Detta kan dock innebära problem, då människor bedömer denna nytta olika. Man får här problem i att motivera varför ena lusten skapar mer maximal nytta än den andra. Nyttoetiken får därför exempelvis problem i att motivera att enskilda människor inte kan ”offras” om det är för majoritetens bästa. Det är något som framställs som orättvist för många. För att inte hamna i sådana orimligheter är det därför också rimligt att se vad som var aktörens subjektiva syfte med handlingen. Man löser detta genom att i sina överväganden om vad som är rätt att göra, fråga vad erfarenheten säger kring vilken handling som oftast visar sig leda till gott resultat (Henriksen, 2013).

Ett exempel på nyttoetik i praktiken är att socialsekreterare exempelvis bedömer olika i utredningsprocesser beroende på vad de anser är bäst för familjen i det

specifika fallet. Det skulle också kunna innebära att synen på graden av allvaret i ett ärende skulle kunna resultera i olika utfall i en bedömning.

Inom nyttoetiken, eller utilitarismen, skiljer man på två typer av nyttoetik, regelutilitarister och handlingsutilitarister. Regelutilitaristerna tar hänsyn till mer än den isolerade situation som föreligger och speglar att vi i våra moraliska val tar med oss erfarenheter från tidigare liknande fall. De motiverar denna regel med dess dokumenterade nytta. Man kan alltså säga att regelutilitaristerna motiverar det rätta, plikten, med det goda, de värden eller konsekvenser man uppnår (Mill, 2003). En handlingsutilitarist är däremot bara intresserad av den konkreta enskilda situationen. Det innebär att handlingsutilitaristen inte kommer att intressera sig för vad som kommer att bli följden av att regeln blir allmänt praktiserad utan bara vara intresserad av den konkreta enskilda situationen (Henriksen, 2013).

6. Metod och empiriskt material

6:1 Förförståelse

Något som varit en återkommande tanke i studien är hur vår förförståelse kan ha kommit att påverka studiens utgångspunkt. Förförståelse handlar om de kunskaper som erhålls från tidigare erfarenheter, och som utgör olika sätt att tolka ett nytt problem eller fenomen (Svensk synonymordbok, 2016). Vi har beaktat att ens förförståelse alltid påverkar vad man har för attityder och värderingar i olika kontexter. Därför anser vi att det är av vikt att lyfta och synliggöra detta, framför allt för att skapa en så neutral utgångspunkt som möjligt (David & Sutton, 2016).

Genom våra snart tre år på socionomutbildningen har vi fått en inblick i hur Socialtjänstens arbete bedrivs, i betydligt större utsträckning än vi hade tidigare. Ur ett vidare perspektiv har vi också tagit chansen att fördjupa oss inom området barn och familj genom en valbar kurs, vilket också har bidragit till ett ökat intresse för ämnet. Under utbildningen men också i vardagslivet har vi uppmärksammat att socialsekreterarnas röster sällan lyfts i studier, utan att fokus ligger på barnen och familjens perspektiv. Utöver det har vi båda även fått en praktisk inblick i Socialtjänstens organisation. Vår studie kommer därför att utgå från socialsekreterarnas tolkningar, upplevelser och erfarenheter.

6:2 Vetenskapsfilosofisk utgångspunkt

Vi har valt att utgå från ett hermeneutiskt perspektiv. Hermeneutiken handlar framförallt om att söka mening utifrån ett perspektiv av andra människors tolkningar (Bryman, 2011). Det innebär att man genom olika perspektiv kring situationer skapar sig en helhetsbild. För att exempelvis förstå och tolka en studie i sin helhet, är det av vikt att också förstå och ta till sig betydelsen av dess delar och tvärtom (Johansson & Liedman, 1993). Denna process förklaras som "den hermeneutiska cirkeln". Forskare inom hermeneutik menar att om man inte kan förstå sig på eller tolka delarna och helheten i en växelverkan, kommer man heller aldrig få full förståelse för helheten av någonting i samhället (Kvale & Brinkmann, 2009). Enligt ett hermeneutiskt perspektiv, innebär denna process en

möjlighet till ökad kunskap inom ämnet genom interaktion med andra. Därmed kan även vår förståelse under studiens omfattning förändras (Johansson & Liedman, 1993). Utifrån hermeneutiken ses denna process som ständigt pågående eftersom människan ständigt tolkar och söker förklaringar hos andra människor genom en konstant pågående interaktion (Bryman, 2011).

Valet av vetenskapsfilosofisk utgångspunkt grundar sig för oss i socialsekreterarnas tolkningar på SOSFS 2014:4 innebörd i arbetet. Utifrån vår förförståelse och genom deras uppfattningar ser vi utifrån ett hermeneutiskt perspektiv en större helhet av studiens grundläggande problematik.

6:3 Val av metod

Kvalitativ metod och val av ansats

I valet av metodologi har vi gjort noga överväganden mellan vad en kvalitativ gentemot en kvantitativ metod skulle innebära för studiens utfall. Medan den kvantitativa forskningen handlar om att se till betydelse och samband utifrån siffror och statistik syftar den kvalitativa forskningen istället om att tolka och förstå ett problem eller fenomen utifrån språkets och ordets betydelse (Kvale & Brinkmann, 2009; Lawson & Garrod, 1994).

Eftersom vår studie handlar om att lyfta socialsekreterares tolkningar av vad den nya föreskriften har kommit att innebära för deras arbete ansåg vi det lämpligt att tillämpa en kvalitativ forskningsintervju. Den kvalitativa forskningsintervjuns utmärkande drag är att inhämta information, med syfte av att tolka andra människors erfarenhet och beskrivning av ett specifikt problem eller fenomen. Den kvalitativa forskningsintervjun innebär ett utbyte av kunskap genom samtal och interaktion mellan människor (Kvale & Brinkmann, 2009). Vidare är den kvalitativa forskningsintervjun också explorativ, vilket innebär att vi kommer att utforska problemet utifrån socialsekreterarnas egna ord och tolkning (David & Sutton, 2016). Vad vi anser är positivt med kvalitativa intervjuer och att lyfta socialsekreterarnas röster, är att skapa möjlighet för deras delaktighet, inflytande och makt i studien. I stort anser forskare inom kvalitativ forskning att deras metoder skapar en större möjlighet att undvika att reducera undersökningspersonerna till objekt (David & Sutton, 2016). Eftersom det är

undersökningsspersonernas perspektiv vi vill lägga fokus på i studien är det i största möjliga utsträckning deras ord och förklaringar som kommer att lyftas, snarare än våra egna tankar. På ett sätt kan forskningsintervjun dock aldrig ses som helt neutral eftersom det är vi som forskare som styr och definierar intervjun genom de olika frågor som ska besvaras (Kvale & Brinkmann, 2009).

6.4 Urval och bortfall

Studien grundar sig på intervjuer från åtta socialsekreterare från två olika socialkontor. Att vi valde att kontakta två kontor grundade sig i vad vi ansåg mest lämpligt för studiens omfång. Utifrån att vi valt en kommun och två specifika socialkontor kan urvalet ses som selektivt (David & Sutton, 2016). Dessa kontor valdes ut utifrån en kontakt som vi erhållit under utbildningens gång samt för att kontoren hade socialsekreterare som uppfyllde våra krav för studien. För att få tag på socialsekreterare kontaktades ansvariga på socialkontoren i kommunen kring om de hade socialsekreterare som kunde medverka i vår studie. Ansvariga på socialkontoren fick i uppdrag att ge oss en lista på de socialsekreterarna som uppfyllde våra krav för medverkan i intervjun. Kravet var att socialsekreterarna skulle ha jobbat inom individ- och familjeomsorgen före de nya riktlinjerna tillämpades 2014. Detta för att socialsekreterarna skulle kunna göra en jämförelse med hur arbetet såg ut före och efter föreskriften implementering.

Genom ansvariga på kontoren fick vi listor på de socialsekreterare som hade arbetat inom individ- och familjeomsorgen sedan föreskriften tillämpades. De två socialkontoren hade en stor variation på antalet kvalificerade socialsekreterare. Det med anledning av att den ena arbetsplatsen hade haft en större personalomsättning, något som inneburit fler socialsekreterare med kortare arbetserfarenhet. Den andra arbetsplatsen hade ett större antal personer som uppfyllde studiens krav vilket innebar större urvalsmöjligheter. Därefter gjordes val av personer slumpmässigt på listan. Anledning till att vi valde att utföra studien på två olika socialkontor var på grund av att se om gruppdynamiken utgjorde olika svar i grupperna. Vi upplever att svaren generellt var lika i de två olika grupperna men att det fanns vissa olikheter i framställning av svar från person till person. Efter studiens genomförande anser vi därför inte att det har spelat någon väsentlig roll att utföra intervjuerna på två olika socialkontor.

Innan vi genomförde studien hade vi som mål att genomföra minst sex intervjuer men utifrån att vi räknade med att bortfall kan komma att ske kontaktades till en början åtta personer för intervju. Antalet personer valdes utifrån att vi ansåg det som tillräckligt för att besvara studiens syfte. Av de åtta personer som kontaktades, fyra från vardera socialkontor, uppgav alla utom en att de gärna medverkade i intervjun. Personen som tackade nej upplevde sig inte ha särskilt mycket att tillföra inom ämnet. Med tanke på att vi hade tänkt kring konsekvenser av bortfall och därmed hade lite marginal hade vi kunnat nöja oss med sju intervjuer. Men utifrån av att vi ville lyfta båda grupperna likvärdigt gjordes bedömningen att utföra åtta intervjuer. Sammanlagt kontaktades därmed fem socialsekreterare från ena kontoret och fyra från det andra. Vi anser att de åtta intervjuer bidrog med varierande information med tolkningar och tankesätt som kunde bidra till att ge oss ett brett perspektiv utifrån studiens syfte.

6.5 Datainsamling och genomförande

Inför intervjuerna med socialsekreterarna skickade ett informationsbrev ut gällande studiens syfte och utförande (se bilaga 1). Därefter formulerades en intervjuguide (se bilaga 2) med frågeställningar till intervjutillfället, vilket innebar att intervjun hade vissa förbestämda frågor som följde teman. Dessa teman kom från vår förförståelse kring vad som kunde tänkas framkomma under intervjuerna. Inom kvalitativ forskningsintervju särskiljer denna tillämpning mellan strukturerade och ostrukturerade intervjuer. Vilken struktur en intervju har utgörs främst utifrån i vilken utsträckning intervjuguiden är identisk genomförd från person till person (David & Sutton, 2016). Vi valde vid utförandet att använda oss av semistrukturerade intervjuer. Semistrukturerade intervjuer innebär en kombination mellan den strukturerade och den ostrukturerade intervjuformen. Det valdes med anledning av att vi ville hålla intervjun runt ett bestämt tema, men att samtidigt skapa utrymme för socialsekreterarnas att kunna framföra sina tankar kring problemet (David & Sutton, 2016).

Innan intervjuerna utfördes diskuterades om individuella intervjuer eller gruppintervjuer skulle resultera i bäst material. Vi tror att det hade kunnat komma fram intressanta diskussioner i gruppintervjuerna. Samtidigt kände vi att det är ett relativt känsligt ämne som hade kunnat innebära att socialsekreterarna i grupp inte

vågar lyfta sina tankar fullt ut. Därför gjordes valet att genomföra individuella intervjuer så att socialsekreterarna inte skulle påverkas av andras åsikter (Jacobsen, 2012).

Vi valde att hålla intervjuerna på socialkontoren. Tanken med att hålla intervjuerna på deras arbetsplats var dels för att de skulle få vistas i en naturlig miljö. Det valdes också med anledning deras bekvämlighet, att de inte skulle behöva ta sig till oss för studien. För oss som forskare till studien innebar det en större möjlighet att få tag på fler antal intervjupersoner, då många socialsekreterare uttryckt att de har mycket att göra. Att de fick ha intervjun på sin arbetsplats innebar därmed att vi sparade dem tid (Jacobsen, 2012).

I inledningen av intervjun valde vi att berätta mer kring studiens syfte och om det fanns några funderingar, för att därefter få ett informerat samtycke. Eftersom intervjuerna skulle ske på två socialkontor hade vi först en tanke om att hålla intervjuerna på varsitt håll, då det hade varit mer tidseffektivt. Vi valde istället att närvara båda för att kunna ge varandra hjälp och stöd om det skulle uppstå svåra eller oklara situationer. Vi höll i fyra intervjuer var och med informerat samtycke från socialsekreterarna spelades intervjuerna in med en röstinspelningsfunktion på våra telefoner. Anledningen till att vi valde att spela in intervjuerna var för att få med hela intervjun och inte missa några viktiga delar, men också för att kunna plocka ut lämpliga citat. Intervjuerna tog mellan en halvtimme och en timma. Efter att alla frågor från intervjuguiden ställts avslutade vi intervjun med övriga tankar, synpunkter och reflektioner från socialsekreterarna (Jacobsen, 2012).

Efter intervjuerna transkriberades innehållet i detalj och anonymiserades. Dels för att göra materialet mer hanterbart, men också för att säkerställa socialsekreterarnas integritet och konfidentialitet. Detta för att intervjuerna inte skulle kunna avslöja socialsekreterarnas identitet. Efter att studien färdigställts raderades intervjuerna.

6.6 Validitet och reliabilitet

Något som ibland framställs som en nackdel för kvalitativ metod är att det i många fall resulterar i ett mindre antal enheter. Det gör att resultatet blir svårare att generalisera och undersökningen blir mer av en exemplifiering. Våra tankar

var att vi ville fördjupa oss i ämnet snarare än att generalisera den population som bidragit till studien. Det innebar att vi har valde att lägga fokus på en djupare validitet, framför generaliserbarhet som innebär att en mindre grupp av människor deltar i studien. Hade vi haft som vilja att generalisera socialsekreterarnas erfarenheter hade vi valt ett större antal människor för att kunna skapa möjligheter till att ge uttryck för den resterande population som inte tagit del av studien (David & Sutton, 2016).

Avseende studiens reliabilitet är vi medvetna om att trovärdigheten i studien kan ifrågasättas beroende på att det handlar om olika individers beskrivning och förklaring av ett problem (Kvale & Brinkmann, 2009). Det med anledning av att reliabilitet anses större när det finns någon form av enhetlighet i insamlingen (David & Sutton, 2016). För att exemplifiera kan framställningen av data utgöras olika från individ till individ, beroende på individens känsla av att vara bekväm eller inte. Vi anser däremot att trots vissa olikheter i intervjuerna fanns en viss enhetlighet i de svar vi fick. Många tolkade, tyckte och tänkte relativt lika i de olika frågor som ställdes och i vissa fall svarade de även utifrån ett perspektiv av arbetsgruppens sätt att tänka kring en fråga. Detta är något som gör att vi ändå anser att det finns en hög grad av reliabilitet i studien.

6.7 Val av analysmetod

Vi har valt att tillämpa en kvalitativ innehållsanalys i vår studie utifrån att materialet tagits fram genom intervjuer. I en kvalitativ innehållsanalys kodas intervjuernas innehåll för att kunna analysera materialet (Gibbs, 2007). Kodning innebär att välja ut och knyta samman kategorier, nyckelord eller uttryck för att kunna analysera texten utifrån studiens syfte. Det handlar om att tillämpa koder i textstycken för att finna likheter samt olikheter i materialet (David & Sutton, 2016). Denna typ av kodning gör det möjligt att plocka fram specifika teman som framträder i texten (Gibbs, 2007).

I val av metod av kodning hade vi först en tanke kring en deduktiv form av kodning. Deduktiv kodning innebär att redan före insamling av data formulera kategorier och koder för att skapa teman (David & Sutton, 2016). Anledning till att vi hade tankar kring deduktiv metod var på grund av att vi hade en ungefärlig

tanke kring de teman som vi ville fördjupa oss i och ställa frågor kring. Socialsekreterarna bidrog med mycket intressant information, något som väckte en hermeneutisk spiral där vår förförståelse och tankar förändrades. Det förändrade även vårt tankesätt avseende kodning till en mer induktiv form, eftersom att det framkom nya teman efter intervjuerna. Genom denna förändring i processen blev kärnan i kodningen abduktiv, vilket innebär en kombination av en induktiv samt deduktiv analysmetod (David & Sutton, 2016). Vi valde ett abduktivt arbetssätt eftersom det gav oss möjlighet att låta socialsekreterarna ta upp annan information som de ansåg var relevant utifrån hur de tolkade frågorna. Detta eftersom abduktiv metod är mer anpassningsbar efter den rådande situationen (Bryman, 2011).

6.8 Bearbetning och analys av empiriskt material

Kodningen har för oss inneburit en reducering av material eftersom vi från början hade 93 sidor intervjumaterial som skulle avgränsas ner till mer hanterbar data. Detta gjordes genom att läsa igenom materialet och välja ut citat som vi ansåg bidra med konkret och användbar information till studiens syfte. Efter avgränsning i materialet placerade vi citaten under återkommande teman som vi stötte på under intervjuerna. Dessa har utgjort grunden för senare analys. De teman som har valts är: *“Att verka i en myndighet”*, *“SOSFS fyrkantighet”*, *“Man kan ju lagstifta ihjäl sig, men det andra måste ju funka”*, *“Att bli misstrodd i sin professionalitet”*, *“Att inleda när man inte själv vill”* och *“Att hitta vägar runt”*.

Vi är medvetna om att vald analysmetod kan ha medfört att beskrivningar och uttalanden har valts bort utifrån vår förförståelse och intresse, samt att viktig information inte redogörs. Det kan innebära att informationen inte hade ansetts av lika stor vikt utifrån intervjupersonernas sida (David & Sutton, 2016).

Intervjuerna innehöll mycket ord som exempelvis “Mmm”, “Ah”, “Ehh...” etcetera som vi ansåg distraherade själva innehållet i texten, något som gjorde att vi valde att ta bort dessa ord. Det gjorde vi efter att vi hade valt ut citat som vi ansåg lämpliga till studien för att besvara studiens syfte. Detta sätt att bearbeta text uttrycks som meningsreducering och innebär som det beskrivs att man reducerar längre uttalanden till kortare formuleringar. Det med anledning av att

skapa en tydligare framställning med huvudinnebörden med studien. Vi är medvetna om att detta sätt att avgränsa texten kan påverka reliabiliteten i framställningen, med anledning av att vi har valt att ta med delar av kontexten och valt att tolka dessa utifrån vald teori (David & Sutton, 2016).

I studien framkommer inte vem som har sagt vad. Valet att inte redogöra för några fiktiva namn är med anledning av att citaten representerar större delen av populationen. Därmed ser inte vi någon mening med att redogöra för fiktiva namn utifrån att vi inte anser att det hade resulterat i någon skillnad för empirin.

6.9 Litteratursökning

Inför insamlingen av litteratur och litteratursökning tänkte vi främst på böcker som referenskälla. Enligt David och Sutton (2016) utgör litteratur även tidskriftsartiklar, avhandlingar och rapporter, vilket de anser är det bästa sättet att påbörja sin forskning. En av anledningarna är att denna form av litteratur ofta är kortare än böcker och därmed lättare att läsa igenom. Vad de för fram är att det kan vara bra att börja på ytan i ett ämne, för att sedan gå in mer på djupet.

Beroende på vilket sätt man väljer att forska, deduktivt eller induktivt, kommer litteratursökningen se högst olika ut. I ett deduktivt forskningsprojekt har man ofta en klar och tydlig forskningsfråga med en tydlighet kring vilken tidigare forskning man vill hitta. Detta skiljer sig från den induktiva forskningen som tenderar till att man inte vet vad det är man letar efter vilket gör att din litteratursökning utgörs från det insamlade materialet. Då vi har valt att använda oss utav båda delar innebär det att vi har använt oss av en abduktiv metod (Bryman, 2011). Praktiskt innebär det att vi i studiens tidiga skede läste på om ämnet för att skapa bra förutsättningar för intervju och metod. Vi har även i efterhand läst på mycket om ämnen som togs upp i intervjuerna för att hitta koppling till teori och analys.

När vi har sökt efter litteratur har vi i första hand sökt på Göteborgs Universitetsbiblioteks hemsida. Vi har också sökt mycket litteratur på Social Service Abstract, vilket är en samlad databas med artiklar i områden för samhällsvetenskapligt- sociologiskt och socialt arbete. I sökningarna använde vi oss av OCH- och ELLER-typer i sökningarna för att avgränsa nyckelord. Vi har

också i främsta fokus använt oss utav peer-reviewed bedömda källor. För att minska urvalet i vår sökning av antal rapporter och artiklar valde vi att använda oss utav sökningar i sammanfattningar och abstract, där vi kunde urskilja om innehållet var av relevans för vår studie. Detta gjorde att vi fick fram artiklar och rapporter som var av relevans för vårt forskningsområde (David & Sutton, 2016).

Vi använde oss framför allt sökord som *organisationsstruktur*, *socialt arbete*, *nyttoetik och pliktetik*. De begrepp vi sökte på gjordes med anledning av att vi ansåg de relevanta i forskningsområdet, samt att de är vanligt förekommande i studiens kontext. Däremot har vi varit noga med att beakta att ord betyder olika saker för olika människor, vilket betyder att de nyckelord som finns med i vår forskning inte behöver uppfattas likadant av en annan forskare (David & Sutton, 2016).

6.10 Källkritik

I vår studie har vi noga granskat de referenser vi använt oss utav för att tillförsäkra oss att källorna är tillförlitliga. Vi har valt att kombinerat fler källor för att få ihop det till en mer trovärdig helhet. Vi har använt oss av både böcker, vetenskapliga artiklar och rapporter för att skapa en så pass stor variation av inhämtning av källor som möjligt. Vi har reflekterat kring att vår förståelse även kan ha påverkat hur vi valt ut källor och det gör att vi har en medvetenhet kring att det kan skapa ett särskilt perspektiv på studien i stort. Vi har därför försökt att variera oss så mycket som möjligt med olika författare och källor på samma ämne eller område.

Sett till studiens syfte och frågeställningar gällande att föreskriften trädde i kraft år 2014 valde vi avseende socialstyrelsens rapporter att inte går för långt bakåt i tiden.

6.11 Etiska överväganden och reflektioner

En väsentlig del i forskningen handlar om att medvetandegöra frågor som rör vårt handlande, frågor som berör etik och moral och som är övergripande riktlinjer i de olika stegen i forskningsprocessen. I forskningsprocessen står etiken bland annat för att respektera undersökningspersonernas integritet och självbestämmande. Att

ha ett etiskt förhållningssätt innebär som forskare att man medvetet ska reflektera över vad ens forskning kan innebära för medverkande parter samt samhället i stort (Kalman & Lövgren, 2012; Kemp, 1991).

En forskningsprocess innebär en balansgång mellan nytta, lärande och skada vilket gör att det är till stor vikt att ta utgångspunkt i det forskningsetiska rådet fyra huvudkrav. Dessa har formulerats som informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2002).

Informationskravet redogör för den delen av forskningen som innebär att ge forskningsdeltagaren grundlig information för vad den förväntas delta i. Detta utgör sedan en grund för personen att ta ställning till huruvida denne vill delta eller inte (Kalman & Lövgren, 2012). Samtyckeskravet följer som en naturlig del eftersom informationskravet är grundläggande för att forskningsdeltagaren måste informeras om vad denne samtycker till. Konfidentialitetskravet handlar om att värna om individen och gruppens anonymitet samt integritet eftersom det innebär att inte avslöja någon obehörig information. Nyttjandekravet innebär att forskningen som framställts inte får användas för annat än forskningsändamål (Kalman & Lövgren, 2012).

Avseende insamling av information till forskningsintervjuerna var vi noga med de många etiska dilemman som en intervjustudie kan innebära. Sett till informationskravet valde vi att skicka ut brev till socialsekreterarna som gav grundläggande information för studiens syfte och deras rättigheter (se bilaga 1). Bland annat informerades de om frivillighet att delta, förfrågan om intervjuerna fick spelas in, samt information om att de när som helst kunde välja att avbryta deltagandet (Vetenskapsrådet, 2002). Detta gjorde att vi kunde inhämta samtycke av åtta socialsekreterare där vi var noga med att lyfta studiens eventuella för- och nackdelar som deltagandet skulle kunna innebära och som framträder i de fyra etiska kraven nedan (Kvale & Brinkmann, 2009). Vissa socialsekreterare ville ha förtydligad information kring syftet och vad som krävdes från dem, vilket då förklarades mer genomgående inför intervjun. Ett tydligt exempel på vår respekt för samtyckeskravet var när en socialsekreterare som tidigare hade tackat ja till intervju vid ett senare över telefon uppgav att det inte riktigt kändes rätt att delta.

Det tog vi med full förståelse och uppgav att det var helt okej att inte delta. Sett till konfidentialitetskravet var vi både före, under och efter intervjuerna noga med att i största möjliga utsträckning säkerställa deras integritet och anonymitet (Kvale & Brinkmann, 2009). Vid transkribering var vi noga med att värna om materialet på det sätt att vi inte framställde några namn eller information som skulle kunna identifiera kommunen som socialsekreterarna arbetar i. Vi upplever att nyttjandekravet, att inte sprida intervjuernas innehåll, var en självklarhet för oss att följa under forskningsprocessen. Detta har vi följt genom att enbart använda oss utav en låst plattform i skrivprocessen och att inte använda materialet till något annat än studiens syfte.

6.12 Arbetsfördelning

Under de två månader som tiden för uppsatsen har utgjorts av, har vi spenderat många timmar ihop och haft ett gemensamt ansvar över uppsatsen. Den större delen av tiden har vi arbetat ihop, medan vi i enstaka avsnitt har skrivit enskilt på grund av omständigheter som att vi båda har arbetat. Detta har fungerat väldigt bra då vi gemensamt har tagit ansvar för att skapa en enhetlighet i uppsatsen. De avsnitt som vi arbetat med på egen hand har varit teoriavsnitten, som delades upp genom att en ansvarade för organisationsstruktur och den andra för etik. Därefter läste vi igenom varandras delar och tillämpat ytterligare kunskap. För att få en likhet i avsnitten hade vi därefter en kommunikation kring de olika delarna i avsnitten. Något som vi anser bidragit till att skapa en enhetlighet i arbetsprocessen. Vi anser att vi har haft en tydlig och jämn arbetsfördelning där vi båda har bidragit till att färdigställa vår uppsats.

7. Resultat

Som ett resultat av föreskriften SOSFS implementering 2014, att inleda utredning på alla våldsärenden, beskriver socialsekreterarna att det har skett flertalet förändringar inom Socialtjänsten. Både för organisationen i stort men också för socialsekreterarna som handlägger dessa ärenden. I kommande avsnitt följer resultat samt analys från de intervjuer som har genomförts. Resultaten utgörs av socialsekreterarnas tolkningar, erfarenheter och tankar kring föreskriften och visas i de olika teman som tidigare presenterats. I varje tema framträder en avslutande analys där resultaten teoretiseras och problematiseras.

7.1 Att verka i en myndighet

Syftet med studien har varit att lyfta socialsekreterarnas tolkning av hur deras arbete påverkas av organisatoriska regelverk och strukturer. Att verka i en myndighet har uttryckts ha både sina för- och nackdelar, då innebörden av att verka i en myndighet innebär att följa särskilda riktlinjer och strukturer för att uppnå särskilda mål. En betydande aspekt som har lyfts avseende att verka i en myndighet är att det finns en tydlighet i organisationen och dess ledarskap, vilket har uttryckts skapa bättre förutsättningar i arbetet. Socialsekreterarna anser att det utifrån ett perspektiv bidrar till en större rättssäkerhet samt trygghet för den enskilde socialsekreteraren. I avsnittet nedan diskuteras fördelarna med vad en tydlig ledning innebär för det vardagliga arbetet:

“Det är skillnad på chefskapet, det är skönare och vara i en verksamhet där det är tydlig hierarki för den enskilde handläggaren, för då vet man att man går in, man gör sitt jobb och sen så är det färdigt. Det är mycket jobbigare att komma till en grupp där det är jämlikhetstänk och mer demokratisk anda. För det sätter ganska så mycket press på varje enskild person, att du får hantera din vardag själv. Det är mycket lurigare att sitta i en sådan position.”

Socialsekreteraren påpekar att en tydlig struktur i organisationen sätter ramar för varje anställd avseende på vilket sätt och hur man ska utföra sina arbetsuppgifter, något som innebär mindre ansvar och press på varje enskild individ.

Socialsekreteraren belyser att en tydlig struktur hjälper gruppen att samordna och lösa uppgifter som är svåra att genomföra på egen hand. Detta är något som flera lyfter som en positiv faktor i att verka i en myndighet, att inte behöva stå ensam i beslut som kan vara svåra att fatta själv.

En vidare aspekt på föreskriften som betonas är att den har inneburit en tydligare struktur, vilket förbättrar organisationens rutiner i arbetet, genom att socialsekreterarna ”tvingas” bredda sin kompetens. En av socialsekreterarna lyfter att det leder till att varje individ får en större kunskapsbas:

“... när man tvingas att jobba med den problematiken på ett ingående sätt så är det klart att det blir en bättre kvalitet. Man skärper upp rutiner på arbetsplatsen och kanske förkovrar sig lite mer i forskning... på en bredare front.”

Vad socialsekreteraren ovan belyser är att det kan vara positivt att flera arbetar för att bredda sin expertis på en bredare front vilket gör att alla kan arbeta på ett mer likvärdigt sätt. Det är något som anses höja kvalitén i arbetet och som flera har lyft som en ökad rättssäkerhet för klienten. Samtidigt som arbetssättet blir mer likt ställs socialsekreterarna i vissa fall i svåra situationer där plikten går först oavsett vad:

“Jag kan tycka att den är korkad... men någonstans är det ju såhär att vi ändå är myndighet och vi ska ändå göra det vi blir ålagda av andra myndigheter, såhär ser det ut liksom, det är de lagar, regler och även rekommendationer, då ska vi följa dem... för det är ju vår skyldighet att göra det. Jag kan ju protestera också, men till synes sist måste jag ju ändå göra det, för jag är ändå anställd och ska göra det jag har blivit anställd för.”

Samtidigt som socialsekreteraren förtydligar vikten av att utföra sitt arbete utifrån de regelverk och skyldigheter som ligger till grund för beslut, går det ibland mot den egna viljan. Att verka i en myndighet innebär att följa tydliga ramverk och lagstiftning, vilket är något som socialsekreterarna upplever har både sina för- och nackdelar. Samtidigt som de anser att organisationens uppbyggnad skapar

tydlighet och struktur, har det också inneburit brister i att de inte får påverka mycket kring myndighetens utförande.

7.1.1 Analys

Socialsekreterarna uppger i avsnittet ovan att en tydlig struktur med riktlinjer, regler samt ramverk kan vara ett bra sätt att skapa en stabilitet och tydlighet i organisationen. En av socialsekreterarna belyser särskilt att den hierarkiska ordningen skapar trygghet för den enskilde handläggaren, eftersom det innebär att socialsekreteraren aldrig behöver stå själv i ett beslut. Socialsekreterarna uttrycker att hierarkin i arbetet skapar tydlighet i hur arbetet ska genomföras och att det minskar pressen på varje enskild. Tydlighet och strukturell uppbyggnad är något som Byberg (2012) uttrycker av största vikt för hur arbetet kommer att utföras. Hon menar att desto fler begränsningar och regelverk som finns i en organisation, desto högre grad av byråkrati.

Jacobsen & Thorsvik (2014) beskriver att Socialtjänstens organisation sedan länge är uppbyggd enligt en byråkratisk modell. Utifrån de socialtjänster vi undersökt är vår uppfattning att de följer en maskinbyråkratisk modell. En av flera faktorer som utgör att vi ser en maskinbyråkratisk organisation är att vi ser en tydlig hierarkisk och centraliserad styrning där ledningen är rangordnad och påvisar vem som har störst inflytande, samt att beslutsfattandet flyttas uppåt i ledet (Jacobsen & Thorsvik, 2014). Vad som kan ses som en konsekvens av en centraliserad organisation är att beslut som fattas på en högre nivå skapar lägre förutsättningar för socialsekreterarna att kunna yttra sina åsikter om problem som uppstår (Jacobsen & Thorsvik, 2014). En av socialsekreterarna beskriver hur de nu "tvingas att jobba med arbetet", och en annan beskriver att föreskriften är "korkad". Precis som socialsekreterarna ovan beskriver innebär en tydlig ledning ett mindre handlingsutrymme och inflytande i sitt arbete. Diskussioner som rör styrningen i organisationen lyfts vid flera tillfällen. Vad socialsekreterarna drar för slutsatser är däremot att så länge de är anställda i en myndighet har de en skyldighet att följa dess strukturer och rutiner.

Likt vad socialsekreterarna i vår studie lyfter, beskriver Evans (2012) hur socialt arbete sedan en tid tillbaka innebär fler restriktiva kontroller från chefs- och ledarsidan. Han påpekar att lagstiftning, rutiner och föreskrifter är ett viktigt hjälpmedel i att styra de anställdas arbete. Samtidigt innebär det begränsningar i socialsekreterarnas handlingsutrymme där de i större utsträckning utgörs till föremål i organisationen, för att uppfylla finansiella och produktiva förväntningar. Även om högre strukturer kan innebära begränsningar i arbetet, framgår också att det är viktigt med en tydlig struktur. Något som flera av socialsekreterarna belyser är hur en tydlig organisation underlättar i arbetets utförande, eftersom det innebär att tydliga krav på hur olika arbetsuppgifter ska gå till och vem som ska göra vad. Sandström (2008) påpekar att desto mer påfrestande ett arbete är känslomässigt, desto viktigare är det att en organisation har en tydlig struktur med rutiner och regler för att kunna utföra sina uppgifter, men också för att göra arbetet hanterbart för egen del. Något som socialsekreteraren uttrycker som betydelsefullt är att strukturer tydligt skapar koordination och samverkan i arbetet. Det anses positivt i bemärkelse av att kunna använda sig av flera olika människors kunskaper för att gemensamt lösa vissa uppgifter och mål som är svåra att klara av själv. Detta är något som Jacobsen & Thorsvik (2014) förtydligar som en viktig del i hur en organisation ska struktureras (Jacobsen & Thorsvik, 2014).

7.2 SOSFS fyrkantighet

En tydlig föreskrift har upplevts innebära klara regler och rekommendationer för socialsekreterarna, något som i flera fall upplevts positivt. Men tydlighet skapar också begränsningar i arbetet. Socialsekreterarna upplever att SOSFS 2014:4 bidrar till ett rättssäkert förhållningssätt gentemot klienterna eftersom alla situationer ska hanteras lika inför lagen. Samtidigt beskrivs en ambivalens kring att föreskriften i vissa fall även inneburit för tydliga krav. Av studien framgår att den nya föreskriften är väldigt fyrkantig då det finns många situationer där socialsekreterarna vill gå utanför föreskriftens direktiv och tillämpa sin egen professionella expertis. En av socialsekreterare belyser särskilt problematiken kring att andra ärenden hamnar i skymundan för våldsärenden och att föreskriften på ett sätt "rangordnar" vad som anses mest allvarligt:

“Ett par gånger i veckan tänker jag... jävla SOSFS. Jag kan tycka att det blir felriktat och sätta fokus på ett specifikt sätt inom ett stort område. Det är inte okej med våld, men det är så många andra saker som inte heller är okej. Det kan reta mig... det retar mig jättemycket. Jag tänker att man går och balanserar på en väldigt tunn lina ibland. För att man ska följa lagarna och ändå går tankarna om hur man kan kringgå den. Jag tror inte att föreskriften har lett till mer insatser utan det har nog blivit mer att göra. De familjerna som vi nådde då... dem når vi nu också”.

Föreskriften upplevs i vissa fall göra mer skada än nytta för de inblandade familjerna vilket innebär att socialsekreterarna upplever att de ständigt ställs inför dilemman. En tydlig problematik som lyfts är att de ärenden som inte är våldsrelaterade hamnar i skymundan och att många av de våldsärenden som inleds på inte resulterar i stöd för familjerna. Det framgår att detta är ett hett diskussionsämne på arbetsplatserna och där socialsekreterarna upplever att det borde finnas möjligheter att gå utanför föreskriftens rekommendationer:

“...ja men vi har resonerat lite om att vi behöver ha vissa undantag... jag tänker vårdnadstvister har ju varit i vissa fall att man sett mer att det handlat om smutskastning mellan föräldrar än att det handlar om våld.. och det i sig kan ju vara allvarligt så men att man tänker att man kanske inte behöver inleda en utredning med fokus på våld då.”

Socialsekreterarna beskriver situationer där det finns ett behov av att gå ifrån föreskriftens krav. De uttrycker att vissa utredningar ibland bottnar i en annan problematik än vad som framgår, som exempelvis vårdnadstvister. En annan problematik som lyfts är hur föreskriftens fyrkantighet tar bort fokus från det specifika barnet. Socialsekreteraren menar att det förflyttar fokus från vad “barnets behov i centrum” innebär när alla barn ska utredas utifrån liknande direktiv och riktlinjer.

Att föreskriften är fyrkantig är något som framkommer i alla intervjuerna, men föreskriftens fyrkantighet upplevs inte enbart som negativt. Socialsekreterarna

uttrycker också att dess ramar skapar en tydligare riktlinje kring vad de behöver arbeta med:

”... det hjälper, det hjälper mig som socialsekreterare att kanske veta vad som förväntas och vad som ska göras... sedan erfarenhetsmässigt så tycker jag att, att rent etiskt kanske, att det inte alltid är rätt i efterhand...”

Vad som vidare framgår är att tydliga riktlinjer däremot innebär mindre utrymme för eget professionellt initiativtagande. Detta utrymme upplevs bli allt mindre då föreskriftens direktiv inte enbart inneburit en ökad arbetsbelastning, men också ett mindre utrymme för specialisering i arbetet. Socialsekreterare som tidigare har kunnat specialisera sig inom olika intresseområden, har inte längre samma möjlighet till detta.

“Asså förut har vi haft vissa som är lite mer specialiserade på våld, tanken var att det var dem som just skulle få de här ärendena, för de hade mer utbildning i det och gått extrakurser. Men sen har de av olika anledningar inte kunnat ta alla; eftersom det har kommit så mycket, i och med att det har blivit mer och mer våldsärenden.”

Att utrymmet för specialisering har minskat lyfts som en konsekvens av föreskriftens breda direktiv kring att inleda på alla våldsanmälningar. Samtidigt som det finns upplevelser av att den minskade specialiseringen är negativ, framkommer även en positiv sida av problemet.

“Nu kan man ju inte ha några som specialiserar sig på våld utan nu måste man ha alla på en ganska så god nivå... alla måste ju ändå ha en inblick i hur vi ska göra... och det är väl bra kanske att man tvingas fördjupa sig...”

Att föreskriftens rekommendationer har uttryckts vara väldigt enformig har inneburit att socialsekreterarna upplever vissa dilemman i sitt arbete. Medan vissa av socialsekreterarna anser att föreskriften skapar en tydlighet i arbetsutförandet, bidrar den minskade specialiseringen samtidigt till men en jämnare kunskapsnivå mellan socialsekreterarna.

7.2.1 Analys

I flera decennier har föreskrifter, lagar och ramverk utgjort en struktur för organisationens uppbyggnad och utförande. Socialtjänstens centraliserade organisationsform utgör en tydlig styrning och kontroll av dess anställda (Jacobsen & Thorsvik, 2014). Något som socialsekreterarna i vår studie uttrycker som ett problem är att föreskriftens fyrkantighet ställer dem inför etiska problem. En av socialsekreterarna exemplifierar detta genom att belysa svårigheterna med att genomföra egna ställningstaganden, där det uttrycks felriktat att sätta fokus på ett specifikt sätt att arbeta inom ett stort område. Socialsekreterarna arbete utgörs av plikter genom att de behöver förhålla sig till något som i vissa situationer inte upplevs rätt. Exempelvis lyfter en av socialsekreterarna att de rent erfarenhetsmässigt kan se att vissa ärenden inte hanteras etiskt rätt. De menar att föreskriftens fyrkantighet inte alltid bidrar till de bästa konsekvenser av situationen, samt att de själva vill kunna styra valet av handlande. Att inte kunna specialisera sig och tillämpa sin expertis i det dagliga arbetet är något som Akademikerförbundet SSR (2010) också redogör för som problematiskt. Det som de lyfter är att ökad arbetsbelastning resulterar i minskade möjligheter att faktiskt få använda sin kunskap, erfarenhet och kompetens i det dagliga arbetet. Något som också resulterar i mindre utrymme att göra vad som anses mest lämpligt i situationen.

Vad Lundgren et al. (2009) beskriver är hur arbetssättet inom individ- och familjeomsorgens sedan 1970-talet och framåt har blivit mer specialiserat. Lundgren et al. (2009) förklarar att anledningen till denna utveckling handlade om att socialnämnden ansåg vikten av att möjliggöra för professionell expertis inom sitt område. Det ansågs viktigt för klienterna att få möta socialsekreterare med högre kompetens inom sitt arbetsområde (Lundgren et al, 2009).

Socialsekreterarna i vår studie uttrycker snarare att arbetssättet har tvingats frångå utrymme för specialisering. Som en av socialsekreterarna belyser är att alla numera måste ha en övergripande kunskapsnivå i sin profession då föreskriftens omfattning inte utgör utrymme för specialisering. Ur ett perspektiv upplever socialsekreterarna att det är en nackdel att frångå sin specialisering, medan det ur

ett annat, kan ses som positivt. En av socialsekreterare lägger fokus vid att det kan vara bra att alla "tvingas" bredda sin kunskapsnivå för att skapa en större rättssäkerhet för klienterna. Likt Jacobsen & Thorsvik (2014) som redogör för organisationsstrukturers påverkan för den enskilde kan man utifrån vår studie se den minskade graden av specialisering som ett resultat av föreskriftens hårda ramverk.

Att lagstiftningen ständigt tydliggör för ramar och regelverk resulterar i flera situationer där socialsekreterarna uppger att de upplever svårigheter i att applicera lagstiftningen på ärendena. Trots att förändringar i lagen gjorts med jämna mellanrum uppfylls inte organisationens mål. Statens införskaffar därför ytterligare lagar som inte resulterar i vad man förväntar sig. Donselius & Holländer (2010) beskriver hur lagen under många år förändrats utifrån arbetet med barn som bevittnat våld, men att socialsekreterarna inte upplever att det skett några större förändringar i hur det i slutändan blir för barnen. Tydligare ramar upplevs av socialsekreterarna inte alltid generera ut i bättre konsekvenser för barnen. Som en av socialsekreterarna i vår studie lyfter är att föreskriften inte upplevs nå fler familjer. Upplevelsen är att de familjer de nådde innan föreskriften införskaffades, når de nu också.

7.3 Man kan ju lagstifta ihjäl sig, men det andra måste ju funka

Flera av socialsekreterarna upplever att de lagar, regler och riktlinjer som tillämpas inom Socialtjänsten inte granskas tillräckligt och att socialnämnden inte studerar vilka konsekvenser en tillämpning kan innebära innan den implementeras. Socialsekreterarna uttrycker de brister föreskriftens har genom att den inte upplevs som generaliserbar över alla ärenden. En av många tankar som har framkommit om föreskriftens tillkomst beskriver att den införts på grund av organisatoriska misslyckanden snarare än socialsekreterarnas eget handlande. Nedan följer en socialsekreterares tankar kring lagändringen utifrån fallet med flickan Yara- som beskrevs inledningsvis i studien.

“Det känns lite som att man tänker att, ja men socialsekreterarna har inte vett på... att ha koll på det här, utan de slarvar med det. Men jag tänker att det snarare

handlade om organisatoriska saker som gjorde att en anmälan blev liggande, att det var för hög arbetsbelastning och sådana saker. Då spelar det ju ingen roll, man kan ju lagstifta ihjäl sig, men det andra måste ju funka... det är klart att man kan förebygga så mycket som möjligt, men en grundförutsättning är ju ändå att man har utrymme att göra sitt arbete... och då måste det ju finnas personal och så vidare...”

Vad socialsekreteraren i avsnittet ovan diskuterar är hur problematiskt det blir att införa olika lagar och riktlinjer när det inte finns grundförutsättningar i organisationen att kunna utföra förändringar i arbete på ett bra sätt. Vad som betonas är hur organisatoriska faktorer, exempelvis resursbrister påverkar socialsekreterarna i deras arbete. Vad socialsekreteraren vidare påpekar är vikten av att ha en tydlig struktur i organisationen för att kunna tilldela och samordna arbetet på ett så bra sätt som möjligt. Socialsekreteraren upplever att det har blivit en försvårad process sedan införandet av den nya föreskriften. En annan socialsekreterare beskriver liknande problematik gällande de organisatoriska förutsättningar som finns i att kunna utföra sitt arbete på ett bra sätt.

“Men samtidigt tycker jag att nu när det sker en ökning, med mer våldsärenden som kommer in, så måste man ju också titta på vad det finns för resurser. Kan vi hantera det som kommer in? Men det är inte så att vi fått mer resurser till Socialtjänsten när den här föreskriften infördes, utan det har ju blivit tvärt om att vi fått mindre resurser.”

Socialsekreteraren upplever att föreskriften tar väldigt mycket tid och utrymme i arbetet, men att det inte finns någon tydlighet kring hur man ska kunna implementera den på ett bra sätt. Vidare problematiseras föreskriftens inverkan till en ökad arbetsbelastning eftersom att socialsekreterarna måste inleda på alla våldsärenden, samtidigt som det inte finns några resurser till denna ökning. Det innebär att socialsekreterarna känner att de blir lämnade i en övermäktig situation där de upplever att de inte alltid kan stå för det arbetet de genomför. Det kan också innebära att utredningarna blir ytterst korta vilket vissa av socialsekreterare har uttryckt minskar rättssäkerheten. Samtidigt som några socialsekreterare upplever en känsla av att bli lämnade i en övermäktig situation upplever andra

snarare motsatsen. De menar att föreskriften innebär att rättssäkerheten på så sätt stärks utifrån att de inte har några val i sina bedömningar att inleda utredning eller ej. Trots bristfälliga resurser måste de alltså träffa familjen och inleda utredning, något som kan påverka kvalitén i arbetet.

“Ju mer vi har och göra, så tror jag... alltså vi går ju ofta till cheferna och frågar hur ska vi tänka kring det här. Då känner jag att det kan bli lite olika från fall till fall hur man hanterar ett ärende. Hur allvarligt vi ser på det... Alltså i väldigt stressiga situationer kanske man ser lite lättare på saker och ting och tar kanske inte saker på samma allvar som man skulle gjort i en situation när man har mer resurser och tid. Så det kan man väl säga att vår position också påverkar hur vi ser på ärendena som kommer in. ”

Vad socialsekreteraren beskriver är hur påfrestande faktorer som personalbrist i organisationen påverkar möjligheten för likabehandling i ärenden. Det är något som andra socialsekreterare också lyfter. Fokus i socialsekreterarens uttalande ligger i att rättssäkerheten har höjts genom att fler ärenden hanteras utifrån tydliga direktiv. Vid de fall där det finns oklarheter, finns tryggheten i organisationen.

“Jag tycker att syftet är jättebra. Men tyvärr så sammanfaller ju den med den största krisen inom Socialtjänsten... där vi har för lite folk. Så det som blir är ju på bekostnad av andra ärenden. Våldet överskuggar allting, det finns många andra delar i vårt arbete som också är jätteviktiga...”

Socialsekreteraren upplever av att föreskriften implementeras i fel tid, på fel sätt och att den skjuter allt fokus till ett område, vilken skapar konsekvenser för andra ärenden.

Vad socialsekreterarna redogör för i stort är att föreskriften har en god grundtanke i att förverkliga organisationens mål, vilket är att färre barn ska “falla mellan stolarna” i våldsärenden. Men de upplever inte att det går hand i hand utifrån de förutsättningar som finns inom organisationen.

7.3.1 Analys

Socialt arbete är ett arbete där socialsekreterare dagligen möter människor som befinner sig i svårt utsatta situationer. SOSFS 2014:4 initiering handlade till stor del om att inte missa några barn och att följa sina plikter för att säkerställa en likabehandling och rättssäkerhet i bedömningar gällande våld, något som flera beskrivit som en positiv förändring.

Något som socialsekreterarna lyfter i studien är att det är svårt att förverkliga organisationens mål utifrån hur deras arbetssituation ser ut. En av socialsekreterarna betonar vikten av att det finns resurser att tillgå för att kunna utföra ett så bra arbete som möjligt, men att föreskriften snarare resulterat i mindre resurser. Lauri (2016) tydliggör hur högre instanser allt mer ställer krav på att organisationen ska spendera så lite resurser som möjligt utifrån olika ideal. I socialt arbete menar Lauri (2016) att det handlar om krav på allt ifrån att klienter ska klara sig själva till en ekonomisk medvetenhet som ska åläggas i organisationen.

Jacobsen & Thorsvik (2014) beskriver vidare de svårigheter som finns i att få en organisation att gå runt utan tillräckligt med resurser. Utan resurser finns det ingen möjlighet att utveckla organisationens mest grundläggande områden, så som specialisering, koordinering och stabilitet. Det är något som socialsekreterarna lyfter som ett återkommande problem genom studien. Socialsekreterarna upplever att bristen på resurser minskar utrymmet för den enskilda individens kompetens, samt att föreskriften sammanfaller med den största krisen inom Socialtjänsten. Akademikerförbundet (2010) redogör för socialsekreterarnas begränsningar att förhålla sig professionellt utifrån den ökade arbetsbelastningen. Rapporten visar på att organisatoriska faktorer och strukturer bidrar till att socialsekreterarna inte känner att de kan leva upp till socialtjänstlagens direktiv och avsikter.

Som en av socialsekreterarna beskriver påverkas deras handlande av hur den rådande situationen ser ut. I situationer där det finns för lite resurser, upplever socialsekreteraren att de kanske inte handlar på liknande sätt som de skulle ha

gjort i situationer med tillräckliga resurser. Bergmark et al (2008) förklarar att organisatoriska resurser i form av ekonomi har stor inverkan på hur de mänskliga resurserna hanteras och prioriteras. De menar att en organisation utan ekonomi bidrar till en ökad personalomsättning, vilket resulterar i större påfrestningar i arbetet. Utan resurser i form av personal går det inte att förverkliga organisationens mål, eftersom personalen ligger till grund för att arbetet ska kunna genomföras (Bergman et al, 2008). En av socialsekreterarna stärker detta genom att betona de organisatoriska grundförutsättningarna som en av de viktigaste anledningarna till att arbetet hanteras på rätt sätt. Socialsekreterarna menar alltså att resurser är en grundläggande faktor i hur de kan hantera samt utföra sitt arbete. Något som alla socialsekreterare lyfter är att de i grunden har valt socialt arbete utifrån en vilja om alla barns lika rättigheter till en uppväxt utan våld.

7.4 Att bli misstrodd i sin professionalitet.

Att arbeta som socialsekreterare inom individ- och familjeomsorgen kräver en bakgrund av minst tre och ett halvt års studier innan man får jobba med barn och familjer på detta sätt. Många av socialsekreterarna har därefter ytterligare år av fördjupad expertis inom olika områden. Sedan föreskriften införskaffades upplever flera socialsekreterare att det har skett en förminskning av deras professionalitet och att de i många fall blir misstrodda i arbetet.

“Någonstans kan jag bli lite så, liksom en liten känga till oss, det är en föreskrift som slår oss på käften och säger; ah men ni fattar ju inte så vi ger er en tydlig föreskrift, att såhär ska det vara. Uppenbarligen tycker de att vi har gjort felaktiga bedömningar innan, men det blir ju lite konstigt.”

Föreskriften utgör direktiv som innebär att alla våldsanmälningar ska gå direkt till utredning. Socialsekreterarna uttrycker att deras utrymme för eget handlande och beslutsfattande har minskat betydligt sedan föreskriften införskaffning utifrån flera olika sätt. Att socialsekreterarna inte längre får möjligheten att utföra egna professionella bedömningar uttrycks som ett minskat förtroende i yrkesrollen. Nedan följer ytterligare två socialsekreterares ord om hur föreskriften påverkat deras känsla av minskad profession i yrkesrollen.

“Jag tycker att tanken bakom den är bra, det värnar verkligen om barnets rättigheter och att man inte ska missa några barn, sen kan jag tycka att det blir lite konstigt ibland. Jag kan undra om det verkligen är nödvändigt att den finns som en föreskrift. Vi borde klara av att göra de bedömningarna i vårt arbete, huruvida vi ska inleda utredning eller inte och om vi behöver göra det omedelbart eller inte. Det tycker jag borde ingå i vår profession.”

“... ja fördelar är väl att man inte missar något. Sen nackdelar är att man tar ifrån oss vår yrkesskicklighet, det vi är satta att göra och det vi ska vara duktiga på. Att man inte litar på att vi kan göra de bedömningarna... men det var väl nödvändigt så. En nackdel är väl när man inleder utredning när man själv inte riktigt står för det beslutet, de utredningarna är väldigt svåra att genomföra tycker jag. När man på något sätt bara hela tiden hänvisar till en lagstiftning, det blir lite konstigt...”

Socialsekreterarna upplever att tanken är god, men att föreskriften på ett sätt fråntar dem deras professionalitet vilket upplevs som kränkande. De menar att de är utbildade för att arbeta med barn och att de gör allt i sin makt för att barnen ska ha så bra hemförhållanden som möjligt. Socialsekreterarna uttrycker att de har kunskap att kunna göra bedömningarna huruvida de bör inleda utredning eller inte. Återigen påpekar socialsekreterarna att de blir misstrodda i sin profession utifrån brister i organisationen. En annan brist som en av socialsekreterarna beskriver är en upplevelse av att föreskriften tydliga krav i deras arbete inte alltid resulterar i vad som är bäst för barnen och familjerna. Det upplevs vara problematiskt att genomföra ett arbete där socialsekreterarna ständigt måste hänvisa till lagstiftning när de själva inte står för beslutet.

7.4.1 Analys

Föreskriftens implementering har för socialsekreterarna inneburit en känsla av ett förminskande både i förtroende och av deras profession. En av socialsekreterarna lyfter exempel att det känns som om att föreskriften implementerats utifrån misstag som socialsekreterarna begått, och att det är som en ”känga” att de ska arbeta utifrån ett specifikt sätt. Sett till Jacobsen & Thorsvik (2014) skulle detta kunna utgöras som ett hinder för professionell frihet. Det är något de menar kan

skapa lägre motivation hos de anställda ur ett längre perspektiv.

Socialsekreterarna har tidigare lyft att riktlinjer och regler är ett bra sätt för att skapa tydlighet och stabilitet i en organisation, men att det samtidigt innebär hinder för möjlighet till eget handlingsutrymme. En av socialsekreterarna betonar svårigheterna att utföra sitt arbete på ett bra sätt när de hela tiden måste hänvisa till lagstiftning och inte själva alltid står för beslutet. Utifrån Lauri (2016) kan man se att den standardisering i arbetet som föreskriften utgör reglerar och begränsar socialsekreterarna i sitt arbete. Inte enbart kontakten med klient men också utrymme för profession. Dessa förändringar menar Lauri (2016) ställer socialsekreterarna främmande inför sitt arbete genom att de inte kan identifiera sig med de ideal som det sociala arbetet grundar sig i.

Socialsekreterarna i vår studie upplever att de i sin profession har tillräckliga kunskaper för att genomföra beslut. De individ- och familjeomsorger vi studerat har utgjorts av en centraliserad ordning, vilket innebär en distans mellan anställda och högre ledning. Jacobsen & Thorsvik (2014) menar att ledningens distansering från de anställda innebär ett avstånd från de anställdas tankar kring beslut. Socialsekreterarna har uttryckt att de har den trygghet i sin profession som krävs för att fatta nödvändiga beslut. Sett ur ett perspektiv om Socialtjänsten hade varit mer decentraliserad och följt en mer professionell byråkrati hade det inneburit att de anställdas professionella åsikt hade fått ta större plats. Den professionella byråkratin trycker på att de anställda anses ha kunskaper och färdigheter för att fatta nödvändiga beslut, vilket också utgör ett större handlingsutrymme (Jacobsen & Thorsvik, 2014).

Avslutningsvis betonar Evans (2010) problematiken att förklara att desto högre grad av styrning och kontroll, desto lägre känsla av förtroende i utövandet av sitt arbete. Det är något som en flera av socialsekreterarna lyfter som en tydlig problematik, att föreskriftens införande känns lite som ett missförtroende i deras professionalitet.

7.5 Att inleda utredning när man inte själv vill

Ännu en aspekt av föreskriften är när man måste följa dess direktiv när det går emot ens egna professionella etik och moral. Flera socialsekreterare uppmärksammar kontrasterna mellan att följa organisationens plikt i förhållande till egna åsikter och värderingar. Detta är något som upplevs jobbigt och som skapar motsättningar i den professionella yrkesrollen.

“Ja... jag har ju varit väldigt kritisk till detta att man... något som ska vara för barnets bästa kan ibland leda till att man nästan får en klump i magen, att det här står jag inte riktigt för... det här vi gör nu. Eller att man när man åker ut till skolor och ställer väldigt privata frågor om något som de kanske har sagt, som de liksom ställs mot väggen kring det dem har sagt... och sen vet de att vi ska berätta det för föräldrarna. Nää jag tycker det är jättesvårt... sen är det ju svårt att veta vad man ska göra istället... och just att barnet förlorar förtroendet för vuxna. Så blir det den här jättestora apparaten av det, nästa gång kommer jag inte att säga någonting. Ja, det är något som man ofta brottas med det... jag tycker det är jättesvårt.”

SOSFS 2014:4 tanke är att skapa tydliga riktlinjer i arbetet med barn som har bevittnat våld. Socialsekreterarna beskriver en maktlöshet i situationer där de i vissa situationer tvingas frångå sina egna principer, på grund av de tydliga regler föreskriften utgör. Den raka linjen i hanteringen bidrar till en upplevelse av att handlingsutrymmet blir extremt begränsat, vilket de menar leder till en osäkerhet i hanteringen av ärenden.

“... de har inte riktigt tänkt till kring den bara. Att man någonstans bara bestämt sig för att allt ska utredas. Jag är inte helt överens om det men man får väl bara gilla läget, rycka på axlarna och gå vidare.”

Föreskriftens tydliga regler, som i många fall bidrar till ett väldigt generellt sätt att arbeta, upplevs av socialsekreterarna skapa situationer av hopplöshet samt maktlöshet. Socialsekreterarna uttrycker att det blir en komplex situation att hantera ärenden efter föreskriftens riktlinjer snarare än sin egen bedömning. Ett exempel som flera socialsekreterare lyfter gäller ärenden med flerbarnsfamiljer.

“Jag tänker att det har gjort en stor påverkan inom syskon... att det kan vara problematiskt när man gör saker generellt... alltså det här med bevittnat våld får stor påverkan på en familj med sex barn till exempel. Om ett barn upplever att det blivit slaget, måste man inleda utredning på sex barn för att syskonen kan ha bevittnat det? Det blir en svår situation för de syskonen som kanske inte alls förstår vad det här handlar om.”

Socialsekreteraren menar att föreskriftens direktiv skapar etiska dilemman där inblandade parter i familjen i vissa fall inte förstår vad anmälan handlar om. Socialsekreterarna beskriver detta som en jobbig situation, inte bara för syskonen utan också för det enskilda barnet som hamnar i en uthängd och skuldsatt situation. Socialsekreteraren beskriver detta som en svår situation eftersom föreskriften på ett sätt går emot andra regler som socialnämnden satt upp, som att visa respekt för den enskilde. Det upplevs vara en försvårande process där plikten av att etiskt följa arbetsuppgifternas direkt går emot plikten att beakta barnets bästa.

7.5.1 Analys

SOSFS 2014:4 grundidé skulle kunna ses som ett skydd mot oetiska handlingar och beteenden i arbetet där plikten i alla lägen ska gå först (Sandström, 2008). Byberg (2002) beskriver hur begränsningar som regler och lagstiftning i arbetet innebär mindre utrymme för självständiga beslut och handling. Vidare belyses att det är positivt för klienten då det innebär en lägre risk att behandlas på ett opartiskt sätt utifrån socialsekreterarens personliga bedömning. Det innebär enligt Byberg (2002) en högre rättssäkerhet och likabehandling. Vad socialsekreterarna lyfter är att föreskriften snarare bidrar till att de tvingas handla oetiskt utifrån barnen och familjernas perspektiv.

Ett vidare perspektiv på begränsningar i det sociala arbetet är den ökade kontroll som på senare år skett i det svenska välfärdssystemet. Lauri (2016) beskriver hur socialt arbete genomgått stora förändringar avseende organisering och styrning. Vad som framgår är hur en ökad kontroll och dominans i organisationen införlivas allt mer, vilket resulterar i en ytligare kontakt mellan socialsekreterarna och

klienten. Den förändring som succesivt skett genom nya sätt att strukturera organisationen med en allt starkare ledarskapskultur, gör att socialsekreterarna ”tvingas” att sätta organisationens mål och plikter före klienters behov.

Att följa sin plikt utifrån Socialtjänstens organisation handlar om att följa de skyldigheter som socialsekreterarna är ålagda att göra, som att exempelvis inleda utredning på alla våldsanmälningar oavsett vad. Dessa plikter formuleras ofta i lagstiftning och hjälper på ett sätt socialsekreterarna att få en tydlig bild om vad som är “det rätta att göra” (Henriksen, 2013). Vad socialsekreterarna påtalar är de svårigheter som uppstår i de situationer där plikten, i detta fall lagar, det går mot ens egna principer om vad som är rätt och fel.

Att följa de lagar som finns innebär att inta ett pliktetiskt förhållningssätt, ett förhållningssätt där människor blir behandlade likvärdigt oavsett omständigheter (Henriksen, 2013). Plikten, eller i det här fallet lagstiftningen, är universaliserande och ska gälla i alla situationer, det finns inga undantag. Socialsekreterarna beskriver förhållandet till sina plikter som extremt begränsade, vilket innebär att de i många fall “bara får gilla läget, rycka på axlarna och gå vidare”. Pliktetiken och dess tydliga krav motsätter sig i vissa lägen socialsekreterarnas kunskaper som de rent erfarenhetsmässigt hade velat tillämpa. De menar att det inte alltid är till barnets bästa att följa ett pliktetiskt förhållningssätt och inleda utredning. Detta sätt att tänka skulle kunna ses utifrån ett nyttoetiskt förhållningssätt, som innebär att socialsekreterarnas handlingar också styrs av en önskan om att arbetet ska bli så bra som möjligt för familjerna. Utifrån ett nyttoetiskt förhållningssätt handlar man alltså snarare utifrån vad som ger den bästa följderna och förutsättningarna i den aktuella situationen (Henriksen, 2013). Socialsekreterarna upplever här en ambivalens mellan det nyttoetiska förhållningssättet som innebär bästa möjliga utfall och det som är deras plikt (Henriksen, 2013). För socialsekreterarna innebär föreskriftens förhållningssätt och krav i arbetet en lägre flexibilitet. Något som anses problematiskt är när socialsekreterarna inleder utredning mot sin egen vilja, där de anser att det inte alltid är det bästa för familjen. Likt Lauri (2016) beskriver undergrävs empati och solidaritet för klienten av den ökade kontrollen som socialt arbete utgör.

7.6 Att hitta vägar runt...

Att vara medveten om hur man ska och väljer att handla i en viss situation samt varför det är rätt eller fel är en viktig del i socialsekreterarnas arbete. Vad som framgår är att de många gånger ställs inför dilemman där etik och moral inte riktigt går hand i hand. Föreskriftens innebörd utgör oklarheter vilket skapar utrymme för tolkning i organisationen.

“Vi var väldigt osäkra i början när den här lagen kom. Det stod ju inte så mycket specificerat vad det innebar. Vad är våld till exempel? Våld kan vara väldigt mycket. Det är inte bara fysiskt utan det kan vara psykiskt och andra saker också. Så vi blev sådär, ska vi verkligen inleda på allt? När vi precis utrett våld och så kommer det in en anmälan direkt efter avslutad utredning där det handlar om samma sak som tidigare, om samma person, i samma ärende. Då funderar vi på om vad det skulle ge... att utreda igen när man precis hade avslutat... så det finns ju vissa undantag vi gör.”

Något som socialsekreteraren belyser som en svårighet med föreskriften är de otydligheter som den innebär för deras arbete. Konsekvenserna av att en föreskrift som beslutas på så många olika nivåer, gör att implementeringen kan ta väldigt lång tid att tolka. Ett exempel på detta är vad socialsekreteraren ovan belyser avseende begreppet våld. Något som socialsekreterarna upplever som ett dilemma i situationen är att föreskriften tydligt förespråkar rutiner vid våldsärenden, men att själva begreppet våld inte är tydligt förklarat i kontexten. I praktiken innebär det att föreskriften fortfarande tillämpas relativt olika beroende på hur man väljer att tolka den. Något som även har visat sig utifrån de två socialkontoren vi studerat, är att man är medveten om de skillnader som sker mellan socialtjänster i tillämpningen av föreskriften.

“... ja, men då tänker jag nog att det blivit bättre ändå... att det på något sätt ändå blir mer lika... att det inte handlar om den enskilde socialsekreterarens bedömning om den ska inleda utredning eller inte utan då är det ju något nationellt... att alla gör likadant. Sedan tror jag inte att man gör det... eller vet också... att man inte gör det men det kanske är större chans att man faktiskt gör det när det är lag på det.”

Socialsekreteraren beskriver hur lagändringen tar bort delar ur den professionella bedömningen och minskar ens handlingsutrymme samtidigt som det finns upplevelser av att den ändå inte följs. Det framgår tillfällen där man kryper runt lagen på olika sätt och inte alltid inleder utredning. Ur ett annat perspektiv framkommer det hur socialsekreterarna i vissa situationer skapar sig handlingsutrymme och på så vis går runt föreskriftens direktiv.

“... bara man kan motivera och man har en bra diskussion med sin arbetsledare då finns det situationer där jag inte har inlett, fastän det är våld. Visst man ska göra det egentligen men det finns ju situationer...

En situation som tydliggör detta är när ett av socialkontoren får in anmälningar på ett helt dagis där de trots deras skyldigheter väljer att inte inleda utredning på alla barnen:

“... någon gång fick vi in anmälningar när det hade varit en utflykt på dagis. Då var det någon där bak i bussen som började prata om att, ja men min pappa slår mig. Då blev det liksom... ja men det gör min med. Sen fick vi in en anmälan på en halv buss av treåringar som hade suttit och berättat om våld hemma och då stod vi där, vad ska vi göra nu? Då inledde vi inte på det utan gjorde en förhandsbedömning och kollade i det.”

Vad som framgår är att föreskriften inte anses applicerbar på alla ärenden och att det i vissa situationer blir fel att följa lagen samtidigt som de inte har några egentliga rättigheter att gå ifrån den. Det uppstår komplikationer avseende likabehandling och integritet. Socialsekreteraren beskriver hur de i situationer där plikt och etik möts ibland gör stora överväganden kring hur de ska gå tillväga. Något som i vissa fall kan resultera i att organisationen väljer att gå ifrån föreskriftens krav. Socialsekreterarna i detta avsnitt beskriver att trots SOSFS:ens tydliga direktiv går det att hitta vägar för att få fram sin egen individuella bedömning kring vad som anses bäst för det enskilda barnet.

7.6.1 Analys

Flera av socialsekreterarna uttrycker en svårighet i användandet av föreskriften, eftersom det finns otydligheter i dess detaljer. Något som kan ses som en utmaning med en ny lag, riktlinje eller föreskrift är att det kommer att ta olika lång tid att tillämpa den, men också att tolka den. Vad som framkommer i studien är att socialsekreterarna på grund av föreskriftens brister i detaljriktighet skapar möjlighet för att gå runt lagen. Lundgren et al. (2009) förklarar att utformandet av en föreskrifts tillämpning sällan regleras i detalj, vilket de menar möjliggör en viss frihet eftersom det innebär att organisationen kan välja hur den ska struktureras utifrån föreskrifter och riktlinjer (Lundgren et al, 2009).

Henriksen (2013) beskriver hur människor dagligen står inför olika val och ställningstaganden kring etik och moral. Vid de tillfällen etiska problem uppstår, om hur man ska handla i en viss situation, uppstår också en viss osäkerhet utifrån att man inte vet fullt ut vad man ska göra. Socialsekreterarna lyfter detta som en svårighet i arbetet att handla efter vad de anser är bäst för det enskilda barnet samtidigt som de måste följa lagen. Socialsekreterarna vet att deras plikt är att inleda utredning på alla anmälningar som gäller våld, trots detta väljer de ibland att frångå detta.

Vad som har framkommit från socialsekreterarna är att de i särskilda fall väljer att se bort från de plikter som föreskriften ålägger de att följa. Likt Evans (2012) kunde vi urskilja olika förhållningssätt till de organisatoriska regler som styr socialsekreterarnas arbete. Medan några socialsekreterare fokuserade på klientens rättigheter och vad det innebar för dem, ett nyttoetiskt förhållningssätt, var andra mer tydliga kring vikten att följa de regler som de ansågs skyldiga att följa, ett pliktetiskt förhållningssätt.

Sandström (2008) beskriver socialt arbete som ett yrke som ständigt står inför etiska aspekter. Han betonar vikten av att förhålla sig etiskt i sin profession då motsatsen kan leda till misstro. Vad den grundläggande idén med lagstiftning, riktlinjer och andra sorters bestämmelser innebär är att skapa kontroll. Lagar och regler kan ur ett omvänt perspektiv ses som ett sätt att motverka maktmissbruk. Makten anser man missbrukas när den inte används som den är tänkt, exempelvis

när man åsidosätter de regler och lagar som de är ålagda att följa (Sandström, 2008). Sett till socialsekreterarnas tankar att motverka oetiska handlingar, kan det ur ett omvänt perspektiv anses oetiskt att generalisera varje situation utifrån föreskriften. Föreskriften SOSFS 2014:4 skulle utifrån detta kunna ses som ett led av oetiskt hanterade situationer där socialnämnden bestämt sig för att göra lagstiftningen ännu mer tydlig (Sandström, 2008).

8. Avslutande diskussioner

Syftet med denna studie har varit att undersöka och beskriva socialsekreterares uppfattning och tolkning på vad SOSFS 2014:4 har inneburit i deras arbete sedan den implementerades 2014. Anledningen till detta är för att skapa en förståelse för hur deras arbete påverkas av organisatoriska strukturer.

Utifrån tidigare forskning har våra tankar förts till vissa slutsatser kring olika faktorer som utgör brister i organisationer. Dessa har varit faktorer som resurser, lagstiftnings inverkan, minskat förtroende samt handlingsutrymme. Samtidigt har vi utifrån insamlat material kunnat belysa empirin utifrån nya tankesätt och perspektiv som exempelvis att socialsekreterare ständigt brottas med strukturella förutsättningar. Något som ligger till grund för vilka beslut de kan fatta.

Resultatet visar på att socialsekreterarnas arbete i många avseenden grundar sig i organisatoriska faktorer där de ständigt arbetar för att kunna prestera i sin professionella yrkesroll. Utifrån socialsekreterarnas åsikter har vi kunnat urskilja flera framträdande problem som har resulterat i olika teman. De teman som presenterats är: *“Att verka i en myndighet”*, *“SOSFS fyrkantighet”*, *“Man kan ju lagstifta ihjäl sig, men det andra måste ju funka”*, *“Att bli misstrodd i sin professionalitet”*, *“Att inleda när man inte själv vill”* och *“Att hitta vägar runt”*.

Genom studien har det framkommit att flera socialsekreterare i stor utsträckning upplever en trygghet i att verka i en myndighet där det finns en tydlig centraliserad uppbyggnad. Det har i studien framkommit att hierarki skapar tydliga förutsättningar i vad som krävs av varje enskild socialsekreterare och att tydlig ledning och lagstiftning hjälper dem att koordinera och fatta “rätt” beslut. Samtidigt som socialsekreterarna har uttryckt sina skyldigheter att följa organisationens strukturer och rutiner kan vi utifrån studien se att detta inte alltid följs. Vad som uppdragas är en komplex situation där socialsekreterarna på olika sätt går runt lagen, på grund av otydligheter i föreskriften samt att de inte anser att det är det bästa för det enskilda barnet. Det resulterar i att socialsekreterarna i särskilda fall väljer att se bort från de plikter som föreskriften ålägger dem att

följa. Alltså kan vi se att trots att de uppger vikten av en tydlig struktur gällande regelverk etcetera, väljer de i vissa fall ändå att gå ifrån den.

En vidare aspekt som framgått kring föreskriften är att dess fyrkantighet i flera avseenden bidragit till socialsekreterarnas önskan om att gå utanför dess rekommendationer. Grunden till detta går att urskilja i att föreskriftens direktiv inte alltid resulterar i vad socialsekreterarna upplever är de bästa konsekvenserna. Socialsekreterarna upplever att föreskriftens fyrkantighet uppges vara ett hinder i deras förmåga att bedöma om de ska inleda utredning eller inte, vilket de ser som ett behov i deras yrkesroll.

Ur ett vidare led har socialsekreterarna tydliggjort att organisatoriska förutsättningar ligger till grund för kvalitén i arbete. Vad som framkommit är att socialsekreterarna inte anser att de når fler familjer nu jämfört med innan föreskriften tillämpades. Det är något vi anser är bekymmersamt eftersom det är föreskriftens grundtanke. De paralleller som kan dras i samband med detta är att socialsekreterarna inte har grundläggande förutsättningar att utöva sin profession på ett rättssäkert sätt. Vi kan i denna redogörelse påvisa att resurser är ett stort problem inom individ- och familjeomsorgen. Vad som tydliggörs är socialsekreterarnas upplevelse av att personalbristen i organisationen tar ifrån dem möjligheten att utföra ett rättssäkert arbete.

Samtidigt ser vi att bristen på resurser också resulterar i socialsekreterarnas känsla av bristande förtroende för deras profession. Förtroendet för yrkesrollen är något som har varit återkommande genom hela studien, och som är en viktig del för socialsekreterarnas motivation och upplevelse av professionalitet. Ur en aspekt framkommer hur socialsekreterarna upplever att de har tillräckliga kunskaper för att fatta beslut i sitt arbete. Ur en annan synvinkel uttrycks en svår situation i att de "tvingas" göra bedömningar som de inte själva står för. Vad vi ser som en vidare slutsats är att socialsekreterarna i många fall tvingas frångå sina egna principer för lagens tydliga direktiv. Att inte alltid ha möjlighet att kunna följa sina egna principer är något som inte alltför sällan uppstår i olika yrken. Däremot att bli fräntagen förtroendet kring sin professionella bedömning har i vissa situationer upplevts kränkande. Här uppmärksammas kontrasterna mellan att följa

organisationens plikt i förhållande till egna åsikter och värderingar, och denna ständigt pågående motsättning i yrkesrollen. Vad som kan urskiljas är en maktlöshet där socialsekreterarna i situationer tvingas frånga sina egna principer, på grund av de tydliga regler föreskriften utgör, vilket skapar begränsningar i handlingsutrymmet.

En problematisk paradox vi har sett är socialsekreterarnas förhållningssätt till etiska dilemman. Vi har utifrån deras tolkningar av föreskriften upplevt att de har en stark ambivalens mellan att göra det som är deras plikt och att göra det de anser är det bästa för barnet. Samtidigt finns ett vidare perspektiv på situationen eftersom Socialtjänstens arbete grundar sig i flera olika lagstiftningar, föreskrifter och allmänna råd. Det uppstår här motsättningar kring plikten är att följa föreskriftens direktiv samtidigt som socialtjänstlagen förtydligar andra viktiga delar kring barnets rättigheter. Det handlar bland annat om att se till barnets bästa, respekt för att inte utreda mer än nödvändigt, att ha ett helhetsperspektiv men också att faktiskt se det specifika barnet och dess behov.

Sammanfattningsvis påtalar denna studie att SOSFS 2014:4 har inneburit stora förändringar på många olika plan. Vad vi kan se är att oavsett om det är en föreskrift, riktlinje eller lag som förändras så tar det tid att implementera den i arbetet. Vi tolkar, genom socialsekreterarna, att det skapar svårigheter att införa nya strukturer i arbetet när det inte finns grundförutsättningar och bakomliggande stöd. Avslutningsvis kan vi, likt vad socialsekreterarna på flera olika sätt beskriver, se att tanken är väldigt god, men att föreskriften i det praktiska arbetet på många plan brister.

8.1 Förslag till vidare forskning.

En fråga vi ställer oss är om föreskriften enbart har lett till mer arbete, eller om den faktiskt har resulterat i fler insatser. En aspekt som vi anser hade varit intressant är att utifrån en kvantitativ ansats studera om föreskriften resulterat i fler hjälpinsatser för barnen. Om föreskriften inte resulterat i att fler barn får hjälp, vilket vi tänker måste vara grundtanken bakom föreskriften, anser vi att det hade varit intressant att studera vad det i slutändan genererar ut i för barnen. Vi ser även ett behov av att se till hur högre processer tänker kring att införa ny

lagstiftning och ramverk inom individ- och familjeomsorgen. Detta utifrån att det inte finns förutsättningar för socialsekreterarna att tillämpa lagstiftningen på ett bra sätt i sitt arbete utifrån faktorer som resurser. Utifrån att det fortfarande är ett så pass stort glapp mellan den frivilliga socialtjänstlagen [SoL] och den mer tvingande lagen för vård av unga [LVU] resulterar utredningar i att man inte kan sätta krav på föräldrarna att ta emot stöd.

8.2 Slutord

Slutligen kan vi uppmärksamma de många olika organisatoriska faktorer som dagligen påverkar socialsekreterarnas arbete. Det handlar om lagstiftning, ramverk och föreskrifter som begränsar socialsekreterarnas handlingsutrymme och yrkesprofession. Men även faktorer som resurser har visat sig ha en grundläggande påverkan på hur socialsekreterarna kan utföra sitt arbete. Vi har kunnat urskilja att föreskriften har både sina för- och nackdelar. En av de mest framträdande fördelarna är att grundtanken är “bra” då den syftar till att inte missa några barn. Den innebär en tydlig struktur i hur de ska arbeta, samtidigt som den också innefattar en mängd begränsningar. I studien har det framkommit att socialsekreterarna upplever en känsla av att bli ifrågasatta i sin yrkesroll där de uttrycker att lagen inte ser till deras professionalitet att utföra bedömningar. Något som vi kan se är att socialsekreterarna upplever att föreskriften som ska vara generaliserbar över ärenden, ställer dem inför etiska dilemman. De etiska dilemman som framgått i studien är att socialsekreterarna på grund av föreskriften tvingas bortse från vad de anser är det bästa för det enskilda barnet. Avslutningsvis vill vi förtydliga att vi anser att organisationens förutsättningar är grunden till att kunna utföra sitt arbete så korrekt som möjligt.

9. Referenslista

Akademikerförbundet SSR (2010): *Det förebyggande arbetet minskar*. Hämtad 2016-11-17. <https://akademssr.se/reportage/det-forebyggande-arbetet-minskar>

Barnombudsmannen (2015): *Konventionstexten*. Hämtad 2016-11-03. <https://www.barnombudsmannen.se/barnombudsmannen/barnkonventionen/konventionstexten/>

Bergman, Å, Lundström, T, Minas, R & Wiklund, S (2008): *Socialtjänsten i blickfånget: organisation, resurser och insatser*. Stockholm: Natur och Kultur.

Bryman, A (2011): *Samhällsvetenskapliga metoder*. Upplaga 2. Malmö: Liber.

Byberg, I (2002): *Kontroll eller handlingsfrihet? En studie av organiseringens betydelse i socialbidragsarbetet*. Diss. Stockholm: Stockholms universitet, Institutionen för socialt arbete.

Clegg, S.R (1989): *Frameworks of Power*. London: Sage.

Dagens Nyheter (2015): *Socialnämnden kritiserar för Yara-fallet*. Hämtad 2016-10-19. <http://www.dn.se/nyheter/sverige/socialnamnden-kritiserar-for-yara-fallet/>

David, M & Sutton, C (2016): *Samhällsvetenskapliga metoder*. Lund: Studentlitteratur.

Donselius, C & Holländer, L (2010): *Hur arbetet inom socialtjänsten har förändrats efter lagändringen, där barn som bevittnat våld fått brottsofferstatus och rätt till stöd och hjälp*. Ersta Sköndal Högskola: Socionomprogram med diakonal inriktning, Institutionen för socialt arbete.

Expressen (2015): *Yara, 8, flydde kriget-slogs ihjäl i Sverige*. Hämtad 2016-10-19. <http://www.expressen.se/kvallsposten/yara-8-flydde-kriget--slogs-ihjal-i-sverige/>

- Evans, T (2013): Organisational Rules and Discretion in Adult Social Work. *British Journal of Social Work*, 43, 739–758.
- Gibbs, G (2007): *Analyzing Qualitative Data*. London: Sage.
- Henriksen, J-O & Vetlesen, A.J (2013): *Etik i arbeidet med mennesker*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Jacobsen, D-I (2012): *Förståelse, beskrivning och förklaring: introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och socialt arbete. 2.*, uppdaterade och utök. uppl. Lund: Studentlitteratur AB.
- Jacobsen, D-I & Thorsvik, J (2014): *Hur moderna organisationer fungerer*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Johansson, I & Liedman, S-E (1993): *Positivism och marxism*. Göteborg: Daidalos.
- Kalman, H & Lövgren, V (2012): *Etiska dilemman: forskningsdeltagande, samtycke och utsatthet*. Malmö: Gleerups.
- Kalman, H & Lövgren, V (2012): *Etik i forskning och etiska dilemman*. Malmö: Gleerups. I Kalman, H & Lövgren, V (red) (2012): *Etiska dilemman. Forskningsdeltagande, samtycke och utsatthet*. Malmö: Gleerups.
- Kant, I (1997): *Grundläggning av sedernas metafysik*. Göteborg: Daidalos.
- Kemp, P (1991): *Det oersättliga: en teknologietik*. Göteborgs Universitet.
- Kvale, S & Brinkmann, S (2009): *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

- Lundgren, M, Blom, B, Morén, S & Perlinski, M (2009): Från integrering till specialisering: om organisering av socialtjänstens individ- och familjeomsorg 1988-2008. *Socialvetenskaplig tidskrift*, (2), 162-183.
- Lawson, T & Garrod, J (1994): *The Complete A-Z Sociology Handbook*. London: Hodder and Stoughton Educational.
- March, J.G (1991): Exploration and Exploitation in Organizational Learning. *Organization Science*, 2(1), 71-87.
- Mill, J.S (2003): *Utilitarianism*. Göteborg: Daidalos.
- Nationalencyklopedin. Sökord: *socialtjänst*. Hämtad 2016-11-21.
<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/socialtjänst>
- Prop. 1997/98:55. *Kvinnofrid*. Hämtad 2016-11-03.
<http://www.regeringen.se/contentassets/1733625e719c43b28f073fa9cdec90f2/kvinnofrid-prop.-19979855>
- Sandström, S (2008): *Makten du har: att hantera makt i Socialtjänsten*. Stockholm: Gothia.
- Socialstyrelsen (2014): *Stärkt skydd för våldsutsatta barn* (Pressmeddelande från Socialstyrelsen 2014). Hämtad 2016-10-03.
- Socialstyrelsen (2014): *Våld i nära relationer. Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd*. Falun: Edita Bobergs AB.
- Socialstyrelsen (2015): *Utreda barn och unga - Handbok för Socialtjänstens arbete enligt socialtjänstlagen*. Falun: Edita Bobergs AB.
- Socialstyrelsen (2015): *Gemensamma författningssamlingen (HSLF-FS)*. Falun: Edita Bobergs AB.
- Socialstyrelsen (2016): *Individ- och familjeomsorg. Lägesrapport 2016*. Falun: Edita Bobergs AB.

Socialstyrelsen (2016): *Våld- Handbok om socialtjänstens och hälso- och sjukvårdens arbete med våld i nära relationer*. Falun: Edita Bobergs AB.

Svensk synonymordbok (2016): *Vad betyder förförståelse*. Hämtad 2016-11-20.

<http://www.synonymer.se/?query=f%F6rf%F6rst%E5else>

SVT (2014): *Dubbelt så mycket barnutredningar med ny lag*. Hämtad 2016-10-

19. <http://www.svt.se/nyheter/lokalt/ost/dubbelt-sa-mycket-barnutredningar-med-ny-lag?gmenu=0>

Vetenskapsrådet (2002): *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Hämtad 2016-10-24.

http://www.gu.se/digitalAssets/1268/1268494_forskningsetiska_principer_2002.pdf

10. Bilagor

10.1 Bilaga 1

Informationsbrev



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Hej,

Vi är två studenter från socionomprogrammet vid Göteborgs Universitet som under höstterminen 2016 kommer att skriva vår kandidatuppsats.

Utgångspunkten i studien ska handla om socialt arbete, vilket är anledningen till att vi vänder oss till dig som socialsekreterare för att se om du har något intresse av att delta i studien. Detta informationsbrev är till för att ge dig kort information om vad vår studie kommer handla om samt vad ditt eventuella deltagande kan komma att innebära.

Bakgrund och syfte med studien

Vår studie grundar sig i SOSFS 2014:6, en föreskrift som kom från Socialtjänsten 2014. Föreskriften innebär att socialsekreterare sedan oktober 2014 måste inleda utredning på all information som når Socialtjänsten där det finns misstankar om att ett barn kan utsättas för eller bevittna våld. Vår uppfattning är att föreskriften kan komma att innebära en hel del förändringar både i organisationens struktur men också i socialsekreterarnas arbete, varav vårt syfte med studien är att undersöka socialsekreterares syn och uppfattning kring hur föreskriften påverkat deras arbete.

Studiens utformning

Studien kommer att genomföras genom kvalitativa intervjuer med socialsekreterare för att skapa en djupare förståelse för hur organisatoriska strukturer påverkar socialsekreterarna i deras vardagliga arbete. Vår studie kommer att grundas på ett material som är insamlat via intervjuer. Intervjun kommer att spelas in för att ge oss forskare möjlighet att transkribera materialet kommer att ta ungefär en timma. Efter studiens gång kommer det inspelade materialet att raderas.

Ditt deltagande är helt frivilligt och du kan avbryta ditt deltagande när du vill under intervjun. Dina svar och dina resultat kommer att behandlas så att inte obehöriga kan ta del av dem, vilket innebär att allt du säger kommer att anonymiseras. Vi kommer inte att redogöra för vilken kommun studien har undersökts i utan kommer att benämnas som "en medelstor kommun i Sverige". Ditt deltagande är konfidentiellt vilket innebär att vi inte kommer att använda oss utav namn på personer eller platser i studien.

Ytterligare upplysningar lämnas på plats av nedanstående ansvariga.

Vi ser fram emot ditt deltagande!

Med vänliga hälsningar,

Studenter

Jennifer Holmer

Matilda Johansson

Handledare

Elin Hultman

10.2 Bilaga 2

Intervjufrågor

Erfarenheter av föreskriften

- Vad tycker du om den nya föreskriften som kom 2014?
- Hur skulle du beskriva att ert arbete med dessa barn och familjer var före lagändringen 2014?
- Hur skulle du beskriva att ert arbete förändrats efter lagändringen 2014?
- Vilka för- och nackdelar anser du att föreskriften inneburit för socialsekreterarnas arbete?

Organisatoriska förändringar

- Hur är ni organiserade på er arbetsplats avseende när det gäller våldsutredningar?
- Anser du att den nya föreskriften har kommit att påverkat kvaliteten i arbetet? Isåfall på vilket sätt?
- Vad har den nya föreskriften inneburit avseende ditt handlingsutrymme i arbetet?

Etiska dilemman

- Upplever du att den nya föreskriften har kommit att innebära några etiska dilemman i arbetet med barn och familjer?
- Finns det situationen då du känner att du skulle vilja gå utanför föreskriftens rekommendationer?