



Socialhögskolan i Lund

# *Socionomen som ämbetsman* *– demokratins väktare?*

SOL 614 Socialt arbete med barn och unga  
HT 2006  
Kandidatuppsats  
Handledare: Karin Kullberg

Författare: Birgitta Hansson  
Ella-Kari Hellström

# Abstract

In this essay we have examined how social workers experience their positions as a public authority person in a society of democracy. As a public officer you have to follow rules and obey the law, which can be difficult if they don't agree with your personal opinion and values. In social work you work with people in a vulnerable situation and it may become extremely demanding to stand between the directions of established public administration and your own opinions. We have interviewed ten social workers working in social childcare division and analysed how they experience their situation at work. Our starting point is the critical theory of professor Lennart Lundquist about how democracy works in Swedish administrations. The issue we bring up are among others how the social workers define democracy, how they conduct themselves to ethic and moral responsibility and how important they find the financial factors. We found out that the social workers thought that they had fairly good influence on their working situation and that they could work on the basis of their own values. They considered it democratically and professionally right to work on the basis of the law and that there are possibilities to interpret the law individually for each individual's needs. The social workers called attention to some conflicts, but they did not consider the conflicts that big that they created any major problem. We are slightly surprised over the result we achieved since we thought the social workers work situation was more characterized by frustration and powerlessness.

Keywords: social workers, democracy, public officer, ethic and moral responsibility, Lennart Lundquist.

# Innehållsförteckning

|  |    |
|--|----|
| Förord .....   | 4  |
| 1. Inledning.....  | 5  |
| 1.1 Problemformulering .....                                   | 5  |
| 1.2 Syfte .....  | 6  |
| 1.3 Frågeställningar .....                                     | 6  |
| 1.4 Metod .....  | 6  |
| 1.5 Disposition .....  | 8  |
| 2. Avhandling .....  | 9  |
| 2.1 Tidigare forskning .....                                   | 9  |
| 2.2 Teori .....  | 9  |
| 2.2.1 Inledning.....   | 9  |
| 2.2.2 Normativ teori .....                                     | 11 |
| 2.2.3 Empirisk teori .....                                     | 13 |
| 2.3 Analys av empirin .....                                    | 15 |
| 2.3.1 Demokrati.....   | 15 |
| 2.3.2 Offentligt etos.....                                     | 19 |
| 2.3.3 Det professionellt rätta och det individuellt goda ..... | 24 |
| 2.3.4 Ekonomismen.....   | 31 |
| 3. Avslutning .....  | 35 |
| 3.1 Sammanfattning och slutdiskussion .....                    | 35 |
| Referenslista .....  | 41 |
| Bilaga .....   | 42 |

# Förord

Vi är två socionomstuderande på sjätte terminen, som tillsammans skrivit denna uppsats. Arbetet har i perioder varit lite stressigt, men det har mest varit roligt och intressant. Vi har fått en del kommentarer för att vi skriver uppsats i par, det upplevs tydligen svårt att enas kring en uppsats, men vårt samarbete har fungerat mycket bra. Vårt empiriska material består av tio intervjuer, varav vi gjort fem var. Under skrivarbetet valde vi att sitta tillsammans för att ha en ständig diskussionspartner att diskutera funderingar och formuleringar med, även om det förmodligen tagit något längre tid att göra hela arbetet gemensamt. Vi har på sätt och vis haft en viss arbetsuppdelning i gruppen. Ella-Kari har haft det huvudsakliga ansvaret för skrivandet och redigeringen medan Birgitta har haft ansvar för litteratur och research, men båda har varit delaktig i alla delarna i arbetet.

När man tittar på vad c-uppsatserna på Socialhögskolan har handlat om de senaste åren tycks vårt ämnesområde, socionomernas arbetssituation, vara ganska ovanligt. Men vi anser att den är mycket aktuellt och viktigt att diskutera, särskilt när man ser hur samhällets förändras. Idén fick Birgitta redan tidigt under utbildningen då Lennart Lundquists bok fanns med som kurslitteratur under vår kurs, politik och förvaltning, våren 2005. Det är mycket intressant för oss, som ska ut i det sociala arbetet, att se hur verksamma socionomer upplever sin arbetssituation, vilket vi fått göra genom uppsatsarbetet. Det som våra respondenter berättat, om vilka stora avgörande beslut man måste stå för, har skrämt oss en del, men samtidigt gjort oss mer nyfikna och ivriga att komma ut i arbetslivet. Vi vill säga ett stort tack till alla våra respondenter som tagit sig tid att engagera sig i vårt arbete och ställt upp på intervju. Det har varit mycket givande att få ta del av deras vardag i arbetet och få en inblick i vad som driver dem. Under uppsatsarbetet hade vi även ett samtal med professor Lennart Lundquist på stadsvetenskapliga institutionen vid Lund Universitet, och vi vill tacka honom för de värdefulla synpunkter vi fick på våra frågställningar. Sist vill vi även tacka vår handledare Karin Kullberg för god handledning under arbetets gång.

# 1. Inledning

## 1.1 Problemformulering

Vi upplever att det i media och i samhället i stort, målas upp en bild av socionomer som en utsatt yrkesgrupp med tung arbetsbelastning, hög personalomsättning och ständigt missnöjda klienter. Man kan lätt få en uppfattning att arbetet är mycket otacksamt. Som socionomstuderande får vi ofta höra varningar om att det är ett tungt och påfrestande arbetsområde vi har givit oss in på. Ser man på socionomens roll kan man ana en konflikt mellan å ena sidan myndighetsutövandet och å andra sidan viljan att hjälpa utsatta människor. Som myndighetsperson har man lagar och regler att följa, vilket kan vara svårt om de inte stämmer överens med ens personliga åsikter och värderingar. I socialt arbete arbetar man med människor i socialt utsatta situationer och det kan då bli mycket påfrestande att stå mellan den etablerade förvaltningens bestämmelser och de egna åsikterna. Hur hanterar socionomerna denna situation? Är det alltid det rätta att följa lagen, eller kan det vara mer demokratiskt och rätt att bryta mot den? Relationen mellan socialarbetarna och deras klienter är mycket viktig och har stor betydelse för hur klienternas problem blir lösta. Man kan fråga sig hur mycket socialarbetarnas arbetssituation påverkar relationen till klienterna? Stämmer medias bild med verkligheten och hur uppfattar socionomerna själva sin arbetssituation och sin dubbla roll som myndighetsperson och hjälpare medmänniska?

Samhället är ständigt i förändring vilket också påverkar socionomernas arbetssituation. Frågan är bara på vilket sätt, om det är till det bättre eller det sämre? Vilken möjlighet har socionomer att påverka sitt arbete om de tycker något är fel? I vår uppsats försöker vi få en bild av socionomers arbetssituation, men vi kommer av utrymmesskäl bara att beröra en del av den. Det finns anledning att fördjupa sig mer på området, särskilt då vi anser att det behövs mer svensk forskning och litteratur kring detta. Sunesson (2006a) menar att ämnet inte är lätt att komma åt, men är i hög grad aktuellt, då det från allmänheten ställs alltmer krav på högre begriplighet och ändamålsenlighet i det sociala arbetet. Man efterlyser resultat för vad det sociala arbetet har för konsekvenser för klienterna. Vi anser att det är viktigt att veta på vilket sätt organisationen påverkar socionomerna då det är de som utför det sociala arbetet. Har man

otillräcklig kunskap om organisationens inverkan på ämbetsmännen är det svårt att tydliggöra det sociala arbetets innehåll. Anledningen till att ämnet verkar vara svåråtkomligt för forskare tror vi bland annat kan bero på att det är svårt att få ämbetsmän att ställa upp och kritiskt diskutera sin verksamhet. Troligen är svaret inte enkelt, men vi har gjort ett försök att få en inblick i socionomernas arbetssituation.

## 1.2 Syfte

Vårt syfte med den här uppsatsen är att undersöka och analysera hur verksamma socionomer, inom den sociala barnvården, upplever sin roll som ämbetsman i ett demokratiskt samhälle.

## 1.3 Frågeställningar

Vi vill belysa hur socionomer upplever sin arbetssituation med utgångspunkt från Lennart Lundquists kritiska och dystra bild av hur demokratin inom den svenska förvaltningen fungerar. Uppsatsen utgår därför från följande frågeställningar som begränsas till det sociala arbetet där våra respondenter är verksamma:

Hur definieras demokrati?

Går det att upprätthålla ett offentligt etos?

Hur förhåller ämbetsmännen sig till etik och moraliskt ansvar?

Hur påverkar arbetets resultat ämbetsmännen?

Går det att förena det goda med det rätta?

Vilken tyngd lägger ämbetsmännen vid ekonomiska faktorer?

## 1.4 Metod

Vår uppsats bygger på semistrukturerade intervjuer. Denscombe (2000) definierar detta som en typ av intervju som har en kvalitativt forskande ansats och innebär att man har ett fritt förhållningssätt till en intervjuguide då det gäller frågornas ordning och följdfrågor. Våra respondenter är tio socionomer, verksamma inom den sociala barnvården. Fyra av dem

arbetar på socialförvaltning, som handläggare av barn och ungdomsärenden. En arbetar i fältverksamheten och en i öppenvården inom socialtjänsten. En respondent arbetar med förebyggande arbete som socialarbetare på en grundskola. Två av respondenterna arbetar inom privat verksamhet med intensiva insatser för ungdomar och deras familjer. Den sista respondenten arbetar på en kommunal institution för barn. Samtliga av våra respondenter har socionomexamen och vårt upptagningsområde är tre olika kommuner i södra Sverige. Vi gjorde en ansträngning att få en jämn könsfördelning bland respondenterna, men de män vi hade som förslag visade sig inte ha socionomexamen. Fördelningen blev till sist sju kvinnor och tre män. Respondenterna sträcker sig i ålder mellan 27 och 57 år och har varit verksamma som socionomer mellan 1 och 20 år. Vi tror att det gynnar vår undersökning att ha en sådan bredd, men vi har inte sett några tydliga mönster i resultaten på grund av ålder eller verksamma år som socionom. Vi är väl medvetna om att antalet intervjuer är lågt och gör inga anspråk på att göra en fullständig analys av hur socionomers arbetsituation ser ut i stort. Anledningen till att vi intervjuade socionomer inom olika verksamheter är för att vi eventuellt skulle kunna göra en jämförelse mellan till exempel utredande och förebyggande arbete men även mellan privat och offentlig verksamhet. En del av dem arbetar med myndighetsutövning och en del inte, och vi har diskuterat huruvida det påverkar vår undersökning. Av dem som inte arbetar med myndighetsutövning har alla utom en tidigare arbetat som socialsekreterare med myndighetsutövande uppgifter. De har således erfarenhet av det och kan bidra med en jämförelse mellan de olika arbetsområdena. Även om vi i analysen betonat skillnaderna mellan de olika verksamhetstyperna anser vi materialet vara för tunt för att dra några större slutsatser kring detta. Orsaken till att vi intervjuat socionomer inom barnvården är för att göra en begräsning, då det är enklare att analysera empirin om socionomerna arbetar med samma målgrupp. Vi har kommit i kontakt med respondenterna genom vår utbildning och genom våra praktikplatser. Kan detta ha påverkat de svar vi fått? Vi har diskuterat om det är svårt att hävda kritiska åsikter till någon man introducerar i en profession då man inte vill skrämman dem som kanske är på väg till liknande arbetsplatser. Att vi kände till de flesta av våra respondenter sedan tidigare, gjorde att vi hade en del förutfattade meningar om vad vi skulle få för svar. Svaren stämde dock inte alltid med våra föreställningar, vilket gjort analyserandet mer intressant.

Intervjuerna som gjordes under perioden maj-november 2006, spelades in och skrevs ut så ordagrant som möjligt. Vi använde oss under intervjuerna av en intervjuguide bestående av tolv frågor (se bilaga). Eftersom vi är två olika personer som har gjort intervjuerna skiljer de

sig till en viss del åt, särskilt hur mycket vi använder oss av följdfrågor. Denscombe (2000) menar att intervjuarens identitet har betydelse för vilka svar man får. Han kallar detta intervjuareffekten och skriver att kön, ålder och etnicitet påverkar vad respondenten säger och inte säger. Det är cirka tjugo år i ålder mellan oss som gjort intervjuerna, och detta kan ha påverkat de svar respondenterna givit oss, enligt Denscombe. Detta anser vi dock inte skapat några problem vid analyserandet av materialet. Vi har gjort våra respondenter anonyma och använder i uppsatsen fiktiva namn, då en av dem uttryckligen bad om att få vara anonym. På grund av detta gör vi heller ingen djupare presentation av socionomerna. För att kunna se skillnader och likheter i respondenternas svar gjorde vi en kodning av vårt material. Vi gick igenom intervjuerna fråga för fråga, plockade ut nyckelord samt det vi ansåg vara kärnan i svaret, och listade upp dem. På detta sätt kunde vi se hur respondenterna i det stora hela hade svarat på frågan. Utifrån våra frågeställningar och våra intervjufrågor skapade vi fyra olika teman som vi sedan fördjupade oss i. Detta gjorde vi genom att gå igenom svaren på de intervjufrågor som vi kopplat till det aktuella temat och analyserade dem utifrån vår teori, vilken redovisas närmre längre fram i uppsatsen. När vi analyserat vårt material hade vi ett samtal med professor Lennart Lundquist på stadsvetenskapliga institutionen vid Lunds universitet om våra resultat och hur vi hade tolkat dem.

## **1.5 Disposition**

I avhandlingsdelen redogörs först för tidigare forskning inom uppsatsens område. Därefter går vi igenom Lennart Lundquists teori om ämbetsmännens komplexa roll inom den demokratiska förvaltningen, som vi använder oss av i analysen av vårt material. Analysdelen är uppdelad i fyra teman, skapade utifrån våra frågeställningar och intervjuguide och som vi ett efter ett behandlar. Det första temat är demokrati, och avhandlar frågan om vad demokrati innebär konkret i socionomernas arbete. I tema två, som vi kallar offentligt etos, handlar det om respondenternas grundläggande värderingar och huruvida de kan arbeta utifrån dem samt kring arbetets resultat. Det professionellt rätta och det individuellt goda, är det tredje temat, och behandlar respondenternas syn på avvägningen mellan det gemensamma och det individuella i arbetet. Det sista temat är ekonomismen, och handlar om hur mycket ekonomin påverkar det sociala arbetet. Efter detta kommer den avslutande delen där vi sammanfattar och diskuterar vår analys och våra resultat.



## 2. Avhandling

### 2.1 Tidigare forskning

Under vår litteratursökning har vi inte funnit så mycket litteratur som behandlar vårt område och våra frågeställningar. Vi har funnit en del angränsande litteratur kring den offentliga förvaltningen och ämbetsmannens roll inom denna. Det mesta är dock skrivet av Lennart Lundquist. I så gott som alla andra böcker vi använt refereras Lundquist och i vissa antologier har han själv skrivit ett eget avsnitt. Till och med när vi sökte på ordet demokrati i Nationalencyklopedin dök Lundquist upp som författare till just det avsnittet. Det finns även en del litteratur om etik i socialt arbete men då ämnet inte är vårt huvudsakliga fokus håller vi oss till en bok, skriven av Erik Blennberger. Vi hittade en magisteruppsats skriven på Socialhögskolan i Lund som delvis berörde vårt område. Den var dock mer inriktad på vad socionomerna ansåg att de kunde göra och inte göra i sitt arbete, och inte på hur de upplever sin roll som ämbetsman. Att det behövs mer litteratur och undersökningar inom detta område bekräftades även under vårt samtal med Lundquist. Han pratade om svårigheterna att få reda på hur ämbetsmän, inte bara socionomer utan ämbetsmän i allmänhet, upplever sin arbetssituation och hur de tycker sig kunna göra förändringar om något anses vara fel. Vår litteratursökning har på grund av tidsbrist inte blivit så djupgående, kanske hade vi hittat mer närliggande litteratur om vi haft mer tid.

### 2.2 Teori

#### 2.2.1 Inledning

Vi har valt att i vår uppsats utgå från professor Lennart Lundquists bok *Demokratins väktare* (1998) och använder teorier om ämbetsmännens roll i den politiska demokratin, och lägger fokus på den ämbetsmannaposition han kallar väktarrollen, vilken vi förklarar nedan. I Nationalencyklopedin (2006) står det att benämningen ämbetsman är en ålderdomlig term för

innehavare av en högre statlig befattning. Benämningen tjänsteman definieras som en person som tillhör en viss social kategori och är anställd enligt en viss anställningsform. Från början var termen en benämning på statliga befattningshavare. I början på 1900-talet blev tjänsteman efter hand även en vedertagen benämning i den privata sektorn och gränsdragningen mellan tjänstemän och akademiker luckras upp allt mer (Nationalencyklopedin, 2006). Lundquist skriver att benämningarna tjänsteman och ämbetsmän idag, i stort sett, används synonymt, även om termen ämbetsman inte är så bruklig. Han anser att benämningen ämbetsman markerar att det handlar om en tjänsteman med självständiga uppgifter. Lundquist använder uteslutande termen ämbetsman i sin bok men ifrågasätter själv om det är korrekt att använda den som han gör, men tycker det är viktigt då han vill att benämningen ämbetsman ska återinföras (Lundquist, 1998a). Utifrån denna begreppsdiskussion har vi valt att kalla våra respondenter för ämbetsmän och gör det genomgående i uppsatsen. De har en akademisk utbildning, arbetar ofta inom offentlig verksamhet och har självständiga uppgifter. Då begreppen ämbetsman och tjänsteman kan betraktas som synonyma och att gränsen mellan tjänstemän och akademiker suddas ut menar vi att även de respondenter som arbetar inom privat organisation kan kallas ämbetsmän. Lundquists teori är relevant då vi ser våra respondenter som ämbetsmän. Den kan dock ibland ha vissa svagheter då det i socialt arbete krävs individuellt hänsynstagande, vilket kan vara svårt att förena med den struktur den offentliga förvaltningen bör ha enligt Lundquist.

Vår avsikt är att studera verksamma socionomers dubbla roll som medborgare och ämbetsmän. Vi anser att Lundquists teori är en förklaringsmodell som är applicerbar på vår empiri och passar vårt syfte. Lundquist ser en fara med det bristande intresset för demokrativärdena och det ökade intresset för ekonomismen både hos politiker och inom förvaltningen. Hur påverkar förändringen maktbalansen mellan socionom och klient inom det sociala området, där man arbetar med människor i utsatta situationer? Avvägningen mellan ekonomivärden och demokrativärden tror vi gör väktarrollen svår för socionomer inom socialt arbete då man inom den professionen arbetar med människor i socialt mycket utsatta situationer. Lennart Lundquist använder sig i sin bok, *Demokratins väktare* (1998) av en tredelad samhällsvetenskaplig teori som består av en normativ, en empirisk samt en konstruktiv teori. Nedan följer en genomgång av den normativa samt den empiriska teorin. I den konstruktiva teorin diskuterar Lundquist frågan ”Hur kan ämbetsmannen vara och hur uppnås detta?” (Lundquist, 1998a, s 28). Frågeställningen är inte relevant för vårt syfte, som är mer inriktat på hur socionomer upplever sin arbetssituation, än hur man ska skapa den

ideala ämbetsmannarollen. Den konstruktiva teorin behandlas således inte i denna teorigenomgång.

## 2.2.2 Normativ teori

Den normativa teorin behandlar normerna i samhället och rättfärdigar dem utifrån specifika värdegrunder. Huvudfrågorna blir, enligt Lundquist, i detta sammanhang ”Hur bör ämbetsmannen vara och hur kan det rättfärdigas?” (Lundquist, 1998a, s 28). Lundquist menar att man måste utgå från vårt offentliga etos, och avser med det begreppet ”de fundamentala föreställningarna om hur vårt samhälle bör styras” (a.a. s 53). Detta innefattar vår gemensamma uppfattning om verkligheten, värden och idéer samt hur vi ska kunna förverkliga dessa värden. Vårt offentliga etos bör enligt Lundquist vara relativt oföränderligt när det gäller styrningen av den offentliga verksamheten och han anser att vårt etos inte ska kunna åsidosättas av någon (a.a.). De grundläggande värdena har betydelse för vårt offentliga etos och de måste överensstämma med varandra. Genom lagstiftning återskapas vårt offentliga etos i text och visar samtidigt värdegrunden i samhället. En tydlig norm är att en god stat är en demokrati med institutioner som värnar om och arbetar utifrån alla människors lika rätt (a.a.). Vårt offentliga etos består av två olika typer av värden som den offentliga förvaltningen ska tillgodose. Dels är det demokrativärden som den politiska demokratin, rättssäkerheten och den offentliga etiken kräver och dels ekonomivärden som fodrar funktionell rationalitet, kostnadseffektivitet samt produktivitet.

| DEMOKRATIVÄRDEN    | EKONOMIVÄRDEN            |
|--------------------|--------------------------|
| politisk demokrati | funktionell rationalitet |
| rättssäkerhet      | kostnadseffektivitet     |
| offentlig etik     | produktivitet            |

Figur 1 Vårt offentliga etos (Lundquist, 1998a, s 63)

Lundquist menar att ”ämbetsmannen har skyldighet att i varje ögonblick av sin tjänsteutövning beakta samtliga värden i vårt offentliga etos” (a.a. s 64) även om han betonar demokrativärdena.

Det individuella kontra det gemensamma är ett annat begreppspar som Lundquist diskuterar och utgår då från liberalistiskt (med fokus på individen) kontra kommunitaristiskt (med fokus på det gemensamma) styrelsesätt. Han menar att individualisterna betonar integritet och autonomi, medan gemenskaperna, som Lundquist kallar dem, framhåller solidaritet och omsorg. Bägge sidor tenderar dock att inte se sina egna svagheter.

|                 |                | samhällsmodell                      |                       |
|-----------------|----------------|-------------------------------------|-----------------------|
|                 |                | individualism                       | gemenskap             |
| egen-<br>skaper | för-<br>delar  | integritet<br>autonomi              | solidaritet<br>omsorg |
|                 | nack-<br>delar | egoism<br>den starke<br>favoriseras | förmynderi            |

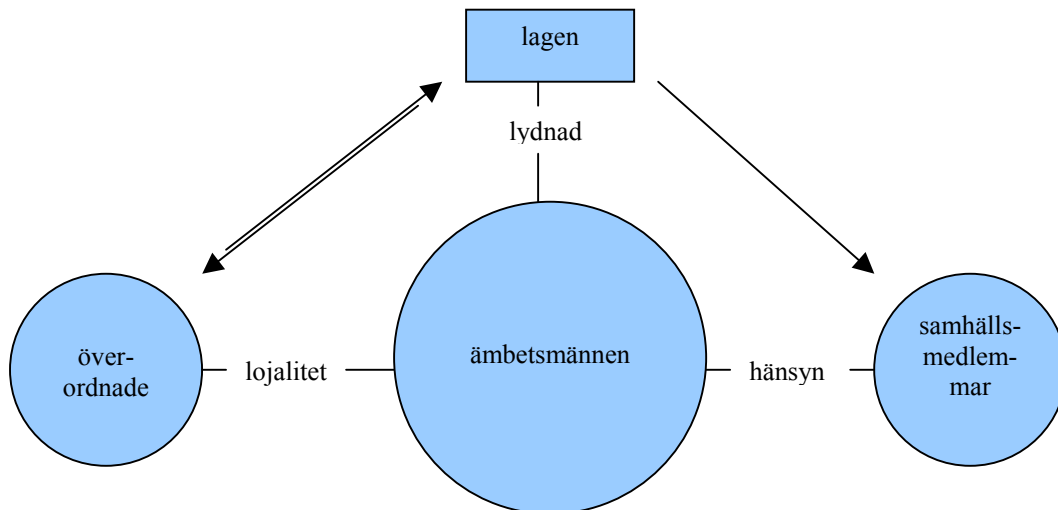
Figur 2 Individualism kontra gemenskap (Lundquist, 1998a s.68)

Alla människor har rättigheter och skyldigheter som medborgare och är med och rekonstruerar vårt offentliga etos. Demokratien finns till för medborgarnas skull och Lundquist kallar medborgarna för demokratins herrar. Politiker och ämbetsmän ska inte uppfattas som de styrande, det är medborgarna som är herrarna i samhället. Som John Stuart Mill uttrycker det ”en stats värde bestäms i längden av värdet av de individer, varav den består” (Mill, 2004/1984 s 125). Ämbetsmännen har, enligt Lundquist (1998) förutom medborgarrollen sin ämbetsmannaroll och i denna är de, som Lundquists skriver, demokratins tjänare med personligt och moraliskt ansvar för sina handlingar. Den kombinerade rollen som både ämbetsman och medborgare benämner Lundquist demokratins väktare.



Figur 3 Väktarrollens båda komponenter (Lundquist, 1998a s. 73)

Ämbetsmännen fungerar som väktare av vårt offentliga etos inom den offentliga verksamheten. Ämbetsmännens position innebär att de måste vara lojala mot sina överordnade, de måste följa lagen och samtidigt ta hänsyn till samhällsmedlemmarna.



Figur 4 Ämbetsmannens etiska grundrelationer (Lundquist 1998a s.106)

Lundquist menar att det, på grund av den dubbla rollen som ämbetsman och medborgare, är viktigt med civilkurage för att tillvarata medborgarnas rättigheter. ”Vilka förutsättningar att följa vårt offentliga etos har ämbetsmannen i verkligheten?” (Lundquist, 1998, s 133), är den övergripande frågan i den empiriska teorin som vi diskuterar i nästa stycke.

### 2.2.3 Empirisk teori

I det empiriska teoriavsnittet i *Demokratins väktare* (1998) diskuterar Lundquist om det finns några hinder för utövandet av vårt offentliga etos. Det största hindret Lundquist diskuterar är ekonomismen, som man kan beskriva som en idéströmning från den privata sektorns sätt att organisera sin verksamhet. Han menar att det finns en enighet kring de ekonomiska värdenas betydelse, och att demokrativärdena blir helt satta på undantag. Situationen i dagens samhälle är enligt Lundquist synnerligen allvarlig (a.a.). Som ämbetsman påverkas man enligt Lundquist av ekonomismen på det sättet att man blir mer beroende av sin överordnade, och det försvårar möjligheterna till civilkurage om cheferna gör något olagligt eller moraliskt fel. En stor skillnad är även att man i ekonomismen ser samhällsmedlemmarna som brukare och

inte som medborgare vilket inte överstämmer med de demokratiska värdena (a.a.). Lundquist menar inte att ekonomismen i sig själv bara är till ondo. Kostnadseffektivitet, rationalitet och produktivitet är viktiga delar inom förvaltningen, men de bör följa vårt offentliga etos. Faran är när det blir för ensidigt till förmån för ekonomismen och för med sig en anti-offentlig-sektor-anda. Han menar vidare att det finns, förutom ekonomismen, två förklaringar till frånvaron av demokrativärdena. Det kan vara så att ämbetsmännen anser att demokrativärdena är levande och tillgodoses eller så är de helt omedvetna om demokrativärdena. Ingen av förklaringsmodellerna accepteras dock av Lundquist (a.a.).

Lundquist för även i sin bok en diskussion om etik. Ämbetsmännen, menar han, kan påverkas av tre olika etiska utgångspunkter. Dels, med Lundquists uttryck, av egenetiken, som är de individuella värderingar man har om gott och ont, och dels av professionsetiken, det vill säga de etiska utgångspunkter man har i en viss profession och som präglar alla yrkeskårer. Förvaltningsetiken är den sista utgångspunkten, och är handlingsetik uttryckt i generella regler som gäller alla som arbetar inom någon förvaltning. De omfattar normer för både innehållet i arbetet och för hur det ska utföras (a.a.). Svårigheten är om ämbetsmännen tvingas prioritera för att de ovan beskrivna etiska värdena skiljer sig för mycket åt. Ju närmare de ligger varandra, desto lättare har ämbetsmännen att fatta professionella beslut. Lundquist hävdar att förvaltningsetiken är den etik som skall prioriteras därför att den är allmängiltig och gäller för alla som arbetar inom den offentliga förvaltningen. Den ger inte utrymme till personlig tolkning eller en tolkning som endast gäller för en viss profession som egenetiken och professionsetiken påbjuder, och som Lundquist menar inte skall styra vid beslut inom förvaltningen (a.a.). Förvaltningsetiken och professionsetiken ligger oftast nära varandra men det blir svårt att göra avvägningar om egenetiken inte stämmer med ihop med dem. En viktig skillnad är mellan de beslut som är medvetna och är baserade på rutin och regler och de omedvetna som grundas i känslomässiga reaktioner. Lundquist anser att ämbetsmännens beslut måste ha professionella och förvaltningsetiska grunder (a.a.). I följande avsnitt kommer vi att presentera vår empiri och analyserar den med utgångspunkt från Lundquist teori.

## 2.3 Analys av empirin

### 2.3.1 Demokrati

I denna del av uppsatsen analyserar vi det svar vi fick av socionomerna vid våra intervjuer. I vårt första temaområde gör vi en analys av hur våra respondenter resonerar kring vad demokrati innebär och vad det har för betydelse i deras arbete.

Demokrati är ett grekiskt ord och betyder folkstyre eller folkmakt. I ett modernt samhälle förändras det demokratiska systemet konstant, men man kan inte kalla vad som helst för demokrati. Demokrati är ett vitt begrepp och omfattar många olika dimensioner. Dels kan det till exempel handla om ekonomisk demokrati och beslutsdemokrati men även demokrati som livsform (Nationalencyklopedin, 2006). Den politiska demokratin är en övergripande styrelseform för staten (a.a.) vilket är den demokratiinriktning vi huvudsakligen fokuserar på. Även om den politiska demokratin inte är statisk så har den alltid en viss tankegång och inriktning. Dock måste man acceptera att demokratin inte alltid är logisk. Det är tvärtom inte alls konstigt att demokrativärdena ibland innehåller paradoxala idéer (Lundquist, 1998a).

När vi frågade våra respondenter vad demokrati innebar för dem i deras arbete uttryckte flertalet att det var en svår fråga och fick fundera en stund innan de kunde svara. Tre av respondenterna, Anita, Fredrik och Gun, sa även att de inte tänker så mycket på vad demokrati innebär i arbetet. Alla hade dock åsikter och något att säga om demokratin när de tänkt efter en stund. Man kan tolka detta som att demokrativärdena har kommit i skymundan. Detta kan som, Lundquist hävdar, ha att göra med den rationalitet och effektivitet som ekonomismen kräver (Lundquist, 1998a). Vissa av respondenterna var mer medvetna än andra att de använder och hur de använder demokrati i sitt arbete. Lundquists förklaring till demokrativärdenas frånvaro, att de av ämbetsmännen uppfattas som oproblematiska och välfungerande, verkar stämma bra in på våra respondenter. Man kan se en tendens att de tar demokrativärdena för givet, då dessa värden finns inbyggda i det politiska systemet och respondenternas arbetssätt. Hanna är dubbeltydig i sitt svar, hon beskriver ett demokratiskt arbetssätt men säger samtidigt att hon inte arbetar aktivt med demokrati.

*Jag försöker ju skapa samsyn här och respekt mellan människor. Det försöker jag göra med elever och det försöker jag göra med de vuxna genom att jag är likadan med de vuxna som jag är med eleverna och det är ju någon sorts respekt och någon sorts demokrati i det, men annars har jag det liksom inte på dagordningen. (Hanna)*

Vi kan konstatera att demokrati är ett luddigt begrepp och det är kanske därför inte så förvånande att respondenterna uppfattade frågan som svår men hade ändå klara åsikter i diskussionen. Lundquist menade vid vårt samtal, att just därför att begreppet är så abstrakt är det svårt för våra respondenter att koppla begreppet demokrati till det konkreta arbetet de utför.

Med ett undantag pratade alla respondenter om medbestämmandet och hur viktigt det är i deras arbete. De pratar om medbestämmande i förhållande till sin organisation det vill säga chefer och kolleger och i relation till klienterna. Medbestämmande på arbetsplatsen och i förhållande till klienter är mer konkret, ligger närmare ämbetsmännen och finns därmed med i tankegången om demokrati. Lundquist benämner detta som interndemokrati inom förvaltningen, men den är endast en del av de demokratiska värden som man bör hålla levande för att upprätthålla det offentliga etoset (Lundquist, 1998a). Britta säger *"det är viktigt att veta vem man jobbar för"* och menar att klienten själv måste kunna formulera sina problem. Fredrik pratar om tydlighet, att det är viktigt att klienterna vet tydligt vilka som är deras rättigheter och skyldigheter. Det är viktigt att medborgarna i en demokrati får tillräckligt självstyrande förmåga. Det är statens skyldighet att hjälpa dem att skapa nödvändiga förhållanden för personlig utveckling. Medborgarna vet vad de vill och staten bör hindra dem så lite som möjligt (Lundquist, 1998a). Just detta påpekar Gun också och säger att det är viktigt:

*Att man på något sätt försöker motivera klienten att vara med så mycket som möjligt /.../ att de verkligen får vara med själv och bestämma i så stor utsträckning som möjligt. (Gun)*

I demokratidiskussionen kan man göra en skillnad mellan process- och substansdemokrati. Processdemokratin fokuserar på hur den demokratiska maktutövningen utövas medan substansdemokratin inriktar sig på vad de demokratiska processerna åstadkommer, det vill säga substansen (Nationalencyklopedin, 2006). I västvärlden krävs vissa procedurer för att räknas som en demokrati, bland annat allmän rösträtt och medborgerliga fri- och rättigheter,



men de är, enligt Lundquist inte tillräckligt. För att räknas som demokrati behöver medborgarnas kunskap och utveckling stå i centrum (Lundquist, 1998a). Våra respondenter diskuterar således demokrati främst på substansnivå då medbestämmanderätten är i centrum.

Våra respondenter, Anita och Cissi, kopplar även demokrati i arbetet till att de arbetar i en politiskt styrd organisation som en del av ett demokratiskt samhälle. De menar att lagarna tillkommit på ett demokratiskt sätt och hjälper till att upprätthålla demokratin, genom att de som ämbetsmän får tydliga riktlinjer att arbeta utifrån. Hanna menar att lagen sätter upp gränser för var medbestämmande och medinflytande tar slut och därmed demokratin. Fredrik är inne på samma spår han ifrågasätter demokratin och säger *”jag undrar om det finns någon demokrati i socialt arbete”*. Han särskiljer lagar från demokrati och menar att om man enbart följer lagen och inte tar någon hänsyn till individen så arbetar man inte demokratiskt. För honom räcker det alltså inte med att lagarna är demokratiskt stiftade utan det krävs mer för att det ska vara demokrati. Han pratar således om substansen kontra processen i demokratin. Men han säger också att det finns en dynamik i lagen och att den kan och bör tolkas på olika sätt i olika fall, det vill säga med klienten som utgångspunkt. Att utgå från individen är enligt honom ett demokratiskt arbetssätt.

Sättet att se på demokrati kan påverkas av samhällets olikheter så som religion, kultur och språk (Lundquist, 1998a). Fredriks förhållande till demokrati skiljer sig från de andra genom att han ifrågasätter om den finns. Detta kan bero på att han har en annan kulturell bakgrund än övriga respondenter och att han arbetar i ett mångkulturellt område som möjligtvis präglar hans syn på demokrati.

*Jag är invandrare /.../ folk som bor här är mitt folk, jag förstår deras kultur och hur de tänker. (Fredrik)*

Han uttrycker här en samhörighet med dem som bor i området. I de politiska demokratierna (framför allt i västvärden) är normen att alla ska behandlas lika. Gör man avvikelse från detta kallas det diskriminering och det betraktas som ett samhällsproblem (Westin, 2000). Fredrik menar att individen är viktigast. Vi tolkar det som att han tror inte att det går att behandla alla lika eftersom alla individer har olika förutsättningar. Två respondenter pratar om jämlikhet, att alla människor har samma värde och ska ha rätt till samma hjälp. Jämlikhet kan uppfattas som att det innebär millimeterrättvisa. Men på grund av individernas olika förutsättningar blir

utgången ojämlig (Westin, 2000). De sistnämnda respondenterna ger här uttryck för en annan definition på jämlikhet än vad Fredrik gör.

Lundquist menar att ämbetsmannen måste tillgodose vissa förvaltningsvärden på olika nivåer, funktions- offentlighets- och demokratinivån. Ämbetsmannen har som funktion att stå till sina överordnades förfogande och utföra sina åtaganden så omsorgsfullt som möjligt. Förmånerna som ämbetsmannen får tillbaka är till exempel lön, makt och prestige. På funktionsnivån bör således ämbetsmannen vara lojal mot sina överordnade (Lundquist, 1998b). Ett exempel på detta är Fredrik som pratar mycket om hur betydelsefull chefen är, för att han som ämbetsman ska kunna göra ett bra arbete. Han uttrycker sin lojalitet genom att följa chefens åsikt:

*Jag tycker jag ska ta sådana beslut men du tycker annat och du är chef och jag ska följa ditt beslut men jag accepterar inte det. (Fredrik)*

Nästa nivå, offentlighetsnivån förutsätter en rättsstat som är uppbyggd av lagar som ska garantera individernas säkerhet. Medborgare såväl som ämbetsmän måste lyda dessa lagar (Lundquist, 1998b). Anita och Cissi anser att lagen är, i det demokratiska arbetet, ett tryggt stöd att luta sig mot och ger bra styrning vid besluten. Julia menar att lagen måste följas.

*Det är professionellt rätt att förhålla sig och följa den lag som finns /.../ Sen så kan man i så fall hålla med om att, i enskilda fall, att det inte blev bra och att det inte är rätt, att det inte är rättvist, men det är lagen, tyvärr. (Julia)*

Demokratinivån bygger på alla människors lika värde. Förvaltningens uppgift är att sörja för allmänintresset. Det är samhällsmedlemmarna som ska ses som överordnade och förvaltningen ska ta hänsyn till folkets vilja (Lundquist, 1998b). Britta säger: ”*det är ju ändå klienterna, de är ju våra kunder*”. Lundquist menar, att då ämbetsmännen måste ta hänsyn till dessa tre förvaltningsvärden, ofta lägger tyngden på någon av dem, då det är svårt att hantera alla tre samtidigt (Lundquist, 1998a.). Bland våra respondenter finns därmed, som vi tolkar det, representanter för alla tre inriktningar, många försöker dock förhålla sig till alla tre relationerna samtidigt.

### 2.3.2 Offentligt etos

Vårt offentliga etos är ett grundläggande begrepp i Lundquist teori och i denna del av analysen diskuterar vi begreppet i förhållande till våra respondenters svar.

Vårt offentliga etos rekonstrueras ständigt i olika texter. FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna visar på globala allmängiltiga mänskliga värden:

Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter. De är utrustade med förnuft och samvete och bör handla mot varandra i en anda av broderskap. (Förenta Nationerna, 1948, artikel 1).

Sveriges grundlagar visar tydligt vilka värden och normer som samhället bör bygga på. Socialtjänstlagen är en ramlag och beskriver hur det sociala arbetet ska utgå från mänskliga fri- och rättigheter.

1Kap. Socialtjänstens mål

1§ Samhällets socialtjänst skall på demokratins och solidaritetens grund främja människornas

- ekonomiska och sociala trygghet,
- jämlikhet i levnadsvillkor,
- och aktiva deltagande i samhällslivet.

Socialtjänsten skall under hänsynstagande till människans ansvar för sin och andras sociala situation inriktas på att frigöra och utveckla enskildas och grupperns egna resurser. Verksamheten skall bygga på respekt för människornas självbestämmanderätt och integritet. (Socialtjänstlagen 2001: 453 1:1)

Flertalet respondenter tyckte det var svårt att beskriva vilka grundläggande förställningar de hade om hur samhället bör se ut inom det sociala området. *"Oj, det var en jättestor fråga"* var Cissis kommentar, men hon svarade sen på frågan. *"Åh, det hade man behövt fundera på känner jag"* sa Gun. En förklaring till att frågan uppfattas som komplicerad kan vara att då det inte finns ett samlat dokument som sammanfattar vårt offentliga etos, är det svårt att ha en klar bild över hur innehållet ser ut. Man måste själv rekonstruera den utifrån ett stort antal olika källor från bland annat lagar, förarbeten och internationella konventioner. Rekonstruktionen menar Lundquist alltid är en tolkning, vilket ger skiftande resultat beroende på vem som tolkar (Lundquist, 1998a).

Mycket av det som respondenterna uppger har att göra med de demokratiska värdena, vilket inte är så konstigt då det offentliga etoset delvis byggs upp av de demokratiska värdena (Lundquist, 1998a). Flera respondenter pratar om människors lika värde, att alla ska ha rätt till hjälp och ingen borde ha det sämre än någon annan. Det som kallas den gyllene regeln, att man ska behandla andra så som man själv vill bli behandlad, är grundläggande för några respondenter. Anita säger:

*Nej, men faktiskt, om man behandlar människor som man själv vill bli behandlad, om man handlade efter det så skulle vi ha ett bra samhälle. (Anita)*

Ständigt återkommande värden som respondenterna berör är jämlikhet och rättvisa. Oavsett vem man är eller var man kommer ifrån, vilken kommun man bor i, vilken socialsekreterare man har, ska man ha rätt till den hjälp man behöver. Blennberger (2005) menar att social rättvisa är motsatsen till social orättvisa, och en sådan orättvisa kan vara till exempel en förtryckande samhällsstruktur eller godtycklighet hos offentliga samhällsaktörer. Jämlikhet är en norm för socialt arbete och syftar på samhällets resurstilldelning och insatser. Ämbetsmännen ska vägledas av principen att alla klienter ska behandlas lika och utifrån deras individuella behov vid handläggning och bemötande (Blennberger, 2005). Jämlikhetsideal kan innebära en strävan efter ”jämlikhet i levnadsnivå” som formulering lyder i Socialtjänstlagens portalparagraf (se ovan). I biståndsparagrafen, i samma lag står att alla genom bistånd ska uppnå ”skälig levnadsnivå”. Vad är skälig levnadsnivå? Tolkas begreppet likadant i rika och fattiga kommuner?

*Så att det kan man väl säga att det skulle jag önska var mer rättvist, alltså, att det inte hade varit så godtyckligt utan att man... att det hade varit mer bestämt uppifrån vad som ska finnas i de olika kommunerna. (Julia)*

Lundquist skriver att ett krav på ämbetsmannen är icke-godtycklighet, vilket innebär att när man skapar en regel måste det finnas ett godtagbart ändamål och att det medel man använder för att tillgodose detta ändamål är acceptabelt. Har ämbetsmannen av de överordnade fått för stor frihet inom en viss ram att fatta beslut, kan denna i sin myndighetsutövning styras av sina egna prioriteter. Handlingsfrihet inom ramen får inte innebära godtycklighet (Lundquist, 1991).

Sverige är ett välfärdssamhälle som erbjuder ett socialt skyddsnät där kommunerna har det yttersta ansvaret för medborgarna (Socialtjänstlagen, 2:2). Ett par av våra respondenter anser att vi har ett socialt skyddsnät som fungerar bra. Inge menar att: *”Det är ett ganska unikt system och det tycker jag fungerar väldigt bra”*. Det finns dock praktiska situationer som respondenterna hade önskat fungerat bättre. Daniella önskar att det fanns ett bredare utbud av sociala insatser som är skraddarsyddade för individen och att medbestämmanderätten var starkare. Det har tillkommit fler och fler organisationer, stiftelser, föreningar och korporationer som tillsammans med myndigheterna ska tillgodose medborgarnas behov (Lundquist, 1998a). Finns det någon risk att ansvaret för medborgarna förskjuts till dessa organisationer? Vad händer då med vårt sociala trygghetsnät? Gun pratar om att även medborgarna borde ta mer ansvar, särskilt när det gäller att anmäla att barn far illa.

*Alla som ser barnet i de vardagliga miljöerna det vill säga grannar, dagisfröknar eller kvinnan i kassan på Ica, att alla tar sitt ansvar som medborgare, det är såklart en önskan. (Gun)*

Hälften av våra respondenter tycker att de kan arbeta utifrån de grundläggande föreställningar som de har om samhället. Ofta nämner de dock något som är problematiskt, men som de har överseende med eller inte upplever som ett så stort hinder. Lundquist skriver att vårt offentliga etos och våra personliga värderingar måste överensstämma med varandra, annars blir det problematiskt (Lundquist, 1998a). Vi tolkar det som att våra respondenters personliga värderingar ligger så nära det offentliga etoset att de inte upplever någon större konflikt. Cissi säger:

*Jo, men det tycker jag väl nog. Alltså, för lagstiftningen är ju, alltså, den följer ju det. Men det är ju klart att ibland blir det konflikter. Det kan det ju bli utifrån det att samhället griper in hos enskilda och att och, den enskildes personliga ansvar. (Cissi)*

Vi ser dock en tendens att ju friare arbetet är, desto lättare har de att arbeta utifrån sina grundläggande förställningar. För några av respondenterna påverkar hindren mycket och de respondenterna tycker att de både kan och inte kan arbeta efter sina förställningar. Daniella tycker att det var svårt att svara på frågan och pratar om att det är komplicerat att ha för mycket frihet och hade önskat mer styrning.

*Jag tycker ändå att man har rätt stora möjligheter att jobba utifrån det man tror på. Kanske snarare ibland för mycket frihet, alltså, att man inte är styrd alls, att vi inte jobbar efter en speciell metod eller så kan man också sakna ibland att man inte har så mycket i ryggen. (Daniella)*

Blennberger (2005) skriver att enligt existentiellistisk uppfattning kan frihet skapa vånda, för med personlig frihet måste vi själv göra våra val. Det är en frihet som inte alltid är positiv.

Gun är den enda av våra respondenter som tydligt uttrycker en maktlöshet. Hon säger: *"Det är lite svårt, för man känner sig ofta rätt så maktlös"*. Gun arbetar på en institution för barn och pratar om att det är svårt att påverka vad som ska hända med barnet efter placeringen, vilket kan förstärka känslan av maktlöshet. Socionomer som yrkesgrupp har en speciell position som innebär att de inte har ett eget avgränsat kunskapsområde, utan delar det med många andra professioner, till exempel psykologer och läkare. Det kan skapa en känsla av maktlöshet då andra professioner har stor påverkan över deras arbete (Svärd & Starrin, 2006).

De flesta av våra respondenter tycker att de oftast uppnår de resultat de förutsatt sig. Daniella och Gun frågar sig om det är möjligt att mäta resultat i socialt arbete. Några poängterar också att det saknas uppföljningar och att det därför är svårt att veta hur stor påverkan en insats har på klienten, det vill säga vilket resultat man får. Britta påpekar:

*Men det som är tyvärr, i det här jobbet är att vi inte alltid följer upp [insatser], vi vet inte vad som händer efteråt. När vi är klara med en insats då så avslutar vi och då vet vi inte vad som händer och det är lite synd. Det skulle vara kul att veta, vad händer sen? (Britta)*

Dellgran och Höjer, (2006) menar att intresset för utvärdering av socialt arbete är relativt begränsat. Det kan bero på att utvärderingar kräver tid och resurser som inte finns och att utvärderingsforskning inom den socialvetenskapliga världen kan ha låg status. Sunesson (2006b) påpekar att det inte är ovanligt att socialarbetare använder sig av metoder och behandlingar, där de är omedvetna om vad det har för inverkan på klienten. Detta gäller även staten, som inom det sociala området stiftar lagar utan att riktigt veta konsekvenserna för den enskilde. Han tycker att samhället skulle ha mycket att vinna på att göra noggranna undersökningar innan man inför en ny åtgärd.

De allra flesta av våra respondenter menar att resultaten påverkar deras dagliga arbete mycket. Britta och Cissi säger att de mår bättre om de känner att de får positiva resultat. Men Cissi säger också att vissa insatser känns meningslösa och menar att man måste ha tålamod som socialarbetare då det kan ta ett tag innan man ser resultatet av sitt arbete. Erik påpekar att man lär sig av sina misstag, och genom dem utvecklar sitt arbetssätt så att man kan göra bättre nästa gång.

*Men absolut man påverkas ju av det man gör man lär sig av sina misstag och av det som händer längs vägen både på gott och ont. (Erik)*

Fredrik pratar även han om möjligheten att utveckla sitt arbetssätt och menar att det spelar stor roll hur ledningen agerar, om de är öppna att låta sina anställda utvecklas och förbättra sitt arbetssätt även om resultaten inte är så tillfredställande. Sunesson skriver att chefer är generellt dåligt insatta i vad resultaten av det sociala arbetet är. ”Är det någon i omgivningen eller i ledningen av organisationen som är intresserad av om det blir några resultat?” (Sunesson, 2006b s 431). Men däremot har cheferna god insyn i hur stor personal verksamheten har och hur pengarna används. Detta måste de ha för att anses sköta sitt arbete, men de verkar inte vara tvungna att veta hur arbetet i organisationen påverkar klienterna (a.a.). Då vi utifrån våra intervjuer fått den uppfattningen att positiva resultat påverkar mycket, tolkar vi det även som att det är viktigt att dessa resultat uppmärksammas av cheferna och även av kollegorna. Det är detta Fredrik berör när han pratar om att ledningens engagemang är viktigt. Ett sådant engagemang från ledningen, menar han, gör det lättare för socialarbetare att hantera motgångar.

Hanna har tidigare arbetat som utredare, men arbetar nu förebyggande. Hon gör en distinktion mellan det förebyggande och det utredande arbetet, och menar att hon nu tydligare ser att det hon gör ger bra resultat.

*Jag tycker det är härligt, underbart, jag blir så glad som en lärka och sen blir jag ännu gladare och då vill jag ju göra ännu mer, alltså det är så skönt att... det är en helt annan situation än att jobba på utredning till exempel, där kan man få bra saker också men... (Hanna)*

Blennberger (2005) anser att förebyggande arbete är ett omfattande begrepp och det kan vara svårt att veta vad det arbetet ger för resultat. Syftet med förebyggande arbete bör vara att öka medborgarnas livskvalitet och inte enbart ha den ingången att hindra uppkomsten av sociala

problem, då man ofta anser att det är ekonomiskt gynnsamt (Blennberger, 2005). Vår respondent Daniella arbetar, liksom Hanna, med förebyggande arbete och tycker det är svårt att se resultat och efterlyser fler utvärderingar. Hon är den enda som uttrycker att det är svårt att veta hur resultaten påverkar henne men säger samtidigt att hon ständigt är missnöjd och vill göra mer för klienten.

*Sen är det ju klart att jag alltid är missnöjd, jag vill alltid mer. Hade jag sagt så här eller gjort så här så hade det kanske kommit ett steg till på vägen.  
(Daniella)*

Ett par respondenter säger att de är nöjda med det arbete som de presterar, och känner att de gör något bra. Anita och Erik menar att man måste ha realistiska mål, sätter man ribban för högt blir arbetet alldeles för tungt. Detta kan vara ett fungerande förhållningssätt till resultat, att se till att man har mål som man kan uppfylla. Strategin kan göra att de mår bättre i sitt arbete, vilket kommer klienterna till gagn. Daniella har höga krav på vad hon vill genomföra i sitt arbete, men når inte upp till sina mål: ”Så att det handlar mest bara om att man skulle vilja att vara här 24 timmar om dygnet och att man skulle hinna med allt”. Hon använder sig inte av strategin att ha realistiska mål och därför är hon missnöjd. Daniella har ett annat förhållningssätt än Anita och Erik till sin prestation i arbetet. Blennberger (2005) menar att socialarbetarnas personlighet påverkar arbetet, det handlar om en förmåga om att identifiera sitt ansvar samt en vilja och en förmåga att handla rätt.

### **2.3.3 Det professionellt rätta och det individuellt goda**

Lundquist pratar om att det finns olika ideologiska inriktningar för statligt styre. Den liberalistiska staten som är inriktad på det individuella, och den kommittära staten som utgår från det gemensamma. Individualismstaten tar inte hänsyn till vad som är det allmänt goda i livet, och inriktar sig bara på att individerna ska kunna förverkliga sina livsmål. Gemenskapsstaten framhåller just det som är allmänt gott och har ett övergripande, substantiellt mål för verksamheten (Lundquist, 1998a). Vi har med våra respondenter diskuterat hur de vill göra avvägningar mellan det professionellt rätta, det vill säga följa lagen och de överordnade, mot att framhålla det som är individuellt gott. Med det senare menar vi att ibland gå emot lagar och bestämmelser för att göra det som är bäst för individen. Det



handlar mycket om att ha civillkurage, att kunna och våga stå för sina personliga värderingar och behöver inte innebära ett politiskt ideologiskt ställningstagande.

De flesta av våra respondenter tycker inte att de har svårt att förena sina personliga värderingar med de förutsättningar och förväntningar som följer med yrkesrollen. De uttrycker samtidigt att det är viktigt att kunna arbeta utifrån sina egna värderingar. Flera nämner sin gamla arbetsplats och menar att de bytt arbete just på grund av att de inte kunnat arbeta utifrån de värden de tror på.

*Det beror på vilken organisation man jobbar i. Jag slutade i mitt förra arbete för att jag inte moraliskt kunde stå för det arbete som jag bedrev där. (Anita)*

Några nämner specifikt att det var relationen till chefen som påverkade starkt att de inte trivdes på arbetsplatsen. Möjligheten att kunna diskutera igenom olika perspektiv i ett ärende fanns inte. Det var bara chefens ord som gällde.

Att reagera på felaktiga förfarande på arbetsplatsen kan, enligt Lundquist, göras i flera steg. Det första kallas väckning och innebär att man diskuterar med chefen och framför sin kritik. Om inte detta hjälper kan man protestera genom att informera de överordnade myndigheterna om situationen, vilket Lundquist kallar att vissla. En annan protest är att viska, vilket handlar om att anonymt upplysa medier om vad som händer i organisationen. Om förhållandet på arbetsplatsen påverkar ämbetsmannen för mycket och det blir ohållbart, kan denne göra sorti och lämna arbetet. Lundquist menar att det kan vara etiskt försvarbart att göra sorti, men att det finns situationer i vilka ämbetsmannen hellre bör stanna kvar och kämpa för det rätta och det goda (Lundquist, 1998a). Vi vet inte hur förfarandet sett ut när våra respondenter gjort sorti, men vi vet att de gjorde det för sitt personliga välbefinnandes skull.

Anita säger att hög delegation ger frihet, hon menar att det ger frihet att politikerna inte lägger sig i hennes arbete, utan litar på att hon kan sin sak, det vill säga göra professionella bedömningar. Britta har en dubbel inställning till om det är svårt att använda personliga värderingar i arbetet.

*Ibland, men samtidigt är det ju också en profession /.../ jag kan inte vara en privatperson på jobbet, för jag kan tycka saker och inom mitt arbete innebär det att jag ska också ta åt mig det som finns här. Jag måste anpassa det /.../ det*

*skulle varit svårt att jobba med mig om jag bara skulle använda mig som en privatperson. Utan det är ju en mix /.../ att jag tar åt mig det som finns här i vår organisation som vi har här. (Britta)*

Blennberger (2005) skriver att socialt arbete utgår och ska utgå från socialtjänstlagen som är skapad genom en demokratisk process, och har samhällets normer och värderingar som grund. Att arbeta i enlighet med demokratiska beslut är ett ideal inom det sociala arbetets profession. Det är inte de idéer och professionella kunskaper som ämbetsmannen besitter som ska bestämma det sociala arbetets innehåll, utan arbetet ska ha politisk och demokratisk styrning (Blennberger, 2005). Det är detta, som vi tolkar det, våra respondenter menar när de säger att man ska utgå från det professionella i arbetet.

Gun menar dock att det finns en fara i att ge upp sina personliga värderingar för mycket och att arbetssituationen då kan bli ohållbar.

*Jag tror det är jätte, jättefarligt att börja kompromissa med det och känna att man, man är liksom långt ifrån sina värderingar om hur man tycker att det borde vara, då tror jag man får det jättejobbigt. (Gun)*

Guns ståndpunkt om de personliga värderingarnas betydelse är dessutom intressanta då man läser Akademikerförbundet SSR:s yrkesetiska riktlinjer för socionomer: ”Socionomen ska i sitt arbete och i sin livsföring i övrigt respektera varje människas lika värde” (Akademikerförbundet SSR, 2004). Personetiken integreras i denna formulering med professionsetiken inom socialt arbete. Man kan till exempel inte arbeta som socialsekreterare och sedan på fritiden ägna sig åt kriminalitet. Att kombinera person och professionsetik går tvärt emot Lundquists åsikt, då han menar att man som ämbetsman ska utgå från förvaltningsetiken och inget annat. Följs dock inte förvaltningsetiken av ledning eller kollegor, är det ämbetsmannens plikt att ha civilkurage, reagera och protestera (Lundquist, 1998a). Den teori Lundquist har om förvaltningsetikens ensamrätt är svag då man sätter den i relation till socionomens arbete. Vi ser det som att socionomen, till skillnad från andra ämbetsmän har ett outtalat etiskt löfte att se till individen och gör det bästa för alla klienter. Detta innebär att socionomen kan behöva använda sig själv som ett redskap och att personetiken måste få ta sin plats.

Civilkurage innebär i sin ursprungliga betydelse att ha mod att våga stå för sin ståndpunkt, även om det kan innebära en personlig risk. Idag talar man ofta om civilkurage när det gäller

politiker som på ett modigt sätt går emot en dominerande uppfattning (Nationalencyklopedin, 2006).

Nästan alla våra respondenter är överens om att det är viktigt att få säga vad man tycker och kunna stå för det. Många tycker att de kan diskutera med sina chefer och kollegor och ha olika åsikter.

*Just med civilkurage, där det är... jag tycker det är väldigt öppet här att få lov att föra fram sina åsikter, inte bara i behandlingsarbetet utan även andra åsikter, om man tycker organisationen verkar knepig, eller, vem ansvarar för en viss sak, då kan man lyfta det, vem ska ta tag i detta? /.../ Så att det finns inga hinder att stå för sina åsikter och våga föra fram dem. (Inge)*

De menar att man ska vara lyhörd för vad organisationen står för och inte hävda sin egen åsikt för mycket, men ändå vara tydlig med vad man vill. Gun säger:

*Men inte så, kompromissa så mycket att man liksom kompromissar bort sig själv, det tror jag är farligt, då behöver man nog i alla fall få lov att uttrycka vad man tycker och tänker, sen kanske det inte blir så. (Gun)*

Hon menar att det finns ett värde i sig att uttrycka sin åsikt även om det inte alltid blir så som man önskar i slutändan. Att ha civilkurage och att protestera när något är fel är viktigt, men, menar Lundquist, man måste dock överväga vilka konsekvenser väckningen och visslandet kan få. Misstänksamhet och stridighet både mellan ämbetsmännen sinsemellan och mellan chefer och ämbetsmännen, kan skapa en otillfredsställande arbetsmiljö och ha negativ påverkan på organisationens effektivitet (Lundquist, 1998a). Även om det som Gun säger, att det kan finnas ett värde i sig att uttrycka sin åsikt, ska man kanske välja sina strider och vara medveten om vad det kan ha för konsekvenser.

Julia pratar om att det är viktigt att stå bakom sin organisation, men att man måste kunna säga ifrån när man tycker något är fel.

*Så att självklart finns det möjligheter till civilkurage och till att säga vad man tycker inom organisationen, men sen får man ju skilja på vad man tycker som person och vad man tycker i sin yrkesroll och representant för organisationen utåt sett. (Julia)*

Som representant för en organisation, menar Lundquist, har ämbetsmannen krav på sig att iaktta lydnad, lojalitet, hänsyn och att arbeta utifrån det offentliga etoset. På grund av dessa krav, och för att förvaltningen ska kunna fungera enligt vårt offentliga etos, är det extra viktigt för ämbetsmannen att ha civilkurage (Lundquist, 1998a).

För våra respondenter utgör kollegorna på arbetsplatsen ett viktigt forum för att få utlopp för tankar och funderingar, och för att kunna ta ställning till olika situationer och skapa sig tydliga åsikter. Cissi säger att man måste diskutera sina åsikter med kollegorna för att bli medveten om dem, och för att de ska bli mer nyanserade.

*Man måste ju hela tiden prata med kollegor, så att ens personliga värderingar, det är ju klart att de spelar in i ett sådant här jobb. Jag kan ju inte låta dem styra alltid, det går inte. (Cissi)*

Blennerger (2005) menar att hämta inspiration från människor, vars tankar utmärks av etiskt integritet, empati och opartiskhet, kan vara en hjälp att komma ifrån ett fördomsfullt tänkande och se andra perspektiv på en viss situation. Vi får dock inte enbart hänvisa till andras bedömningar, utan att ha egna prövade argument (Blennerger, 2005). Att veta vad man tycker och att ha klara åsikter om vad man vill och ständigt diskutera sina värderingar stärker troligen våra respondenters möjlighet till civilkurage.

Ett par av våra respondenter anser att det inte är någon skillnad mellan det professionellt rätta och det individuellt goda, de går hand i hand.

*Med detsamma när du sa det tänkte jag så här, direkt kom svaret i min mun, där är ingen motsättning i det, faktiskt, det var det jag tänkte, jag kan ... jag ser inte riktigt någon motsättning i det, därför att, nej, det gör jag inte. (Hanna)*

De flesta tycker att man ska utgå från det professionella, men att det inte hindrar en anpassning till individen. Mycket beror på att de lagar som styr det sociala arbetet är ramlagar.

*Många lagar i samhället som styr det sociala arbetet är ramlagar och där är det ganska fritt att röra sig inom ramen. Och även här jobbar vi med manualer, som vi tycker är väldigt bra, men det är också ram... väldigt mycket rammanualer, det finns ändå stora utrymmen att röra sig inom ramarna och anpassa arbetet efter individen, och även utanför ramarna ibland. (Inge)*

Hollander skriver att socialtjänstlagen (SoL) är en ramlag och kännetecknas av allmänna målformuleringar, organiserade som paragrafer för myndigheter att utöva. Genom myndigheternas tillämpning konkretiseras innehållet i de otolkade bestämmelserna och det innebär att den enskilda kommunen själv kan avgöra på vilket sätt lagens mål ska uppnås. Ramlagarna ger således ett stort utrymme för tolkning, vilket ger socialarbetarna en viss frihet i sitt arbete (Hollander, 2006). Det professionellt rätta och det individuellt goda kan, som vi tolkar det, därför anses gå hand i hand, när det inom det professionellt rätta (ramlagen) finns utrymme att göra det individuellt goda.

Hanna och Daniella uttrycker en rädsla för det individuellt goda och menar att det riskerar att handla mer om vad ämbetsmannen som person tycker är gott och att denne i arbetet utgår ifrån de personliga värderingarna istället för vad som är bäst för klienten.

*Det första jag kommer att tänka på är, när du ställer den frågan är att jag är lite rädd för det individuellt goda på ett sätt, om man tänker på det som att den enskilda socialarbetaren sitter och tycker någonting som är gott och rätt och bra och så. Och ska jag försöka överföra det på andra människor? (Daniella)*

Lundquist skriver att för mycket medkänsla för klienten kan innebära att ämbetsmännen använder sig av en kompetens som inte ingår i deras profession. Ämbetsmannen ser medkänslan till klienten som viktigare än att lyda lagen och ha lojalitet mot chefen. Resurser får inte användas för att lösa problem som ämbetsmannen själv anser är viktiga, om inte ledningen godtagit det. Det viktigaste för ämbetsmannen, menar Lundquist, är att ha kompetens att verka för organisationens målsättning. Om alla ämbetsmän agerar utifrån sina egna personliga bedömningar, och inte har organisationen med sig, vore det inte möjligt att bedriva någon kollektiv verksamhet (Lundquist, 1991). Lundquists teori kan här ifrågasättas när man applicerar den på socionomers arbete. Hans syn på ämbetsman är ganska mekanisk vilket inte passar ihop med det sociala arbetet som kräver att socionomen är engagerad som empatisk medmänniska. Hur klienten blir bemött kan vara avgörande för hur denne motiveras till att göra förändring och tar sig an sina problem.

Det individuellt goda behöver inte utesluta det professionellt rätta utan tvärtom komplettera varandra, anser Fredrik och Gun.

*Det är jätteviktigt att se alla som individer och se de individuella behoven, sen får man kanske inte göra så stora avsteg så ett det inte längre är professionellt. /.../ Men jag tror det är bra att man hela tiden försöker påminna sig om att man har en professionell roll som tjänsteman, men ändå inte är så fyrkantig så att det liksom stjälper eller skadar klienten att det ... man måste vara flexibel och man måste kunna göra lösningar och undantag. Sen är det svårt att säga vilket man ska rätta sig mest efter, naturligtvis, det är från fall till fall. (Gun)*

Anita menar att det är viktigt att använda sig själv och sina känslor som redskap i arbetet. Klienten väcker emotioner hos ämbetsmannen som måste reflekteras över. Det individuellt goda behöver inte vara ämbetsmannens vilja att göra gott, utan kan vara en impuls från klienten.

*När man kan tillåta sig själv att känna och tänka och inte vara en maskin, vilket jag inte anser att jag är, men någonstans får man veta att när man jobbar med människor och utsätts för diverse provokationer, överföringar, projektioner, så det du sitter och känner just i den stunden ska man alltid reflektera över var det kommer ifrån. (Anita)*

Lundquist skriver att i ämbetsmannens avvägning mellan neutralitet, det professionellt rätta och medkänsla, det individuellt goda, gentemot klienten, är kanske inte alltid medkänsla det klienten föredrar. Medkänsla kan innebära en godtycklig behandling med negativa effekter vilket inte ligger i klientens intresse (Lundquist, 1991). Vi tolkar detta som att ämbetsmannen kan riskera att bli en hjälpare och göra klienten tjänster som denne tror är det rätta men i förlängningen gör klienten passiv. Att ämbetsmannen reflekterar över sina känslor kan därför vara mycket viktigt i det professionella sociala arbetet.

Ett par respondenter menar att man ska arbeta utifrån sin professionella roll och följa lagen, men om man inte tycker att det blir rätt ska man verka för en förändring i organisationen.

*Jag kan ju inte hjälpa dem som privatperson utan bara som professionell och då måste jag ju ha organisationen med mig. Jag kan inte arbeta mot den utan i så fall måste jag verka för förändringar så att jag då kan hjälpa klienten. (Britta)*

Lundquist anser att om ämbetsmannen gör en bedömning att någon handling leder till onda konsekvenser bör han vända sig till chefen och ventilera sina åsikter. Detta är ämbetsmannens skyldighet och ibland kan det innebära att det är nödvändigt för honom att vägra lyda direktiv. Det är chefens ansvar att skapa sådan atmosfär att ämbetsmännen vågar väcka debatt om det som de anser vara fel (Lundquist 1998a).

Om det inte går att få till stånd en förändring i organisationen när man tycker något är fel, och man har en annan åsikt än chefen, så menar Fredrik och Cissi att man inte kan göra något annat än det som chefen anser är rätt. En möjlig tolkning av detta är att det kan vara ett sätt för ämbetsmännen att skydda sin integritet och att kunna behålla sitt professionella förhållningssätt.

*Det har hänt när arbetsledaren har sagt att det ska bli ett omhändertagande och jag inte har tyckt det eller tvärtom. Då får man göra det, men det är under arbetsledarens ansvar sådana beslut ligger och då får man ta det. Det är ju ändå arbetsledaren som får svara för hur utfallet blir. Det kan jag inte ta på mig, då blir det för tungt. (Cissi)*

Lundquist ställer frågan hur ämbetsmannen ska handla för att göra det som denne anser vara det goda och det rätta, och därmed undvika det som är ont och orätt, och samtidigt följa chefens riktlinjer (Lundquist, 1988). Ett av de viktiga karaktärsdragen som ämbetsmannen bör ha är integritet, vilket Lundquist beskriver som ärlighet på ett djupare plan. Ämbetsmannen handlar i enlighet med de ideal som följer med ämbetet. Att ha integritet innebär att visa civilkurage, att alltid kunna stå för det som man tycker är det rätta och goda oavsett påtryckningar från överordnade (Lundquist, 1998a). Vi tolkar det som att Cissi och Fredrik, när de inte har någon möjlighet att göra det som de anser vara det rätta, lägger över beslutet på chefen och kan därmed behålla sin integritet.

### **2.3.4 Ekonomismen**

Något som påverkar ämbetsmännens arbete är det ökade intresset för de ekonomiska värdena, som Lundquist kallar ekonomismen. Han menar att de utgör ett hot mot de demokratiska värdena i vårt offentliga etos. ”Ekonomivärdena betonas och det till den grad att det ibland verkar som om aktörerna inte kände till att det fanns några andra värden att ta hänsyn till” (Lundquist, 1998a s 137). Lundquist menar att det ekonomiska system som dominerar idag är kapitalismen och att det i princip är omöjligt bortse från den. En effekt av ekonomismen kan bli att mänskliga relationer styrs av ekonomin. Risker finns att människan tappar bort sin medborgarroll och förlorar kontrollen över den politiska styrelsen, vilket därmed kan utgöra ett hot mot demokratin. Trots kritik av ekonomismen i de högsta politiska skikten, startas nya

ekonomiska projekt konstant, både på statlig och på kommunal nivå (Lundquist, 2001). Brukare och medborgare har olika positioner i den politiska demokratin, skriver Lundquist. Som medborgare är man demokratins herre och förväntas ta sitt medborgerliga ansvar och utgå från det gemensamt goda. Egoism driver brukarens intressen och denne ser främst till sina egna personliga fördelar och har inte intresse för det allmänna goda. Medborgarrollen har förvandlats till en brukarroll, vilket Lundquist menar är en konsekvens av ekonomismens framfart (Lundquist, 1998a).

Hälften att våra respondenter säger att ekonomin har stor påverkan på deras arbete.

*Så att tyvärr är det så att oavsett om man jobbar privat eller om man jobbar som socialsekreterare så är det pengar, tyvärr som styr väldigt mycket och att det blir... beroende på belastningen då i kommunen så kan det vara det som avgör om man får hjälp, så att det... jag tycker inte att det skulle vara så men det är så. (Julia)*

Daniella, som jobbar som fältarbetare, menar att hon inte behöver tänka lika mycket på ekonomin som de som arbetar som utredare, men att hon är tvungen att ta viss hänsyn till ekonomin i sitt arbete.

*Det jag tänker är ju att man tvingas till att göra det ju. Hade man haft obegränsat med resurser hade man ju kunnat göra hur mycket som helst. Det är ju klart att det tvingas man ju att tänka på. (Daniella)*

Många av respondenterna betonar att det är viktigt att de pengar som de har till sitt förfogande måste användas på rätt sätt. De är skattepengar och måste nyttjas väl.

*Det tycker jag man ska göra, det är ju pengar som är de allmännas pengar som vi måste förvalta på ett vettigt sätt. Det är viktigt att det man använder dem till ska vara rätt. (Cissi)*

Demokratisk styrning och kontroll kräver att offentliga organ har makt att reglera och finansiera bland annat vård och omsorg. En garanti för en rimlig servicenivå och en rättvis fördelning av bland annat de offentliga förvaltningarnas tjänster, är att huvudmannskapet ligger inom den offentliga sektorn (Lundqvist, 2003). De privata organisationerna har ingen skyldighet att redovisa hur de använder sina pengar. Detta skiljer sig från de offentliga



organisationerna, då deras verksamhet finansieras med skattemedel som är medborgarnas pengar. Detta påpekar Inge:

*Det är en stor skillnad att jobba i den offentliga sektorn och den privata sektorn. Vi som privat företag behöver inte redovisa alla kostnader för allmänheten, som en socialsekreterare måste kunna göra ju, eller socialtjänsten då. (Inge)*

Vi tolkar att en effekt av detta kan bli att man inom den privata sektorn inte har samma krav att använda sina pengar utifrån medborgarnas önskemål och behov, vilket respondenterna anser vara det rätta, utan snarare sitt eget vinstintresse.

Ett par av våra respondenter arbetar inom privat organisation eller inom sociala öppenvården, och har ett annat förhållningssätt till ekonomin än de som arbetar som utredare på socialförvaltningen.

*Det är lite lättare på ett privat företag, tänker jag, just med utgifter och ekonomi. Som sagt det är ett ganska fritt arbete här, vill jag sticka och spela bowling med en ungdom så går det jättebra, vill jag sticka och fika går det jättebra, vill jag sitta och prata i ett rum går det jättebra, vill jag att vi ska åka till Helsingborg och åka och fiska en halv dag med en klient så går det jättebra. (Inge)*

Våra fördomar om privatföretagens överlägsenhet när det gäller effektivitet, anser Lundquist vara en myt, och det finns inga belägg för att det skulle vara så. Men denna myt har undergivet godtagits av ämbetsmän och politiker. De demokratiska värdena ska ingå i de mål som stat och kommun arbetar efter att uppnå, men de glöms ofta bort och kostnadseffektivitet och produktivitet är de värden man utgår från (Lundquist, 2001).

Cissi, liksom flera andra respondenter, menar att ekonomin inte får styra de individuella insatserna. Det ska inte påverka klienterna hur kommunens ekonomi ser ut. Cissi säger:

*Man kan ju inte väga till exempel en placering mot att försöka spara pengar, det går inte att göra den kopplingen. (Cissi)*

Lundquist skriver att det på grund av ekonomismen riskerar att ske en målförskjutning inom den offentliga förvaltningen. Målet skulle inte längre vara att verka för medborgarnas bästa och det gemensamma goda utan att se till att budgeten går ihop och spara pengar.

Demokrativärdena försvinner och det som förvaltningen fokuserar på är enbart kostnadseffektivitet (Lundquist, 1998a). Cissi påpekar att ekonomin inte bör påverka vilka insatser en klient får. En tolkning av detta kan vara att hon menar att en målförskjutning inom socialtjänsten inte får äga rum. Julia däremot lämnade sin förra arbetsplats på grund av att en sådan målförskjutning skedde. Antalet träffar med klienterna under en utredningstid begränsades på grund av ekonomin inom organisationen, vilket missgynnar klienterna.

*Jag ansåg att jag behövde ett visst antal träffar med barnet för att kunna skriva en utredning, medan dom, av ekonomiska skäl, drog in och tyckte att en träff med barnet räckte. (Julia)*

Ett par av våra respondenter menar att ekonomin inte är något hinder och att de får de resurser de behöver. Hanna säger att *"Jag har aldrig tyckt att ekonomin är ett jättehinder, nä, det har jag aldrig. Men det är jag det."* Hon menar att om man på ett professionellt sätt kan argumentera och motivera en viss insats, så är det sällan det inte beviljas av ledningen. Inge anser inte heller att ekonomin är något hinder och säger att: *"Kostnaderna är inget jätteproblem här så länge det hålls inom ramarna och ibland lite utanför ramarna."*

Något som är värt att observera är att både Hanna och Inge använder uttrycken jättehinder och jätteproblem, vilket vi tolkar som att det finns svårigheter men att de är överkomliga. Att ekonomin inte är ett så stort hinder, motsäger Lundquists teorier om ekonomismens påverkan och vad de flesta av våra respondenter uttrycker. Samhället är under ständig förändring och präglas av mångtydighet och motsägelsefullhet vilket kan märkas i våra respondenters uttalanden.

## 3. Avslutning

### 3.1 Sammanfattning och slutdiskussion

I detta avslutande avsnitt sammanfattar vi vår analys och diskuterar våra resultat. Då vi träffat Lennart Lundquist och resonerat kring våra resultat refererar vi även till det samtalet i denna del. Vi är medvetna om att det inte är ett ortodox förfaringssätt, att använda synpunkter från den teoretiker uppsatsen utgår från. De uppslag Lundquist gav oss ansåg vi vara så relevanta att det var nödvändigt att nämna dem i vår slutdiskussion.

Något som förvånade oss var att ett par av våra frågor uppfattades som svåra att svara på av våra respondenter. Frågan om demokrati fick dem att tänka efter både en och två gånger. Men när väl respondenterna tänkt färdigt hade de dock alla mycket att säga om demokratis utformning och påverkan i deras arbete. Vi diskuterade med Lundquist under vårt samtal varför frågorna uppfattades som svåra. Han menar att demokrati är ett sådant abstrakt begrepp, att det inte är överraskande att våra respondenter först hade svårt att se konkreta exempel på hur demokratin är synlig i deras arbete. Ser man det ur detta perspektiv handlar det således inte om att demokratibegreppet inte finns närvarande, utan mer om att man inte har funderat på vad som är demokrati i det konkreta arbetet med klienterna, och vad som definieras som demokratiskt handlande. Vi som är studerande i slutet på vår socionomutbildning är vana att diskutera socialt arbete på en teoretisk nivå, och vi hade föreställningen att även verksamma socionomer skulle ha den vanan kvar. Vi förstod emellertid att då man kommer ut i en verksamhet, har man inte samma tid och möjlighet att fortsätta att fördjupa sig i teoretiska kunskaper och integrera dem med det dagliga arbetet. Medbestämmande på arbetsplatsen och ett medinflytande i det sociala arbetet var dock något konkret som var självklart för de flesta av våra respondenter. Det fanns också de som kopplade demokrati i arbetet till att de arbetar i en politiskt styrd organisation i ett demokratiskt samhälle. Som ämbetsman kan man då tryggt lita sig på lagen som tillkommit på ett demokratiskt sätt. Men motsatsen hävdades också då vissa respondenter ansåg att lagen kunde vara ett hinder för demokratiutövning eftersom den är utformad för att se mer till allmänintresset än till individens intresse. Trots detta fanns det ändå en klar tendens i

respondenternas svar att det är professionellt rätt att arbeta utifrån lagstiftningen. Vår föreställning var att respondenterna skulle känna mer maktlöshet gentemot lagen. Tvärt om tycker de att, det faktum att ramlagarna är generellt skrivna, ger dem stor frihet och möjlighet att anpassa dem efter varje klients behov, vilket de ser som något positivt. Lundquist kommenterade i sitt samtal med oss, respondenternas avsaknad av maktlöshet med att antingen är våra respondenter lyckligt lottade eller så är uttalandena tillrättalagda. Lundquist närmade sig därmed våra aningar om att svaren kanske inte helt stämmer överens med hur det egentligen förhåller sig på arbetsplatsen.

När frågan ställdes, om vilka grundläggande föreställningar våra respondenter har om hur samhället bör se ut inom det sociala området, var den också svår att svara på. Att denna fråga uppfattades som svår kan vi tycka var mer naturligt än den om demokrati, då demokrati är ett vardagligt begrepp som används ofta. I de svar vi fick togs demokratiska värden upp såsom människors lika värde, att alla ska ha rätt till hjälp och att ingen borde ha det sämre än någon annan. Jämlikhet och rättvisa diskuterades också i samband med vilken hjälp en klient kan få utifrån om kommunen har mycket eller lite resurser. Ramlagarna kan tolkas olika och resultatet bli godtyckligt, vilket ett par av våra respondenter nämner som ett bekymmer. Det fanns även respondenter som önskade att det fanns ett bredare utbud av sociala insatser, så att varje individ skulle kunna tillgodose i sin situation. När man diskuterar det sociala arbetet generellt har respondenterna fler invändningar än när det gäller den egna organisationen, vilket visar på en otydlighet i hur de ser på svårigheterna i det sociala arbetet. Otydligheten tycker vi även bekräftar Lundquists kommentar under vårt samtal om att det verkar vara svårt att kritisera sin egen arbetsplats. Som vidare svar på frågeställningen om våra respondenters grundläggande föreställningar om hur samhället bör se ut nämndes det även en önskan om att medborgare i de vardagliga miljöerna skulle ta mer ansvar för varandra. Grannar, dagisfröknar och kassörskan på Ica borde reagera och slå larm om de ser att till exempel ett barn far illa. För att samhället ska fungera måste medborgarna ta ansvar för varandra. Lundquist är orolig för den utveckling som sker då samhället allt mer liknar en marknad med försäljare och kunder, vilket innebär att människorna inte tar ett kollektivt ansvar för varandra. Vi delar till viss del hans oro att samhället blivit mer individualiserat, man tar det offentliga för givet och har ett mer egoistiskt tänkande. Men det kan vara så att människor engagerar sig i socialt arbete på ett annat sätt idag, till exempel genom ideella föreningar.

Till stor del ansåg våra respondenter att de kunde arbeta utifrån sina grundläggande föreställningar om hur samhället bör se ut. Vissa motsättningar kunde de dock se, men ansåg inte att det var tillräckligt stora motsättningar för att det ska vara ett stort bekymmer eller ett hinder i deras arbete. Lundquist anser att det offentliga etoset och våra personliga värderingar bör stämma överens med varandra för att inte skapa problem (Lundquist, 1998a). Som vi tolkar det harmonierar det offentliga etoset och de personliga värderingarna hos våra respondenter. Trots det påtalar de ändå vissa konflikter. Hur ska man förstå detta? Vi tror att respondenterna har kompromissat med sina egna värderingar så att de olika värdegrunderna går ihop. Vissa kanske väljer att göra så för att det anses höra till professionen att inte låta sina personliga värderingar styra. Andra kanske gör denna moderering omedvetet när de införlivas i ett nytt arbetsområde och anpassar sig till den doxa som präglar organisationen. Detta påtalade även Lundquist, under vårt samtal, som ett stort dilemma. Han vände sig till oss och sa att vi som studenter ser det sociala arbetet utifrån, men så fort vi kommer ut i arbetslivet och in i en organisation, kommer vi sakta men säkert att anpassa oss till de förhållanden som råder på arbetsplatsen. Flera av våra respondenter berättade dock att de hade slutat på tidigare arbete för att deras personliga värderingar inte stämde överens med de riktlinjer som styrde arbetsplatsen. Detta menar vi visar på att anpassningen bara sker till en viss gräns. Blir kompromisserna för många och för stora så gör man sorti. Snävare riktlinjer på en arbetsplats ger mindre utrymme för de anställda att moderera de personliga åsikterna så att de går ihop med riktlinjerna, vilket är ganska logiskt. Vi ser en tendens hos våra respondenter att ju friare arbetet är, det vill säga att ju bredare ramarna är för deras yrkesutövning, desto mer stämmer deras personliga värderingar samman med deras grundläggande föreställningar om hur samhället bör se ut inom det sociala området, det vill säga vårt offentliga etos.

Många av våra respondenter uppnår oftast de resultat de förutsatt sig men funderar på om det egentligen är möjligt att mäta resultat i socialt arbete. De saknar uppföljningar som skulle kunna vägleda dem om hur stor inverkan insatserna har haft på klienterna. Resultaten av det arbete våra respondenter utför påverkar dem oftast på något sätt. De flesta känner att om de får positiva resultat så mår de bättre, och får motivation att fortsätta arbeta med socialt utsatta människor. De respondenter som säger att de är nöjda med det arbete de presterar menar att det också handlar om att sätta upp realistiska mål när man går in i ett projekt. Att sätta upp för höga krav och sedan inte kunna uppfylla dem skulle göra att arbetet blev alldeles för tungt. Ledningens agerande spelar också en stor roll. Många av våra respondenter känner att de kan utveckla och förbättra sitt arbetssätt och sina metoder, med relevant feedback från ledningen

oavsett om arbetet givit goda eller dåliga resultat. Vi förstår att det är mycket viktigt att veta vad ens arbete ger för resultat. Orsaken till bristen av uppföljningar tror vi kan bero på att det inte finns så stort intresse för detta från ledningen, då det krävs mer resurser för att kunna utföra dessa uppföljningar. Det sociala arbetet drivs inte av ekonomiskt vinstintresse utan av viljan att hjälpa socialt utsatta människor. Hade det funnits ett vinstintresse tror vi att kraven på rationalitet hade ökat och därmed även mängden uppföljningar. En annan orsak kan vara att socialt arbete som forskningsområde är relativt nytt om man jämför med till exempel medicin och psykologi och kan behöva mer tid att etablera sig. Om inte ledningen i en organisation inser vikten av uppföljningar, underlättar det väl knappast för forskare att nå kärnan i det sociala arbetet?

Några av respondenterna gjorde en klar markering att det är skillnad på att arbeta som utredare jämfört med att arbeta med förebyggande arbete. De som tidigare arbetat som utredare men nu arbetar med förebyggande arbete menar att resultaten syns tydligare i det förebyggande arbetet, och att det oftare ger positiva resultat. De anser även att det borde satsas mycket mer på förebyggande insatser. En respondent tycker dock att det är problematiskt att se vad för resultat hennes arbete ger just för att hon arbetar förebyggande. Hon menar att det faktiskt kan ta många år innan vissa insatser ger något resultat och då är det viktigt att utvärdera vad som varit dåligt och vad som varit bra. Ser man det samhällsekonomiskt så tjänar man mycket på att arbeta förebyggande och vi kan tycka att det är förvånande att det inte satsas mer på just förebyggande arbete. Vi tror att organisationer vill se snabba resultat och väljer därför kortsiktiga lösningar istället för att tänka långsiktigt. På grund av behovet av mer forskning och för få uppföljningar vet man inte vad förebyggande arbetet ger för resultat och därför prioriteras det inte.

Nästan alla respondenterna anser att det är nödvändigt att våga säga vad man tycker och att kunna stå för det. Civilkurage nämns som något viktigt, men det var samtidigt också viktigt att stå bakom sin organisation. Flera respondenter tyckte att det räckte med att säga ifrån när de tycker att något strider mot deras värderingar. De menar att om de hade en annan åsikt än chefen kunde de följa chefens linje bara de tydligt får markera att de inte håller med. Vi tolkar det som att civilkuraget hos våra respondenter handlar mer om ställningstagande och att kunna uttrycka sin åsikt, än om handling och att aktivt försöka förändra det man tycker är fel. Vidare gjorde respondenterna skillnad på vad de tycker som privatperson, och vad de tycker som representant för organisationen de arbetar för. Vi tror att denna skillnad fungerar som en

markering och skapar medvetenhet om vad som är ens privata åsikter, vad som är ens yrkesmässiga åsikter och inte så mycket om att man ska ge upp allt för organisationen. Socialt arbete är emotionellt engagerande och det är viktigt att veta varifrån ens känslor och åsikter kommer. Som vi tidigare nämnt har flera av våra respondenter slutat på sina tidigare arbeten för att de inte sympatiserade med det organisationen stod för. Vad vi vet gjorde de dock inget för att försöka förändra synsättet på arbetsplatsen utan lämnade den bara. Under vårt samtal med Lundquist betonade han hur viktigt det är att vissla när man slutar på ett arbete om man tycker något är fel. Han gick så långt att han kallade det ett odemokratiskt agerande att göra sorti utan att vissla. Vi håller med Lundquist om att för att det ska ske förändring måste varje person som lämnar sin arbetsplats på något sätt framföra sin kritik.

Några av respondenterna tycker inte att det alls finns någon motsättning mellan det individuellt goda och det professionellt rätta. De anser att de oftast går hand i hand och att de bör göra det. Några få respondenter uttrycker en rädsla för det individuellt goda då de anser att det kan bli ens personliga värderingar som styr istället för vad som är bäst för klienten. Vi är aningen förvånade över de svar vi fick på denna fråga. Vår förutfattade mening var att det individuella skulle prioriteras och att man skulle känna mer maktlöshet gentemot lagen. Det blev en positiv överraskning att de upplever att det finns så mycket dynamik i lagen att det individuella kan tillgodoses utan att behöva tänja på lagen. Men återigen är vi fundersamma över om svaren är tillrättalagda. Skulle respondenterna säga att de arbetade på ett sätt som de inte tycker är tillfredsställande, de vill ju kunna stå för det de gör?

Vi frågade våra respondenter hur ekonomiska faktorer påverkar deras arbete och de allra flesta var överens om att de påverkade mycket. Vi blev dock förvånade över att det var ett par som ansåg att ekonomin inte var något stort hinder i deras arbete. Detta stämde inte överens med de förutfattade meningar vi hade kring ekonomismen och dess påverkan. En förklaring kan vara att man som socionom redan i utbildning blir väl medveten om att resurserna inte flödar i socialt arbete och är införstådd i det. Det fanns dock vissa som menade att man är tvingad att tänka på ekonomin och att den har inverkan på arbetet. Då vissa respondenter arbetar i privata organisationer har de ett annorlunda förhållningssätt till ekonomin, då de inte är finansierade med skattemedel som måste redovisas för medborgarna. Lundquist är mycket orolig över samhällsutvecklingen och hur värdegrunderna i förvaltningen förändras, särskilt ekonomismens frammarsch. Vi delar inte denna oro till fullo då vi anser att en viss förändring är nödvändig och går hand i hand med utvecklingen i

samhället. Vi håller däremot med om att ekonomin inte bör vara avgörande, i synnerhet när det gäller hjälp till utsatta människor.

Vid en första analys av empirin slogs vi av hur positivt inställda socionomerna var till sin arbetssituation. Den mörka, hotfulla bild Lundquist för fram tycktes inte stämma överens med den verklighet våra respondenter berättar om. Ju längre vi arbetade med analysen desto mer fundersamma blev vi. Vi såg nyanser som tydde på att det ändå fanns en del svårigheter, men det var svårt att utröna vad som inte stämde. När Lundquist under vårt samtal började ifrågasätta resultaten av vår undersökning, insåg vi hur svårt det är att kritisera sin egen organisation och sin chef. Kan vi gå så långt och säga att de svar vi fått är medvetet eller omedvetet tillrättalagda? Har Lundquist ändå rätt när han hävdar att demokratin är hotad för att ekonomismen undergräver väktarrollen? Vi kanske hade fått fram andra svar om vi hade intervjuat socionomer som gjort sorti, om deras gamla arbetsplatser, vilket Lundquists också föreslog. Något som vi reagerat på när vi läst och prata med Lundquist är vad för sorts samhälle han förespråkar. Våra politiska värderingar skiljer sig från Lundquists, då vi upplever att han har en ganska konservativ syn på hur den offentliga förvaltningen bör styras och välkomnar inte, så vitt vi förstår, några förändringar. Vi som är på väg ut i arbetslivet hoppas att den ljusa bild som våra respondenter ger av hur det är att arbeta som ämbetsman i ett demokratiskt samhälle, stämmer mer överens med verkligheten än den Lundquist beskriver.



# Referenslista

Akademikerförbundet SSR (2004) [www.akademiker.se](http://www.akademiker.se) (hämtat 061213)

Blennberger, Erik (2005) *Etik i socialpolitik och socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur

Dellgran, Peter & Höjer, Staffan (2006) Pluralism på gott och ont? Om forskningen och den akademiska kunskapsproduktionen i socialt arbete i Meeuwisse, Anna, Sunesson, Sune & Swärd, Hans: *Socialt arbete - en grundbok*. Stockholm: Natur & Kultur

Denscombe, Martyn (2000). *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur

Förenta Nationerna (1948) Allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna <http://www.manskligarattigheter.gov.se/> (hämtat 070102)

Hollander, Anna (2006) Juridik och socialt arbete i Meeuwisse, Anna, Sunesson, Sune & Swärd, Hans: *Socialt arbete - en grundbok*. Stockholm: Natur & Kultur

Lundquist, Lennart (1988) *Byråkratisk etik*. Lund: Studentlitteratur

Lundquist, Lennart (1991) *Etik i offentlig verksamhet*. Lund: Studentlitteratur

Lundquist, Lennart (1998a) *Demokratins väktare*. Lund: Studentlitteratur

Lundquist, Lennart (1998b) *Förvaltning stat och samhälle*. Lund: Studentlitteratur

Lundquist, Lennart (2001) *Medborgardemokratin och eliterna*. Lund: Studentlitteratur

Lundqvist, Lennart, J. (2003) Privatisering – varför och varför inte? i Rothstein, Bo: *Politik som organisation. Förvaltningspolitikens grundproblem*. Stockholm: SNS Förlag

Mill, John Stuart (2004/1984) *Om friheten*. Stockholm: Natur & Kultur

Nationalencyklopedin (2006) Nationalencyklopedins Internetjänst. [www.ne.se](http://www.ne.se) (sökord: demokrati, civilkurage hämtat 061130, sökord: ämbetsman, tjänsteman hämtat 070116)

Socialtjänstlag (2001:453)

Sunesson, Sune (2006a) Socialt arbete som internationellt forskningsområde i Meeuwisse, Anna, Sunesson, Sune & Swärd, Hans: *Socialt arbete - en grundbok*. Stockholm: Natur & Kultur

Sunesson, Sune (2006b) Välkommen till ett yrke i Meeuwisse, Anna, Sunesson, Sune & Swärd, Hans: *Socialt arbete - en grundbok*. Stockholm: Natur & Kultur

Swärd, Hans & Starrin, Bengt (2006) Makt och socialt arbete i Meeuwisse, Anna, Sunesson, Sune & Swärd, Hans: *Socialt arbete - en grundbok*. Stockholm: Natur & Kultur

Westin Charles (2000) Om diskriminering och forskning om diskriminering i Allwood, Carl- Martin & Franzén, Elsie C. (red): *Tvärkulturella möten*. Stockholm: Natur & Kultur

# Bilaga

## Intervjuguide

1. När är du född?
2. Hur länge har du arbetat som socionom?
- 3 I vilka verksamheter inom socialt arbete har du arbetat?
4. I vilken verksamhet arbetar du nu?
5. Vad innebär demokrati för dig i ditt arbete?
6. Vilka är dina grundläggande föreställningar om hur samhället bör se ut inom det sociala området?
7. Känner du att du kan arbeta utifrån dessa föreställningar?
8. Är det svårt att förena dina personliga värderingar med de förutsättningar och förväntningar som följer med in yrkesroll? (civilkurage, lag, chef)
9. Känner du att du uppnår de resultat i ditt arbete som du förutsatt dig?
10. Hur tror du resultaten påverkar ditt arbete?
11. Hur anser du att man ska göra avvägningar mellan det professionella rätta och det individuellt goda?
12. Hur stor vikt tycker du man som socionom ska lägga vid ekonomiska faktorer?