

Socialsekreteraren som demokratins väktare?

Etik och lojalitet i socialsekreterarens arbete

Abstract

Vårt syfte med arbetet är att bidra med en större förståelse av de olika konflikter och dilemman socialsekreterare kan hamna i, genom att se närmare på hur etik och lojalitet tas in i deras arbeten.

Vi ser även på detta utifrån olika värdeperspektiv: demokrativärden och ekonomivärden. Vårt huvudsakliga material består av åtta samtalsintervjuer med socialsekreterare från Malmö och Lund. Vi har analyserat materialet främst utifrån Lundquists teorier om ämbetsmannen i den offentliga förvaltningen och en rapport från Akademikerförbundet SSR som behandlar etik i socialt arbete. Utifrån samtalsintervjuerna kom vi fram till det resultatet att socialsekreterarens arbete är väldigt komplext, då de utgår från och har en stor lojalitet gentemot lagen, samtidigt som deras arbete går ut på att försöka hjälpa sina klienter på bästa sätt. Dessa två aspekter gör att de ofta kan hamna i konflikter och dilemman. Syftet med vårt arbete var inte att göra en komparation mellan Malmö och Lund men i vårt resultat fann vi att en intressant skillnad finns. Nämligen att demokratiska värden, inte ekonomiska, representeras starkt i Lunds kommun, medan det i Malmö finns en tydlig närvaro av båda värdena.

Nyckelord: socialsekreterare, etik, lojalitet, dilemman, värden, ansvar

Antal ord: 9994

Innehållsförteckning

1	Inledning	1
1.1	Syfte och frågeställning	1
1.2	Tidigare Forskning	2
2	Metod	4
2.1	Intervjuer	4
2.2	Urval	5
2.3	Metoddiskussion	5
3	Teori	7
3.1	Vad är ett etiskt dilemma?	7
3.2	Lundquists offentliga etos	8
3.2.1	Etik i det offentliga	8
3.2.2	Lojalitet	9
3.2.3	Ansvar	9
3.3	Etik i socialt arbete – en etisk kod för socialarbetare	10
4	Analys	12
4.1	Inledande iakttagelser	12
4.1.1	Motiv bakom val av yrke	12
4.1.2	Etiska karaktärsegenskaper	13
4.1.3	Utmärkande för socialsekreterare	13
4.1.4	Sammanfattning	14
4.2	Etik, lojalitet och ansvar	14
4.2.1	Etiska riktlinjer	14
4.2.2	Konflikter mellan olika etiker	15
4.2.3	Etiska diskussioner	16
4.2.4	Lojalitetskonflikter	17
4.2.5	Fiktivt fall	18
4.2.6	Socialsekreterares ansvar	20
4.2.7	Sammanfattning	20
4.3	Värderingar	21
4.3.1	Nödvändiga insatser kontra ekonomisk restriktivitet	21
4.3.2	Sammanfattning	23
5	Avslutande diskussion	24
5.1	Slutsatser utifrån frågeställningarna	24
5.2	Avslutande reflektioner	25
6	Referenser	26
7	Bilagor	27
7.1	Bilaga 1: Intervjufrågor	27
7.2	Bilaga 2: Fiktivt fall	27
7.3	Bilaga 3: Förteckning över intervjupersoner	28

1 Inledning

Ämbetsmän i den offentliga förvaltningen befinner sig ofta i en väldigt problematisk situation då de måste lyda lagen, vara lojala mot chefer och samtidigt ta hänsyn till medborgare. Det faktum att ekonomiska värden blivit allt mer synbara i den offentliga förvaltningen (och inom det sociala arbetet) anser Lundquist gör att ämbetsmän tenderar att bli mer lojala mot överordnade chefer och politiker. Ämbetsmän borde istället bejaka laglydnad och hänsyn mot medborgarna (Lundquist, 2001, 16). För att undersöka hur ämbetsmännens problematik ser ut i praktiken, har vi valt att intervjua socialsekreterare. Detta för att Lundquist i sin bok *Demokratins väktare* (1998, s. 153-154) menar att det inte finns många uttalanden kring värdeförhållanden i närbyråkraters praktiska arbete. Vi anser att socialsekreteraren som möter medborgaren direkt kan räknas som en närbyråkrat.

Vi har en hypotes kring att detta konstaterande som Lundquist gör, speciellt gäller för socialsekreterare. Deras arbetsroll kan vara komplex då de måste utgå från socialtjänstlagen i sitt arbete samtidigt som de även kan känna lojalitet gentemot överordnade, medborgare och kollegor.

1.1 Syfte och frågeställning

Syftet med vår uppsats är att undersöka etik och lojalitet i socialsekreterarens arbete. Men även vilken plats olika värden, såsom demokrati- och ekonomivärden, har i socialsekreterarens etik och lojalitet. I denna uppsats utgår vi till stor del från Lennart Lundquists teori om ämbetsmannen inom offentlig förvaltning och Akademikerförbundet SSR:s rapport om etiska riktlinjer i det sociala arbetet.

Vi undersöker om de teorier och uppfattningar som nämns, faktiskt existerar i det praktiska arbetet. Vi har valt att sammanfatta vårt syfte i en övergripande frågeställning:

Hur upplever socialsekreterare etik och lojalitet i sitt arbete och i förvaltningen?

För att få ett större djup i denna fråga har vi även formulerat två underfrågeställningar:

1. Upplever socialsekreterare att det kan finnas dilemman rörande etik och lojalitet i sin yrkesutövning?

2. Vilka värden tenderar att få störst plats i socialsekreterarens arbete? Demokrati - eller ekonomivärden?

1.2 Tidigare Forskning

Enligt Esaiasson et al. (2007, s.18) bör man tidigt i forskningsprocessen försöka ta reda på vad forskningssamhället redan vet om just det vi vill ha svar på. Under den tid vi har på oss för denna uppsats är det en omöjlighet att upprätta och även hitta en fulländad översikt över den kunskap som rör vårt problemområde, och därför har vi valt ut tre dokument som tillsammans utgör en bakgrund till vårt forskningsproblem. Två delar i vår forskningsgenomgång används som ett hjälpmedel för att försöka hitta intressanta och relevanta frågor till våra intervjuobjekt.

Den tredje delen som inte är en artikel utan en rapport skriven av Akademikerförbundet SSR, är också den viktig för intervjuarbetet, men den är mer viktig som en del i vår teoriframläggning och därför väljer vi att presentera den i uppsatsens teoridel. De två forskningsområden som vi presenterar i denna del av uppsatsen rör lojalitet och motivation i den offentligt anställdas dagliga yrkesutövning. Vi har då funnit artiklarna "Implications of Occupational Locus and Focus for Public Service Motivation: Attitudes Toward Work Motives across Nations" och "The Loyalties of Top Public Administrators". Vi fördjupar oss inte i någon av artiklarna utan ger endast en översiktlig presentation av dem och det som är mest väsentligt för vårt ändamål. I det fortsatta arbetet är de endast användbara för oss som hjälpmedel för analysen.

Den första artikeln "Implications of Occupational Locus and Focus for Public Service Motivation: Attitudes Toward Work Motives across Nations" är från tidskriften *Public Administration Review* och är skriven av David J. Houston, professor i statsvetenskap vid universitetet i Tennessee, USA. Han anser att det finns flera obesvarade forskningsfrågor kring vilka motiv anställda inom offentlig sektor har bakom valet av sitt arbete. Syftet med artikeln är att dels operationalisera motivation inom offentlig sektor genom att undersöka individuella preferenser för jobbrelaterade belöningar och dels att undersöka huruvida anställda inom offentlig eller privat sektor skiljer sig åt (Houston, 2011, s. 761).

Houston har en teori om att offentligt anställda likväl som privatanställda kan motiveras till sina yrken utifrån en vilja att tjäna det allmänna goda. Därmed menar han att den gamla uppfattningen om att endast offentligt anställda drivs av detta motiv är fel. Han menar även att offentligt anställda har en "inre" motivation som grundar sig i att de själva har mycket att säga till om i arbetet.

Vi anser att det är intressant att undersöka vilka motiv som faktiskt ligger bakom val av yrke för socialsekreterare. Vår uppsats har inga nationellt jämförande ambitioner som Houston har (där han i sin studie jämför 11 Nord

Amerikanska och Europeiska länder) utan vår studie är en kvalitativ studie som snarare syftar till att ge mer kunskap kring socialsekreterares arbete i Malmö och Lund. Vi använder oss av Houstons teori som utgångspunkt för vissa av våra intervjufrågor och kommer på så vis försöka skapa en kort analys kring motivation.

Vi vill även påpeka att det fanns många delar av artikeln, som inte tillför något till vår uppsats eller rör det exakta problemområde vi vill komma åt, och vi har därför helt valt att inte nämna de avsnitten.

Den andra artikeln "The Loyalties of Top Public Administrators" är hämtad från *Journal of Public Administration Research and Theory*. Den är författad av Gjalte De Graaf som är verksam vid VU University Amsterdam.

Den huvudsakliga forskningsfrågan som ställs i artikeln är om offentligt anställda känner lojalitet främst gentemot politiker, överordnade chefer eller gentemot allmänhetens goda och han undersöker detta i en holländsk kontext. Författaren har en teori kring att den klassiska weberianska byråkraten, som neutralt lyder order från sina överordnade och politiker, inte riktigt finns längre.

Lojalitetskonflikter är väldigt nära sammankopplat med både värderingar och moraliska konflikter men även etiska dilemman (de Graaf, 2010, s. 287-288). Så snart offentligt anställda känner lojalitet åt flera olika håll är konflikter mellan dessa olika lojaliteter, och även konflikter kopplade till etik, oundvikliga (de Graaf, 2010, s. 290). Lojaliteten kan skilja åt beroende på vilken position den offentligt anställda har. Om den offentligt anställda har nära kontakt med klienterna, det vill säga medborgarna, känner de ofta en stark lojalitet gentemot dessa (de Graaf, 2010, s.299).

Vi finner det intressant att undersöka dels om socialsekreterare upplever att det existerar lojalitetskonflikter och dels om de känner en stark lojalitet gentemot medborgaren eftersom att de är närbyråkrater. Därmed är denna artikel intressant för oss i vissa aspekter och vi använder oss av en del av de Graafs teori. Vi anser dock att artikelns teori inte är heltäckande för vårt ändamål, då den bland annat inte tar upp olika värden som kan existera i offentligt anställdas arbete. Därmed utgår vi främst utifrån Lundquist i vår teoridel av uppsatsen, eftersom vi anser att hans teori är bredare.

2 Metod

2.1 Intervjuer

Metoden vi använder oss av i vår uppsats är samtalsintervjuer. Esaiasson et al. (2007, s. 285) nämner olika användningsområden för samtalsintervjuer. Ett av dessa är när forskaren intresserar sig för hur människor själva uppfattar sin värld. Eftersom vi är intresserade av att undersöka socialsekreterares praktiska arbete är det lämpligt att göra detta genom att låta dem själva berätta om sin situation.

Vi bygger våra intervjufrågor utifrån tidigare forskning och teorier som gjorts kring offentligt anställda. Vi undersöker bland annat om socialsekreterare upplever att de har flera olika etiker att ta hänsyn till, vilket Lundquist (1998, s. 150-151) skriver kan förekomma. Det går då att hävda att uppsatsen till viss del har en teoriprovande ansats eftersom att vi beroende på vilka resultat vi får antingen bekräftar eller dementerar Lundquists teori.

Enligt Esaiasson et al (2007, s. 287) är inte teoriprovning ett huvudområde inom samtalsintervjuundersökningar. Samtalsintervjuundersökningar kan däremot vara väl motiverade om andra tillvägagångssätt inte är lika rimliga (Esaiasson et al. 2007, s. 287-289). Fördelen med samtalsintervjuer är att de ger större möjligheter att notera oväntade svar, vilket är det vi vill komma åt (Esaiasson et al. 2007, s. 283). Sedan är de ämnen vi undersöker, såsom etik och lojalitet, inte alltid självklara. Därför kan en samtalsintervju passa sig bättre då vi med en direkt kontakt har kunnat besvara frågor eller förtydliga oklarheter direkt.

Vi har inga direkta kvantitativa anspråk där vi vill mäta förekomsten av ett fenomen utan vi vill snarare undersöka om socialsekreterare anser att fenomenet som finns beskrivet i den teori vi använder oss av existerar, vilket är ännu en anledning till att samtalsintervjuer är passande (Esaiasson et al. 2007, s.284).

Det finns ett problem med att använda samtalsintervjuer som metod, nämligen intervjuareffekten. Med det menas att svaren kan bli annorlunda beroende på vem som ställer frågorna. Detta är enligt Esaiasson viktigt att ta hänsyn till vid analysen av de svar respondenterna gett (Esaiasson et al.2007, s. 301).

Då den första respondenten vi intervjuade föredrog att vara anonym beslöt vi oss för att presentera alla våra respondenter som anonyma. Enligt Esaiasson et al. (2007, s.290) kan en studie förlora sin trovärdighet om de intervjuade är anonyma. Detta får vi godta, då vi hade förlorat intervjumöjligheter om vi inte hade accepterat respondentens önskan.

2.2 Urval

Ursprungligen bestämde vi oss för att endast intervjua socialsekreterare i Malmö inom området individ- och familjeomsorg, men kom sedan fram till att det skulle bli en något större generaliserbarhet om vi även inkluderade Lund, inom samma område. Vi mailade i första hand (och i vissa fall ringde då det inte fanns någon emailadress tillgänglig) enhetschefer och socialbyråchefer i Malmö alla tio stadsdelar och till olika delar av socialförvaltningen i Lund. Vi tog kontakt med enhetschefer då kontaktuppgifter direkt till socialsekreterare endast fanns tillgängliga på ett fåtal av stadsdelsförvaltningarnas hemsidor. Sedan har enhetscheferna vidarebefordrat vårt mail till de socialsekreterare som arbetar för dem, eller direkt skrivit att de inte har tid att delta. Esaiasson et al. (2007, s.291-292) nämner två olika typer av intervjuer, informant- respektive respondentintervjuer. Informantintervju är en undersökning som åsyftar till att skildra ett händelseförlopp.

En respondentundersökning syftar till att undersöka vad svarspersonerna tycker och tänker om det som undersökningen gäller. Därför ställs samma frågor till alla svarspersoner.

Vid en respondentintervju söker alltså forskaren att komma åt människors föreställningar om en företeelse, vilket stämmer för oss. För att välja personer att intervjua till en sådan respondentundersökning ska man utgå ifrån att välja främlingar, ett litet antal och inte sådana som är ”subjektiva experter”. Detta har vi valt att göra. Vi har valt att intervjua åtta personer. Vi har heller inte valt subjektiva experter, alltså experter på etik inom socialt arbete eller liknande, utan vanliga socialsekreterare (Esaiasson et al. 2007, s. 292).

En till anledning till varför vi valt att använda oss av metoden respondentintervjuer, är för att det viktiga inte är exakt vilka socialsekreterare inom området individ- och familj som vi intervjuar, utan istället de olika tankar som dessa personer kan hjälpa till att blottlägga. Vi ville även vara säkra på att vi skulle få våra åtta intervjupersoner, och utgår man från en respondentintervju går det att ersätta personer som av olika anledningar måste tacka nej (Esaiasson et al, 2007, s. 295).

2.3 Metoddiskussion

Det är viktigt att påpeka att vi är medvetna om att vår intervjupresentation på åtta personer, inte kommer leda till någon form av generalisering av socialsekreterares syn på etik i statistisk mening. Det handlar istället om en generalisering till mer “abstrakta fenomen” som exempelvis, “möjliga tolkningar av världen” (Esaiasson et al, 2007, s. 189).

Det vi undersöker är förekomsten av olika sätt att se på etik i socialt arbete och inte hur många socialsekreterare som ser på etik på det ena eller andra sättet. Då vi väljer en yrkesgrupp, skulle dessa åtta olika åsikter kunna representera åtta olika huvuduppfattningar inom denna grupp (Esaiasson et al, 2007, s. 189). Vi tror att vår forskning kan fylla en funktion, då vi från de intervjuer vi gjort fått ett smakprov på hur etik och lojalitet faktiskt är beskaffat i socialt arbete. Vi är samtidigt väl medvetna om att det behövs fler studier innan ämnet kan anses vara färdiganalyserat.

Vad det gäller urvalet av stadsförvaltningar och antal intervjuobjekt, gjorde vi, vilket nämnts innan, ett medvetet val att fokusera på Malmö/Lund och även begränsa oss till åtta personer, då vi kom fram till att arbetet med intervjuerna skulle ta alltför lång tid om vi valde platser på annan ort och/eller ett högre antal intervjuobjekt. Malmös olika stadsdelsförvaltningar kan skilja sig åt väldigt mycket. Därför ansåg vi att det kunde vara intressant att intervjua socialsekreterare inom Malmö stad för att få en större generaliserbarhet.

3 Teori

Vi har i vår uppsats valt att ta avstamp i de teorier Lennart Lundquist formulerat kring ämbetsmannen i den offentliga verksamheten. Vi utgår från Lundquists bok "Demokratins väktare" men även Lundquist kapitel "Etik i offentlig förvaltning" ur Bo Rothsteins antologi "Politik som organisation - Förvaltningspolitikens grundproblem".

Vi anser att Lundquists teori är lämpad för oss, då vår hypotes kring socialsekreterares komplexa arbetssituation baseras på det som han konstaterar gällande offentligt anställda i sin bok "Demokratins väktare".

Lundquist formulerar i "Demokratins väktare" teorier kring vilka normer han anser borde vägleda ämbetsmännen och hur ämbetsmännen fungerar i praktiken. Han anser bland annat att ämbetsmännen har en central position i den offentliga förvaltningen då de genom att genomföra eller inte genomföra makthavarnas viljor, påverkar politiken direkt (Lundquist, 1998, s.11-12). I Rothsteins antologi ser Lundquist närmare på etik i det offentliga och utvecklar där sin teori ytterligare genom att se närmare på fyra olika etikaspekter, lojalitet och ansvar i den offentliga förvaltningen.

Vi ämnar i denna del av uppsatsen klargöra för de olika avsnitten av Lundquists teori som är intressanta för oss och som kommer ligga till grund för vår analys.

Innan vi närmare redogör för Lundquists teori ger vi en förklaring till ett begrepp vi återkommer till i analysen, nämligen vad vi anser är ett "etiskt dilemma".

3.1 Vad är ett etiskt dilemma?

En kort förklaring som vi anser fångar våra tankar kring etiska dilemman är en skriven av Mats Sjölin (2005).

Sjölin anser att man i etiska konflikter oftast kan komma fram till en lösning i den meningen att det går att, genom en noggrann överläggning, komma fram till ett beslut som kan rättfärdigas av allas sidor och som möjliggör handlingsalternativ. I många fall går det dock inte att hitta en tillfredställande lösning på den etiska konflikten, och beslutsfattarna står då inför ett etiskt dilemma. Etiska dilemman är således etiska konflikter som inte har någon egentlig lösning (Sjölin, 2005, s. 67-68).

3.2 Lundquists offentliga etos

Lundquist anser att det finns värden som är specifika för det offentliga. Det privata och det offentliga är åtskilda på grund av att det offentliga har ett ansvar för att det allmänna intresset tillvaratas och efterlevs (Lundquist, 1998, s. 9). Det är genom den offentliga förvaltningen och dess ämbetsmän som medborgaren får ytterst kontakt med och påverkas av de politiska besluten. Lundquist menar att det lätt kan bli så att medborgarens rättigheter kränks vid mötet med ämbetsmän. Detta betyder även att statens legitimitet kan förstärkas eller urholkas beroende på vilket förtroende som ämbetsmännen lyckas inge hos medborgarna (Lundquist, 1998, s.25).

Värden som då enligt Lundquist borde efterföljas i den offentliga verksamheten har han sammanställt i ett offentligt etos. Han har rekonstruerat detta utifrån olika källor, såsom lagstiftningen, internationella konventioner och en uppsnappad samtida diskussion om olika allmänt omfattade värden (Lundquist, 1998, s.56). Det offentliga etoset består av tre ekonomi- respektive demokrativärden som alla borde beaktas samtidigt i alla delar av den offentliga verksamheten. "Demokrativärdena innebär att det offentliga ska tillgodose kraven från den politiska demokratin, rättssäkerheten och den offentliga etiken". "Ekonomivärdena innebär att det offentliga ska tillgodose krav på funktionell rationalitet, kostnadseffektivitet och produktivitet" (Lundquist, 1998, 63).

Lundquist menar på att ämbetsmännen borde vara demokratins tjänare men även demokratins väktare. Det vill säga att ämbetsmännen har ett ansvar för att det offentliga etoset efterlevs och det allmänna goda eftersträvas och uppfylls (Lundquist, 1998, s.106).

Idag är det väldigt lite gehör för demokrativärdena i den offentliga förvaltningen. Det beror på ideologiska och organisatoriska förändringar inom det offentliga som beror på ett fenomen han väljer att kalla ekonomismen (Lundquist, 2010, s. 119).

3.2.1 Etik i det offentliga

Begreppet etik är mycket omfattande. Etik kan dels innebära föreställningar om vad som är gott och ont och dels vilka skyldigheter och plikter man som människa har, eller vad rättvisa är (Lundquist, 1998, s.92).

En etik i det offentliga skiljer sig i vissa delar från etik i det privata. En offentligt anställd bör rätta sig efter vissa värden, det vill säga demokrativärden och ekonomivärden. Den privatanställda behöver dock endast respektera ekonomivärden (självklart även lagen och allmänna moraliska regler). Lundquist anser att all offentlig verksamhet ska vara inriktad på att uppnå det gemensamma bästa (Lundquist, 2010, s. 117). Allmänetik är de generella regler som alltid gäller för samtliga ämbetsmän. Sedan kan etiken variera beroende på vilka roller som ämbetsmännen har i förvaltningen.

Etiken kan även variera från relation till relation, alltså kan etiken mellan en överordnad och en underordnad se annorlunda ut än vad etiken mellan ämbetsman och medborgare kan göra (Lundquist, 1998, s. 92-93).

Enligt Lundquist har alla människor en rad olika "etiska system". Förvaltningsetik - som offentligt anställda bör följa, professionsetik - kommer utav individens utbildning (läkare, jurist, ingenjör), egenetik - individens personliga etik som kommer från uppfostran och dess sociala omgivning och gruppetik - uppkommer i arbetsplatsens vardag och kan beskrivas som en "kåranda". Kommer dessa olika system i konflikt med varandra kan det skapa dilemman för tjänstemannen, men förvaltningsetiken bör alltid gälla framför de andra etikerna (Lundquist, 2010, s. 118).

3.2.2 Lojalitet

Enligt Lundquist befinner sig ämbetsmän i en ställning där det ställs krav på dem ur tre olika aspekter, dels att det ska finnas lojalitet mot överordnade, dels att de ska ta hänsyn till samhällsmedlemmarna och även att de ska ha en lydnad inför lagen (Lundquist, 2010, s. 124). En fråga som Lundquist väljer att belysa inom detta område är hur lydnad, lojalitet och hänsyn ska avvägas mot varandra.

Lundquist menar på att det inte finns något självklart svar till detta men att lydnad inför lagen bör vara det mest centrala inom en rättstat. Men däri kan det också finnas ett dilemma, för vad gör ämbetsmannen om det råder en motsättning mellan lagen och etiken? Lundquist skriver att det vid sådana fall, enligt svensk rättstradition, är etiken som sätts före lagen (Lundquist, 2010, s. 125). Om man ser till Socialtjänstlagen 1§ syns detta mer tydligt, den lyder: "Verksamheten skall byggas på respekt för människornas självbestämmanderätt och integritet".

Trots detta finns det en inriktning kallat rättspositivismen som anser att lagen alltid bör komma först. De argument som brukar finnas till varför etiken bör uteslutas från förvaltningsbesluten är att etik är oklart och att det skulle bli fel och konstigt om varje ämbetsman skulle handla utifrån sin egenetik. Denna tes går även att finna i Max Webers teori om "etisk neutralitet" där ämbetsmän inte ska ifrågasätta utan lyda (Lundquist, 2010, s.126-127).

3.2.3 Ansvar

Etik och övriga värden inom det offentliga kan förknippas med ansvar och någon har det faktiska ansvaret för att värden beaktas (Lundquist, 2010, s. 128). Frågan man kan ställa sig undrande till är då hur stor del av detta ansvar som faktiskt ligger hos socialsekreteraren, som oftast är den person medborgaren först möter i sin kontakt med offentliga myndigheter. Lundquist beskriver tre olika ansvarslinjer. Hierarkiansvarighetslinjen som menar på att det är ledaren som är huvudansvarig för hela verksamhetens handlingar. Kollektivansvarighetslinjen där

alla involverade i verksamheten tillsammans är ansvariga för beslut som fattas. Personansvarighetslinjen som menar på att enskilda personer har ansvar för handlingar som skapat effekter. När man ser till ämbetsmännens ansvar, bör personansvarslinjen vara den främste eftersom att ingen ämbetsman bör acceptera beslut som de vet är moraliskt fel. Som Lundquist skriver "De är demokratins tjänare, inte makthavarnas pigor eller drängar" (Lundquist, 2010, s. 128).

3.3 Etik i socialt arbete – en etisk kod för socialarbetare

Utöver Lundquists teori kring den offentligt anställda ska vi även presentera teori hämtad ur rapporten "Etik i socialt arbete - en etisk kod för socialarbetare", framarbetad av Akademikerförbundet SSR. Rapporten har för avsikt att ge "en grundläggande bestämning av etikens roll i det sociala arbetet" (Blennberger et al, 2011, s. 3). Rapporten tar upp olika former av socialt arbete inom offentlig sektor. Individ- och familjeomsorg är ett av det (Blennberger et al, 2011, s.4). Då vi har valt att intervju socialsekreterare inom detta område anser vi att rapporten är av vikt för oss.

Enligt rapporten är det i socialt arbete särskilt viktigt med en etisk kod, då man i många fall måste fatta beslut som inbegriper etiska bedömningar. Etiska koder är även viktigt då de kan stärka yrkesidentiteten men även ge medborgaren en klarare bild av vad den kan förvänta sig av den offentliga verksamheten då man i en etisk kod kan finna viktiga aspekter som man inte hittar i lagar och regler (Blennberger et al, 2011, s. 4). Det är viktigt att förstå att det etiska förhållningssättet kan skilja sig åt beroende på vilket arbetssätt som används (Blennberger et al, 2011, s. 5).

Författarna till rapporten anser att socialarbetare ska behandla olika aspekter i sitt arbete gentemot medborgarna, men att det även kan medföra etiska problem. Dels ska de öka medborgarnas "egenmakt", med det menas att varje medborgare ska ha rätt och möjlighet att aktivt delta i samhället, socialarbetaren ska stärka sin klient och därmed vara en drivande företrädare för dess intressen. Vidare ska socialarbetare arbeta mot en ökad social integration, vägleda utan att förtrycka och ge stöd och omsorg till medborgare i olika livssituationer. Socialarbetaren ska även erbjuda insatser som kan hjälpa personen, men utan att dessa insatser ska "förändra personens liv, sociala identitet eller samhällsroll" (Blennberger et al, 2011, s. 5-6).

Författarna anser att dessa aspekter bör finnas med i alla verksamheter som behandlar socialt arbete, men olika aspekter kan dominera i olika verksamheter. Beroende på vilken aspekt socialarbetare väljer att arbeta utifrån, får de dels olika professionsideal och dels olika dilemman att handskas med (Blennberger et al, 2011, s. 6).

I rapporten presenteras en rad dilemman som socialarbetare kan stöta på i sitt arbete. Ett av dessa som vi valt att utgå ifrån i våra intervjuer är “att göra de insatser som socialarbetaren bedömer som nödvändiga kontra krav på ekonomisk restriktivitet” (Blennberger et al, 2011, s. 7). Detta dilemma är intressant för oss då vi vill undersöka om ekonomivärden får ta större plats än andra värden. Men även dilemmat “att behålla en lojalitet mot den verksamhet man arbetar inom, trots att man finner att policyn och villkoren för arbetet strider mot välgrundad kunskap och klienters bästa, och kanske också mot rättsliga normer för verksamheten” är intressant då den berör ett problem vi försöker identifiera genom våra intervjuer (Blennberger et al, 2011, s. 7).

Vi har även valt ett fiktivt fall från rapporten, som vi använde oss av i intervjuerna. Enligt Esaiasson et al. (2007, s.66) kan det i många fall vara gynnsamt att “ställa sig på andra forskares axlar”. Detta är en anledning till varför vi har valt att använda ett redan framarbetat fall och inte skrivit ett själva. Fallet har antagligen blivit granskat och bedömt vilket kan vara en styrka, då det förhoppningsvis har godkänts som ett fall som kan ske i verkligheten. Hade vi istället utgått från ett eget fall är det inte säkert att vi hade lyckats fånga en fullgod problematik som en socialsekreterare kan förhålla sig till. Just den problematik det valda fallet fångar är det som är mest relevant för vår uppsats, då det berör både demokrati - och ekonomivärden men även lojalitet, ansvar och etik (Esaiasson et al, 2007, s. 67).

4 Analys

Analysen av vårt intervjumaterial är uppdelat i tre avsnitt. Vi kommer först att ge en inledande iakttagelse över de generella synpunkter vi har fått av intervjupersonerna. Iakttagelser som rör vilka motiv de har till valet av yrke, vad de anser utmärker deras yrken från andra yrken inom det offentliga och vilka karaktärsdrag de intervjuade anser bör finnas hos socialsekreterare.

I den andra delen går vi in på vår huvudsakliga frågeställning, som rör etik och lojalitet i socialsekreterares arbete, och vår första underfrågeställning som närmare undersöker upplevda dilemman kring lojalitet och etik. Vi har valt att sammanföra dessa två då vi anser att de i stor mån rör samma problematik. I den delen kommer vi även att redogöra för responsen vi fick på vårt fiktiva fall, som rör lojalitetskonflikter.

Den tredje delen berör vår andra underfrågeställning, där vi redogör för vilka värden som i vissa fall kan bli mer eller mindre tydliga i socialsekreterarens vardag.

4.1 Inledande iakttagelser

4.1.1 Motiv bakom val av yrke

Enligt Svedberg (2002, s. 24) så bottnar valet av att arbeta inom socialtjänsten många gånger i intresse för andra människors välbefinnande. Det är just detta våra inledande frågor i våra intervjuer har berört. En fascinerande iakttagelse vi gjort är att valet till att arbeta som socialsekreterare i hälften av fallen inte berott på en stor önskan om att arbeta med människor, arbeta med någonting där det finns potential att göra något gott, och att hjälpa andra människor.

Vi hade en förutfattad mening om att alla skulle svara att deras motiv till val av yrke bottnade i en önskan att hjälpa utsatta människor. Exempelvis var det en av våra intervjupersoner som svarade att denne egentligen ville arbeta som kurator, men att det inte fanns några bra jobb att få inom det området och valde därför att arbeta inom socialtjänsten eftersom det där fanns större möjligheter till arbete. En annan svarade att det var en slump att denne hamnade just på den arbetsplatsen och att det inte var ett aktivt val.

Sedan fanns det självklart de som svarade att de valt sitt yrke för att det fanns en stor kontakt med människor, och en möjlighet att möta människor i en förändringsprocess.

4.1.2 Etiska karaktärsegenskaper

I våra intervjuer frågade vi våra respondenter om vilka etiska karaktärsegenskaper de anser att en person i deras befattning borde ha. De flesta svarade att det är viktigt att se till individen och dess behov, att visa respekt, inte döma och ha en empatisk förmåga. Det poängterades även av vissa att det är svårt att bedöma vad som är en etisk karaktärsegenskap.

Det är svårt att veta vad som är etiskt och vad som inte är etiskt /.../ allting som får klienten att känna sig lyssnad på, respekterad är väl någon form av ett etiskt förhållningssätt tänker jag, för mig handlar socialt arbete om att försöka se klienten där den befinner sig och jobba utifrån det och att klienten ska göra så mycket som möjligt själv efter sin förmåga. (MVI1)

Förutom att vissa ansåg det svårt att avgöra om en karaktärsegenskap är etisk så betonade två av våra intervjupersoner att alla är olika och att det kan vara problematiskt att prata om universella karaktärsdrag som ska gälla för alla. De gav ändå efter en viss tids funderande exempel på egenskaper de själva ansåg är bra att ha i deras yrkesutövning. Det var även några av våra respondenter som betonade att de hade mött kollegor i sin yrkesutövning som de ansåg var olämpliga som socialsekreterare. En respondent berättade att den haft kollegor som pratat illa om klienter i dess frånvaro, vilket inte anses vara etiskt korrekt.

4.1.3 Utmärkande för socialsekreterare

En intervjufråga vi hade berörde vad socialsekreterare ansåg var den största skillnaden mellan just deras yrken och andra yrken inom den offentliga sektorn.

Vi har inte själva fastställt vad vi menar med offentlig sektor då vi i intervjuerna ville hålla det begreppet öppet för tolkning, och att intervjupersonerna själva skulle resonera kring vad de i huvudsak anser skiljer deras yrken från andra. För just denna fråga, hade vi ingen hypotes eller förutfattad åsikt, vi tyckte istället att det skulle vara intressant hur intervjupersonerna, med större kunskap om detta, skulle förhålla sig till frågan. Ett utmärkande svar vi fick var:

Det som skiljer markant måste jag säga är ju att jag jobbar med myndighetsutövning, att jag har en väldigt stor makt fast jag vill inte kalla det makt men vi har ju väldigt stort inflytande på människors liv och det gäller ju att man kan hantera det. (L1)

Åsikten om att en stor skillnad ligger i att de har myndighetsutövning var ett återkommande svar hos alla åtta intervjupersoner. Ett annat intressant svar som berörde en annan del av socialsekreterarens arbete var:

Vi utreder ju också människors psykosociala behov /.../ andra myndigheter är väl inte inriktade på den sociala biten på samma sätt som vi. (MVI2)

Detta berör en väldigt viktig funktion i socialsekreterares yrkesutövning, nämligen det faktum att de ska verka för att öka människors egenmakt, denna synpunkt var det flera av intervjupersonerna som nämnde, alltså att de ska hjälpa till att ge medel så att klienterna sedan förhoppningsvis inom en snar framtid kommer kunna bli självförsörjande. Rapporten som vi använder i vår teoridel tar även den upp detta faktum, att medborgare och människor ska ges möjligheter att hitta egna resurser och förbättra sina livsvillkor (Blennberger et al, 2011, s.5).

I arbetet med intervjufrågorna fick vi den uppfattningen att det görs en skillnad mellan socialrådgivare med större fokus på stödsamtal och socialsekreterare med större fokus på ekonomiskt bistånd. Vår hypotes stämde dock inte då alla respondenter ansåg att de fungerade som både och.

4.1.4 Sammanfattning

Det var inte alls en självklarhet, som vi hade trott, att socialsekreterare valde sitt yrke för att det finns en önskan om att hjälpa människor och tjäna det allmänna goda. Utan istället fanns det andra aspekter som ledde respondenterna till sitt arbete. Detta fenomen skulle vi kunna koppla till Houstons artikel där han påstår att det finns en föreställning kring att motivet bakom valet av yrke inom det offentliga, är att de vill tjäna det allmänna goda (Houston, 2011, s. 761). Men vi påvisar att så inte alltid är fallet, då endast hälften av våra respondenter klart gav uttryck för att vilja hjälpa människor. Det kan vara så att respondenterna uppfattade frågan olika och därmed gav olika svar.

Även vår uppfattning om en klar arbetsdelning mellan rådgivning och ekonomihandläggning motbevisades då våra intervjupersoner påvisade att deras yrkesutövning var mycket mer komplex och sammanbindande än så. Under avsnittet etiska karaktärsegenskaper stämde dock det mesta in på våra förutfattade meningar då respondenterna nämnde egenskaper vi själva hade tänkt oss bör finnas.

4.2 Etik, lojalitet och ansvar

4.2.1 Etiska riktlinjer

I arbetet som socialsekreterare måste ofta svåra beslut tas. Det är beslut som rör mänskligt välbefinnande eller lidande och är därmed beslut som ofta är starkt förknippade med etik (Svedberg, 2002, s.26). Enligt Blennberger et al, (2011, s.4) är det därför viktigt att socialarbetare har en etisk kod att förhålla sig till. Den etiska koden kan gynna både medborgaren och den arbetande då det blir mer klart vad som kan förväntas av de båda parterna. Vi fann det intressant att undersöka

om socialsekreterare håller med om att det behövs etiska riktlinjer. De flesta vi har intervjuat har gett uttryck för att de anser att etiska riktlinjer är bra och kan vara skönt att luta sig mot. En intervjuperson ställde sig däremot kritisk till etiska riktlinjer.

Nej jag tycker nog inte att vi ska ha så mycket riktlinjer /.../ däremot tror jag att man behöver en diskussion om det mesta, men inte riktlinjer, risken med riktlinjer är ju också att den som skriver riktlinjerna måste ju vara väl insatt i arbetet och så brukar det ofta inte vara, riktlinjer brukar skrivas och sedan ska en mängd socialsekreterare rätta sig efter dem. (L2)

Sedan har vissa resonerat kring att det är svårt att fastställa etiska riktlinjer som ska gälla för alla, då alla människor är olika och tolkar saker på olika sätt. Vissa har även problematiserat generella etiska beteckningar, samtidigt som andra har resonerat kring att etiska riktlinjer faktiskt *bör* vara generella.

Någonting som vi förvånades över under arbetet med intervjuerna var att endast tre personer poängterade att det redan finns etiska riktlinjer. Det var dock ingen som nämnde den rapport som vi använder oss av i uppsatsen, utan de kände till yrkesetiska riktlinjer för socionomer, även de formulerade av Akademikerförbundet SSR. Enligt Blennberger et al. (2011, s.5) kan det etiska förhållningssättet skifta beroende på vilket arbetssätt som används. Det vi har funnit är att de som nämnde att det finns etiska riktlinjer är utexaminerade inom de två senaste åren.

Möjligtvis finns det där något samband mellan att vara nyutexaminerad och därmed ha en större vetskap om yrkesetiska riktlinjer och ett samband mellan att ha arbetat som socialsekreterare under en längre period och därmed inte ha en lika fräsch uppdatering om de olika riktlinjer som kontinuerligt arbetas fram av exempelvis Socialstyrelsen. En av våra respondenter sa att de etiska riktlinjerna togs upp flera gånger under utbildningen. Samtidigt så var de inte synliga hela tiden, de jobbade med etik utan att hela tiden referera till de etiska riktlinjerna. Så att se ett samband mellan kunskap om att det finns etiska riktlinjer och en relativt ny examen kanske är svår att göra.

4.2.2 Konflikter mellan olika etiker

Enligt Lundquist (2010, s. 118) går det att skilja på olika former av etik: egenetik, professionsetik, förvaltningsetik och gruppetik. Inför arbetet med intervjufrågorna valde vi att endast fokusera på de tre förstnämnda etiska områdena, eftersom vi ansåg att förvaltningsetik och gruppetik i stor mån möjligtvis kan anses som samma. Utifrån dessa tre etiker ville vi undersöka om socialsekreteraren upplever om det i vissa fall kan råda konflikter mellan dessa tre och på vilket sätt det visar sig. Den intressanta respons vi fick till denna fråga var, att många inte ansåg att det fanns någon skillnad mellan just förvaltningsetik och professionsetik, utan att

dessa två sammanföll. Många ansåg även att de i vissa fall, kanske inte personligen, märkt av en konflikt mellan de olika etikerna.

Har jag rätt som socialsekreterare i Lunds kommun gå på krogen varje kväll när jag jobbar med ungdomar? Ska jag vara en stor förebild i jobbet och tycka om hur andra ska leva ska jag också leva som jag lär själv /.../ för att jag är anställd som en offentlig person. (L3)

Denna person ansåg även att socialsekreterare i många fall inte alltid riktigt kan släppa sitt yrke bara för att de går hem för dagen och att detta ofta kan skapa konflikter.

Ett flertal av personerna ansåg även att etiska riktlinjer kan vara ett bra redskap för att hjälpa till när man hamnar i någon konflikt mellan olika etiker:

Man kan ha ett privat förhållningssätt när det gäller droger och alkohol som inte funkar på en offentlig förvaltning /.../ det kan också skilja sig i etik mellan, alltså, hur man ser på andra kulturer eller funktionshindrade där man ändå som tjänsteman inte kan tillåta sig att ha vilken etik eller syn som helst. Där är väl etiska riktlinjer bra på det sättet för att uppnå någon slags konsensus kring vad vi kan acceptera och inte kan acceptera när det gäller offentlig förvaltning. (MVI1)

Det var endast en av respondenterna som inte hade upplevt att det fanns någon större eller märkbar konflikt mellan de olika etikerna:

Nej, inte så synliga, jag hade väl föreställningar innan jag kom hit att det skulle vara, spela, stor skillnad, att man gärna vill någonting och sen så går inte det för att ledningen säger nej, lagen säger nej eller pengarna räcker inte, alltså sådana grejer, sen när jag började känner jag inte att det har varit något problem, att det kolliderar. (MH2)

4.2.3 Etiska diskussioner

Ett av syftena med Rapporten ”Etik i socialt arbete - en etisk kod för socialarbetare” (Blennberger et al, 2011) är att skapa underlag för diskussioner kring etik och etiska förhållningsätt i socialt arbete. Rapporten visar på vikten av att etiska diskussioner finns på alla arbetsplatser som berör etiska bedömningar (Blennberger et al, 2011, s. 16 och 4). Som ett led i detta, undersökte vi om det finns sådana diskussioner på intervjupersonernas arbetsplatser och hur dessa utkristalliserar sig.

Vi fick många blandade svar men de flesta ansåg att det är alltför tunt med en sådan diskussion på arbetsplatsen. En respondent ansåg att det inte alls finns någon sådan form av diskussion, en annan ansåg att det finns lite, men förstod vikten av det och skulle vilja se att det fanns mer. Endast en person svarade jakande och gav ett positivt besked om hur diskussioner kring etik letar sig in i

arbetsveckan och nämnde även, vilket vi fann intressant, att sådana diskussioner inte enbart finns hos socialsekreterarna:

Jo det finns det ju, här i vår grupp diskuterar vi ju tillsammans ärenden kanske en gång i veckan, går igenom beslut som är lite krångligare och då med syfte att ta så lika beslut som möjligt /.../ man gör det också på chefsnivå och då också i olika ledargrupper där de diskuterar mellan stadsdelarna om hur man ska behandla olika typer av för att man ska göra så lika som möjligt, så det finns både inom arbetsplatserna och mellan stadsdelarna sådana diskussioner. (MVI2)

Det var många som ansåg att det inte finns stunder då man sätter sig ner och pratar med en klar bild av att de nu sitter och diskuterar etik, utan det är istället så att det är en naturlig del av samtalen i korridorerna eller fikarummen.

Etik diskuteras alltså oftast i samtal kring olika fall som socialsekreterarna finner krångliga eller svårbedömda och inte i samtal som tydligt utnämns till etiksamtal.

4.2.4 Lojalitetskonflikter

Ett av de mest intressanta dilemman att undersöka, tyckte vi, var lojalitetsdilemman och konflikter som kan uppstå i det sociala arbetet. Hur agerar en socialsekreterare som hamnar i en situation där lagen pekar åt ett håll, medan ens etik pekar åt ett annat? Enligt Lundquist (2001, s. 125) bör man i sådana lägen alltid följa etiken. Men vi tror inte att det alltid är så enkelt. Vi valde att ställa våra intervjuobjekt inför denna problematik, dels genom en fråga som berör detta men även utifrån ett fiktivt fall.

Utifrån svaren vi fick, stämde vår hypotes rätt väl. Det finns olika aspekter att ta hänsyn till när det gäller lojalitet. I olika situationer är man lojal mot olika personer. En av intervjupersonerna tog upp dilemmat med tvångslagstiftningen:

På det stora hela, det stora bekymret är egentligen när man har kontakt med personer utifrån lagstiftningen som inte vill ha kontakt med socialtjänsten, vi jobbar ju också med tvångslagstiftning och där går det ju inte att få ihop det så att säga, utan då har man en skyldighet enligt lagen att genomföra någonting med en person som inte alltid men som ibland inte vill ha någon kontakt /.../ lagstiftningen är ju en ramlag, det är ju inte detaljstyrning på det sättet så inom lagstiftningen så kan man göra ganska mycket. (MVI1)

Det var många respondenter som nämnde det faktum att socialtjänstlagen är en ramlag, vilket gör att de i många fall kan använda lagen lite utifrån sina egna syften och därför inte behöver följa den till punkt och pricka. En respondent sa att ramlagen är skön att utgå från men att den samtidigt kan vara begränsande.

Denne ansåg vidare, att om det skulle komma upp ett fall som inte kunde hanteras helt lätt, så skulle denne rådfråga sin chef, och det chefen sa skulle sedan

vara utgångspunkten för det fortsatta arbetet. Där skulle man kunna se en stor lojalitet gentemot sin överordnade.

Många svarade att lagen var där lojaliteten finns:

Nej, alltså egentligen så är jag väl i första hand mest lojal mot lagstiftningen, det är den som styr rätt mycket som jag gör, sen har vi hyfsat så stor frihet, tillräckligt mycket så att jag kan om jag tycker annorlunda än min chef så kan jag göra på mitt sätt för jag har full delegation att fatta mina egna beslut, såklart jag lyssnar på min chef och oftast gör som hon säger men om det skulle vara någon enstaka sak som jag tycker annorlunda än henne så kan jag göra som jag vill. (MVI2)

Det var endast en person som klart gav uttryck för att känna en stor lojalitet gentemot klienterna, men att de i slutändan, måste utgå från lagen:

Alltså jag tänker att det är ju klienterna jag är här för, inte för att tjäna pengar till Lunds kommun eller för att så, det är väl trevligt om jag kan framstå som en duktig socialsekreterare på Lunds kommun, göra en god insats för medborgarna men i slutändan är det ju klienterna jag är här för att hjälpa, alltså det kan gå hand i hand men skulle jag hamna i ett dilemma så är det ju så att jag skulle ju inte ljuga eller trotsa och gå klientens ärende, jag får ju hålla mig inom lagarna och ramarna. (L3)

Utifrån dessa svar går det att påvisa (till en viss del) de Graafs teori om den klassiska weberianska byråkraten, som neutralt lyder order från sina överordnade och politiker, inte finns i de fall vi har undersökt:

Jag är ju ingen myndighetsperson som sitter här och är som en isbit och inte ger någonting själv. (L1)

Även vår hypotes bekräftades då intervjuerna visade att så snart offentligt anställda känner lojalitet åt flera olika håll är lojalitetskonflikter och även etiska konflikter oundvikliga. Vidare anser de Graaf att lojaliteten kan skilja åt beroende på vilken position den offentligt anställda har, exempelvis: om den offentligt anställda har nära kontakt med klienterna, det vill säga medborgarna, känner de ofta en stark lojalitet gentemot dessa. Socialsekreterare anser vi mycket väl kan räknas till den kategorin. Även om många inte uttryckligen sa det i ord, fick vi uppfattningen av att de flesta kände en självklar lojalitet mot klienterna, men eftersom de faktiskt arbetar utifrån en lag, kommer lojaliteten gentemot klienter i andra hand. Eller möjligtvis på en delad förstaplats. Att det endast var en person som uttryckte lojalitet gentemot överordnade, tycker vi är en intressant aspekt att fundera över.

4.2.5 Fiktivt fall

I slutet av varje intervju gav vi våra respondenter samma fiktiva fall att ta ställning till (se: bilaga 2). Eftersom våra intervjufrågor inte är specifika ansåg vi

att det skulle vara intressant att se hur våra intervjupersoner skulle reagera på ett konkret exempel rörande lojalitetskonflikter som kan uppstå i arbetet. Responsen till fallet var positiv, alla ansåg att fallet var intressant och att det berörde en problematik och en situation som faktisk kan uppstå. Alla våra respondenter har resonerat kring klientens ansvar i den situation som fallet presenterar. Det är viktigt att behålla en god relation, som bygger på ömsesidig ärlighet, till klienten. En del respondenter har svarat att de skulle kunna dela glädjen med klienten över att han är fri från en knarkskuld. Samtidigt har många ansett att de skulle göra klienten en otjänst genom att inte berätta om vinsten för hans ekonomihandläggare. Han kan bli anmäld för bidragsfusk om han skulle undanhålla informationen om vinstpengarna. Sedan har socialsekreterare anmälningsskyldighet och även ett ansvar för skattebetalarnas pengar. Dessa anledningar är orsaker till att alla respondenter har svarat att de skulle uppmuntra klienten att själv berätta:

Om jag var socialsekreterare på den andra sidan så skulle jag motivera han att han skulle vara ärlig och säga det. (L1)

Samma person visade även ett (återkommande hos många respondenter) tecken på det som Lundquist (2010, s. 118) väljer att kalla gruppetik, en etik som existerar mellan kollegor, då känslan av att behålla en kåranda, eller snarare en fortsatt sanningsenlig kommunikation kollegor emellan, går före känslan av att behålla sin klients hemlighet. I längden går lojaliteten för kollegan före lojaliteten mot sin klients önskan.

Ja, jag tycker att det skulle varit ett svårt dilemma om, om man inte fick veta det, för jag tänker ju det att det är ju också det att man är kollegor /.../ Däremot så tror jag som det här var nu med de här problemen han hade haft skulle det inte vara en stor sak heller, vi skulle kanske inte bortse från det, det skulle vi inte göra för det är mycket pengar det handlar om. (L1)

Samtidigt påpekade många att de inte ansåg att det handlade om att välja sida utan att de snarare skulle göra klienten en otjänst om de inte informerade sin kollega. För i grund och botten begår klienten ett bidragsfusk. En intervjuperson nämnde också att det var viktigt att få fram om det gällde någon tystnadsplikt. Eftersom att de även i kniviga fall måste följa lagstiftningen.

Jag tycker det var svårt /.../ det handlar inte om etiskt riktigt eller oriktigt mot klienten utan det handlar ju om att följa lagstiftningen. Jag skulle berätta det. (MVI1)

Två respondenter svarade att de inte skulle föra informationen vidare. Den ene svarade att denne skulle motivera klienten att det ligger i klientens bästa att meddela, men att i slutändan, så hade ju klienten kommit in och i förtroende berättat om vinsten, och det skulle därför kännas otroligt illojalt att då svika det

förtroendet. Den andra ansåg att denne istället, genom att inte säga något, skulle bespara sin kollega detta dilemma.

Vi ställde även en mer konkret följdfråga gällande fallet, där vi undrade om det spelade någon roll hur stor summan var och många ansåg att den gjorde det. Endast en person ansåg summan vara obetydlig medan alla andra hade ungefärliga gränser för vad som kunde anses vara en tillräcklig summa att informera om.

Något alla var överens om var dock att de kunde tänka sig att kompromissa med klienten, och att i sådant fall endast skriva upp den summa som blev kvar efter skuldregleringen.

4.2.6 Socialsekreterares ansvar

Enligt Lundquist har individen ett mycket stort ansvar för att viktiga värden upprätthålls inom den offentliga förvaltningen. Det är alltså ämbetsmannen som står till svars för sina handlingar, de kan inte skylla på ledningen om de tar moraliskt tvivelaktiga beslut (Lundquist, 2010, s.128). Av våra intervjuer framkommer att alla respondenter anser att de som socialsekreterare har ett stort ansvar. Ansvaret gentemot individen verkar väga tyngst:

Alltså vi har ju ansvaret att tillgodose deras rättigheter, också ge dem den information de behöver /.../och se till att de blir lika behandlade i samma typ av situation och samma typ av ärende. (MVI2)

Våra intervjupersoner ansåg alla att de har ett eget stort ansvar, men ansvarsgraden varierade lite. Socialsekreteraren ska ställa krav, men krav som är realistiska. Det var flera respondenter som starkt betonade att klienten även har ett stort eget ansvar och så fort denne bryter mot kraven som ställs har inte socialsekreteraren ett ansvar längre. Lagstiftningen bestämmer vilka mål klienten ska nå upp till, därmed är lagstiftningen en faktor som påverkar ansvaret.

Några av våra respondenter visade en ansvars känsla gentemot samhället i stort, då verksamheten bygger på skatteintäkter ansåg de att ett stort ansvar fanns för att dessa pengar ska skötas rätt. En av våra respondenter tog detta ett steg längre då denne ansåg att ens ansvar inte slutar när man går hem från kontoret. Det ska hela tiden finnas med en eftersom man representerar socialtjänsten inom det offentliga. De flesta av våra intervjupersoner ansåg att de som socialsekreterare har ett ansvar för vilken syn samhället i stort, andra myndigheter och klienter får på socialtjänsten.

4.2.7 Sammanfattning

De flesta av våra intervjupersoner anser att etiska riktlinjer kan vara bra att utgå ifrån i arbetet, vilket även Blennberger (2011) hävdar. Däremot har våra intervjupersoner problematiserat hur sådana riktlinjer ska utformas och se ut.

Vissa har påpekat att riktlinjer inte kan vara generella eftersom de då skulle tolkas annorlunda av olika människor, medan andra anser att det är tvärtom. Något som är värt att påpeka är att det endast var tre personer som sa att det redan finns formulerade etiska riktlinjer.

Många av intervjupersonerna nämnde det faktum att det faktiskt inte existerar konkreta situationer när de medvetet sätter sig ner och talar om etiska situationer eller konflikter men de önskar att det fanns.

Enligt Lundquist är det en självklarhet att man bör välja sin egenetik framför lagen i de fall man hamnar i lojalitets dilemman och konflikter, men vår undersökning visar på att så aldrig är fallet. Socialsekreteraren utgår alltid från lagen, och det är snarare så att i de fall de hamnade i dilemman eller konflikter, valde de att stödja sig mot lagen för att fatta så rätta beslut som möjligt. Vidare ansåg ingen av våra intervjupersoner att det förelåg någon skillnad mellan det som Lundquist (2010, s.118) vill separera och benämner som förvaltningsetik och professionsetik, utan att just dessa två sammanfaller. Däremot hade vissa upplevt att konflikter kunde uppstå mellan deras egenetik och de ovannämnda.

Fallet gav underlag för mycket diskussion där vi fick många olika svar. Trots det så berörde alla åtta respondenter samma tanke kring den problematik och de dilemman och konflikter som kan uppstå i en sådan situation.

Alla våra respondenter ansåg att de har ett stort ansvar i sin yrkesroll, både gentemot individen och gentemot samhället i stort. I vissa fall blir de dock ansvarsfria och det är när klienten bryter mot överenskommet åtagande enligt lagen. Utifrån de svar vi har fått går det att hävda att Lundquists (2010, s.128) önskan om att personansvarighetslinjen alltid ska råda främst också gör det i verkligheten.

4.3 Värderingar

4.3.1 Nödvändiga insatser kontra ekonomisk restriktivitet

Lundquist (1998, s.70-71) anser att ämbetsmän bör fungera som demokratins väktare och till begreppet ämbetsmän kan man också räkna in socialsekreterare.

Med det i åtanke, och även en hypotes vi har kring att socialsekreterare bör värna mer om de demokratiska värdena i sitt arbete än de ekonomiska, i och med deras stora involverande i människor liv, ansåg vi det väldigt nödvändigt och intressant att undersöka vilken plats dessa värden har i deras arbeten. Om det överhuvudtaget råder någon skillnad mellan dessa, om intervjupersonerna själva kan se något tecken på en värdeförskjutning i förvaltningen. Det sistnämnda bygger på Lundquists teori om att de demokratiska värdena tenderar att få allt mindre utrymme i den offentliga förvaltningen (Lundquist, 2010, s. 119).

Responserna vi fick till denna problematik var väldigt överraskande. Det rädde en markant skillnad mellan Lund och Malmö, där de som arbetar inom Lunds kommun, inte alls märker av någon fokus på det ekonomiska, medan många i

Malmö ansåg att ekonomin spelade en oerhört stor roll. De tre socialsekreterare vi intervjuade i Lund ansåg alla att Lund är en beviljande kommun där det är högt i tak budgetmässigt och att det inte var något de hela tiden hade i bakhuvudet. En väldigt intressant faktor med intervjupersonerna från Lunds kommun var att alla tre hade arbetat inom andra, mindre kommuner i Skåne där ekonomiintressen var klart dominerande.

Som anställd i Lunds kommun så har jag inte de problemen /.../ det är ju väldigt vanligt i socialtjänsten att, och jag har själv varit med om det i en annan mindre kommun, att lojaliteten låg hos klienterna och det de behövde och ansökte om men jag la ner mer energi på att övertyga politiker eller chefer som sa att det finns inte pengar eller vi måste ta hem alla placeringar för att vi ska ha sparkrav på oss på ett antal miljoner. (L3)

En person arbetade under en period i en mindre kommun och hade då känt att de ekonomiska intressena i vissa fall även hade hindrat denne från att göra de beslut som ansågs nödvändiga.

Att man har kanske kommunerna som vill helt andra saker än att den sociala omsorgen ska fungera, men det här är bara min teori, men alltså när man jobbar är det ganska tydligt att det är sådana intressen som styr och att vem som lunchar med vem och hur man liksom försöker pressa neråt, först pressar man chefer och sen går cheferna ner till oss /.../ för det vi gör är ju egentligen att vi bedömer ett behov rent så, det är ju det som står i lagen, och sen ska ju då politiker avslå vissa saker, om någon ansöker om en ungdom som föräldrarna vill ska in på behandlingshem så ska vi ju säga att vi tycker han behöver det men då ville ju politikerna inte ens att vi tog upp det /.../ och då har man indirekt tagit beslut om att det ska inte ens upp till nämnden. (L2)

Detta citat illustrerar en konflikt mellan olika värdeintressen, där de med större makt ser till att vissa ärenden inte behandlas i en formell beslutsprocess. Enligt våra intervjupersoner i Lund så har cheferna i Lund en mycket större delegation än vad de ofta har i en mindre kommun. Detta framhölls som en möjlig anledning till att Lund är en beviljande kommun i större utsträckning. I de mindre kommunerna är det inte de behövandes behov som står i fokus, utan det är kommunens ekonomi.

Ser man istället på den respons vi fick från socialsekreterarna i Malmö, skiljer sig synen på det ekonomiska. Där ansåg många att dilemman på grund av budget och ekonomi ofta finns i bakgrunden, men en person ansåg även att detta berodde på att socialsekreterare måste rätta sig efter lagen:

Jag kan inte alltid göra som jag vill, alltså, om en klient önskar någonting och jag önskat att det hade kunnat gå igenom, så är det ju inte säkert att jag kan genomföra det, för det finns ju en lag. (MH1)

Vi kunde märka att det fanns en skillnad i hur socialsekreterare, som arbetade inom olika stadsdelar i Malmö, uppfattade närvaron av ekonomiska värden. Men där fann vi även en intressant situation. Två respondenter som arbetade inom samma förvaltning hade två helt skilda uppfattningar om hur mycket det ekonomiska spelade in i deras dagliga yrkesutövning:

Hela tiden typ, nä men, alltså vi har jättestram budget och så finns det ju vissa riktlinjer och regler för vad som kan beviljas. (MH1)

Nej vi har inga sådana restriktioner, försörjningsstödet budget, alltså har man rätt till någonting så har man, så har jag gjort bedömningen att någon har rätt till någonting så då är inte pengarna något hinder. (MH2)

4.3.2 Sammanfattning

Det vi har funnit med hjälp av våra intervjuer är att ekonomiska värden är mycket närvarande i många socialsekreterares arbete, dock gäller inte detta för de socialsekreterare vi intervjuade i Lunds kommun. Men alla socialsekreterare, utom en, beskrev att de någon gång under sitt yrkesliv upplevt en konflikt mellan att hjälpa klienten med det den behöver och ekonomisk restriktivitet. Lundquist skriver sin i bok demokratins väktare att konflikter mellan de olika värdena i det offentliga etoset kan uppstå. Men att det är viktigt att alla värden i det offentliga etoset borde upprätthållas samtidigt (Lundquist, 1998, s. 63).

Det som enligt våra intervjupersoner kan pågå i mindre kommuner strider mot det offentliga etoset, bland annat för att det inte är rättsäkert. En av våra respondenter menar på att det är fel av politikerna att blanda sig i enskilda fall då de många gånger har någon form av relation till klienten. Det går möjligen att hävda att det offentliga etoset inte efterlevs till fullo i Malmö heller eftersom att många av de intervjuade gett uttryck för att kostnadseffektivitet vägs tyngre än andra värden. Sedan är det intressant att uppfattningen kring detta kan skilja sig åt inom samma förvaltning.

5 Avslutande diskussion

Syftet med vår uppsats är att undersöka på vilket sätt socialsekreterare upplever etik och lojalitet i deras arbeten och i deras förvaltning. Utifrån våra svar från intervjuerna har vi förstått att socialsekreterare anser att det är viktigt med en diskussion om etik, men att en sådan inte alltid finns på deras arbetsplats. Det som vi finner intressant är att alla respondenter var väldigt mottagliga för en diskussion kring etik, därmed ligger inte problematiken i en ovilja eller ett ointresse av en sådan diskussion. Många av de intervjuade har dock visat på att de finner begreppet etik svårdefinierat. Vi tror att samtal kring etik lättare kan upprätthållas om ledningen verkar aktivt för att få socialsekreterarna att kontinuerligt diskutera och tänka kring och om etik. Vi har förstått att det ändå indirekt finns en diskussion om ämnet mellan kollegorna, då de rådfrågar och tar hjälp av varandra när de ska fatta beslut i vissa ärenden. Hos våra respondenter fanns en större förståelse för begreppet lojalitet och därmed gavs också tydligare svar kring det, då vi erhöll mer konkreta exempel på situationer vissa respondenter hamnat i som gjort att de kanske ifrågasatte var deras lojalitet låg.

5.1 Slutsatser utifrån frågeställningarna

De svar vi har fått utifrån våra intervjuer indikerar att det ofta finns konflikter som socialsekreterarna måste ta ställning till, och ibland kan dessa konflikter utmyнна i svåra dilemman. Dessa kan röra de olika etiker som kan finnas samtidigt hos en person, avvägningen mellan ens personliga värderingar och de yrkesetiska värdena. De flesta ansåg att dessa etiker någon gång kommit i konflikt med varandra men att det är yrkesetiken som ska följas då. De svar vi fått stämmer till det mesta del överens med Lundquists teori. Det finns olika etiker hos människor inom den offentliga förvaltningen, våra intervjupersoner ansåg dock att förvaltnings- och professionsetiken ofta sammanföll. Men de flesta har valt förvaltningsetiken framför egna åsikter vid uppstådda dilemman vilket Lundquist anser är rätt (Lundquist, 2010, s.118).

Vi har även undersökt differentierade lojaliteter som ska samspela. Vi fann att de flesta hade lojaliteten främst hos lagen. Alla kände ansvar inför sin klient och ville behandla denne väl men om lagen påvisade ett utfall som de själva inte skulle ha valt följde de ändå lagen. Lundquist anser att lagen ska följas och premieras framför andra lojaliteter. Men om det finns motsättningar mellan lagen och etiken ska etiken väljas (Lundquist, 2010, s.125). Därmed följer inte våra intervjupersoner alltid det som Lundquist anser är bäst.

Vi har kommit fram till att, beroende på arbetsplats, får ekonomivärden kontra demokrativärden olika stor plats. I mindre kommuner tenderar de ekonomiska värdena få mer fokus på sig än de demokratiska och en förklaring till detta var att i små kommuner känner ofta många varandra och därmed är det dels lättare för politiker och chefer att arbeta tillsammans för gemensamma intressen, men även svårare för socialsekreterare att bedöma utan fördomar. Här kan man då se att Lundquists teori om att de demokratiska värdena får stå undan för de ekonomiska värdena stämmer (Lundquist, 2010, s119). I Lunds kommun fanns där dock ingen konflikt mellan värdena och ingen av respondenterna kände att ett allt för stort fokus fanns på ekonomin. Till skillnad från Malmö där ekonomi ofta var en ständig påminnelse i deras beslut och bedömningar. Detta betydde dock inte att det ledde till ett mindre fokus på klienterna och därmed de demokratiska värdena.

Utän socialsekreterarna i Malmö hade istället ofta konflikter gällande hur båda dessa värden ska upprätthållas. Därmed kan vi göra den sammanfattningen att Lundquist teori om ekonomivärdenas frammarsch inte är helt överförbar på de intervjuobjekt vi hade i Malmö och i Lund.

5.2 Avslutande reflektioner

Enligt Lundquist är det viktigt att inse att endast samhällsvetenskap inte är tillräcklig för att förstå verkligheten, samtidigt är samhällsvetenskapen en viktig del i att uppnå en förståelse (Lundquist, 1998, s.13). Vi anser inte att vår uppsats ger en heltäckande bild av socialsekreterares verklighet. Vi har däremot gjort en undersökning som kan bidra till en vidare kunskap kring deras värderingar.

Något som vi tycker är intressant att ta i beaktning är att det var en stor skillnad på hur länge varje socionom hade arbetat som socialsekreterare, allt från 5 månader till 16 år. Detta tror vi kan ha påverkat hur olika deras syn på etik, lojalitet och värden utspelar sig i deras arbeten. Men det som samtidigt tåls att tänka på är att trots skillnaden i ålder, så hade de alla väldigt snarlika uppfattningar om lojalitet inför lagen.

Utifrån det vi funnit i vårt uppsatsarbete anser vi att det skulle vara intressant med en studie av politisk styrning och maktförhållanden mellan politiker och ämbetsmän i större kontra mindre kommuner. Denna maktutövning från politikernas sida tror vi kan tolkas och förklaras utifrån exempelvis teorin om maktens andra ansikte som myntats av Bachrach och Baratz (Christensen, 2011, s. 37-39). Det skulle även vara intressant att göra en närmare studie av Lunds kommun då kommunen utmärker sig positivt i många bemärkelser gällande vårt forskningsproblem. Hur kommer det sig? Varför kan det vara så stor skillnad på så pass närliggande kommuner? En av våra respondenter trodde att en anledning till varför Lund i stor mån inte har så pass stort ekonomiskt fokus beror på dess historia som en akademisk stad. Klienterna har större insikt om vad de är berättigade till och därmed kanske det inte går att lägga så stort fokus på de ekonomiska värdena.

6 Referenser

- Blennberger et al, 2010. *Etik i socialt arbete – etisk kod för socialarbetare*. Akademikerförbundet SSR
- Christensen et al, 2011. *Makt, beslut, ledarskap – märkbar och obemärkt makt*. Stockholm; SNS förlag
- De Graaf, Gjalt, 2010. “The Loyalties of Top Public Administrators”, s. 285-306 i *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol21, nr 2
- Esaiasson, Peter, et al 2007. *Metodpraktikan: Konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Stockholm: Norstedts juridik.
- Houston, David J. 2011. “Implications of Locus and Focus for Public Service Motivation: Attitudes Toward Work Motives Across Nations”, s. 761-771 i *Public Administration Review*. Vol.71, nr 5
- Lundquist, Lennart, 1998. *Demokratins väktare*. Lund: Studentlitteratur
- Lundquist, Lennart “Etik I offentlig förvaltning” 2010, I Rothstein, Bo (red) *Politik som organisation: Förvaltningspolitikens grundproblem*. Stockholm: SNS Förlag. S. 117-141
- Lundquist Lennart “Tystnadens förvaltning” 2001 I *Utan fast punkt: Om förvaltning, kunskap, språk och etik i socialt arbete*. s. 13-30
- Sjölin, Mats, 2005. *Politisk Etik*. Lund: Studentlitteratur
- Svedberg, Elisabet, 2002, *Etikfrågor i socialtjänsten – en undersökning om hur socialtjänsten hanterar etikfrågor i det praktiska arbetet*. Socialstyrelsen

7 Bilagor

7.1 Bilaga 1: Intervjufrågor

1. Hur länge har du arbetat som socialsekreterare?
2. Vilken utbildning har du?
3. Vilket motiv låg bakom valet av ditt yrke?
4. Varför valde du just denna inriktning inom socialt arbete?
5. Vad tycker du skiljer detta yrke från andra yrken inom den offentliga sektorn?
6. Behövs det etiska riktlinjer för socialsekreterare? I sådant fall, Varför?
7. Vilka etiska karaktärsegenskaper tycker du bör finnas hos socialsekreterare?
8. Har du någon gång upplevt att en konflikt finns mellan olika typer av etik (egenetik, professionsetik, förvaltningsetik) ?
9. Vilket ansvar anser du att socialsekreterare har för medborgaren?
10. Har du någon gång upplevt ett dilemma mellan att göra de insatser som bedöms nödvändiga kontra ekonomisk restriktivitet?
11. Har du någon gång känt tvivel mot vem du ska vara mest lojal? Mot klienten, verksamheten, lagen?
12. Finns det en diskussion på din arbetsplats om olika former av etik och demokrati? Hur dessa värden ska upprätthållas i arbetet?
13. Tycker du att det är socialsekreterarens ansvar att skapa förtroende för det sociala arbetet?
14. Tror du att det finns någon ansvarsskillnad i att vara socialrådgivare som har större fokus på stödsamtal, eller att vara socialsekreterare som sköter ekonomihandläggningen?

7.2 Bilaga 2: Fiktivt fall

Fiktivt fall taget ur rapporten Etik i socialt arbete - etisk kod för socialarbetare.

”En 24-årig man är klient på en socialbyrå och har sedan något år två handläggare, dels en socialsekreterare för ekonomiskt bistånd, dels en socialsekreterare som han har regelbundna stödsamtal med. Den senare har han haft kontakt med i flera år och detta stöd tycks vara av stor betydelse i hans strävan att vara drogfri.

När mannen en dag kommer till ett sådant stödsamtal är han uppsluppen och entusiastisk som aldrig förr. Först vill han inte säga varför han är så upprymd,

men berättar till slut att han – tillsammans med sin bror – vunnit 50 000 kronor på en skraplott. Plötsligt har han alltså 25 000 kronor. Det framkommer dock att han bara har 10 000 kronor kvar; 15 000 kronor har gått till att betala en gammal ”knarkskuld”. Att summan har krympt grämer honom inte, han är tvärtom mycket lättad över att vara fri från hot om repressalier och han kan nu lämna alla gamla kontakter.

Direkt efter detta stödsamtal ska han träffa sin handläggare av försörjningsstöd, men han förklarar för den första handläggaren att han absolut inte tänker berätta om lotterivinsten och ”skuldregleringen”.

Hur bör socialsekreteraren som ger stödsamtal hantera denna information? Bör socialsekreteraren för ekonomihandläggning få veta? Bör sektionschefen informeras? Vad bör de i så fall göra med denna information? Spelar det någon roll hur hög vinsten var? Har det någon betydelse att huvuddelen av vinsten har används för att reglera en knarkskuld?” (Blennberger et al, 2010, s.17)

7.3 Bilaga 3: Förteckning över intervjupersoner

Malmö

Socialsekreterare

MVI1	2011-11-28
MVI2	2011-11-29
MC1	2011-12-01
MH1	2011-11-28
MH2	2011-12-06

Lund

Socialsekreterare

L1	2011-11-24
L2	2011-12-02

Samordnare

L3	2011-12-05
----	------------