

Tiga eller tala?

En studie om socialsekreterare; yttrande- och meddelarfrihet för offentligt anställda samt tystnaden i svensk förvaltning

Terese Jannert

Examensarbete för filosofie master 30 (hp)
Socialhögskolan i Lund
Lunds universitet
Vt 2012



Handledare: Katarina Jacobsson

Abstract

Author: Terese Jannert

Title: "Remain silent or speak up? Freedom of information, codes of silence, and the case of social workers in Sweden's public management". (translated title)

Supervisor: Katarina Jacobsson

Assessor: Sune Sunesson

The objectives of this thesis are twofold. First, this study examines how social workers with decision-making authority construct the freedom of information for civil servants. Second, the thesis analyzes how the social workers account for the prevailing code of silence in Sweden's public management. The point of departure for the thesis is Sweden's freedom of information act derived from the Swedish constitution. The purpose of the act is to facilitate transparency and media communication with the public in order to expose cases of unethical conduct, waste, and corruption in the public sector. Civil servants who choose to make use of this right are further protected by legislation that forbids employers from searching for information that would identify who supplied information to the media. The following research questions were selected to achieve the purpose of this thesis: How do social workers view utilizing the freedom of information for civil servants? How do social workers reason in relation to bringing forward both internal and external criticism regarding public management? How do social workers explain the code of silence in public management and refraining from participation in public debate regarding social work issues? The study employs a social constructionist approach, which utilizes a symbolic interactionist perspective and interviews with twelve social workers to address the research questions. The study shows that social workers are unfamiliar with the content of the freedom of information act. The lack of knowledge of the freedom of information act is significant because it means that they do not have the knowledge to fully use this legal right. The social workers are primarily relating the freedom of information to severe ills and resorting to whistle blowing which most are very reluctant towards. Social workers do not see the value of the act as producing debates or claiming a space in the public sphere. The thesis finds that social workers do not use the freedom of information act due to the stigma attached with "going public", fear of reprisals, distrust of the media, and/or to demonstrate their institutional loyalty. The thesis also finds that the code of silence in the public sector is understood by the social workers as a part of the social worker's identity and that civil servants abide informal rules and norms which limit or prevent their use of the freedom of information act.

Key words: Freedom of information, social worker, social construction, silence, public management, accounts.

Till Lena

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	5
1.1 Problemformulering.....	6
1.2 Syfte och frågeställningar.....	8
2. Bakgrund	8
2.1 Meddelarfrihet för offentligt anställda.....	8
Lex Sarah.....	9
3. Tidigare forskning.....	10
Whistleblowing.....	10
Kritikerprocesser i Sverige	12
Tystnadskultur på arbetsplatser.....	13
Min studie i relation till forskningsfältet	14
4. Teoretiskt ramverk.....	15
4.1 Social konstruktionism.....	15
4.2 Symbolisk interaktionism.....	16
”Accounts”.....	17
5. Metod.....	20
5.1 Urval och tillträde till fältet.....	20
5.2 Intervjupersonerna: en översikt.....	21
5.3 Intervjuerna.....	21
Pilotintervju – en viktig erfarenhet.....	21
Fallbeskrivningar som triggers.....	22
Semistrukturerad intervju och utformning av intervjuguiden.....	23
Transkribering och kodning.....	23
5.4 Bekymmer – det blir aldrig som man tänkt sig.....	24
5.5 Metodkvalitet och forskarens roll.....	25
5.6 Etiska överväganden.....	27
6. Resultat och analys.....	28
6.1 Konstruktionen av meddelarfrihet.....	28
(O)kunskap om meddelarfrihet.....	28
Rättighet och skyldighet	30

Missnöje eller missförhållande.....	31
6.2 Meddelarfrihet och lojalitet.....	35
Lojalitet mot organisationen.....	35
Lojalitet mot kollegor.....	36
Lojalitet mot klient och ”kår”.....	38
6.3 Meddelarfrihet och medier.....	39
Medias vrångbild.....	39
6.4 Kritik och konsekvenser.....	41
Internt och externt.....	41
Besträffning och rykten.....	43
Med karriären som insats.....	45
6.5 Meddelarfrihet - mer än att avslöja missförhållanden.....	46
Vem vinner på tystnaden?.....	46
Sekretess.....	48
Intern kamp och tyst protest.....	49
En svag kår.....	51
Organisation och handlingsutrymme.....	53
Man fogar sig.....	55
6.6 Att spegla sig i andra.....	56
Tystnad – en självuppfyllande profetia.....	58
7. Slutdiskussion.....	59

Referenser

Bilagor A – Intresseanmälan

Bilaga B – Intervjuguide

Bilaga C – Fallbeskrivningar

Bilaga D – Bloggreaktioner

1. Inledning

Det finns en rättighet och förväntan om att offentliga tjänstemän i vissa fall ska meddela sig utåt från sina arbetsplatser för att påtala missförhållanden (Lundqvist 1998). I Sverige kallas denna rättighet för meddelarfrihet och regleras i grundlag. Dock verkar det råda tystnad inom svenska offentliga förvaltningar och uttalanden om kritik eller annan informationsspridning utåt tillhör ovanligheterna (Hedin et al 2008; Hedin & Månsson 2008; Lundqvist 2001). En förklaring till detta förhållande återfinns i en artikelsvit i Aftonbladet (2012a) där polisens verksamhet granskas. Offentliga tjänstemän, i det här fallet poliser, vittnar om en kultur som påbjuder tystnad inom våra offentliga organisationer:

Om man kritiserar polisen är man rökt. De är frustrerade, arga och besvikna. Polismyndighetens anställda skräder inte orden när de talar om sin egen arbetsgivare. Långt över hundra poliser har hört av sig till oss de senaste veckorna. De talar om en desperat jakt på pinnar, påtvingat fusk och utredningar som skrivs av på löpande band. Men ingen vågar säga det öppet.

Samtidigt presenteras en debattartikel om meddelarfriheten i Sydsvenskan (2012). En artikel som är till lika delar informativ såväl som tankeväckande. Här belyses möjligheten för offentligt anställda tjänstemän att meddela sig utåt samt rätten till anonymitet, så kallat meddelarskydd. I artikeln lyfts viktiga frågor fram som rör svensk demokratiutveckling:

JO¹ och Justitiekanslern, JK, får varje år in alltför många anmälningar om myndigheter som infört regler som begränsar de anställdas yttrandefrihet, utsatt enskilda för repressalier eller genomfört efterforskningar om vem som läckt information. Det gäller centrala myndigheter, men framför allt kommunerna.

Tystnaden på offentliga arbetsplatser i Sverige torde leda till att missförhållanden inte påvisas förrän skandalen är ett faktum, något som skulle kunna rådas bot på genom att fler tjänstemän använde sig av sin meddelarfrihet (Hedin, Månsson & Tikkanen 2008). När de viktigaste funktionerna i kommunal verksamhet, tjänstemännen, inte meddelar sig utåt vid missförhållanden uppstår ett samhällsproblem (Lundqvist 1998). Meddelarfriheten handlar

¹ Justitieombudsmannen (JO) emottar cirka 300 anmälningar per år som berör området tryckfrihet, yttrandefrihet samt offentlighet och sekretess. Här ingår anmälningar mot efterforskningsförbudet samt repressalier mot anställda som använt sig av sin yttrande- och meddelarfrihet. Uppgiften kommer från Albert Johnson, Byråchef på JO. 2012-05-10.

inte bara om att påvisa och avtäckta missförhållanden utan möjliggör även för socialarbetare att definiera och tydliggöra sitt arbete utåt i förhållande till allmänheten. I en debattartikel i Ystad Allehanda (2011) fördes en diskussion mellan några universitetslärare i socialt arbete från Göteborgs universitet². De skriver:

Det är ett svaghetstecken i dagens samhälle att sociala frågor inte kommenteras i någon större utsträckning. Det är inte rätt att utsätta grupper överges i samhället bland annat genom att socialarbetare inte deltar i samhällsdebatten /---/ Socialarbetare måste bryta sin egen självpåtagna tystnad och berätta, kommentera och debattera olika sociala frågor. Socialarbetare måste på ett helt annat sätt än vad man gör idag initiera debatter om olika samhällsfrågor.

Ovanstående citat och resonemang ringar in de områden som jag intresserar mig för i denna studie; tystnaden kring offentliga arbetsplatser samt de lagstadgade möjligheterna för tjänstemän att meddela sig utåt.

1.1 Problemformulering

Lagen kan sägas spegla ett samhälles tydligaste allmänna diskurs och kan betraktas som ett rättesnöre och en ideologisk linje som påverkar medborgares uppfattning om sig själva, sin näste och sitt samhälle (Andersson 2004; Börjesson 2003; Börjesson & Palmblad 2007). I Sverige har vi lagar som bestämmer och reglerar våra offentliga organisationer och dess anställda. Flera av Sveriges grundlagar dikterar samhällsregler om hur medborgare får agera i det privata och i det offentliga. Något som regleras häri är yttrandefriheten som gäller för alla medborgare samt meddelarfriheten som även omfattar och riktar sig särskilt till de som är anställda inom den offentliga sektorn (Lundqvist 1998). Den senare syftar bland annat till att avtäckta missförhållanden och sprida information och kunskap som bör komma till allmänhetens kännedom (SOU 2004:75). Meddelarfriheten är inte en skyldighetslag som exempelvis lex Sarah (se bakgrund) eller lex Maria³ men den är en tydlig fingervisning från lagstiftarens sida hur denne ser på tjänstemän och deras offentliga plikt att i särskilda fall meddela sig utåt (SOU 1990:12). I dagsläget finns det belegg för att denna frihet inte nyttjas

² Jörgen Lundälv, Ylva Donning och Per Olof Larsson.

³ Lex Maria infördes i januari 1937 och innebär att vårdgivaren ska anmäla händelser som har medfört eller hade kunnat medföra en allvarlig vårdskada till Socialstyrelsen. Enligt bestämmelserna i patientsäkerhetslagen (2010:659) ska hälso- och sjukvårdspersonalen rapportera risker för vårdskador samt händelser som har medfört eller hade kunnat medföra en vårdskada till vårdgivaren (SOSFS 2005:28).

(Hedin et al. 2008; Lundqvist 1998; 2001). Sett ur ett internationellt perspektiv har svenska offentliga tjänstemän ett gott skydd gällande lagstiftning inom området yttrandefrihet (Aronsson & Gustafsson 1999; Hedin et al. 2008; Lundqvist 1991). Trots detta upplever många offentligt anställda sig inte vara mer trygga på sina arbetsplatser, med avseende på att säga sin mening, än anställda i privat regi (Aronsson & Gustafsson 1999).

Offentliga tjänstemän, som i denna studie avser socialsekreterare⁴ med myndighetsansvar, verkar vara en tyst grupp. Få socialarbetare ger sig in i samhällsdebatter, figurerar i media eller överhuvudtaget låter sig definieras utanför sin egen förvaltning (Hedin et al. 2008; Lundqvist 2001). Hur kan detta komma sig? Finns det en fara med denna tysta tjänstemannaroll? Enligt statsvetaren Lennart Lundqvist (1998) finns det mycket som talar för att tjänstemannen i många avseenden inte åtföljer det som lagstiftningen möjliggör genom rätten att meddela sig utåt till exempelvis media. Istället riskerar tjänstemannen att bli ett medel för organisatoriska maktspel, en som väljer att tåga stilla i lojalitetens namn och för att undkomma repressalier (Hedin et al. 2008; Lundqvist 2001). Detta är dock inte fallet för alla tjänstemän anställda inom offentliga organisationer. Tjänstemän som bryter tystnaden är något som undersökts vidare av Hedin et al. (2008). Offentligt anställda som har påtalat missförhållanden på sina arbetsplatser har intervjuats och orsakerna till vad som utlöser kritiken har undersökts. Här ser forskarna samband med personliga egenskaper och stark moralisk känsla då kritik utfärdas (Hedin et al. 2008; Jasper 1997). Frågan som väcks är huruvida vi kan vi förlita oss till dessa värden? Är det rimligt att lagstiftarens tanke om den transparanta offentliga verksamheten ska bäras upp av tjänstemännens personliga ansvarskänsla och etiska förhållningssätt? I motsats till det som tidigare forskning lyfter fram som viktigt för att tjänstemän ska meddela sig utåt, det vill säga moralisk känsla eller personliga egenskaper, är jag intresserad av att undersöka fenomenet utifrån ett sociologiskt perspektiv som fokuserar på situationer och strukturer som inverkar på individens möjligheter att uttrycka sig. Hedins et al. (2008) undersökning fokuserar på offentligt anställda som väljer att tala och inte sällan har bestraffats för sin övertygelse och frispråkighet. Vi vet därmed i viss utsträckning hur de som bryter tystnaden tänker (Hedin et al. 2008; Lundqvist, 2001). Men vad kan vi lära oss av den tysta majoriteten; hur resonerar de kring yttrande och meddelarfriheten och hur förklarar de tystnaden i offentliga förvaltningar?

⁴ Jag vill förtydliga för läsaren att när jag pratar om mina intervjupersoner så omnämns de som "socialsekreterare" eller "tjänstemän" då dessa kategorier som regel inbegriper myndighetsutövning i någon form. När jag senare i uppsatsen pratar om socialarbetarkåren åsyftar detta alla kategorier av yrken inom socialt arbete således använder jag även begreppen "socioonom" och "socialarbetare".

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med föreliggande studie är att undersöka hur socialsekreterare med myndighetsansvar konstruerar meddelarfriheten i relation till skyldigheter och rättigheter samt analysera hur de förklarar tystnaden kring offentlig förvaltning.

- Hur resonerar socialsekreterare kring att använda sig av alternativt inte använda sig av yttrande- och meddelarfriheten för offentliganställda?
- Hur resonerar socialsekreterare kring att uttala kritik inom/utom förvaltningen?
- Hur resonerar socialsekreterare kring tystnaden i offentlig förvaltning och att avstå från att delta i samhällsdebatter om socialt arbete?

2. Bakgrund

Följande avsnitt redogör för meddelarfriheten samt berör även lagstiftningen kring lex Sarah. Lex Sarah redovisas då begreppet förekommer i uppsatsen samt nyttjas som en förståelseram för hur socialsekreterare resonerar och skapar mening kring skyldigheter/rättigheter att föra fram kritik samt drar gränser mellan missnöje och missförhållanden.

2.1 Meddelarfrihet för offentligt anställda

Yttrande- och meddelarfrihetens syfte är framförallt att möjliggöra insyn i den offentliga förvaltningen och att främja att missförhållande kommer till allmän kännedom. Den grundläggande bestämmelsen om meddelarfriheten återfinns i 1 kap, 1 § tredje stycket Tryckfrihetsförordningen (TF). Meddelarfriheten innebär att det ska stå var och en fritt att, med endast de undantag som anges i TF, lämna uppgifter i vilket ämne som helst för publicering i tryckt skrift (SOU 1990:12). Ytterligare bestämmelser om meddelarfriheten återfinns i 1 kap. 2 § Yttrandefrihetsgrundlagen (YGL). Här kompletteras TF genom att YGL anger rätt att lämna uppgifter till andra medier⁵ än tryckt skrift. Rätten att meddela uppgifter gäller även i stor mån trots regleringarna i sekretessbestämmelserna (SOU 1990:12). Detta har sin utgångspunkt i balansen mellan sekretess och behovet av insyn i offentliga organisationer.

⁵ Begreppet medier syftar till tidningar, radio, Internet, sociala medier samt television.

Vid till exempel brister i verksamheten ska en offentligt anställd kunna meddela sig i medier trots att uppgiften är sekretessbelagd (*ibid.*). I sådana fall väger intresset av insyn tyngre än sekretessintresset. För att den offentligt anställda ska kunna använda sig av sin meddelarfrihet utan att bli utsatt för repressalier finns förbudet mot att efterforska uppgiftslämnaren samt rätten till anonymitet. Efterforskningsförbudet förbjuder att verksamhetsledningen på något sätt söker eller frågar efter den som lämnat uppgifter till media (Lundqvist 1991). De regler som är avsedda att skydda bland annat meddelare består dels av en straffsanktionerad skyldighet för utgivare av skrift att skydda sina källor och värna om deras anonymitet, dels inskränkningar av myndigheters befogenhet att efterforska den som enligt TF har rätt till anonymitet (SOU 1990:12). Enligt lag ska den offentliganställda, utan risk för bestraffningar, kunna framföra sin åsikt om organisation, beslut och direktiv (*ibid.*). Tjänstemannen är i sin tjänst skyldig att rätta sig efter arbetsgivarens instruktioner samtidigt som det alltid står tjänstemannen fritt att uttrycka sina privata åsikter i medier, så länge han/hon tydligt inte representerar sin verksamhet (*ibid.*).

Lex Sarah

Lex Sarah trädde i kraft den 1 januari 1999 som ett led i regeringens nationella handlingsplan för äldrepolitiken mot bakgrund av brister som uppdagats inom äldreomsorgen. Namnet lex Sarah kommer av undersköterskan Sarah Wägner, som 1997 genom meddelarfriheten, i massmedier avslöjade vanvård på ett vårdhem i Solna. Detta ledde till att bestämmelserna om att anmäla sådana förhållanden infördes i socialtjänstlagen⁶. Bestämmelserna om lex Sarah återfinns i 14 kap. 3 § i socialtjänstlagen och föreskriver att var och en som är verksam inom omsorger om äldre människor eller människor med funktionsnedsättning ska vaka över att dessa får god omvårdnad och lever under trygga förhållanden. Denna anmälningsskyldighet gäller också yrkesmässigt bedriven enskild verksamhet (SOSFS 2011:5). Från och med den 30 juni 2011 började nya lex Sarah även att gälla inom socialtjänsten, i verksamheter enligt lagstiftningen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) och vid Statens institutionsstyrelse (Socialstyrelsen 2011). Anställda inom dessa verksamheter ska enligt lex Sarah genast rapportera missförhållanden till den som bedriver verksamheten (*ibid.*). Den som bedriver verksamheten ska utreda och avhjälpa eller undanröja det rapporterade missförhållandet utan dröjsmål samt om det visar sig att missförhållandet är allvarligt, snarast anmäla det till Socialnämnden (Socialstyrelsen 2012).

⁶ Landstinget Sörmland (2012).

3. Tidigare forskning

Hedin et al. (2008:21) framhåller att frågan om yttrandefrihet och bestraffning av kritiker i offentliga förvaltningar i princip verkar vara outforskad i Sverige. De studier jag redogör för nedan befinner sig i gränslandet till föreliggande uppsats och har varit av betydelse för förståelsen av mitt forskningsproblem samt gett en inblick i hur problemet angripits sedan tidigare. De intressanta områden som jag definierat och vilka har relevans för min studies placering inom forskningsområdet handlar om de som väljer att tala trots risken för repressalier samt om förvaltningen/arbetsplatsen som bärare av interna riktlinjer och dolda policys som främjar tystnad. Följande avsnitt kommer även att beröra delar av den amerikanska och anglosaxiska forskning som finns kring whistleblowing-fenomenet. Trots att lagstiftningen skiljer sig stort åt vad gäller anglosaxisk/svensk lagstiftning presenteras några studier då det finns intressanta paralleller att dra till bemötandet av kritiker och tystnad på arbetsplatser även sett i förhållande till en svensk kontext.

Whistleblowing

Whistleblowing-fenomenet har uppmärksamrats rejält i den anglosaxiska akademiska litteraturen (Hedin & Månsson 2008). Under 1970- och 80-talen undersöktes whistleblowing fenomenet inom olika samhällsvetenskapliga discipliner i USA och en debattbok kring ämnet publicerades med fokus på situationer som lett till whistleblowing i offentlig såväl som privat verksamhet (Nader, Petkas & Blackwell 1972). En vanligt förekommande definition av fenomenet eller handlingen har presenterats av organisationspsykologiforskarna Near och Miceli:

The disclosure by organization members (former or current) of illegal, immoral or illegitimate practices under the control of their employers, to persons or organizations that may be able to effect action (Near & Miceli, 1985:4).

Whistleblowing är mer omfattande än en anställds generella missnöje kring sakernas tillstånd på en arbetsplats. Principiellt handlar det om när organisationsmedlemmar avslöjar okända missförhållanden, som arbetsgivaren kontrollerar, för personer eller organisationer som möjligtvis kan påverka praktiken och åtgärda problemet (se Hedin & Månsson 2008:277). Whistleblowers omnämns även i termer av ”ethichal resistors” då handlingar av detta slag till stor del sammanhänger med individens personliga och moraliska övertygelse som pådrivare

till att missnöje/kritik förs fram eller avslöjas trots en risk för repressalier (Glazer & Glazer 1989; Jasper 1997).

Hirschman (1970) presenterar i sin forskning olika alternativ för den anställda då det handlar om att avtäckas missförhållanden i den egna verksamheten. Han kallar handlingar som kritik och protester för *voice* men för även fram andra alternativ som till exempel *exit* när en anställd väljer att lämna organisationer på grund av bristande förtroende eller *loyalty* när den anställda väljer att i tysthet arbeta kvar i verksamheten (*ibid.*). Lennart Lundqvist (1998:110-117) baserar sig på Hirschman (1970) när han presenterar svenska begrepp för de alternativa handlingsmönstren, de omnämns som *lojalitet*, *protest* och *sorti*.

Studier visar att de som väljer att kritisera ofta gör så till följd av allvarliga missförhållanden samt att de känner sig personligt drabbade av problemet och vill göra något åt situationen (King 1999; Paul & Townsend 1996). Reg et al. (2004) påvisar att kritiker är engagerade i verksamheten och tar ett stort moraliskt ansvar. De som har en stark ställning på sitt arbete och som har ett stort förtroende bland kollegor är ofta de som har möjlighet att göra sin röst hörd i verksamheten och bli kritiker. Effektiviteten av whistleblowing ökar när medarbetarna anser att en whistleblower är pålitlig och denna har då även större möjligheter att direkt kunna påverka ledningen (Near & Miceli 1995).

Det finns även forskning om hur själva kritiken tas emot och vad den skapar för reaktioner på arbetsplatsen. Att framföra kritik blir förenat med att auktoriteter inom organisationen blir utmanade samt även att dessa i viss mån söker dölja att kritiken kommer fram då det kan vara så att organisationen på ett eller annat sätt gynnas av att missförhållandet finns kvar. Kritik som kommer upp till ytan kan även innebära att organisationen förlorar sin legitimitet eller på annat sätt miskrediteras (Hedin et al. 2008; Miceli & Near 2002). Det är mindre spänningsskapande att kritisera inåt i organisationen än att exempelvis vända sig utåt till medier av olika slag då det innebär ett större "lojalitetsbrott" och skapar större reaktioner (Glazer & Glazer 1989; Mesmer-Magnus & Viswesvaran 2005; Miceli & Near 1996; Rehg et al. 2004).

Vad händer då efter att någon har fört fram kritik eller "visslat"? Forskningen tyder på att många som väljer att avslöja oegentligheter utsätts för repressalier i någon form (Glazer & Glazer 1989; Hedin & Månsson 2008). Att föra fram kritik på arbetsplatsen kan ses som en förhandlingsprocess mellan kritikern och organisationen där situationen oftast trappas upp och resulterar i repressalier. Processen kan kantas av olika förhandlingsscenarier där

organisationen söker påverka kritikern till att inte gå vidare med informationen eller att i övrigt söka tysta ner avslöjandet (O'Day 1974). Om detta inte fungerar kan kritikern komma att utsättas för isolering eller utfrysning. Det är även vanligt att man söker skuldbelägga kritikern och förtala denna eller på annat sätt skapa ringaktning kring personen. Efter att kritik har förts fram förekommer det även att kritiker omplaceras, tilldelas andra arbetsuppgifter eller utsätts för sådana psykosociala påfrestningar på arbetsplatsen att denna väljer att lämna organisationen, i vissa fall leder det dock till att konflikten istället trappas upp (Hedin et al. 2008). Trots att organisationen mycket väl kan reagera på kritiken och åtgärda missförhållandet så utesluter inte detta att den som uttalat kritiken på ett eller annat sätt straffas eller får reprimander då handlingen tolkas som ett brott mot organisationens normsystem (Hedin et al. 2008; Mesmer-Magnus & Viswesvaran 2005; Rehg et al. 2004). Efterdyningarna av whistleblowing kan leda till att utredningen främst fokuserar på kritikern i stället för den som har agerat på ett oacceptabelt sätt (Glazer & Glazer 1989). Syftet kan vara att stöta ifrån sig ansvar och försöka påpeka att felet istället ligger hos den som utfört whistleblowing (*ibid.*).

Kritikerprocesser i Sverige

Hedin et al. (2008) presenterar i boken *När man måste säga ifrån - om kritik och whistleblowing i offentliga organisationer* forskningsresultat kring varför vissa offentligt anställda väljer att "vissla", framföra kritik, om missförhållanden eller liknande på arbetsplatsen trots risk för repressalier. I studien har personal inom human service organisations intervjuats och representeras av sjukvården, skolan och socialtjänsten (Hedin & Månsson 2008). Forskningsmaterialet samlades in under åren 2004-2006 och består huvudsakligen av kvalitativa intervjuer med 28 offentligt anställda som utfärdat kritik (Hedin et al. 2008:31-31). Huvudfrågorna som undersöktes var hur rätten att påtala missförhållanden inom offentliga organisationer ser ut samt vad som händer när anställda använder sig av denna rätt (Hedin & Månsson 2008).

Studien utgår från whistleblowing-fenomenet men appliceras direkt på en svensk offentlig kontext. Begreppet syftar i det här fallet på när anställda väljer att höja rösten och säga ifrån. Personerna i studien omnämns som kritiker och kritikerprocessen som beskrivs innefattar själva protesthandlingen men även det framtida scenariot efter att kritiken förts fram, hur den drivs vidare antingen av en grupp eller ensamt av kritikern själv samt hur detta tas emot av kollegor/ledning (Hedin et al. 2008). Forskarna redovisar resultat om en mycket tyst offentlig

förvaltning där kritiker löper stor risk för bestraffningar till följd av sina yttranden (*ibid.*). De visar även fram att majoriteten av de som arbetar i offentliga förvaltningar följer normer för lojalitet och tystnad vilket gör kritikerna till avvikare i sammanhanget (*ibid.*). Att vissla i offentliga organisationer verkar enligt författarna höra samman med en stark personlig och moralisk övertygelse snarare än generella yrkeskoder. Det finns en mängd faror med en tyst förvaltning med avseende på informationsspridning utåt och inåt i organisationen och med en arbetsledning som inte är intresserad av att lyssna och att ta emot kritik. Resultatet blir en organisation som hellre visar upp en fasad utåt än korrigerar sina misstag innan det läcker ut till offentligheten (*ibid.*).

Övrig svensk forskning om kritikerprocesser är blygsam. Någon enstaka studie kring offentliga ämbetsmäns yttrandefrihet och lagstadgade rätt att kritisera missförhållanden har genomförts där bland annat begreppet om ”visslare” framkommer (Hedin & Månsson 2008; Lundquist 2001). Snarare är det så att fenomenet har berörts i andra studier som enbart en del av ett annat problemfält till exempel arbetsmiljö/ohälsa, arbetsrelaterad mobbing/grupprocesser eller om konflikter/konflikthantering på arbetsplatsen (Hedin et al. 2008:22ff; Hedin & Månsson 2008).

Tystnadskultur på arbetsplatser

Ett uttryck för maktens repressivitet i dagens offentliga organisationer är den så kallade tystnadskulturen, som har analyserats kritiskt av statsvetaren Lennart Lundqvist (1998; 2001). Lundqvist (1998) lyfter fram olika analytiska synsätt att betrakta tystnaden inom offentliga förvaltningar i Sverige. Skälen till tystnadskulturen bottnar bland annat i den växande ekonomismen⁷ och hårda besparingskrav under 1990-talet vilket lämnade medborgarna likgiltiga eller vanmäktiga inför missförhållanden i den offentliga förvaltningen. Lundqvist (1998) framhåller vidare att ämbetsmännens position blev särskilt besvärlig under nedskärningsperioden då de slets mellan olika lojaliteter och då det var farligt att säga ifrån vilket har lett fram till en förvaltning av jasägare. Det finns uppgifter om att tystnaden på arbetsplatserna har ökat på senare år och att det finns en rädsla att påtala missförhållanden och gå ut med kritik på sin arbetsplats (Hedin et al. 2008). Man fruktar negativa reaktioner från arbetsledning eller arbetskamrater. Aronsson & Gustafssons (1999) studie visar på samband mellan ökad tystnad och att ledningen för verksamheter explicit avkräver de anställda

⁷ Lennart Lundqvist (1998) framhåller att ekonomismen är det stora hotet mot demokratin idag. Ekonomismen enligt Lundqvist handlar inte bara om när man tittar på ekonomiska aspekter av en fråga utan innehåller även subjektiva värderingar kring strävan efter effektivitet, kortsiktighet och egoism.

lojalitetsförklaringar samt försämrade situation vid omorganisering och nedskärning, påverkan på arbetsinnehåll, löneutveckling och befodringsmöjligheter. Trots ett starkt lagstiftningsskydd för offentligt anställda uppfattar dessa inte sin yttrandefrihetssituation som bättre än privatanställda, utan tendensen är snarare den motsatta (*ibid.*).

Holte (2009) belyser i sin avhandling gapet mellan den ideologiska och lagstiftningsmässiga intentionen om öppenhet på arbetsplatserna och lyfter fram hur det ser ut i verkligheten – en verklighet dominerad av tystnad (*ibid.*). Vidare resonerar Holte (2009), i likhet med Lundqvist (2001), att tystnaden inom förvaltningarna är ett stort hot mot de demokratiska värdena som en nation bör vila på. Ytterligare problematiseras tystnaden i bemärkelsen att den förhindrar kunskapsutvecklingen bland anställda, utbytet mellan medborgare och praktiker samt i förlängningen leder till en verksamhet som blir bakåtsträvande istället för lärande. Holte (2009) för fram begreppet Curriculum Silentium som en dold policy på arbetsplatserna vilken främjar tystnaden bland anställda. Målet för Curriculum Silentium är att anställda ska tåga om kritik på arbetsplatsen samt avledas från att handla. Curriculum Silentium förmedlas genom att den anställde lär sig att denne kan komma att exkluderas och bestraffas om han eller hon säger ifrån men också genom att det finns en tydlig rangordning i organisationen som måste följas och som bestämmer hur kritik får framföras. Policyn upprätthålls genom olika styrningsstrategier i form av hot eller att den anställde ignoreras (*ibid.*).

Min studie i relation till forskningsfältet

Ovannämnda studier vittnar om en kultur som påbjuder tystnad inom offentliga arbetsplatser. Det som verkar komma till uttryck är både handfast makt och kontroll av arbetstagaren vilket avtecknar sig i form av olika repressalier och/eller indragna förmåner (Hedin et al. 2008; Holte 2009). Studierna visar också tecken på att det finns något som styr hur man får lov att tala och vad som får sägas, en osynlig policy (Holte 2009). Dock har ingen av ovan nämnda studier riktat in sig förutsättningslöst mot hur socialsekreterare med myndighetsansvar resonerar om de rättigheter/skyldigheter som finns att i vissa fall meddela sig utåt. Både meddelarfriheten och lex Sarah tillhandahåller sällan nyttjade nödutgångar riktade mot tillsynsmyndigheter såväl som omvärlden i stort. Förklaringarna till varför medarbetare väljer att tala trots risk för repressalier avtecknas i personliga motiv, ansvarskänsla och etiska förhållningssätt. Det motiverar att undersöka de som *inte* uttalat är kritiker, hur de resonerar kring missnöje/missförhållanden samt att undersöka och förstå konstruktionen av

meddelarfriheten. Detta torde vara av vikt för att uttolka om denna ventil kan åberopas i förhållande till tjänstemännens ansvar – vilken kunskap har tjänstemännen om denna frihet/rättighet?

4. Teoretiskt ramverk

4.1 Social konstruktionism

Ett socialkonstruktionistiskt perspektiv utgår i stort från förståelsen om vår verklighetsbild som formad och skapad i samspelet mellan människor och genom vårt gemensamma språk (Berger & Luckmann 1966). Vår sociala verklighet är i allra högsta grad kommunikativt skapad verklighet och upprätthålls genom både medveten och omedveten konstruktion av sociala fenomen och företeelser (*ibid.*). Den sociala ordningen, roller och identiteter som vi tar för givna kan ses som skapade och definierade inom sociala sammanhang och rådande diskursiva praktiker (Winther Jørgensen & Phillips 2000). I en specifik diskurs ges ett fenomen eller en roll som exempelvis meddelarfrihet och tjänsteman en speciell betydelse och innehåll. Denna betydelse och innehåll görs naturlig och förståelig genom repetition och institutionalisering (Berger & Luckmann 1966).

Ur detta perspektiv kan man granska förståelsen av meddelarfriheten som en konstruktion som fyllts med innehåll inom en specifik kontext. En konstruktion upprätthålls genom att den institutionaliseras, det vill säga tas för given och återskapas i interaktionen mellan människor (*ibid*; Burr 2007). Detta sker vidare genom socialisation mellan människor där vissa uttryck och praktiker repeteras och fylls med innehåll medan andra uttryck förkastas och omöjliggörs (Börjesson 2003). Konstruktionerna upplevs i stor utsträckning vara fasta men är det inte, då det till stor del regleras inom diskurser vilka i sig är föränderliga (*ibid.*). Upprättandet av konstruktioner och vårt sätt att förstå världen påverkas till stor del genom språket, i tal och i skrift. Språket kan ses som en form av handling, där olika meningssystem eller diskurser både skapas och återskapas (Winther Jørgensen & Phillips 2000). Inom diskurserna regleras hur vi framställer oss själva, hur vi förstår och skapar mening kring specifika fenomen men även hur vi pratar, handlar och känner (Börjesson 2003; Foucault 1993). Kritik som riktats mot perspektivet framhåller ofta dess relativistiska underton där forskningen man producerar kan förkastas som en subjektiv ståndpunkt bland andra (Burr 2007). Enligt Berger & Luckmann (1966) sammankopplas perspektivet även med ett bristfälligt användande av teoretiska analysverktyg och begrepp då det fokuserar utsagor och mänskligt tal primärt. Dock kan detta

inte betraktas som vidare problematiskt i denna studie som ämnar belysa intervjupersonernas tolkning och konstruktion av meddelarfriheten och tystnaden inom förvaltningen. Genom att använda detta perspektiv kan jag få en uppfattning om hur socialsekreterarna ger mening till meddelarfriheten och hur de genom talet konstruerar denna rättighet.

4.2 Symbolisk interaktionism

Symbolisk interaktionism kan användas för att förstå och tolka socialiseringsprocesser, det vill säga hur människor inom ett socialt sammanhang anpassar sig efter varandra genom rutiner, normer och regler som görs naturliga för en grupp eller ett samhälle (Henslin 1999). Det kan även ses som övergripande teoretiskt synsätt för social interaktion människor emellan. I perspektivet utgår all interaktion från sociala sammanhang där människan ses som aktiv, handlande och tänkande (Charon 2007; Trost & Levin 1999). Social interaktion har en direkt såväl som indirekt påverkan på hur människor agerar då vissa beteenden och handlingar ses som normala och eftersträvansvärda medan andra skapas som otänkbara i förhållande till norm och regelsystem. Människan påverkas och styrs av det som hon definierar och tolkar som sin verklighet vilket är en subjektiv upplevelse. Kontexten som människan befinner sig i är av vikt för att förstå och tolka beteenden och handlingar (*ibid.*). Användandet av symboler och språk är centrala inom den symboliska interaktionismen för att skapa delad mening människor emellan, där en grupp av människor använder sig av samma symboler/språk vilket skapar en enhetlighet i hur de förstår och tolkar sin verklighet och omvärld – vilket kan omnämnas som talgemenskaper.

Inom detta perspektiv skapas identitet/jag genom att förhålla sig till den “generaliserande andra”, i det här fallet omskrivet till att handla om samhället i stort, en social grupp eller en förvaltning. Inom kategorierna för ”den generaliserade andra” finns åsikter, normer och värderingar som hålls som sanning vilket individen förhåller sig till och skapar sin identitet i relation till. Identitetsskapandet och vilka uttryck/handlingar som ses som normala/eftersträvansvärda definieras och ramar in av samhället eller gruppen som individen förhåller sig till (Trost & Levin 1999). Här handlar det om att skapa sin identitet som socialsekreterare rent generellt men även att förhålla sig till gruppdynamik, förväntningar på en som arbetstagare och anställd men även personliga förväntningar och ideologiska ställningstaganden. Värderingar och normer som formulerats i förhållande till en annan majoritetsgrupp som är av betydelse för individen kan komma att krocka med arbetsgruppens/organisationens förväntningar och värderingar (*ibid.*).

Spegeljäg syftar till den identitet eller bild som skapas då vi som individer speglar oss i hur någon annan ser på oss eller definierar oss. Identitet inom symbolisk interaktionism är sammanlänkat med sociala objekt, vilka är de människor vi umgås med, eller information som vi stöter på vilket även kan handla om bilder och speglingar i medier (*ibid.*). Hur någon ser på oss, formulerar eller definierar oss kommer att påverka hur vi i slutänden ser på oss själva och vår egen identitet. Identiteten är alltid socialt skapad och en person kan ha olika identiteter i skilda sociala sammanhang. Hur omgivningen definierar eller pratar om någon enskild eller en grupp kan komma att påverka den/denna så att personen/gruppen till slut börjar identifiera sig med konstruktionen eller börjar handla i enlighet med de förväntningar som uttrycks från gruppen/majoritetssamhället (Merton 1996). Detta fenomen omnämns ofta som självuppfyllande profetia (*ibid.*). Perspektivet är av intresse för att relatera till tjänstemannarollen och skapandet av bilden av socialarbetaren samt hur detta samspelar med identitetsskapande för socialsekreterarna i studien. Hur medier eller omvärlden förmedlar bilder av socialt arbete/socialsekreterare torde påverka hur socialsekreterarna ser på sin yrkesroll.

”Accounts”

Före ”den språkliga vändningen”⁸ menade Scott & Lyman (1968) att sociologin inte hade fokuserat nämnvärt på *talet* som kan ses som det mest grundläggande instrumentet för mellanmänsklig förståelse och interaktion. För att råda bot på det för de fram begreppet accounts som kan sägas härstamma eller springa ur den symboliska interaktionismen. Knutagård (2009:35) översätter Scott och Lymans definition av accounts så här: ”som en utsaga från en social aktör avsedd att förklara ett oväntat eller olycklig beteende – antingen beteendet är aktörens eget eller andras och antingen den näraliggande orsaken till utsagan uppstod från aktören själv eller någon annan”⁹. Användandet av accounts öppnar upp vägen för att förstå hur människor skapar mening kring sitt eget handlande i ett specifikt sammanhang. Accounts och andra relaterade begrepp, såsom förklaringar, redogörelser, historier och berättelser, representerar hur människor organiserar syn på sig själva, av andra och av deras sociala värld (jfr Buttny 1993; Jacobsson 2012; Knutagård, 2009; Scott & Lyman, 1968).

⁸ ”Den språkliga vändningen” syftar till en ökad fokus inom humanvetenskapen på hur verkligheten konstrueras genom språket och diskurserna se Börjesson och Palmblad (2007).

⁹ Originalcitaten återfinns i Scott och Lyman (1968:46).

Människor i allmänhet såväl som människor som arbetar med myndighetsansvar hamnar kontinuerligt i situationer där de kan bli tvingade att stå till svars för sitt handlade (i det här fallet primärt valet att avstå från handling) eller agerande i någon mån. Dessa svar; förklaringar, ursäkter och rättfärdiganden kan alla ses som olika slag av ”accounts”. Genom detta begrepp vill jag lyfta fram och belysa socialsekreterarnas förklaringar till varför de inte använder sig av/använder sig av meddelarfriheten samt hur de förhåller sig till denna rättighet. Begreppet är intressant att applicera i förhållande till hur myndighetspersoner i vissa fall söker att rättfärdiga eller ursäkta underlåtenhet att agera eller påtala missnöje/missförhållanden på sina arbetsplatser.

När en person ”accountar” – det vill säga förklarar sig, söker denna att få med sig omgivningen i sin version av vad som hänt samt skapa förståelse kring en handling/icke-handling som tolkats i negativa termer (Scott & Lyman 1968). Där själva *icke-handlingen* konstrueras som problematisk; att (inte) anmäla eller att (inte) vända sig till pressen i fall då missförhållanden uppdagas, är det som jag söker granska genom att applicera accounts-begreppet i min studie.

Accounts förstås och delas primärt upp i ursäkter (excuses) och rättfärdiganden (justifications) (Scott & Lyman 1968). En ursäkt erkänner i huvudsak att en händelse haft negativa följder eller varit felaktig samtidigt som personen inte gärna tar ansvar för den. Rättfärdiganden innebär att personen tar på sig ansvar för handlingen men konstruerar förmildrande omständigheter till händelsen för att så sätt åberopa ansvarsfrihet eller visa på att handlingen inte var felaktig (*ibid.*). Accounts är alltid situationsbundna och den som accountar är påverkad av det sociala sammanhang som denna ingår i och vad som värderas vara rätt och fel. Det kan exempelvis finnas olika kulturella förutsättningar för att verbalt kunna (re)konstruera en händelse. Med detta menas att en account är beroende av kontexten där den uttalas och hur den tas emot av motparten, om den kommer att betraktas som legitim/illegitim vilket är avhängigt av motpartens bakgrundsförväntningar (Scott & Lyman 1968). Det innebär att en account till varför meddelarfriheten inte använts kan föras fram och tas emot på ett sätt i relationen mellan mig och intervjupersonen samtidigt som att intervjupersonens förklaring kan få andra effekter eller tolkas annorlunda i ett annat sammanhang. Exempelvis medarbetare emellan och mellan underordnande/överordnade eller i relation till lagen då bakgrundsförväntningarna kan se olika ut i olika kontexter (*ibid.*).

Inom en grupp och kontext finns ofta en vetskap om restriktioner och regler som gäller för vissa beteenden eller handlingar vilket påverkar hur individen agerar (Buttny 1993; Charon, 2007; Giddens 2009). Människor i ett sammanhang har kunskap om vilka beteenden/handlingar som kan leda till skuldbelägganden och det i sig påverkar direkt synen på ansvar (Scott & Lyman 1968). Hur en grupp förklarar sig eller vilka förklaringar som erkänns av gruppen påverkar utvärderingen av egna och andras handlingar. Genom att använda sig av accounts kan en person undkomma att ställas till svars genom att tillhandahålla en godtagbar account (Buttny 1993). När man pratar om accounts är det viktigt att nämna begreppet ”folk logic” löst översatt till ”folklogik” vilket kan ses som det allmännas uppfattning om ett fenomen eller specifika händelser (*ibid.*). I relation till min studie och mina intervjupersoner kan man prata om en folklogik vad gäller det som betecknas vara ”riktiga” missförhållanden. Det kan vara så att intervjupersonerna använder sig av en mera mainstream-tolkning av vad som kan vara ett missförhållande i generell folklig uppfattning, snarare än att utgå ifrån aktuell lagstiftning/riktlinjer som bör relateras till användandet av meddelarfriheten/lex Sarah. Till exempel genom att särskilja internt missnöje från ”riktiga” missförhållanden kan intervjupersonen konstruera en förklaring till varför man inte behövde agera i fallet (jfr Jacobsson 2012).

Accounts kan användas för att se hur socialsekreterarna själva förklarar sin tystnad/talan, varför de använt sig av meddelarfriheten och/eller lex Sarah samt varför de valt att avstå från att anmäla/uttala kritik trots missnöje/missförhållanden. Accounts kan möjliggöra en förståelse för hur socialsekreterare konstruerar och skapar mening kring sina egna val och handlingar inom förvaltningens organisation och/eller söker att upprätta sig själv i förhållande till personliga och professionella ideal. I studien är jag inte intresserad av att fastställa huruvida utsagorna är korrekta eller hur andra i en situation agerat vid sidan om intervjupersonen. Studien söker primärt identifiera de individuella accounts till handling/icke handling som socialsekreterarna ger genom vilka jag önskar förstå vilka normer och logiker som omger mina intervjupersoner.

5. Metod

5.1 Urval och tillträde till fältet

Studien fokuserar på kommunala förvaltningar, socialtjänster, i fyra Skånska kommuner. Inom dessa organisationer har jag valt att intervjua socialsekreterare med myndighetsansvar. Valet av informanter med myndighetsansvar bottnar i en argumentation om att anställda med myndighetsansvar har ett specifikt ansvar gentemot klienter då de fattar beslut som direkt kan påverka klienters livsomständigheter (Knutagård 2009; Lundqvist 1998).

Vidare kom jag att fokusera på de som arbetar inom vuxenenheter och barn- och familjeenheter då denna form av myndighetsutövning kräver omfattande utredningar och specifika bedömningar samt att socialsekreterare i denna tjänst även har fängelse i straffskalan vid grova tjänstefel. I möjligaste mån ville jag intervjua socialsekreterare med en tillsvidareanställning för att se hur först och främst denna ”anställningstryggade” grupp resonerar kring meddelarfrihet. Ambitionen att utesluta visstidsanställningar bottnar i att de har en direkt osäker ställning i förhållande till arbetsgivaren och kan med större sannolikhet antas dra sig för att uttala kritik eller meddela sig utåt (Aronsson 1999; Aronsson & Göransson 1998; Hedin et al. 2008). Dock gick detta inte att genomföra då tillträde till intervjupersoner fick prioriteras före mina önskade avgränsningar. Av sammanlagt 12 intervjuade personer var två visstidsanställda. Arbetsledningens förhållningssätt till meddelarfrihet har valts bort då fokus för studien är tjänstemännens utsagor kring meddelarfriheten och tystnad inom förvaltningen.

En intresseanmälan med intervjuförfrågan skickades ut till olika socialförvaltningars personalassistenter/chefer och informationsansvariga med önskemål om att de skulle vidarebefordra informationen till sina utredare inom vuxenheten och barn- och familjeenheten (se bilaga A). Telefonnummer och mejladresser till dessa personer fann jag genom sökningar på kommunernas hemsidor samt genom att ringa kommunväxlarna. Ambitionen var att respondenterna skulle vilja delta i intervjuerna och att de på förhand skulle ta ställning till tidsåtgången samt själva återkomma till mig och förmedla sitt intresse. 9 socialsekreterare svarade direkt till min studentmejl och därefter inleddes kortare mejlkorrespondenser som innehöll vidare information om studien. De övriga tre rekryterades genom hänvisning från mitt professionella nätverk, socionomer jag knutit kontakt med under min tid som yrkesverksam. Dessa socialsekreterare kontaktades via det sociala nätverket

Facebook. Socialsekreterarna fick själva välja var intervjuerna skulle genomföras då miljön är betydelsefull för en givande intervju med avseende på sekretess och bekvämlighet (Trost 1997; Wibeck 2000). Alla respondenter (utom den första som deltog i min pilotintervju) valde att träffa mig på sina arbetsplatser, antingen på deras kontor eller i besöksrum, pilotintervjun genomfördes i mitt hem.

5.2 Intervjupersonerna: en översikt

Alla namn som förekommer i uppsatsen är fingerade. Den sammanlagda arbetslivserfarenheten är korrekt återgiven men åsyftar inte nuvarande arbetsplats utan inbegriper allt erfarenhet av socialt arbete vilket även inkluderar myndighetsarbete. Åldern har ändrats på samtliga respondenter med +/- 1-3 år för att försvåra identifiering.

Barn och familjenheter

Inger 55 år, 32 års erf.
Tina 48 år, 25 års erf.
Sarah 32 år, 8 års erf.
Malin 37 år, 8 års erf.
Lisa 32 år, 6 års erf.
Hanna 52 år, 23 års erf
Felicia 30 år, 2 års erf.

Ekonomi och vuxenheter

Mikael 29 år, 2 års erf.
Ebba 29 år, 4 års erf.
Fredrik 31 år, 2 års erf.
Matilda 30 år, 3 års erf.
Thomas 31 år, 2 års erf.

5.3 Intervjuerna

Pilotintervju – en viktig erfarenhet

Under förarbetet med föreliggande studie genomfördes en testintervju med en socialsekreterare. Den intervjun baserades helt på en intervjuguide. Problem som uppstod under själva intervjun var att jag som intervjuare fick en alltför framträdande roll initialt. För att intervjupersonen skulle förstå och få en uppfattning om vad meddelarfriheten eller vad brott mot den innebär var jag tvungen att berätta mycket om själva meddelarfriheten samt ge exempel på scenarion där den skulle kunna ha tillämpats. En känsla av att intervjupersonen kände sig pressad infann sig då hon svarade med frågor som ”ska jag kunna det här?” således framträdde problem både vad gällde min inblandning i empirin men även etiska spörsmål då jag på intet sätt hade för avsikt att ifrågasätta socialsekreterarnas kompetens eller skapa känslor av otillräcklighet. Vidare skulle detta ha kunnat påverka min relation till respondenten, om vilka frågor som besvarades samt hur pass öppen och förtrolig intervjun skulle utvecklas till att bli, något som är av vikt för att få ta del av intervjupersonens tankar och berättelser (May 2001).

Fallbeskrivningar som triggers

Nämnda problem utmynnade i valet att använda olika fallbeskrivningar som en trigger för diskussionen. Fallbeskrivningar är gynnsamma då de tillhandahåller en viss kärninformation som studien inledningsvis kan ha nytta av utan att intervjuaren påverkar intervjupersonen i för stor utsträckning (Kvale & Brinkmann 2009). På så sätt tillåts respondenten att bilda sig en egen uppfattning kring det som framställs och formulera sina tankar (*ibid.*). För att hitta fallbeskrivningar som berörde meddelarfriheten och när den tillämpats letade jag efter olika fall och situationer som hade beskrivits och uppmärksammats i medier.

Med hjälp av Google ville jag hitta fall med viss igenkänningsfaktor men jag resonerade som så att fallen inte direkt behövde beröra socialtjänsten utan kunde röra närbesläktade yrkeskategorier eller arbetsplatser. På så sätt kunde intervjupersonen känna igen sig utan att behöva känna sig hotad av att det kom för nära in på den egna verkligheten. De fall som till slut valdes ut handlade om efterforskningsförbudet mot den som meddelar sig i medier, repressalier mot den som valt att meddela sig utåt och ett fall som berörde införandet av lex Sarah i hela socialtjänsten (Se. Bilaga C - fallbeskrivningar). Fallet som berör lex Sarah valdes ut då jag hade en tanke om att det kunde vara lättare för respondenterna att prata om detta i förhållande till skyldigheter/rättigheter att meddela/anmäla missförhållanden då lex Sarah håller på att införas i hela socialtjänsten samt att det kunde skapa en parallell förståelse för själva meddelarfriheten som jag antog skulle vara mindre på tapeten än lex Sarah. Fallen reviderades på sådant sätt att viss information plockades bort som gjorde fallet ottydligt eller svårbegripligt. Min strävan var att fallen skulle fungera som pådrivare för en vidare diskussion om meddelarfriheten och närbesläktade områden. De skulle vara lättförstådda, tankeväckande och reaktionsskapande.

Innan jag träffade mina intervjupersoner läste jag grundligt igenom mina fall och min intervjuguide. Fallen skrevs ut på A-4sidor och tillhålls intervjupersonerna för genomläsning. Under några intervjuer började vi prata direkt om de tankar som fallet väckte men majoriteten av respondenterna fick läsa igenom fall 1 [efterforskningsförbud] och fall 2 [repressalier mot meddelare] direkt efter varandra för att få en uppfattning om ämnet som intervjun skulle cirkulera kring. Utöver detta har fallbeskrivningarna inte använts i vidare mån och frågorna har inte berört själva fallen. Deras syfte var primärt att fungera som triggers för en vidare diskussion om ämnet yttrandefrihet och meddelarfrihet. Intervjuerna spelades in på band via diktafon och utöver detta använde jag min utskrivna intervjuguide samt block och

penna för att göra en ”mind map” för att ibland kunna återknyta till olika teman som respondenten berörde under sina utsagor.

Semistrukturerad intervju och utformning av intervjuguiden

I studien använde jag mig av den semistrukturerade intervjun som utmärks av en centrerad kring ett antal tydliga frågor och/eller teman (Aspers 2007). Denna intervjuform valdes då den underlättar för forskaren att bibehålla fokus kring forskningsrelevanta teman och intresseområden samtidigt som den möjliggör för informanterna att besvara frågorna utifrån sin kontext och livsvärld (May 2001). I den semistrukturerade intervjun försöker intervjuaren att skapa en öppen dialog med sina respondenter och intervjutypen utmärks trots sin tematiska styrning tydligt av det kvalitativa inslaget och möjligheten att fördjupa eller bredda resonemangen genom olika följdfrågor (Aspers, 2007; May 2001). De teman jag valde att utgå ifrån var ”*Yttrande- och meddelarfrihet för offentligt anställda*” och ”*Möjligheter och begränsningar*” (se bilaga B - intervjuguide).

Under utformandet av frågorna i intervjuguiden reflekterade jag över mitt förhållningssätt, tillvägagångssätt samt mina formuleringar. Jag undvek att formulera mina frågeställningar så specifikt att det skulle hindra alternativa idéer eller synsätt att uppstå under datainsamlingen (jfr Kvale 1997). Frågorna formulerades även så att de inbjöd till samtal och intervjuguiden innehöll fler öppna än slutna frågor. Så många frågor som möjligt inleddes med ord som *hur*, *vilka* och *vad*, för att bjuda in till berättande. Jag använde mig även av påståenden för att framkalla tankar hos den intervjuade. Mitt syfte var att intervjuerna skulle genomföras i enlighet med intervjuguiden och i linje med de tematiserade frågorna, dock uteslöt jag inte behovet av att eventuellt hoppa mellan frågorna (jfr Bryman 2002).

Transkribering och kodning

Intervjuerna transkriberades i helhet från diktafon till dokument på dator. Under transkriberingsfasen framkom intressanta teman och spår i materialet som jag antecknade vid sidan om på papper för att i senare led kunna återkomma till i en tydligare kodning/sammanställning av empirin. Visst talspråk har korrigerats för att öka läsbarheten. Följande tecken används för att förklara transkriberingen och framkommer i citaten längre fram:

Jag tänker att- : när respondenten avbryter meningen.

(Byter rum): parentestecken används då intervjuaren lägger till information.

... : paus i respondentens tal.

/---/ : del av citat har utelämnats för att öka läsbarheten.

Absolut: kursivering för att visa på emfas på vissa ord.

[Skratt]: när respondenten gör skrattljud.

Skratt noterades då intervjupersonen ville lätta upp stämningen eller visa på att ett uttalande var mera bildligt än bokstavligt talat. Jag antecknade även med utropstecken (!) för att minnas vilka meningar/ord som respondenten lagt emfas på och för att inte glömma bort melodin i talet då mycket av känsleregistret i en transkribering faller bort. Flera av respondenterna uttryckte med röst och kroppsspråk känslor som jag tolkade som ilska, uppgivenhet, trötthet eller glädje. Dock har detta inte skrivits ut då det är en allt för subjektiv tolkning från min sida och risk finns för att jag har feltolkat, således belyses enbart när respondenten betonar ett ord specifikt genom att höja eller sänka rösten.

Intervjuerna lästes grundligt igenom upprepade gånger, jag var på jakt efter spår och mönster i förhållande till mitt syfte och mina frågeställningar. Jag klippte sedan ut olika sektioner ur transkriberingarna och gjorde en grovindeling utifrån de teman som framkommit under inläsningen. När grovindelingen var gjord började jag leta efter subindelingar och förfinade tematiseringen. Några av de teman som framkom var:

1: resonemang kring meddelarfriheten, 2: resonemang kring lex Sarah, 3: förklaringar till tystnaden i förvaltningen, 4: kritik inom och utom förvaltningen, 5: resonemang kring medier som identitetsskapande, 6: resonemang kring yrkeskåren och brist på debatt utåt.

Då jag medvetet letat efter spår och mönster i materialet i förhållande till mitt syfte och mina frågeställningar har andra intressanta områden fått strykas eller har inte uppmärksammats i samma utsträckning. Några av dessa områden berör arbetsförhållanden, stress och kvalitet i sitt arbete. De utsagor som berör lex Sarah har heller ej kunnat redovisas i vidare mån på grund av utrymmesskäl.

5.4 Bekymmer - det blir aldrig som man tänkt sig

Under processens gång har jag fått ändra mina tankegångar kring avgränsningar och urval gällande denna uppsats. De som hörde av sig primärt var handläggare inom barn och familjevården samt från ekonomiska enheter. Inledningsvis ville jag inte ta med socialsekreterare som arbetade med ekonomiskt bistånd då de i hög grad är styrda av

nationella riktlinjer, risknorm, beräkningar och konceptet ”skälig levnadsnivå”. Jag antog att bedömningarna inom barn-och vuxenutredningar i högre grad skulle kunna innehålla element av konflikt eller oliktankande. För att få tillgång till tillräckligt många intervjupersoner fick jag ge avkall på denna avgränsning. Jag märkte även att de stadsdelar i Malmö som har en tung belastning inte hörde av sig alls eller så fick jag svar direkt från sektionscheferna om att ”stadsdelen inte kunde ta emot på grund av belastning/sjukskrivning”. Jag har använt mig av fler kanaler för att få tillträde till fältet än att enbart låta intresseanmälan ha sin gång vilket gynnat en spridning i mitt material. Tre av intervjupersonerna har rekryterats genom det professionella nätverk jag knutit då jag tidigare arbetat inom kommunal socialvård. Detta innebär bland annat att jag genom före detta kollegor hänvisats direkt till specifika socialsekreterare via det sociala nätverket Facebook. En av dessa tre valdes särskilt ut då jag kom i kontakt med dennes blogg och fann det intressant att intervjua socialsekreteraren i förhållande till de frågor som handlar om att väcka samhällsdebatt och att meddela sig utåt.

5.5 Metodkvalitet och forskarens roll

I samband med kvalitativa intervjuer brukar det talas om standardisering och strukturering. Standardisering kan sägas innebära avsaknad av variation. Frågorna ska vara likadana och intervjusituationerna, i den mån det är möjligt, identiska från fall till fall (Trost 1997). I min studie har graden av standardisering varit låg då intervjusituationerna i stor utsträckning har krävt att jag anpassat mig efter mina intervjupersoner samt att frågor och följdfrågor ställdes i den ordning de passade in och kändes naturliga att inflika. När man talar om strukturering kan två olika saker åsyftas. Å ena sidan talar man om fasta svarsalternativ, om frågorna har öppna svartalternativ anses dessa således ostrukturerade, i andra sammanhang talar man helt enkelt om hög strukturering då intervjun har en tydlig struktur (*ibid.*). I relation till föreliggande studie har strukturering sökts genom att jag som forskare definierat intresseområden och teman, vet vad jag vill fråga om samt att intervjun rör sig kring dessa avsedda områden.

Metodkvalitet kopplas ofta samman med begreppen reliabilitet och validitet. Reliabilitet eller tillförlitlighet, innebär att mätningarna är korrekt utförda medan validitet går ut på att man undersökt det man avser undersöka (Thurén 1991). Båda dessa begrepp härstammar från kvantitativ metodologi och kan därför vara svårförenliga med den kvalitativa metodens beskaffenhet (Sjöberg 2008). Istället för att föra en vidare diskussion om reliabilitet och validitet ser jag större värde i att lyfta fram mig själv, forskaren som medel för att inhämta, tolka, sammanställa och analysera material. Att förhålla sig kritisk till det egna kunskapsområdet

betyder på intet sätt att jag förkastar min studies relevans eller giltighet utan handlar snarare om att förhålla sig vetenskapsteoretiskt och metodmässigt öppen och reflexiv (Börjesson 2003:187f). Reflektion handlar om att fundera kring förutsättningarna för sin aktivitet, att undersöka hur personlig och intellektuell involvering påverkar interaktionen med vad som beforskas. När man reflekterar söker man tänka kring premisser för sitt eget tänkande, observerande och språkanvändande (Alvesson & Sköldberg 1994:321). Forskningen som sådan bör följaktligen inte skiljas från forskningsprocessen och forskaren själv (*ibid.*).

Det är värt att lyfta fram att jag genom att tillhandahålla fallbeskrivningar har skapat en *scen* (Scott & Lyman 1968) där resonemang kring meddelarfriheten kan utspela sig. Det visade sig ganska snart under intervjuerna att meddelarfrihet inte är något som socialsekreterarna resonerar kring i sin vardag som tjänstemän. Däremot har de kunskap och tankar kring vilka skyldigheter och rättigheter de har som socialsekreterare även om dessa framförallt sammankopplas med lex Sarah och att diskutera missnöje eller kritik internt i organisationen. Således är det av vikt att belysa att jag som forskare och intervjuare har tillhandahållit information till mina intervjupersoner; frågor och fallbeskrivningar som de har reagerat på och resonerat kring. De uppfattningar och förklaringar som framkommit, de accounts som intervjupersonerna hänvisar till är delvis konstruerade i ett sammanhang av mig som forskare (jfr Holstein & Gubrium 1995). Detta tydliggjordes för mig, då en av intervjuerna resulterade i ett blogginlägg om meddelarfriheten, där intervjupersonen skriver ”Jag måste erkänna att när vi startade bloggandet så diskuterade vi inte vår meddelarfrihet. Jag måste också erkänna att jag nog inte har funderat över den nämnvärt sedan jag läste Lennart Lundquist på socionomutbildningen” (se bilaga D). Detta föranleder ett behov av att förhålla sig kritisk till den information som framkommer då den konstrueras i förhållande till mig som intervjuare samt att jag genom min bakgrund som socialsekreterare kan komma åt vissa utsagor då jag på ett sätt delar talgemenskap med socialsekreterarna (jfr Scott & Lyman 1968). En annan intervjuare med en annan bakgrund och förförståelse hade eventuellt fått fram andra förklaringar då han eller hon inte delar samma talgemenskap som respondenterna. Således har studien inga anspråk på empirisk generalisering (jfr Trost 1997). Däremot tror jag att förklaringarna ger en bild av rådande normer och kultur i vissa delar av offentlig förvaltning som inte bara omfattas av mina intervjupersoners arbetsplatser. Inte minst är det ett rimligt antagande utifrån tidigare forskning.

Ytterligare aspekter av metodkvalitet i relation till studien gör sig gällande i behovet av att reflektera över det faktum att informationen som tas in till stor del analyseras och tolkas utifrån forskarens förförståelse kring det aktuella fenomenet (Eliasson 1995; Winther Jørgensen & Phillips 2000; Ödman 2005). Som forskare har jag kännedom om, och en viss förförståelse för, fenomenet meddelarfrihet och där till även specifika och personliga uppfattningar om detsamma. Jag har själv arbetat som socialsekreterare i den organisationsform där jag sökt mina intervjupersoner, vilket ger mig en fördel då jag känner till många av de förutsättningar som råder för socialsekreterare, lagstiftning, interna riktlinjer med mera men det kan också innebära en nackdel då jag ytterligare måste distansera mig till materialet och mina intervjupersoner för att inte låta min förförståelse genomsyra studien (jfr Winther Jørgensen & Phillips 2000).

5.6 Etiska överväganden

I föreliggande studie har socialsekreterare med myndighetsansvar inom kommunal socialtjänst intervjuats. Dessa informanter kan inte betecknas som en utsatt eller svag grupp då vi befinner oss på en relativt likartad nivå vad gäller utbildning, inflytande och makt (Eliasson 1995). Trots detta är det av vikt att problematisera hur deltagande i en intervju kan innebära obehag för socialsekreterarna då frågorna i intervjuguiden bland annat kommer att handla om deras förhållningssätt till arbetsgivare och tjänstemannarollen samt till vilken makt de upplever att arbetsgivaren har. Detta kan för den enskilde socialsekreteraren upplevas vara känsliga frågor och därför är det av betydelse att informera respondenterna hur jag som forskare ställer mig till etiska aspekter av min studie (*ibid.*). Således har jag genom samtal med mina intervjupersoner samt utskick av information delgivit hur empirin kommer att bearbetas, avidentifieras och hanteras enligt Vetenskapsrådet (2002) fyra huvudkrav som man bör beakta i en forskningsprocess. Dessa är krav på information, samtycke, konfidentialitet och nyttjande. Således har jag under processens gång informerat mina respondenter om vad undersökningen går ut på, sökt deras samtycke och frivillighet genom min intresseanmälan och hanterat deras personliga data på ett sådant sätt att de inte kan identifieras i uppsatsen bland annat genom att plocka bort information om stadsdels- och kommuntillhörighet, uppgifter om exakt ålder samt i vissa fall ändrat uppgifter som skulle kunna vara härledbara. Materialet har under arbetet med denna uppsats förvarats på ett sådant sätt att obehöriga ej kunnat komma åt det. Det empiriska materialet får endast användas för forskningsändamål och intervjupersonerna har informerats om hur uppgifterna skall användas. I samtalen efter intervjuerna framkom obehagskänslor hos några av socialsekreterarna. Detta handlade om oro

över att ha deltagit i studien och att de skulle kunna identifieras av sina kollegor och chefer då de i sin mening uttryckt känslig information till mig. Detta hanterades genom att jag i samtalen efter intervjun återigen berättade hur informationen skulle sammanställas, avidentifieras och hanteras i övrigt. Jag gav även socialsekreterarna möjligheten att läsa igenom sina intervjuer för revidering för att de skulle känna sig trygga med hur jag sammanställt informationen. En av tolv ville läsa igenom sin intervju innan den bearbetades vidare. Några av intervjupersonerna kontaktades återigen under arbetat med uppsatsen för genomläsning och godkännande av de citaten som var tänkta att presenteras i uppsatsen. Några citat har, efter önskemål redigerats, för att ytterligare försvåra identifiering. Detta innebär även att vissa längre transkriberade avsnitt har uteslutits ur uppsatsen.

6. Resultat och analys

Intervjupersonernas berättelser har varit fria och obetydligt styrda av mig som intervjuare vilket har lett till att deras resonemang tangerar olika teman under en och samma utsaga (jfr Skott 2004). De olika temana går således in i varandra och att göra en exakt uppdelning har inte varit möjlig. Sammanställningen av empirin har fördelats på följande sätt; socialsekreterarnas kunskap om meddelarfriheten, konstruktionen av meddelarfriheten i förhållande till tankar om rättigheter/skyldigheter, resonemang kring att använda respektive inte använda sig av meddelarfriheten, resonemang kring att föra fram kritik inom och utom förvaltningen samt socialsekreterarnas förklaringar till tystnaden inom förvaltningen och socialarbetarkåren samt resonemang kring socialsekreterarnas förklaringar till att avstå från att delta samhällsdebatter om socialt arbete.

6.1 Konstruktionen av meddelarfrihet

(O)kunskap om meddelarfrihet

Tre intervjupersoner har använt sig av meddelarfriheten i sin yrkesroll som socialsekreterare. Två av dessa har kontaktat medier (enskilt och i grupp) och en intervjuperson har använt sig av sin meddelarfrihet genom bloggande som berör socialsekreterarens vardag. Det är intressant att notera att socialsekreteraren inte sammankopplat sitt bloggande med rätten till meddelarfrihet (se bilaga D). Utöver dessa erfarenheter framstår det av intervjuerna som om de flesta socialsekreterare inte bär med sig en djupare kunskap om hur och när meddelarfriheten kan användas.

Efter att ha tagit del av fallbeskrivningarna; 1. efterforskningsförbud och 2. repressalier mot meddelare (se bilaga C) fick alla intervjupersoner frågan om vilken kunskap de hade om meddelarfriheten. Då jag efter testintervjun hade en tanke om att meddelarfriheten inte skulle vara ett vanligt förekommande samtalsämne för intervjupersonerna valde jag att inleda med ett personligt påstående. Detta för att söka undanröja risk för prestigebortfall om intervjupersonen inte skulle känna till vad meddelarfrihet stod för.

Intervjuare: För mig var det nästan obekant med yttrandefriheten och meddelarfriheten för offentligt anställda. Både under utbildningen och när jag började jobba. Hur ser det ut för dig?

Här följer några exempel på intervjupersonernas resonemang kring vad meddelarfriheten står för och vilka kunskaper de har om den.

Felicia: *Gud!* Om jag måste tänka om, jag ska vara ärlig så är det ingenting som jag har funderat på.

Socialsekreterarnas redogörelser vittnar om en spännvidd mellan att inte alls känna till vad meddelarfriheten innebär och att ha vissa kunskaper sammankopplat med föreläsningar under sin utbildningstid. Några hänvisar till Demokratins väktare av Lennart Lundqvist (1998) vilken främst belyser ämbetsmännens ansvar att avslöja oegentligheter utan att nämnvärt utbilda kring meddelarfrihetens gränser och möjligheter i förhållande till exempel sekretesslagen eller att uttala sig opinionsbildande utan att representera sin egen verksamhet.

Mikael: Jag känner igen det, men när jag läste igenom detta så, jag vet ju att det är förbud på att efterforska inte minst den här nyheten om polisen för det kommer jag ihåg, och att man har meddelarskydd det tog ju mycket upp i den här boken, vårt offentliga etos, han statsvetaren Lennart Lundqvist /---/.

Fredrik: Jag har inte för mig att det var vanligt förekommande under utbildningen, tyvärr. Sen fick vi någon kär bok som hette ”Demokratins väktare” som handlade om att man skulle... /---/ Det var någon som vaktade en fyr och han blev omplacerad efter att han klagat. Och då menar de då att det egentligen är hans uppdrag att

meddela dessa förhållanden och att det är något som också ingår i det man ska göra. Utöver det har det inte varit så mycket sånt.

Intervjupersonerna gör en koppling mellan meddelarfriheten och rollen som tjänsteman, dock menar man att meddelarfriheten inte är något man pratar om i det dagliga arbetet inom förvaltningen.

Rättighet och skyldighet

Meddelarfriheten konstrueras på olika sätt i intervjupersonernas berättelser. Primärt är dock att när man inledningsvis pratar om meddelarfriheten så framhålls denna som av vikt för socialsekreterare eller för det sociala arbetet i stort. Bilden av meddelarfriheten som en säkerhetsventil avtecknas och konstrueras i relation till moraliskt laddade meningar som ”att göra rätt” ”att det är en rättighet” och i vissa fall ”en skyldighet” (jfr Glazer & Glazer 1989).

Lisa: Jag tänker om det är oegentligheter, eller kritik jag har, kanske inte i något enskilt ärende, men mer allmänt hur man hanterar saker och ting att jag då har rätt att gå ut med det/---/.

Socialsekreterarna resonerar sig fram till att man som tjänsteman har rätt att gå ut till medier om det är allvarliga missförhållanden och man har också rätt till skydd i enlighet med efterforskningsförbudet. Inger formulerar det som att man som tjänsteman i vissa avseenden gör det som organisationen kräver av en men man gör inte det som är *rätt* – således blir handlingen att meddela sig utåt i detta perspektiv konstruerat som *moraliskt korrekt* för att avtäcka missförhållanden och att skydda det som är etiskt och lagstiftningsmässigt riktigt (jfr *ibid*; Lundqvist 1991).

Inger: Jag är ju en sån obstruerare, en sådan som tycker att civil olydnad är jätteviktigt, jag måste vara lojal mot det som är mitt uppdrag enligt lagen. Alltså lagens intentioner inte i första hand mot organisationen om jag känner att det går på tvärs /---/ vi är organiserade på ett sätt som att vi gör kanske det som cheferna tycker men vi gör inte det som är rätt. Då tycker jag att det är *jätteviktigt* att man säger till om det!

Inger framhåller att hon *är en sån* ”obstruerare”. I hennes självrepresentation skriver hon in att hon är en person som säger ifrån och som vågar stå upp för det hon tror på. Ingers sätt att resonera kring sina val och handlingar går i stor utsträckning att relatera till det som forskning påvisar - det vill säga samband mellan personlig moral och hur en människa ser sig tvungen att handla (Glazer & Glazer 1989; Hedin et al. 2008; Jasper 1999). Att den som avslöjar oegentligheter eller går ut med allvarliga missförhållanden gör rätt visas fram i Felicias resonemang.

Felicia: Om någon gick ut i media med någonting då hade man ju tyckt att den som gjorde det gjorde rätt och man hade tyckt att det var bra gjort!

Meddelarfriheten som princip och verktyg för att avslöja missförhållanden hålls fram som gott. Efter att ha fått frågan om meddelarfriheten är något som är viktigt för socialsekreteraren svarar Matilda:

Matilda: Det är det ju (viktigt). /---/ Men det är väl liksom en trygghet att ha med sig att kunna berätta när det inte står rätt till och att kunna känna att man kan göra det och att man ska vara säker i det. Men också en skyldighet man har om man upptäcker missförhållanden eller orättvisor.

Matilda konstruerar meddelarfriheten i likhet med Lundqvist (1991; 1998) syn på ämbetsmannens ansvar att avslöja orättvisor och att våga säga ifrån när det inte står rätt till i den offentliga förvaltningen. Ordet trygghet används för att beskriva meningsinnehållet i begreppet meddelarfrihet. Trygghet kan här tolkas som en nödutgång - något att luta sig mot om man blir vittne till missförhållanden.

Missnöje eller missförhållande

När socialsekreterarna pratar om meddelarfriheten och om de bevittnat något på sina arbetsplatser som skulle kunna vara ett fall för meddelarfriheten så kommer de flesta fram till att man inte har upplevt sådana missförhållanden som man sammankopplar meddelarfriheten med. Man väger missnöje på sin arbetsplats i förhållande till missförhållande och kommer fram till att det som sker på arbetsplatsen framför allt är missnöje eller ”gnäll” och inte missförhållanden. Kanske kan det liknas vid den trivialiseringsretorik inom äldreomsorgen som Hartnett (2010) belyser där klagomål och synpunkter görs oviktiga och förstås som

”gnäll” eller ”små saker” genom personalens och tjänstemännens sätt att prata. Lisa resonerar kring kopplingen mellan meddelarfrihet och hennes egen arbetsplats.

Lisa: Jag har inte känt någon direkt koppling till mitt arbete, klart att jag har samma rättigheter och möjligheter, men jag har inte hamnat i ett sådant läge där det har varit aktuellt och jag känner inte heller igen att någon annan har varit det och att det har varit någon diskussion kring det. Vi har haft många andra diskussioner om hur man pratar om missnöje och hur det tas emot av cheferna och allmänt om det är okej att vara obekvämt.

Lisa gör en uppdelning av det som sker på arbetsplatsen som missnöje primärt och det är något som man diskuterar på arbetsplatsen – således hanteras det på något sätt. Gränsen för vad som är ett missförhållande eller vad som är generellt missnöje verkar inte vara helt enkelt att dra.

Felicia: Men jag sitter mer och funderar på ”vad ska krävas” ska det verkligen behöva vara jättestarka skäl för att man ska göra det, ska det vara riktiga missförhållanden för det är ju ganska hemskt att det ska vara så att man ska börja prata när det är ”så här” illa men om det är ”lite illa” då är man tyst. Men om man inte säger någonting hur ska det då kunna komma upp på ytan?

Fredrik funderar över situationer som han tänker kan kvalificera för meddelarfrihet.

Fredrik: Jaha, ja vilken situation man skulle kunna göra det här? (använda sig av meddelarfrihet). I sådana fall skulle det väl kunna handla om arbetsbelastning, att vi har för lite resurser /---/ det kan jag tänka mig eller om någon skulle känt sig mobbad av chefen eller så då skulle man kunna gå ut i media och berätta det till exempel. Eller om det förekommer sexuella trakasserier eller om det förekom missförhållanden i ställen man placerar folk.

Fredriks utsaga skiljer sig från de andra intervjupersonerna då den belyser skillnaden mellan meddelarfriheten och begreppet whistleblowing som primärt handlar om att avtäckas okända missförhållanden (jfr Hedin & Månsson 2008). Meddelarfriheten syftar både till att avtäckas missförhållanden men möjliggör även att man kan meddela sig kring frågor som berör mer allmänna saker som exempelvis överbelastning eller resursbrister, något som inte behöver vara ett dolt missförhållande men som ändå bör komma till allmän kännedom, vilket är något

som Fredrik för fram i sin redogörelse. Denna koppling gör dock inte de flesta av de andra intervjupersonerna när de resonerar kring meddelarfriheten utan i deras utsagor sammankopplas meddelarfriheten med lagbrott, skräckexempel eller som en sista utväg om man inte kommer någon vart inom den egna organisationen. I turordning visas detta genom Mikael, Ebbas och Felicias redogörelser.

Mikael: /---/ det känns mer som en journalistisk uppgift att hitta någon sådant där skräckexempel ”fallet Louise” /---/ Det är sällan det är så här svart/vitt. Men skulle det vara helt extrema saker som hände här med klienterna och så då skulle det vara lättare att gå ut med det.

Ebba: Jag har väldigt svårt att se mig själv att gå till media innan jag har stött och blött och hållit på med det här. Väldigt svårt att se att jag skulle göra det, dels skulle det ha behövt gått väldigt väldigt långt innan jag gick vidare.

Felicia: Skulle jag gå vidare med det då hade det ju varit för att det var riktiga missförhållanden, då kanske man hade gjort det.

Betoningen på ”helt extrema saker”, eller att det ska ha ”gått väldigt långt” eller att det ska vara ”riktiga missförhållanden” vittnar om en konstruktion av meddelarfriheten som tätt sammankopplad med en folklogik kring vad som är ett missförhållanden (jfr Buttny 1993). Det verkar även behöva röra sig om grava missförhållanden som drabbar klienter för att man med gott samvete ska kunna meddela sig utåt. I flera utsagor framkommer starkt missnöje med rutiner eller själva arbetsplatsen i sig, men det generella missnöjet sammankopplas inte med möjligheten att förmedla information till allmänheten och att belysa socialsekreterarens arbetsmässiga villkor i förvaltningen. Även i förhållande till de nya bestämmelserna kring lex Sarah verkar det allt ifrån självklart att utröna vad som är missnöje eller missförhållande. I Malins berättelse illustreras det samspel som avgör om man går vidare med en anmälan eller inte och hur ”små kommentarer” kan få en att börja tveka eller tvivla på sig själv.

Malin: /---/ jag fick ett ärende några veckor innan jag blev sjukskriven, det var en förälder som hade försökt att ta livet av sig som var inlagd och så kom det då en anmälan. Och jag behövde ju så klart ta reda på vem som skulle ta hand om barnen och det stod visserligen att det fanns en annan vårdnadshavare och så men jag hann inte kolla upp det innan jag gick på min sjukskrivning och jag

tog då med min chef alla ärenden som jag hade, och alla ärenden som låg i mina lådor. Och då när jag kommer tillbaka från min sjukskrivning, flera veckor senare, då är det ingen som har följt upp detta. Så jag får ringa upp den här föräldern flera veckor senare och som då är *hemma!* /---/. Jag tänker ju då vad som hade kunnat hända under de här veckorna med de här barnen.

/---/ jag vet att jag började prata med min chef att jag tyckte att - det är ju inte klokt det här och då sa hon att ”jag gjorde den bedömningen att det fanns en förälder där hemma” så på ena sidan så säger cheferna att nu ska vi lex Sarah anmäla och vi ska våga säga ifrån och allt ska anmälas och sen får man utreda. Men i vardagen får man små kommentarer eller så som får mig att tycka ”Amen nä vad dum jag är - Nä nä, det är klart det var ju inget missförhållande. Vi balanserade på en lina men det blev ju ändå okej”.

Individer i en social grupp söker ofta acceptans och konsensus mellan medlemmarna (Charon 2007). Ett sätt att uppnå detta är att förhålla sig till andras bedömningar, åsikter och förhållningssätt (*ibid.*). Den sociala interaktionen med chefen verkar styra och reglera socialsekreterarens förhållningssätt till om situationen inneburit ett riktigt missförhållande eller inte samt att socialsekreteraren avväger känslan av ansvar i förhållande till chefens bedömning. Situationen rättfärdigas genom att framhålla förnekande av skada - *inget hände* - vi balanserade på en lina med det gick ändå bra. Samtidigt är det ändå tydligt att intervjupersonen är missnöjd med både sitt eget och chefens agerande – Malin önskar i efterhand att hon hade anmält. I flera utsagor framstår svårigheter att ta ansvar för och åtgärda (missnöje/missförhållanden) då det ofta ändå går bra. Exempel som bristfällig dokumentation, vilket skulle kunna leda till missförhållanden, rättfärdigas genom att accounta förnekade av skada. Man framhåller att klienterna ändå får vad de behöver vilket legitimerar att man inte anmäler eller att på annat sätt uppmärksammar och för vidare information om missnöjet/missförhållandet.

Socialsekreterarna använder sig av sina bakgrundsförväntningar eller en folklogik när de kategoriserar det man ser på sin arbetsplats som i första hand problematiska rutiner eller missnöje istället för riktiga missförhållanden. Bakgrundsförväntningarna som relateras till missförhållanden verkar primärt handla om sexuella trakasserier, mobbing eller lagbrott – i förhållande till dessa måttstockar blir det som sker inom förvaltningen mer ringa (jfr Scott & Lyman 1968). Berättelserna tar sin utgångspunkt i att man inte behöver agera då man inte stött på eller uppmärksammat så pass allvarliga brister att man velat gå ut i medier eller

anmäla enligt lex Sarah. Det vittnar om att socialsekreterarna primärt använder sig av en förståelseram som ligger utanför lagens intentioner då lex Sarah och meddelarfriheten även kan tillämpas för att uppmärksamma rutiner som *kan* leda till att missförhållanden uppstår (Lundqvist 1991; Socialstyrelsen 2012).

6.2 Meddelarfrihet och lojalitet

Till viss del verkar socialsekreterarna bära på en förståelse av sin tjänstemannaroll och sitt uppdrag i led med att avslöja oegentligheter och att stå upp för vissa värden dock utan att nämnvärt koppla det till meddelarfrihet (jfr Lundqvist 1998). Det konstrueras paralleller mellan att meddela sig utåt och att göra rätt. Att inte avtäckta missförhållanden, att vara tyst eller att inte använda sig av sin meddelarfrihet blir i detta fall en problematisk/dålig (icke-handling) som kräver en *account* i förhållande till mig som intervjuare men även - kan man förmoda - i förhållande till samhällets krav på den transparenta offentliga förvaltningen eller bilden av den "goda tjänstemannen" (Lundqvist 1991:1998). När socialsekreterarna förklarar diskrepansen mellan det moraliskt riktiga att meddela sig och det man uppfattar vara en tystnadstendens, vilket ska förstås i ett sammanhang och i relation till mig som lyssnare, syftar detta till att begripliggöra och i vissa fall rättfärdiga varför de inte använder sig av meddelarfriheten (jfr Scott & Lyman 1968).

Lojalitet mot organisationen

Som tidigare forskning visar finns det inom organisationer ofta både outtalade och uttalade normer och regler för att uppfattas som en lojal medarbetare (Holte 2009). Lojalitet är något som visat sig ofta avkrävas av offentligt anställda i relation till arbetsgivaren (Aronsson & Gustafsson 1999; Lundqvist 1991). Detta påvisas i intervjupersonens svar som vittnar om en lojalitetskultur där avslöjanden av hemligheter om förvaltningen uppfattas som illojalitet (jfr Glazer & Glazer 1989; Holte 2009; Vinten 1994). En vanligt förekommande förklaring till agerande inom organisationer är *hänvisning till lojalitet* (Scott & Lyman 1968) där aktören hävdar att en handling eller underlåtenhet är tillåten eller till och med rätt att utföra, då den tjänar intresset hos en annan person som han/hon är skyldig lojalitet eller känner tillgivenhet för (*ibid.*).

Mikael: /---/ det en jättestor skillnad att kritisera här inne, det är obehagligt och så ibland och man får ta en del skit, men det funkar tycker jag, den är så pass töjbar den här organisationen. Speciellt om de ser att man är väldigt lojal i andra sammanhang. Men att kritisera utåt sett ut mot tredje part, media och så det känner det är mycket

svårare. Jag skulle kunna göra det, det är inte det, men det skulle nästan kännas som om man gjorde det av hämnd eller så för det är ju inte säkert att det skulle leda någon vart. Det blir ju sällan så konstruktivt.

Socialsekreterarna konstruerar meddelarfriheten som något problematiskt och som ett tecken på illojalitet eller som en av intervjupersonerna uttrycker det ”som hämnd”. Här tolkas att gå ut i medier som hämnd då Mikael inte tror att det kommer att gagna rätt syften och inte kommer att leda till något gott eller konstruktivt. Misstanken om att utåtriktad kritik inte skulle leda någon vart legitimerar att saker tas inom organisationen. När intervjupersonen för fram tankar om att meddelarfriheten skulle kunna komma att betraktas som hämnd framstår det som att anställda skulle kunna ha mycket svårt att hitta rimliga förklaringar – accounts till sitt val att gå ut med kritik i förhållande till själva organisationen. Således, att finna en godtagbar förklaring till sitt beteende (att vända sig till medier) - i relation till arbetsledning/organisation blir svårt då bakgrundsförväntningarna inom förvaltningen, förefaller domineras av en förståelse att kritik inte får föras ut till offentligheten (jfr Scott & Lyman 1968).

Lojalitet mot kollegor

I en annan intervju samtalar jag med en socialsekreterare som förklarar varför det hade varit svårt för henne att gå till medier med oegentligheter men även med annan mer allmän information. Då respondenten nämner ordet “svek” och “svikare” följs detta upp med en följdfråga.

Intervjuare: Du sa innan att du kanske skulle känna dig som en svikare. Finns det en lojalitetskultur inom organisationen?

Sarah: Om jag skulle berätta om dem (kollegorna), och det handlar inte om att de gör ett dåligt jobb, det handlar om deras förutsättningar att kunna göra jobbet överhuvudtaget. Då skulle ju jag känna mig jättehemska och att jag *verkligen* hade svikit dem /---/.

Lojalitet mot kollegorna betraktas som viktigt. Anställda verkar sammanblanda privata och professionella relationer och använder dessa som legitimerande skäl för att förklara sitt beteende på basis av vänskap eller lojalitet. Att inte avslöja missförhållanden eller oegentligheter med hänvisning till svek mot kollegorna är en förklaring som kan framstå som

rimlig inom en arbetsplats och kollegor emellan, dock är det ett skäl som lagen helt finner irrelevant om det handlar om oegentligheter som är straffbara (Scott & Lyman 1968). Socialsekreteraren vill även skydda sina kollegor från att bli skuldbelagda för att göra ett dåligt jobb och framhåller primärt arbetsförhållandena som inverkan på arbetets kvalitet. I likhet med Holtes (2009) forskning vittnar resonemangen om en befäst lojalitetskultur som verkar naturaliserad och tas för given då man inte vill göra sig obekvämt med eller peka finger mot någon medarbetare. Denna kultur används i regel som hänvisning för att förklara agerande inom en organisation, där handlingen görs förståelig genom att åberopa interna riktlinjer eller andra gemensamma förfaranden som ses som legitima i en viss kontext (Charon 2007; Knutagård 2009; Scott & Lyman 1968).

I intervjupersonernas berättelser framkommer tecken på strukturer och sociala spelregler som åtföljs för att värna om relationerna på arbetsplatsen (jfr Charon 2007; Holte 2009). Samspelet mellan kollegorna uppfattas som viktigt för att kunna arbeta kvar och trivas på sitt jobb. Kritik som tas internt blir mindre hotfull och frestar mindre på relationerna i arbetsgruppen (Near & Marcelli 1995; Regh et al. 2004).

Tina: Om man har varit missnöjd med något arbetsrelaterat då har man väl hellre valt att gå fackliga vägen om det ska vara bekvämt att kunna jobba kvar /---/.

Intervjuare: Du nämnde kort innan att om man vill kunna jobba kvar och man vill ha, vad jag förstår, en relation till sina kollegor eller sina arbetsledare så skulle man välja en väg som var mindre provocerande?

Tina: Det skulle kännas som om man gick bakom ryggen om man inte informerade om eller om man inte hade mandat från hela arbetsgruppen att gå ut i pressen.

Det förefaller finnas interna riktlinjer och normer för hur man tillåts agera som kollega inom socialtjänsten (jfr Holte 2009). Man går bakom ryggen genom att använda sig av meddelarfriheten i det fall man väljer att agera på egen hand utan fullt stöd från kollegorna. Tina berättar att hon aldrig har gått ut i pressen och skulle dra sig för att göra det. Hon har ingen faktisk erfarenhet av vad som skulle hända om hon hade valt att prata med medier men förmedlar trots detta en klar bild av vad som är godkänt beteende eller inte på en offentlig arbetsplats i likhet med Holtes (2009) Curriculum Silentium där medarbetaren lär sig att denna kan komma att exkluderas från arbetsgruppen eller utsättas för repressalier genom att

bete sig avvikande i förhållande till organisationens normsystem. Att gå bakom ryggen verkar främst handla om en känsla man bär med sig och behöver inte innebära att man avslöjas i sitt agerande eller röjer sin anonymitet – men man vill inte *känna* sig som en svikare. Den socialarbetargrupp man tillhör och kollegiet är central för känslan av tillhörighet och man vill inte heller riskera stödet från kollegorna som intervjupersonerna håller fram som en förutsättning för att ”mäkta med som socionom”. Lojalitet mot kollegorna verkar i stort ha företräde i förhållande till behovet av att diskutera missnöje/inomorganisatoriska problem utåt på en större arena.

Lojalitet mot klienter och ”kåren”

Lojalitet som riktas mot “socialarbetarkåren” eller förtydligat mot personal inom socialtjänsten synliggörs i Tinas funderingar kring vad som ska komma till allmänhetens kännedom. Hennes resonemang tangerar ett annat tema som handlar om vad meddelarfriheten består av och vad som egentligen ska förmedlas. Tina vrider och vänder även på vad som kan hända om man går ut med information. Det finns både en osäkerhet kring vad som bör förmedlas till allmänheten samt en önskan om att skydda sitt upplevda obefintliga eller bräckliga anseende.

Tina: Jag är tveksam till om vad ska till allmänhetens kännedom, vad ska till allmänhetens kännedom, vilka saker? Vi är ju en socialtjänst vi ska stå till tjänst med saker och vi tycker jag, och jag säger ”Vi socialtjänsten!” har slitit i jättemånga år för att folk ska våga vända sig till oss. För den allmänna uppfattningen tycks ha varit länge att, ”Soc tar bara våra barn, vi ska absolut inte ha med socialtjänsten att göra” /---/ Jag vill ju inte gå ut med information till allmänheten som gör att det spär på vårt tidigare dåliga rykte, att det är en massa prusseluskor som går omkring och omhändertar barn eller att barn placeras i hemska familjeförhållanden eller som förr i tiden att syskon spreds för vinden och inte fick växa upp tillsammans. Så jag vill liksom inte gå bakom ryggen, det känns så om man ska visa allmänheten på våra brister, de vill man ju göra någonting åt först själv inom verksamheten. Förstår du?

Man vill gärna reda upp sina egna problem och slippa skylta med dessa inför allmänheten och skada det förtroende man vill att medborgaren ska känna. Tina förhåller sig till bilden av socialarbetaren i medier eller som den beskrivits av Astrid Lindgren genom ”Prusseluskan”. Tina verkar vilja ta avstånd från denna identitet och fylla bilden med annat innehåll. Hennes resonemang innehåller förklaringar som anspelar på att vilja gott eller att skydda kårens rykte

– att inte gå bakom ryggen. Tina verkar även bära på en mer altruistisk tanke i förhållande till att inte spä på det dåliga ryktet som socialtjänsten har då hon gör kopplingar mellan den negativa bilden av ”soc” som direkt inverkar på huruvida människor vågar vända sig till myndigheten för att få hjälp. Genom att hålla inne med information om brister i organisationen så skyddas även potentiella klienter från att bli bortskrämda från att ta kontakt. På så sätt konstrueras icke-handlingen eller valet att inte använda sig av meddelarfriheten som legitim eller logisk då resonemanget och tänkesättet bygger på goda intentioner (jfr Jacobsson 2012; Scott & Lyman 1968). Mikael för en liknande tes om att allmänhetens (o)kunskap tjänar ett högre syfte.

Mikael: /---/om jag ska vara motvalls, att ibland kan det nästan vara bra att folk inte vet exakt vad vi gör. Inte för att vi gör något fel. Men att människor är väldigt besvärliga att ibland tror jag att det är bra att folk får leva i den bilden att det är så där svart-vitt och om alla fattiga barn istället för att berätta att hans mamma är förjävlig, är kriminell eller är här och *skriker!* Men ibland tänker jag att det kanske inte bara är nackdelar med att inte allting kommer till allmänhetens kännedom. Usch jag låter hemsk när jag säger så, men verkligheten är ofta mycket mer komplex. Men folk vill ha enkla förklaringar och skulle folk veta hur besvärliga folk var inom socialtjänsten då skulle de kanske inte vara så benägna att hjälpa till överhuvudtaget.

Förklaringar till att inte meddela sig utåt i syfte att skydda, värna eller ta ansvar i förhållande till klienterna och synen på dem i relation till allmänheten och gemene man, återupprättar även socialarbetaren som moralisk och godhjärtad (jfr Scott & Lyman 1968). Genom att inte berätta hur det verkligen går till inom socialt arbete skyddar man klienterna från ytterlig samhällslig stigmatisering.

6.3 Meddelarfrihet och medier

Mediers vrångbild

Ett framträdande mönster i det empiriska materialet var socialsekreterarnas misstroende och skepsis inför medier som kommunikationspartner. Det finns en bitterhet gentemot medier som betraktas producera en nidsbild av socialarbetaren och ständigt fokuserande på det negativa som sker inom socialvården; som vinklande, ensidig och felaktigt. Mediers makt och tolkningsföreträde framhålls som förklaringar till varför intervjupersonerna inte skulle vända sig utåt från förvaltningen för att avslöja oegentligheter. Man drar sig för att vända sig till

medier då man upplever att man inte har kontroll över informationen efter att den överlämnats och att uttalanden inte kommer att ge avsedd och relevant effekt. Det framstår i resonemangen som om socialsekreterarna väljer att inte uttala sig i press på grund av starkt bristande förtroende samt bundenhet av sekretesslagstiftningen vilket leder till att kommunikation upplevs som omöjlig eller icke önskvärd. När jag ställer frågor kring varför man är tveksam till att vända sig till medier får jag en förklaring av Ebba:

Ebba: Att det sällan blir rätt dessvärre, det är mycket skandaljournalistik och alltså att jobba med myndighetsutövning så innebär det också att man får andra sidan, jag lär mig att när det handlar om journalistik om socialtjänsten så är det ofta klientens bild och så får socialtjänsten inte säga någonting eftersom man inte har fått samtycke till det. Så jag tänker nästan alltid att ”ja, det här är en del av verkligheten men det är inte hela”. Så mitt förtroende för media är begränsat i förhållande till mitt förtroende för den organisation som jag själv verkar i.

En annan intervjuperson, Sarah, talar om medier som något som utsätter socialarbetarkåren för ifrågasättande och som konstruerar kåren som inkompetent. Då vill man inte samarbeta med medier. Trots att man framhåller att det finns en bristfällig bild av vad socialtjänsten gör och vad socialarbetaryrket går ut på så verkar man finna sig i detta. Det finns en resignation i socialsekreterarnas uttalanden och förklaringarna anger att medier omöjliggör en kommunikativ relation med socialtjänsten. Socialsekreterarna förklarar att man måste skydda sig själv då det upplevs som skadligt att bli avbildad på ett sådant negativt sätt och att man i samband härmed även skyddar klienterna – på så sätt förklara socialsekreterarna att de egentligen tar ansvar. Genom att inte delta i en dialog med medier så upplever man sig värna om sin kår såväl som sina klienter. Ett framförallt paternalistiskt förhållningssätt till brukarna som tolkade i termer av att vara utsatta och i behov av överhetens skydd (jfr Börjesson et al. 2009). Denna inställning torde till stor del leda till att kunskapsutbytet både inom och utom verksamheten blir minimal (jfr Holte 2009). Socialsekreterarna redogör för hur de ser sig själva bli konstruerade som inkompetenta och som om man konsekvent gör fel – antingen gör man för mycket eller för lite. Genom att lägga över skulden på mediernas sätt att hantera information eller att bara bry sig om ett eller annat perspektiv fransäger man sig ansvar samt skapar en logik till varför man inte går ut i medier med information trots att socialsekreterarna på ett teoretiskt och ideologiskt plan finner informationsspridning vara av värde. Inslag av

syndabockstänkande (Scott & Lyman 1968) förekommer när socialsekreterarna förklarar varför de inte vänder sig till medier genom att belysa att de förvrider sanningen.

Sarah: Ja att det framställs som något helt annat, att de framställer det på något annat sätt och att man inte vet vart de har fått tag på den informationen. Ja det är mest icke-tilliten till media, min upplevelse är ju att när socialtjänsten framställs i media så låter det ju som om det är en bunt korkade, icke-kunniga människor som antingen struntar i folk och inte hjälper dem eller så tar de bara deras barn. Det finns inget annat vi gör! /---/ och då vill jag inte utsätta mig och mina kollegor, alltså socialarbetarkåren för det. Jag tror inte det skulle bli bra.

6.4 Kritik och konsekvenser

Internt och externt

Under intervjuerna framkom vad som verkar vara en mängd outtalade regler och normer för yttranden inom en förvaltning; vad man får lov att prata om, hur man får lyfta fram kritik samt söka förändra sina arbetsvillkor eller villkor för klienterna (jfr Holte 2009). Det finns en påbjuden kultur om att primärt vända sig inåt och att ta kritik inom arbetsgruppen eller inom organisationen (Lundqvist 1991). Att vända sig utåt blir synonymt med att ”inte vara med på båten och ro åt samma håll” eller ”att ha ett ben utanför organisationen” som två intervjupersoner uttrycker det. När och hur kritik ska föras fram konstrueras i relation till en diskurs där att vända sig utåt blir till illojalitet eller verkar kräva att man som socialsekreterare måste kunna belägga varför man valt att gå till medier istället för att ta den interna vägen.

Sarah: Min inställning till meddelarfriheten är att jag ska ta det inom min egen organisation först och kan jag inte förändra det och det beror på hur illa det är såklart. Är det lagbrott får man kanske ta det den vägen men är det inte det då får jag väl bara sluta om jag inte kan acceptera de omständigheter som råder på arbetsplatsen om jag inte tycker att det är okej och jag inte kan påverka det, då ska jag inte utsätta mig för att vara där.

I Sarah utsaga förmedlas bilden av man ska praktisera både (voice) och (loyalty) inom förvaltningen (jfr Hirschman 1970). Man ska börja med att ta kritik internt och följa regler för vad och hur saker får sägas (jfr Lundqvist 1991). Om detta inte fungerar, ingen lyssnar och förändring inte sker, samt om man inte kan *acceptera* (loyalty) omständigheterna så får man

lämna arbetsplatsen (exit) (*ibid.*). Sarah säger att ”hon inte ska utsätta sig för att vara där”. I hennes resonemang blir omständigheterna på arbetsplatsen slutligen ett personligt problem snarare än ett kollektivt eller samhälleligt. Om vi använder oss av Lundqvist terminologi (1991:67-68) så belyser han att det för tjänstemän som har försökt protestera såväl som obstruera utan att lyckas avvärja en oetisk styrning bara återstår sorti. Han framhåller även att sorti måste kombineras med protest om den ska vara etiskt verkningsfull. Om tjänstemannen lämnar arbetsplatsen utan att offentliggöra orsaken kommer handlingen inte att ha någon effekt på den förda politiken. Sorti blir då bara lösningen på ett personligt lojalitetsproblem (*ibid.*).

Det finns även en rädsla för att framföra kritik då det inte uppskattas av arbetsledning och chefer. Det verkar även finnas en etablerad kunskap om och förståelse kring att kritik inte är välkommet (jfr Holte 2009). I intervjuerna ställer jag frågor om normer och regler kring att uttala sig samt om det existerar förbud kring vad man får lov att säga. Matildas redogörelse ser ut så här:

Matilda: Jag känner nog att det är mycket locket på. Det premieras inte att vara frispråkig och öppen på arbetsplatsen. Utan det ska hållas inom arbetsplatsen. Det är ingen i ledningen som vill att rösten ska höras utåt annat om det inte handlar om att visa på något bra som förvaltningen gjort, goda projekt, goda idéer. Saker som fallit väl ut. Men att det är väldigt känsligt med kritik. Både om det handlar om den egna organisationen men även om det skulle handla om ens eget arbete. Så även om det handlar om att jag skulle vara kritisk mot det arbete som jag själv utfört så skulle det inte falla positivt ut om det kom ut från förvaltningen. Det är ingen som efterfrågar det. Så där kan man känna rätt så stor osäkerhet att, man är rädd att berätta tror jag. Det finns rätt mycket tysta regler om att man ska följa en viss linje inom organisationen. Om man jobbar inom organisationen så är det rätt tydligt att det finns regler för hur man ska jobba och vad man ska göra och är man inte nöjd, om det inte passar då kan man packa sin väska och söka nytt jobb. Lite så är det. Det uppmuntras inte att utveckla organisationen på det sättet, man ska anpassa sig istället

Konsensus hålls fram som mycket viktigt för att skapa balans i yrkesgruppen och i förvaltningen i stort. Det är obekvämt att tänka olika och meningsskiljaktigheter tolkas som tecken på konflikt (jfr Glazer & Glazer 1989). Mikael's berättelse väcker tankar om

disciplinering och social kontroll av individer i en grupp vilket verka leda till anpassning (jfr Beronius 1986; Trost & Levin 1999). Att framföra kritik blir till ett avvikande beteende och ett tecken på att arbeta i motsats till den konsensus som eftersträvas i förvaltningen (Glazer & Glazer 1989). Det förefaller som om man inom förvaltningen inte vill ha för många motsättningar mellan kollegor såväl som mellan kollegor och arbetsledning. På frågan om hur kritik tas emot inom förvaltningen svarar intervjupersonen:

Mikael: Åh det är nog det värsta de vet. Det är inte bra, jag har flera exempel på det. Jag tänker ibland att det är som Mao i Kina. Han ville att det skulle vara så lugnt och stabilt, det är fortfarande lite så i Kina att man uttrycker att man vill ha ordning och inget kaos och det är lite så, det är ju en extrem liknelse jag menar inte att vi lever i en totalitär diktatur, men man hör saker om stabilitet och för några dagar sedan skulle jag göra en ganska så kontroversiell grej i detta sammanhang och jag pratade med en av cheferna och hon sa att ”ja, det här skulle ju inte se bra ut utåt” hon blev lite upprörd ”det skulle se ut som om vi tycker olika” så sa hon. Men mina kollegor förstod ju inte det ”men vad gör det om vi tycker olika, kan vi inte få ha det utrymmet?” men de (cheferna) tyckte inte att det var bra. Det känns som om organisationen inte gillar när det är olika åsikter /---/.

Bestraffning av kritiker och rykten

Att kritik är känsligt ser man också genom socialsekreterarnas kunskap om att de kan bli illa bemötta eller bestraffade på grund av oliktankande. Thomas berättar om skräckexempel och rykten om ett kontrakt som skulle hålla information inlåst i förvaltningen och att det har fått honom att fundera på vad man får lov och inte får lov att säga på hans arbetsplats samt på risken att bli utsatt för repressalier.

Intervjuare: Men de här skräckexemplen som du nämnde, för även om du inte har råkat ut för någonting personligen, har du uppfattat att man kan råka ut för någonting själv?

Thomas: Det kan ju handla om sådant som löner, förmåner eller bemötande. Bara det här att det finns ju så subtila medel som kan bli helt extremt liksom starka till exempel om ens chef inte hälsar på en, det blir ju väldigt påtagligt även om det bara är en liten sak i sig. Också bara en sak som är ryktesspridning, det var att en sektion här på enheten fick skriva kontrakt på att de inte skulle uttala sig i medierna och att de skulle göra som chefen sa. Det här kontraktet var

aldrig någon som vi andra fick se så det här var verkligen något som gick runt och det blev en ganska orolig stämning och jag blev väldigt upproriskt och tänkte att ”Vad fan är detta och jag vill veta, och ska man behöva ställas inför att skriva på kontrakt liksom och så här kan man inte driva en verksamhet” och andra sa då att facket har godkänt det var ju då bara ett tecken på att medarbetarna verkligen har misskött sitt jobb och man ska kanske vara glad att det bara är ett kontrakt de ska skriva på att det inte blev större repressalier. Men som sagt det var ju rykten, men man tänkte ju att ”jaha när ska jag behöva skriva på ett kontrakt för att jag har opponerat mig” ”ska någon då gå och säga till mig vart dörren är?” och vad är det som krävs att man ska göra för att det ska hända, eller räcker det med oliktankande i ett fåtal frågor liksom?

Intervjupersonerna förhåller sig till en upplevd bild av vad som är rätt och riktigt för att vara bekväm i sin organisation och för att inte bli kategoriserad som besvärlig. En person som säger emot eller för fram sina egna åsikter blir stämplad som kritiker eller i termer av att ”besvärlig”, ”jobbig”, ”gnällig” eller ”obekvämt” (jfr Hedin et al. 2008; Lundqvist 1991; Vinten 1994). Socialsekreterare inom förvaltningen verkar söka undvika dessa stämplingar då de är svåra att tvätta bort samt att majoriteten inte vill betraktas som obekväma. Cheferna har favoriter och har man väl hamnat i onåd är det svårt att ta sig tillbaka. Som delar av tidigare forskning påvisar så utsätts kritiker ofta för repressalier i någon form eller så och hamnar de på kant i organisationen efter sina uttalanden (Glazer & Glazer 1989; Miceli & Near 2002; Hedin et al. 2008).

Lisa: Vissa känner att de har blivit illa behandlade (de som uttalat kritik). Och antingen så är man en favorit, eller antingen så är man omtyckt av cheferna eller så är man inte det. Och de som inte är det har jävligt svårt att komma över liksom då är man på minussidan och deras vikariat förlängs inte. Lite obehaglig känsla när man lyfter upp det så här, när man riktigt tar i det /---/.

De vandringsägner eller den ryktesspridning som florerar i förvaltningen och mellan kollegor verkar skapar en rädsla för att uttala sig – kanske handlar det om en socialiseringsprocess där medarbetaren lär sig att vara tyst och foga sig till given tynadskultur (jfr Charon 2007; Holte, 2009; Lundqvist 2001). Rädslan verkar medföra att man inrättar sig i ledet på arbetsplatsen som går ut på att vara tyst och foglig. Thomas berättar att han förhåller sig till ryktena trots att han inte är säker på att de är sanna. Det förekommer en dualitet i hoten på arbetsplatsen och

en kamp mellan sant och falskt, resultatet blir dock att socialsekreterarna förhåller sig till koder och normer för vad som är godkänt beteende på arbetsplatsen och vad som *kan* hända om man opponerar sig. Om det är riskfyllt att uttala kritik inåt i organisationen blir det än mer hotfullt med tanken på att gå ut med något i enlighet med meddelarfriheten (jfr Glazer & Glazer 1989).

Thomas: Sen har man ju hört så många skräckexempel, jag har själv inte upplevt det direkt med de högsta cheferna men man har ju hört *jättemycket!* Det räckte några dagar så sa min kollega till mig att ”ja, håll dig på god fot med chefen!” och flera stycken beskriver den chefen som psykopatisk och flera andra chefer inom verksamheten och då blir det så här att man efter ett tag bara ”ja men chefen kan man inte opponera sig emot” ”nä men det ska man passa sig för” ja mycket sånt där att man har ju hört att det har sagt till medarbetare att ”passar det inte så är dörren där” och jobbar du inte så här och så här i (nämner arbetsplatsen) så har du inte här att göra. Ja men mycket ryktesspridning /---/ och då blir det ju så att man känner att man får nog vara försiktigt och man får nog passa sig för vad man säger /---/.

Med karriären som insats

Lennart Lundqvist (1998) för fram att den offentliga förvaltningens transparens enbart kan upprätthållas om befordringar sker utanför förvaltningen och genom automatiska löneökningar. Värdet av en sådan ordning framkommer i Thomas redogörelse när han resonerar kring sin tystnad och rättfärdigar den genom behovet att se om sitt eget hus först. I socialsekreterarens utsaga framgår det att karriärframgång är ens eget ansvar och vägen dit går bland annat genom att vara tyst och inte opponera sig. Chefer väljer tydligt ut sina favoriter där vissa premieras och andra förfördelas. Man ska vara duktig, visa framfötterna och vara på ett visst sätt om man vill att chefen ska få upp ögonen för en – här ingår inte att var kritisk i förhållande till arbetsgivaren, arbetsförfaranden eller förvaltningen i stort. För att kunna klättra i karriären måste man undvika kontroverser med chefen. Thomas formulerar det som att det inte är lönt att gå i bräschen för något, jag tolkar det som att stå upp för sina egentliga värderingar.

Thomas: är det värt det liksom att gå i bräschen för något och liksom hålla på att bära fanan eller är det så att jag bara ska se till mig själv och i grund och botten så står jag mig själv närmst och gynnas jag

mest av att slicka uppåt och vara medgörlig eller gynnas jag eller sover jag bäst om natten om jag opponerar mig, eller sover jag bäst om natten med att veta att jag kan göra karriär.

Tanken på att göra karriär verkar central och viktigt i socialsekreterarens förklaring till varför man inte säger ifrån på sin arbetsplats. Det finns en konflikt och en slitning mellan att stå upp för ideologiska värden och att säga ifrån i förhållande till förfaranden som man finner vara etiskt tveksamma. Socialsekreterarnas berättelser påminner om de olika identiteter och gruppstillhörigheter som de flesta människor bär med sig eller tillhör (Jfr Charon 2007; Trost & Levin 1999). I detta fall handlar det om att bära på värden eller ideologiska och etiska tankar om hur socialt arbete bör bedrivas som inte alltid är i paritet med organisationens värderingar. Dessa motsägande identiteter verkar påtala en konflikt hos socialsekreteraren där det inte bara handlar om att stå upp för det man tror på utan att även beräkna kostnaden för sin övertygelse genom att eventuellt bli personligt drabbad. Här i form av att inte få den löneutveckling man vill ha eller de arbetsmöjligheter som man ser erbjuds någon annan som hanterar organisationskulturen på ”rätt” sätt. Det sociala arbetet konstrueras här i motsats till föreställningen om att det skulle vara ett kall att bli socialarbetare. Anspråk på att göra karriär kopplas gärna samman med privata aktörer där strävan efter konkurrens, utveckling och effektivitet är en självklarhet. I led med ekonomismens framväxt och New Public Managements¹⁰ inträde i den offentliga sektorn förefaller detta *tänk* även ha transcenderat över till offentlig anställda socialsekreterare (jfr Lane 2000; Lundqvist 1991: 1998). Socialsekreterare som vill göra karriär men som enbart kan åstadkomma detta genom att spela sina kort rätt och inte opponera sig i förhållande till arbetsgivaren leder till funderingar kring hur demokratiska värden överhuvudtaget kan upprätthållas i den offentliga förvaltningen (jfr Lundqvist 1998).

6.5 Meddelarfrihet – mer än att avslöja missförhållanden

Vem vinner på tystnaden?

Som tidigare nämnts så syftar meddelarfriheten inte enbart till att missförhållanden ska komma till allmän kännedom. I meddelarfriheten vilar en potential för socialsekreterare att vara mer synliga i den allmänna debatten om socialt arbete, att sitta med i paneler, skriva insändare eller att uttala sig i lokalpressen - så länge de inte representerar sin verksamhet.

¹⁰ New Public Management är en aktuell fras för att beskriva hur ledningstekniker från den privata sektorn nu tillämpas på offentliga tjänster.

Socialsekreterarna ansluter sig till resonemang om att socialt arbete är politiskt och att socialsekreterare har ett större ansvar än att bara instrumentellt och enligt regelverk utföra sitt arbete inom organisationen (jfr Mosesson 2006). Detta avtecknar sig i deras svar under intervjuerna där vi pratar om tystnaden inom förvaltningen och inom socialarbetarkåren samt bristen på socialarbetares deltaganden i den offentliga debatten som berör socialt arbete. Tre socialsekreterare formulerar sig på detta sätt: ”Vi har ett jättestort ansvar/---/att lyfta upp grupper som far illa i samhället som inte får den hjälp de behöver”. ”Det är ett ansvar vi borde ta i större utsträckning och att vi borde nyansera debatten”. ”Vi är ju en jättetyst grupp vi talar ju inte ens om vad vi gör och vad vi kan erbjuda eller hur vi skulle vilja att vårt arbete såg ut, det är klart att vi behöver göra det”. Socialsekreterarna resonerar kring detta ideologiska ansvar – att inte avpolitisera socialt arbete och att man har ett ansvar att stå upp och tala för grupper som inte har tillträde till diskurserna på samma sätt (jfr Winther Jørgensen & Phillips 2000; Foucault, 1993; Beronius 1986). Hanna för fram vad socialarbetare kan vinna på att höja rösten genom att delta i samhällsdebatter om socialt arbete.

Hanna: Bilden av socialtjänsten tänker jag hade kunnat vara en annan vilket hade underlättat vårt arbete väldigt mycket. För det vi har att jobba med de första samtalen men föräldrarna handlar ju om vilken bild de har med sig in i samtalet och mötet och det är ju alltid medias bild så gott som. De är skräckslagna och ”ska ni nu omhänderta våra barn” hade vi mer kunnat tala om och vara tydliga med vad vi gör och vad arbetet går ut på det hade underlättat för oss själva. Och att synen på socialarbetare hade blivit en annan, för jag tänker att när man kommer till rätten inför ett omhändertagande då kan vi ha haft kontakt med familjen i åravis och har beskrivit det i en gedigen utredning och så kan det komma en psykolog som har träffat barnet i en timme och säga någonting och då tror man mer på vad psykologen har sagt än vad man tror på vad socialarbetarna säger. Alltså det här att lyfta oss som yrkeskår att vi kan någonting.

Om socialarbetare skulle ge sig in i debatter om socialt arbete så skulle eventuellt även synen på yrkeskårens kompetens komma att ändras. Socialsekreterarna lyfter vinsterna med att synas i det offentliga och tar i viss mån på sig ansvar för att belysa situationen kring utsatta grupper för att i senare led förklara varför tystnad ändå blir norm. Genomlöpande finns en uppfattning och känsla bland intervjupersonerna att man är ”utsatt” för spekulation och definierad av någon annan utan att man kan tala för sig eller få lov att försvara sig. Antingen

blir man representerad av klienter som ger en falsk bild av vad socialarbetare gör eller så anser man att medier har konstruerat en bild som man inte orkar eller klarar av att bemöta.

Sekretess

När socialsekreterare reflekterar över förekomsten av socialarbetare/socialsekreterare i medier så påvisar de i regel likartade uppfattningar – att så bara sker när det handlar om att belysa missförhållande och då alltid från klienters eller mediernas perspektiv. I samtal med intervjupersonerna ställer jag frågor kring detta.

Intervjuare: När det händer någonting till exempel när man avtäckar missförhållanden i den sociala vården så kommer det sällan en reaktion eller ett uttalande från yrkeskåren. Det som faktiskt är utbildade inom socialt arbete bemöter inte kritiken. Vad tänker du om detta, att socialarbetare skulle börja delta i debatter och synas i media?

Matilda: Det ges väldigt lite utrymme att belysa saker innan det gått snett. Eller att belysa goda exempel. Det lyfts upp när det har hänt någonting och då är ju ens möjligheter att uttala sig om specifika fall begränsade med sekretess och man kan inte gå in i specifika ärenden och berätta vad som har hänt och vad som inte har hänt. Så det som behövs är ju att debatten lyfts upp innan och är på en generell och mer allmän nivå. Och där kan man känna att det egentligen inte är någon som efterfrågar våra åsikter och att vi är en väldigt tyst grupp.

Sekretessen anges som ett annat starkt skäl till att man inte vågar prata med medier. Man är rädd att uttalanden ska drabba enskilda och känner ett ansvar gentemot klienternas personliga förhållanden.

Malin: Det är ju så starkt rotat det här med sekretessen och man sätter så stort värde i att skydda personers integritet och på något sätt så tycker jag att vi träffar så många människor som inte klarar av att sätta de gränserna för sig själva eller för sina barn och då vill man göra det dubbelt åt dem.

När intervjupersonerna ger förklaringar till socialarbetarnas tystnad så framhålls sekretessen som något naturgivet och statiskt som man måste förhålla sig till – som man inte kan

undkomma (jfr Mosesson 2006; Knutagård 2009). Sekretessen i individärenden som myndighetspersonen är bundna av generaliseras rent allmänt i socialsekreterarnas utsagor och återskapas som hinder för att kommunicera utåt. Utsagorna framvisar en problematik som rör en eventuell inläring och träning bland socialarbetare att vara tysta och att framförallt förhålla sig till sekretesslagstiftningen och skyddet av enskilda personförhållanden snarare än informationsspridning och ansvar för att väcka opinion kring socialt utsatta grupper på en strukturell nivå. Det framstår som att det inte finns någon som helst kunskap om när insynsintresset i förvaltningen väger tyngre än sekretessintresset (i förhållande till meddelarfriheten). Socialsekreterarna förklarar tystnaden genom att hänvisa till skydd av individens integritet vilket således innebär att kritik mot kåren inte *kan* bemötas av sekretessetiska skäl – då det inte går att bemöta kritik utan att gå in på individärenden. Hänvisning till lagstiftning och regelverk - att socialsekreterare i sin yrkesroll är skyldiga att följa sekretesslagen blir ekvivalent med att vara tyst (*ibid.*). Även om debatter om socialt arbete skulle kunna tas på en mer generell nivå så förkastas detta då det inte upplevs som om det kan väcka känslor hos gemene man. För det krävs en ”snyfthistoria” och en människa som möjliggör identifikation. Utan tillgång till riktiga och personliga historier som skapar engagemang hos allmänheten blir det svårt att berätta om sitt arbete. Sarah förmedlar en bild av detta sätt att resonera.

Sarah: /---/ jag tror att folk behöver kunna identifiera sig med någon. Varför skulle det vara intressant att höra om när det har funkat? Det är ju det, att man hade behövt ta fram de där exemplen ”men åh fick hon sådan hjälp!” och så blir man lite tårögd och lite glad och så bara ”fan vad bra de är, vad bra att de finns!”. Man måste ha mött det på nära håll, man kan prata generellt men lyckas utan dem exemplen och skapa att ”det här vi gör är viktigt eller på riktigt”, jag har svårt att se hur det ska gå till.

Intern kamp och tyst protest

Socialsekreterare för fram en bild av att man gör saker som kanske inte är så synliga utåt men som är verkliga för socialsekreteraren. Det handlar om att göra motstånd på ett sätt som inte väcker anstöt men som ändå skapar en känsla av att man står på sig – även benämnt som obstruktion (Lundqvist 1991). På så sätt behöver man inte personligen identifiera sig med bilden av socialarbetare som tysta och slätstrukna. Mikael håller med om att kåren är för tyst

”till hundra procent” men han vill berätta om sin kollega som gör motstånd på ett annat sätt än att öppet ge röst åt sin protest.

Mikael: (berättar om sin kollega) – ”ja men då ibland när chefen kommer in och säger att du gör så här och så här och han inte gillar det och tänker att det här är helt fel och helt olämpligt” så där är han så här att han bara ”jaja, mmm, ja, jag fixar det” och sen går chefen därifrån och sen gör han precis *tvärtom!* Jag tror att det ligger något i det. För även om folk är tysta och det är de, de gör inte så mycket väsen av sig inom socialt arbete så hoppas jag i alla fall att det finns fler som gör som han som protesterar i det tysta. Och jag gör det jätteofta, jag menar inte att jag är någon anarkist men jag kan inte ta order på det sättet om det inte är välmotiverat. Det bästa är bara att underlåta att göra det, låtsas som om man inte hunnit eller inte hört eller så. Ibland när jag inte gjort saker som jag ska så har jag märkt att de varit kritiska i efterhand med det har aldrig varit på den nivån att de inte skulle vilja ha mig kvar här eller att jag skulle korsförhöras.

När Mikael pratar om hur hans kollega protesterar i det tysta och att han själv gör det ”jätteofta” så *upprättar* han sig samtidigt i förhållande till mig som intervjuare. I Mikael's redogörelse förmedlas en bild av en socialsekreterare som kämpar i det tysta vilket leder mig som lyssnare till att i större utsträckning förstå och legitimera denna förklaring till varför man som yrkeskollektiv är tyst utåt sett – för det händer ju ändå saker på insidan. Det är alltså inte så illa egentligen i offentliga förvaltningar då det utkämpas slag där socialsekreterarna står upp för värden inåt i organisationen eller gör motstånd genom att underlåta att utföra viss uppdrag som de bedömer vara felaktiga (jfr Lundqvist 1991). I berättelsen konstrueras intervjupersonerna som moraliska och etiska genom att framhålla vikten av att i vissa fall protestera mot chefens order. Protesten framförs inte på ett sådant sätt att den får någon övergripande effekt på organisationens arbete och det är även svårt att avgöra om den är legitim i förhållande till lagar eller riktlinjer (jfr Lundqvist 1991). Givetvis vet vi inte heller om de faktiskt obstruerar på detta vis. Dock är det rimligt att en sådan strategi medför att den anställde inte behöver riskera att blir personligt drabbad exempelvis genom repressalier från överordnande; den tysta protesten tjänar primärt ett personligt syfte – där socialsekreteraren valideras som en moralisk person och återupprättas i förhållande till sina ideal (jfr Scott & Lyman 1968). Matilda pratar istället om att man inte är tyst inåt och att viss kritik förs fram samt att socialsekreterare kämpar för sina klienter. Framförallt i sammanhang som handlar om

att få igenom beslut om bistånd eller liknande. Kampen för klienternas behov i förhållande till organisationen återskapar socialsekreteraren som moralisk och godhjärtad då kampens syfte är att inte låta klienterna bli drabbade.

Matilda: Vi är tysta gentemot, alltså utåt mot omvärlden, men jag upplever inte att vi är tysta inom organisationen. Men det är ändå en kamp inom organisationen och vi kämpar väldigt mycket för klienterna inom organisationen, för att vi ändå ska få ut det vi anser att klienterna behöver. Jag känner inte att vi är tysta, jag känner att klienterna får det de behöver.

En svag yrkeskår

Det framkommer en bild av en relativt svag socialarbetarkår som verkar bära på känslor av att vara ifrågasatt som yrkesgrupp och av att bli konstruerad som om ”man inte kan någonting”. Några av respondenterna förklarar tystnaden som bottnad i en form av självhat eller bristande självförtroende.

Mikael: Det finns ju ett visst självhat, det försöker jag säga till folk att det ska de inte hålla på med det är så jävla fjantigt det här att ”vi typ kan ingenting och sånt” visst en del kan väl ingenting men så är det ju inom alla yrkeskårer?

Matilda och Hanna pratar istället om något inneboende i kårens identitet - en brist av något slag som grundläggs redan under utbildningen. Utsagorna fokuserar bland annat på att individperspektivet är det som framhålls som viktigast under socionomutbildning. I relation till detta glöms samhällsdebatter om socialt arbete bort, trots att sociala problem till stor del kan härledas till socioekonomiska och strukturella orsaker samt att påtala detta torde vara minst lika viktigt för att skapa goda förutsättningar för att arbeta med utsatta grupper i samhället. Som en intervjuperson uttrycker det så tar man inte med sig tanken om att ”man ska jobba på samhällsnivå /---/ visa på hur eländigt det är och arbeta för rättvisa” ut i det sociala arbetets praktik.

Matilda: Jag tror inte att vi har det som yrkeskår i oss att- Alltså jag tror inte att vi har blivit stärkta i att vara högljudda. Jag tror inte att vi

har fått lära oss det under utbildningen att vi ska göra det/---/Det är väldigt mycket på individnivå och kanske inte lika mycket på strukturnivå eller strukturell och nationell nivå, vilket är synd.

Hanna: Nu generaliserar jag ju grovt, jag är helt medveten om att alla inte är så, men jag tror att många som jobbar med socialt arbete ändå har- det är något med självbilden eller med självkänslan på något vis som gör att man inte tar för sig på det sättet eller att man inte står upp för sig själv, det har blivit på det viset på något sätt.

Det finns föreställningar om att man ska stå ut och klara av väldigt mycket när man arbetar som socialarbetare. Vissa socialsekreterare förklarar tystnaden som relaterad till föreställningen om det sociala arbetet som ett ”kall” och att man då inte har rätt att klaga eller att vara missnöjd. Tina funderar även på om tystnaden har att göra med att socialarbetare ”har mycket med sig i bagaget” (att de själva många gånger har svåra erfarenheter) och därför inte riktigt orkar vara ute i blåsvädret eller i mediernas blickfång. Hennes resonemang liknar en *sad tale* (Scott & Lyman 1968) för att förklara och legitimera tystnaden på ungefär samma sätt som man kan förklara ungdomsbrottslighet med en trasslig uppväxt.

Tina: Man ska orka ta smällarna också och det tror jag inte att många socionomer orkar för många av oss har lite eget bagage som vi bär med oss. Och vad gör det med en när man står där ute och det blåser?

Tystnaden förklaras även som en könsfråga då yrkeskåren domineras av kvinnor. I intervjupersonerna utsagor formuleras paralleller och beröringspunkter mellan att vara kvinna (biologiskt kön) och att vara tyst eller att stå ut. Enligt Scott & Lyman (1968) kan accounts även innehålla en biologiserande dimension, exempelvis genom att använda sig av förklaringar som att ”kvinnor är sådana”.

Hanna: Jag tänker på dem som arbetar inom socialtjänsten, jag vet inte om det har med det att göra att det är kvinnor mestadels?

Malin lyfter istället fram ”duktighetsfrågan” men applicerar denna på män såväl som kvinnor. Att vara ”duktig” inom socialt arbete likställs med att vara tyst, foglig och att prestera.

Föreställningen om den ”duktiga flickan” eller ”duktighetssyndromet” florerar fritt i samhället och verkar fungera även som en förklaringsbas för socialsekreterarna när de resonerar kring varför tystnad råder inom kåren.

Malin: Det känns som om det är många duktiga kvinnor och de männen som jobbar är väl också duktiga män. Det är väldigt, man ställer väldigt höga krav på sig själv att man har den självbilden och på nått vis blir det en självbild som hela arbetsplatsen har att man ska prestera så mycket och man ska klara så mycket och säger man ifrån, antingen så uppfattas det som /---/ som gnäll /---/.

Organisation och handlingsutrymme

Organisationen återkommer i berättelserna som förklaring till varför man inte reagerar trots att man är missnöjd eller varför man inte känner att man kan uttala sig. Efter några år, menar intervjupersonerna, finner sig en hemmablindhet eller ett tunnelseende som försvårar möjligheterna att avgöra hur pass allvarlig en situation eller ett missnöje/missförhållande är – eller så orkar man helt enkelt inte reagera. Offentligt anställda upplever ofta att organisationen styr, antingen genom att hänvisa till lagar och regler, eller mer informella rutiner som direkt inverkan på den anställdes känsla av ansvar och handlingsutrymme (jfr Hasenfeld 1992; Scott & Lyman 1968).

Fredrik: Det känns som om det finns en kultur inom socialtjänsten att man ska vara... det ska inte vara så mycket ens eget tyckande och tänkande utan det är socialtjänstens lag som man ska vara övergripande och som man ska förhålla sig till. När man jobbar i en förvaltning så ska man följa lagen, det är det genomgripande, sen vad man tycker politiskt eller privat så är det ändå lagstiftningen som är rådande på något sätt. Det känns lite som om de som arbetar inom socialtjänsten är skolande att följa den linjen först och främst.

Tjänstemän delar i regel ett gemensamt språk och förhållningssätt som gör att förklaringar som bottnar i exempelvis att bli hemmablind eller att vara regelstyrd legitimeras av andra socialsekreterare som delar samma verklighetsbild (jfr Knutagård 2009; Scott & Lyman, 1968). Socialsekreterarna ger förklaringar till varför just socialsekreterare inom myndigheter verkar mer styrda av organisationen och har svårare att värja sig mot att bli institutionaliserade.

Sarah: Jag tror att det är lätt att bli hemmablind. Det kan vara så på många arbetsplatser att folk klagar allmänt man är lite missnöjd då och då och från det att sedan verkligen göra någonting, jag tror ju att är det tillräckligt illa så har man fått sitt självförtroende kört i botten så jag tror inte att man reagerar, det tror jag inte att man vet hur man ska gå vidare.

Sarah redogör för att man till slut inte reagerar på det som sker i förvaltningen. Det verkar ske någon form av avtrubning i takt med att tjänstemannens självförtroende reduceras. Sammantaget torde det skapa en grogrund för att de redan diffusa gränserna mellan missnöje och missförhållande slätas ut ytterligare och att reaktioner från anställda blir än mer sällsynta. Sakteligen verkar det ske en institutionalisering av socialarbetaren i förhållande till organisationens normsystem (jfr Glazer & Glazer 1989). Egna värderingar (eller eget tyckande) samt mer generella ideologiska anspråk börjar tummas på i strävan efter att passa in i arbetsplatsens kultur. Förklaringar till tystnaden tillskrivs också arbetsmarknadsvillkoren, där examinerandet av otaliga socialsekreterares varje år, leder till bristande makt och förhandlingsutrymme i förhållande till arbetsgivare. Fredrik uttrycker det så här.

Fredrik: Jag tror att det är någon känsla av att socionomer kanske känner sig lite mer maktlösa än vad till exempel läkare gör och för att gå ut och protestera, det är svårare att få till förändringar inom kommunala organisationen. Det är oerhört segt att förändra inom kommunen, att omorganisera och implementera nya saker det är ofta saker som tar lång tid, det är det förvisso inom sjukvården oftast, fast där är sjukvården också extremt beroende av läkarna och särskilt specialistläkarna när de klagar så brukar de få ganska mycket som de vill. Kommunen är inte lika beroende av oss, vi är mer utbytbara.

Fredrik ger tre olika accountst för varför man inte protesterar i kåren. Dels handlar det om att man som socialarbetare är maktlös, inte per definition utan mer som en inneboende känsla av maktlöshet då kåren ställs i relation till läkare som konstrueras som mer värdefulla. Den andra accounten ”skyller på” organisationen - att det är trögt att förändra vilket kan skapa en motvillighet till protester då man inte tror att det kommer att leda till förändring. Känslan av maktlöshet verkar även bottna i att arbetsgivaren inte uppfattar socialsekreterare som värdefulla. Upplevelsen av utbytbarhet samt identifiering med känslor av maktlöshet torde

begränsa socialsekreterarnas upplevda handlingsutrymme och möjligheten att ge röst åt sin protest (jfr Charon 2007; Scott & Lyman 1968).

Man fogar sig

Ambition att väcka debatt eller att förändra på ett större plan än i individuella kontakter med klienter verkar bland socialsekreterarna vara ytterst modest. En förklaring till detta framkommer under samtalet med Hanna då pratar vi om att bli nedplockad av kollegorna. Den som är ny, uttrycker en avvikande åsikt eller ”tror sig” för mycket tas snabbt ned på jorden av kollegor eller ledning och ska anpassas till arbetsplatsens kultur.

Intervjuare: Jag tänker också på om självkänslan bland socialarbetare hade varit annorlunda om skolan hade varit bättre på att peppa eleverna på att de ska ut och ”rädda liv” eller förändra samhället eller dess strukturer?

Hanna: Ja, *absolut!* Men om någon kände så, då hade man nog snabb plockat ner den människan på jorden när man kommer ut och arbetar. Då hade man liksom på arbetsplatsen ”Nä men rädda liv, rädda världen? Det får du göra någon annanstans det kan du inte göra här”. Så är det ju också.

Den som vill initiera en debatt om sociala frågor eller på annat sätt driva fram nytänkande eller ifrågasätta verksamheten blir dämpad, nedtystad och inskolad. De disciplinerade krafterna som verkar på arbetsplatsen ser till att arbetstagaren anpassar sig efter påbjuden kultur (Jfr Holte 2009). Som nyutexaminerad kan man ha haft en annan tanke om vilket sorts socialt arbete man vill bedriva dock verkar det som om man efter ett tag inte längre orkar stå emot arbetskulturens krav på inpassning och man fogar sig.

Hanna: /---/ jag tror ju att man blir skolad och att man, inte åthutad men att man ändå känner att man, om man försöker dra igång en diskussion så blir man nog ändå rätt så mycket dämpad eller att man inte får med sig folk. Och det orkar man ju inte med hur länge som helst och att man känner någonstans att ”nääh, det var inte så man skulle vara här” och så anpassar man sig efter kulturen på arbetsplatsen.

6.6 Att spegla sig i andra

Flera av socialsekreterarna lyfter fram att det inte finns någon medial identitet vad gäller socialarbetare mer än när det kommer till tanter i gråa kjolar som omhändertar barn – eller när det rör sig om allvarliga missförhållanden som uppdragas. De upplever att det inte finns någon efterfråga på socialarbeters kompetens vare sig inom organisationen eller utåt sett mot samhället i stort. Den bild som finns av ”Prusseluskan” eller av att man inte ”kan någonting” verkar i intervjupersonernas utsagor ändå ha en viss betydelse för hur man tänker kring sin identitet som socialarbetare. Man förhåller sig till denna bild och försöker på ett sätt att göra motstånd mot den genom att hävda att socialt arbete är komplext och snårigt och att man är felrepresenterad i mediasammanhang då goda exempel inte har något nyhetsvärde. Uppfattningen att ingen efterfrågar socialsekreterarnas röster är utbredd och att det inte finns någon legitim plattform för samtalet med medborgaren. Det saknas en arena för att kunna driva frågor som rör socialt arbete och/eller att uppmärksamma bristfälliga arbetsförhållanden och rutiner som utmanar ambitionen att bedriva ett gott arbete.

Matilda: /---/det finns ingen som förespråkar socialarbetare i den uträckningen. Det finns ingen som lyfter fram egentligen vad det är vi gör. Jag tror att det är väldigt få som vet vad det är vi jobbar med annat än när det kommer upp missförhållanden. I media och program och det granskas från ett håll och inte från det andra, det vill säga det arbete vi utför som är bra. Vilket jag tror är skadligt och farligt dels för vår yrkeskår, vi som jobbar med det men även för klienterna. De som ska vända sig till oss, det förmedlas inget förtroende i media om att vi kan detta att vi är bra på vårt arbete och att vi kan hjälpa till.

Det finns även en osäkerhet kring att uttala sig och att våga stå på sig och hävda att man visst vet och kan någonting

Intervjuare: Vad är det för osäkerhet som man bär med sig då?

Hanna: Ja, om det är den allmänna bilden man bär med sig, osäkerheten. Vi utsätts ju hela tiden för att folk har åsikter om vad vi gör och vad vi tycker, det kanske påverkar, men kanske ännu mer bilden av socialt arbete att det är flummigt och luddigt och att vi gör fel saker och om vi fattar beslut att göra någonting då är det fel och om vi inte gör något då är det också fel. Vi får ju väldigt mycket

kritik från alla håll och det är ju ingenting som stärker självkänslan. Och det har vi ju att tampas med dagligen.

Malin: Men på något sätt så är det någonting jag har funderat på och att det handlar om att vi har hela socialarbetarkåren har någon härdsmän där vi har tappat totalt självförtroendet för det vi gör och för oss själva och att vi gör ett bra jobb och att vi nästan själva tror på den bilden som media har gett oss och vi gömmer oss då för att vi inte ska få mer skit istället för att gå ut att visa ”okej de här och de här grejorna har gått fel men vi gör så himla mycket annat” och det tycker jag att man möter i jobbet att många gånger i nya ärenden så är det där man får börja med att försöka montera ner den bilden de (brukarna) har av socialtjänsten och att det inte ska handla om rädsla och motstånd.

Det finns en dubbelhet i hur socialsekreterarna förhåller sig till bilden av sig själva som framhålls av den generaliserade andre, primärt klienter och journalister (jfr Charon 2007). Man vill starkt värja sig mot denna identitet och hävda att man inte är sådan utan står för andra värden och kompetenser. Jag ställde frågor om olika stereotyper:

Intervjuare: Tror du att den här bilden i media av ”soc”, ”Prusseluskan” och så, tror du att de här bilderna påverkar socionomer att det påverkar vår självkänsla som yrkeskår?

Tina: *Ja! Det tror jag.* Jag har nog själv valt att inte tala om att jag är socionom eller att jag jobbar med socialt arbete i sociala sammanhang på föräldramöten eller om man varit på krogen /---/ det är inte det första jag har sagt ”Hej! Jag jobbar på soc” [skratt].

När man speglar sig i mediernas bild är det inte lätt att känna stolthet för socialarbetarkåren. Men det finns andra komponenter i identitetsskapandet av socialarbetaren som handlar om relationen till brukarna, de det sociala arbetet är till för.

Ebba: Jag tror att eftersom vi jobbar med de svagare grupperna i samhället de som betraktas de har minst resurser och det är fattiga och sjuka, missbrukare som inte har så mycket status heller och vi jobbar med dem och det görs kommunalt ofta och då får man inte så mycket pengar och man får inte så hög lön, de som jobbar med svaga blir också svaga på nått vis och jag tycker det är tokigt.

I intervjupersonens resonemang blir socialsekreteraren till en spegling av de svaga som de arbetar med – de speglar sig i deras utsatthet och verkar på ett sätt känna sig lika nedvärderade och som föremål för stämpling som sina klienter (jfr Denvall & Vinnerljung 2006).

Socialsekreterarna återskapar sig som offer för medias hänsynslösa konstruktion av dem som yrkeskollektiv och det framstår som svårt att hävda sig eller återupprätta en annan identitet när man upplever sig som maktlös. Intagandet av en offerroll blir problematisk då socialsekreterare de facto har en helt annan maktställning är de brukare de möter i sitt arbete (Aronsson 2005; Eliasson 1995). De kan inte hävda att de är maktlösa även om det är den känslan de bär med sig. När maktlöshet blir en del av en yrkesroll eller en identitet torde det även bli mycket svårt att handla eller agera för att upphäva detta förhållande (jfr Charon 2007; Giddens 2009).

Tystnad – en självuppfyllande profetia

Har socialarbetarkåren drabbats av en självuppfyllande profetia? Leder stämplingen av socialsekreterare som okunniga, inkompetenta och dumma till en identitet som man förhåller sig till? I socialsekreterarnas berättelser försöker de stå emot denna bild och framhålla sin identitet som fylld av någonting annat och upprätta sig själva genom att påvisa arbetets komplexa natur. Det är inte lätt att göra ett bra jobb då man inte anser att man har fått förutsättningarna att göra det. Detta framhålls som skäl till varför det sociala arbetet som bedrivs till viss del är undermåligt samt att det till viss del finns skäl för den kritik som riktats mot socialtjänsten.

När klienter, medier eller omgivningens bild återges genom socialsekreterarna utsagor internaliseras bilden av en kår som är inkompetent och tyst (jfr Merton 1996). Den självuppfyllande profetian fungerar på ett sådant sätt att förklaringarna till tystnaden eller det dåliga självförtroendet återskapas i utsagorna när man talar om att ”vi är en tyst kår”, eller ”vi har det inte i oss” samt gör det till en könsfråga. Således verkar socialsekreterarna i dagsläget förhålla sig till mediernas och klienters bild och inrätta sig i diskursen kring hur en socialarbetare förväntas vara – det verkar inte finnas andra tillgängliga sociala identiteter just i egenskap av att vara socialsekreterare (jfr Charon 2007). Att gå utanför denna invanda roll blir problematisk inte bara för socialsekreterarna själva, utan även för organisationen och kollegorna som bär på bakgrundsförväntningar om hur man ska bete sig som socialsekreterare och tjänsteman i socialtjänsten (jfr Scott & Lyman 1968). Den dominerande bilden av en

socialsekreterare är en individ som framförallt avkrävs följa lagar och regler (jfr Knutagård 2009). En identitet som inte innebär att ta plats, hävda sin kompetens eller på något sätt söka väcka debatt – vilket verkar betraktas som otänkbart eller opassande. Att ta plats i medier och bära på en uppfattning att man har något viktigt att berätta förekommer inte i vidare utsträckning. Snarare skolas man in i en organisatorisk roll som inte efterfrågar kritiskt tänkande, frispråkighet eller reflektion. Socialiseringsprocessen i förvaltningen verkar delvis gå ut på att ”plocka ned” naiva kollegor som bär på ideal om att arbeta samhällsförändrande eller som framför kritiska åsikter (jfr Hedin et al. 2008; Holte 2009).

7. Slutdiskussion

Studiens resultat påvisar att kunskapen om meddelarfriheten bland socialsekreterarna inte är utbredd. Meddelarfriheten sammankopplas primärt med allvarliga missförhållanden och förstås inte i förhållande till möjligheten att väcka opinion, driva frågor kring socialt utsatta grupper eller påvisa tjänstemännens villkor inom kommunal socialvård. Socialsekreterarna betraktar meddelarfriheten både som en rättighet och en skyldighet i vissa avseenden. Den som meddelar sig utåt vid allvarliga missförhållanden gör rätt enligt intervjupersonerna och den som bevitnar orättvisor har en skyldighet att påtala dessa. Meddelarfriheten kan dock bara användas vid *rätt* omständigheter, det vill säga vid ”riktiga” missförhållanden. När socialsekreteraren resonerar om vad som ska komma till allmän kännedom (vilken typ av information) så visar deras utsagor på svårigheter att dra gränsen mellan vad som är missnöje och missförhållande. Socialsekreterarna verkar luta sig mot en folklogik (Buttny 1993) om vad som är ett ”riktigt” missförhållande. I relation till detta tolkas det som sker i organisationen som mindre allvarligt vilket verkar innebära en minskad press på att åtgärda förhållandet då problemet primärt tolkas som ett personligt och internt sådant. När socialsekreterarna förklarar varför man inte vänder sig utåt gällande sådant som sker på arbetsplatsen så görs detta bland annat genom hänvisning till *förnekande av skada* (Scott & Lyman 1968).

Meddelarfriheten sammanlänkas tätt med och förstås i termer av illojalitet eller som en icke-konstruktiv väg i förhållande till interna tillvägagångssätt för att påtala kritik och söka förändringar. Lojalitet framkommer som en central förklaring till varför man inte använder sig av meddelarfriheten och riktas mot organisation, kollegor, socialarbetarkåren såväl som brukare. Socialsekreterarna framhåller att man vill skydda sina kollegor och socialtjänsten

mot mediernas vrångbild och vinkling. Genom att inte kommunicera utåt upplever socialsekreterarna att de undviker risken att medierna förvrider sanningen och spår på socialsekreterarens eller socialtjänstens dåliga rykte. Förklaringar till att man inte kommunicerar utåt grundar sig också i en paternalistisk (om)tanke om att brukarna behöver skyddas och att inget gott kan komma av att allmänheten får reda på hur det går till inom socialtjänsten, det vill säga, inser hur besvärliga brukare kan vara. Ytterligare förklaringar till varför man inte använder sig av meddelarfriheten handlar om en utbredd misstro mot medier. Det finns en djupt rotad medvetenhet hos socialsekreterarna om att kritik inte är välkommet inom förvaltningen och om den ska framföras ska det ske internt. Kunskapen om vad som får lov och inte får lov att sägas sprids genom rykten och vandringsböcker i likhet med Holtes (2009) Curriculum Silentium. Brott mot organisationens normsystem verkar i socialsekreterarna utsagor sammankopplas med risk för att bli förfördelad eller stämplad som besvärlig och obekväm (Hedin et al. 2008; Miceli & Near 1995). Tystnaden trots denna rättighet och skyldighet (så som socialsekreterarna definierar meddelarfriheten) förklaras genom att framhålla sekretessen som ett hinder för att kunna uttala sig i medier och rädsla för att falla in i individärenden. Socialsekreterarna upprättar även sig själva som moraliska personer genom att påvisa det tysta motstånd och den interna kamp som förs inne i organisationen – att man obstruerar och står upp för det man tycker är rätt (jfr Lundqvist 1991). Mina intervjupersoner upprättar således sig själva som moraliska i enlighet med hur tidigare forskning påvisat att whistleblowers framhåller sig själva. Det förefaller således inte finnas större skillnader mellan upplevd moral och huruvida man tiger eller talar – trots att beteendena till stor del genererar olika konsekvenser.

Att socialsekreterarna inte debatterar sociala frågor utåt sett i medier förklaras bland annat genom brist på efterfråga av socialarbetarkompetens samt att det inte finns några legitima forum för debatt. Kårens dåliga självförtroende och svaghet lyfts fram som ett skäl till att man inte vågar göra sin röst hörd. Det förefaller även finnas tendenser att visionärer tystas ned och dämpas inom organisationen då det inte är välkommet med för höga ambitioner och tankar om socialt förändringsarbete.

Socialsekreterarna speglar sig till viss del i de vrångbilder de uppger att medier förmedlar av yrkeskåren och socialarbetaren. Risken att framställas som okunnig, inkompetent, ond eller dum verkar leda till att socialsekreterarna håller sig tysta och gömda inom sin organisation. Socialsekreterarna talar om sig själva som tysta (ett förhållande de motsäger när de hänvisar till den interna kamp som förs). Att framställa sig själv som tyst, att återupprepa detta och

internalisera tystnaden samt att hitta förklaringar till den i socialarbetarens identitet torde kunna relateras till att en självuppfyllande profetia kan ha drabbat kåren (jfr Charon 2007; Merton 1996).

Vad krävs då för att examinera socionomer som sträcker på ryggen, tror på sig själva och sin kompetens samt vågar berätta om sakernas tillstånd utan att tvivla på sin egen förmåga att skilja mellan missnöje och missförhållanden? I slutet av mina intervjuer hade jag en öppen fråga till intervjupersonerna, vilken formulerades så här: ”vad tror du krävs för att socialsekreterare ska börja använda sig av yttrande- och meddelarfriheten”. De tankar och idéer som framkom hade jag velat studera vidare då de alla hade gett intressanta underlag för hur man skulle kunna undersöka möjligheterna att stärka socialsekreterare i sin kommande yrkesroll redan under utbildningstiden men även vilket stöd som kan tillhandahållas de som är yrkesverksamma. Socialsekreterarna lyfter fram ett behov av att lära sig att dra gränser mellan missnöje och ”riktiga” missförhållanden samt hur meddelarfriheten förhåller sig till sekretesslagen som de flesta intervjupersoner känner sig ytterst styrda av. Det framstår inte som rimligt att peka finger mot kåren med avseende på tystnads- och lojalitetskulturer samtidigt som utbildningen om, samt frågor kring, yttrande- och meddelarfrihet sällan lyfts fram under utbildningen – åtminstone sett ur intervjupersonernas perspektiv.

Studien påvisar även att organisationskulturen tycks påbjuda tystnad genom olika disciplinerande normer och regelverk (jfr Holte 2009). I enlighet med detta framstår det som centralt att blivande socionomer blir bättre förebreda och rustade för att kunna hantera det som möter dem efter examen. Det behövs kunskap om hur politiskt styrda organisationer som exempelvis socialtjänsten fungerar. Det som polishögskolan nu infört, stöd och träning i att våga säga ifrån, är ett exempel på handfast utbildning i organisationshantering¹¹.

Hur ska vi kunna få de tjänstemän som Lennart Lundqvist (1991; 1998) talar om, när socialsekreterare med myndighetsansvar vittnar om en brist på stolthet i yrkeskåren och en stor dos dåligt självförtroende? Ett sätt att skapa förutsättningar för ett gott självförtroende inom yrkeskåren torde vara att på ett bättre sätt framhålla socionomyrkets komplexitet, bredd, och djup samt lyfta fram socionomers kunnande och kompetens utåt från socialhögskolorna samt att tydligare framhålla de forskningsresultat som finns.

¹¹ Aftonbladet (2012 b)

Det finns tecken på att allt inte står rätt till i kommunala organisationer och att skattemedlen de får förtroende att förvalta inte används på ett kostnadseffektivt och rättssäkert sätt (Göteborgsposten 2012: SKTF 2010), men även att socialsekreterare i stor utsträckning är påverkare av stress till följd av resursbrist, hög personalomsättning och arbetsbelastning (Svensson 2008). Omständigheter som sannolikt påverkar kvalitén på de tjänster som ska tillhandahållas brukare och skapar en rättosäkerhet i arbetet. Ett förhållande som torde förvärras med tiden om inget görs för att skapa förutsättningar för socialsekreterare att belysa sitt arbete och villkoren kring det. Primärt framstår att i högre grad uppmärksamma situationen för socialsekreterare inom kommunen samt underlätta för dem att säga sin mening – bland annat genom utbildning, träning och inläring tillhandahålla de verktyg som krävs för att kunna nyttja den lagstadgade rätten att meddela sig utåt.

Men framförallt att kravet på transparens i offentlig förvaltning inte enbart ska vara avhängigt tjänstemännen själva utan att snarare arbeta för ett bättre handfast stöd från utsidan. Om man frågar får man svar, det påvisar min studie. Att någon frågar, bryr sig och inhämtar information istället för att passivt vänta på inkommen anmälan. Här torde ett annat grepp från redan befintliga tillsynsenheter och institutioner som Socialstyrelsen, Länsstyrelsen och JO kunna spela en central roll vad gäller att inhämta kunskap från fältet genom att applicera ett mer aktivt och kommunikativt förhållningssätt till socialarbetarkåren.

Man bör även i min mening göra det lättare att säga ifrån och söka att avdramatisera skeendet. Ett förslag är att som Sida (2012) införa en whistleblowing-funktion inom myndigheten. Här kan personalen genom ett enkelt knapptryck påtala oegentligheter och brister i verksamheten. Ytterligare funderingar som studien genererat handlar om införandet av tjänstemannaombud som har ett specifikt ansvar att inhämta och sammanställa information från socialsekreterare med avseende på effekter av politiska beslut och kommunal och intern styrning. Eller som Oppositionsborgarrådet Ann-Margarethe Livh (2009) diskuterar; att införa ”ett pris till årets visslare” för att vända den negativa bild som finns kring att ”vissla” och att uppmuntra till kritiskt tänkande och civilkurage. Studien vittnar om ett behov av stödstrukturer i förhållande till socialsekreterare med myndighetsansvar - för att de ska våga påtala brister, missnöje och/eller missförhållanden och att meddela sig utåt. Men även för att skapa möjligheter för dem att profilera sig som yrkeskår, bidra till att bilda opinion i förhållande till socialt arbete och samtidigt skapa förebilder för kommande generationer av socionomer.

Referenser

Aftonbladet (2012 a) ”Om man kritiserar polisen är man rökt” (elektronisk), Aftonbladets hemsida <<http://bloggar.aftonbladet.se/polisgranskning/om-man-kritiserar-polisen-ar-man-rokt>> (2012-04-05)

Aftonbladet (2012 b) ”Måste våga stå på sig när människor kränks” (elektronisk), Aftonbladets hemsida <<http://bloggar.aftonbladet.se/polisgranskning/2012/04/1813/>> (2012-05-20)

Alvesson, M. & Sköldberg, K. (1994) *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Studentlitteratur: Lund

Andersson, U. (2004) *Hans (ord) eller hennes? En könsteoretisk analys av straffrättsligt skydd mot sexuella övergrepp*. Lund: Bokbox förlag.

Aronsson G. (1999) ”Contingent workers and health and safety at work”. *Work Employment and Society*, 13(3), 439-459.

Aronsson, G. & Göransson, S. (1998) ”Tillfälligt anställda och arbetsmiljödialogen”. *Arbete och hälsa*, 3, 1-21.

Aronsson G, Gustafsson K. (1999) ”Kritik eller tystnad – en studie av arbetsmarknads- och anställningsförhållandens betydelse för arbetsmiljökritik”. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 5(3), 189-206.

Aronsson, Pia (2005) ”Demokrati som praktik - om brukarmedverkan inom socialtjänsten” I Ekström, M (red.) *Om demokratins villkor volym II*. Örebro: Örebro Universitet skriftserie.

Aspers, P. (2007) *Etnografiska Metoder*. Malmö: Liber AB.

Berger, P. & Luckmann, T. (1966) *The social construction of reality. A treatise in the Sociology of Knowledge*. London: Penguin Books.

Beronius, M. (1986) *Den disciplinära maktens organisering - Om makt och arbetsorganisation*. Lund: Studentlitteratur.

Bloggreaktioner (2012) ”Vi måste höga våra röster för att höras” (elektronisk), Bloggens hemsida <http://socialsekreterarna.blogspot.se/2012/03/vi-maste-hoja-vara-roster-for-att-horas.html> (2012-04-05).

Bryman, A. (2002) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.

Burr, V. (2007) *Social Constructionism*. 2nd ed. London: Routledge.

Buttny, R. (1993) *Social accountability in communication*. London: Sage.

Börjeson, B., Denvall, V., Heule, C., & Kristiansen, A. (2009) *Vi och Dom: Om att ifrågasätta en gränsdragning*. Stockholm: Ersta Sköndal Högskola,

Arbetsrapportserie nr 64, Institutionen för socialt arbete.

Börjesson, M. (2003) *Diskurser och konstruktioner: En sorts metodbok*. Lund: Studentlitteratur.

Börjesson, M. & Palmblad, E. (red.) (2007) *Diskursanalys i praktiken*. Malmö: Liber.

Charon M, J. (2007) *Symbolic interactionism – An introduction, An interpretation, An integration*. Upper Saddle River, N.J.: Pearson Education.

Mosesson, M. (2006) ”Reflektioner över 50 år i socialt arbete” I Verner Denvall & Bo Vinnerljung (red.): *Nytta och fördärv – socialt arbete i kritisk belysning*. Stockholm: Natur och Kultur.

Eliasson, R. (1995) *Forskningsetik och Perspektivval*. Lund: Studentlitteratur.

Foucault, M. (1993) *Diskursens ordning*. Stockholm/Stehag: Brutus Östlings bokförlag.

Giddens, A. (2009) *Sociology*. Cambridge: Polity Press

Glazer, P. M & Glazer, P. M (1989) *The Whistleblowers. Exposing Corruption in Government and Industry*. New York: Basic Books, Inc., Publishers.

Göteborgsposten (2012). ”Vi tvingas utföra ett undermåligt arbete”. (elektronisk) Göteborgspostens hemsida, <<http://www.gp.se/nyheter/debatt/1.862986-vi-tvingas-utfora-ett-undermaligt-arbete?ref=fb>> (2012-05-18).

Harnett, T. (2010) *The Trivial Matters: Everyday power in Swedish elder care*. Jönköping: Intellecta infolog, School of Health Sciences. Dissertation Series (9).

Hasenfeld, Y. (red.) (1992) *Human services as complex organizations*. London: Sage.

Hedin, U-C., Månsson, S-A. & Tikkanen, R. (2008) *När man måste säga ifrån: om kritik och whistleblowing i offentliga organisationer*. Stockholm: Natur och Kultur.

Hedin, U-C. & Månsson, S-A. (2008) ”Repressalier mot kritiker i offentliga organisationer”. *Socialvetenskaplig tidskrift*, nr 3-4, 276-294.

Henslin, J. M. (1999) *Sociology: A Down-To-Earth Approach* (4th Ed) Boston: Allyn and Bacon.

Hirschman, A.O. (1970) *Exit, voice and loyalty: responses to declines in firms, organizations and states*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Holstein, J. A. & Gubrium, J. F. (1995) *The active interview*. London: Sage

Holte Lien, K. (2009) *Hysj - En kritisk didaktisk relasjonsanalyse av Curriculum Silentium; den skjulte policyen for taushet om arbeidsrelatert kritikk hos ansatte*. Karlstad: Universitetstrykkerier.

Jacobsson, Katarina (2012) “Accounts of Honesty: Refuting Allegations of Bribery, Deviant Behavior”, 33:2, 108-125.

- Jasper, J.M. (1997) *The art of moral protest: culture, biography and creativity in social movements*. Chicago: The University of Chicago Press.
- King, Granville (1997) "The Effects of Interpersonal Closeness and Issue Seriousness on Blowing the Whistle". *The Journal of Business Communication*, 34:4, 419-436.
- King, Granville (1999) "The Implications of an Organization's Structure on Whistleblowing". *Journal of Business Ethics*, vol. 20 nr 4, 315- 326.
- Knutagård, M. (2009) *Skälens fångar. Hemlöshetsarbetets organisering, kategoriseringar och förklaringar*. Malmö: Égalité.
- Kvale, S. (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Landstinget Sörmland (2012) "Lex Sarah" (elektronisk), *Landstinget Sörmlands officiella hemsida* <<http://www.1177.se/Sormland/Regler-och-rattigheter/Lex-Sarah/?ar=True>> (2012-03-12).
- Lane, J. E. (2000) *New Public Management*. London: Routhledge
- Livh, A.M. (2009) "Skrivelse till kommunstyrelsen om meddelarfrihet och meddelarsskydd" (elektronisk), Stockholms stads officiella hemsida, <<http://insyn.stockholm.se/kf/document/2010-05-24/Dagordning/36/36%20u09219bilaga2.pdf>> (2012-05-20).
- Lundqvist, L. (1991) *Etik i offentlig förvaltning*. Lund: Studentlitteratur.
- Lundqvist, L. (1998) *Demokratins väktare. Ämbetsmännen och vårt offentliga etos*. Lund: Studentlitteratur.
- Lundquist, L. (1999) "Ämbetsmännen som demokratins väktare" I Amnå, E. m.fl. *Maktodelning. Demokratiutredningens forskarvolym*, SOU 1999:76.
- Lundquist, L. (2001) "Tystnadens förvaltning" I *Utan fast punkt: om förvaltning, kunskap, språk och etik i socialt arbete*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- May, T. (2001) *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.
- Merton, K. M. (1996) *On social structure and science*. Chicago: University of Chicago Press.
- Mesmer-Magnus, J. & Viswesvaran, C. (2005) Whistleblowing in organizations: an examination of correlates of whistleblowing. Intentions, actions and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62:3, 277-297.
- Miceli, M. & Near, J. (1996) "Whistle-blowing – myth and reality" *Journal of Management*, 22: 3, 507 – 526

- Miceli, M. & Near, J (2002) "What makes whistle-blowing effective? Three field studies". *Human Relations*, 55:4, 455–479.
- Nader Ralph, Petkas Peter & Blackwell Kate (1972) *Whistle Blowing*. New York: Grossman Publishers.
- Near, J. Miceli, M. (1985) "Organizational Dissidence: The Case of Whistle-blowing" *Journal of Business Ethics*, 4:1, 1-16.
- Near, J. & Miceli, M. & (1995) "Effective whistle-blowing". *Academy of management review*, 20:3, 679-708.
- O'Day, R. (1974) "Intimidation rituals: reactions to reform". *The Journal of Applied Behavioural Science*, 10:3, 373-386.
- Paul, J. R. & Townsend, B. J. (1996) "Don't kill the messenger! Whistle-blowing in America – A Review with Recommendations" *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 9:2, 149-161.
- Rehg Michael, Miceli Marcia, Near Janet & van Scotter James (2004) "Predicting retaliation against whistle-blowers: outcomes of power relationships within organizations". *Academy of Management Best Conference Paper 2004*.
- Scott, M. B. & Lyman. S. (1968) "Accounts". *American Sociological Review*, 33:46-62.
- Sida (2012) "Sida – första myndighet med att införa whistle-blowing funktion" (elektronisk), Mittuniversitetets officiella hemsida <<http://www.miun.se/sv/Forskning/Var-forskning/Center-och-institut/RCR/Om-RCR/Utbildning/Risknytt/Sida-forsta-myndighet-att-infora-whistle-blowing-funktion/>> (2012-05-20).
- Skott, C. (2008) "Att gripa sig an berättelsen". I Carola Skott (red.): *Berättelsens praktik och teori – narrativ forskning i ett hermeneutiskt perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.
- SKTF (2010) "...att trolla med knäna" – ett uppdrag där ambitioner överstiger resurserna?" (elektronisk), Visions officiella hemsida <http://vision.se/Documents/Rapporter/SKTF%202010/socialchefsrapport_2010.pdf> (2012-05-20).
- Sjöberg, K. (2008) "Forskaren och fältet". I Katarina Sjöberg & David Wästerfors, (red.): *Uppdrag forskning. Om konsten att genomföra kvalitativa studier*. Malmö: Liber
- Socialstyrelsen (2011) "Lex Sarah – Nya bestämmelser från och med 1 juli 2011" (elektronisk), *Socialstyrelsens officiella hemsida* <<http://www.socialstyrelsen.se/lexsarah>> (2012-04-20).
- Socialstyrelsen (2012). *Tillsynsrapport 2012 – hälso- och sjukvård och socialtjänst*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- SOU 1990:12 *Meddelarrätt: Meddelarfrihet i företag och föreningar, m.m.* Stockholm: Fritzes.

SOU 2004:75 *Insyn och sekretess: I statliga företag, i internationellt samarbete*. Stockholm: Fritzes.

SOSFS 2005:28 *Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om anmälningsskyldighet enligt Lex Maria*. Stockholm: Socialstyrelsen.

SOSFS 2011:5 *Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om Lex Sarah*. Stockholm: Socialstyrelsen.

Svensson, K. (2008) ”Socionomer och socialt arbete. En enkätstudie av ett professionellt fält” (elektronisk), Socialhögskolan i Lunds officiella hemsida <<http://www.soch.lu.se/images/Socialhögskolan/Meddelandeserien20083.pdf>> (2012-05-20).

Sydsvenskan (2012) ”De utgör ett hot mot yttrandefriheten” (elektronisk), Sydsvenskans hemsida <<http://www.sydsvenskan.se/opinion/aktuella-fragor/-de-utgor-ett-hot-mot-yttrandefriheten->> (2012-04-05).

Thurén, T. (1991) *Vetenskapsteori för nybörjare*. Stockholm: Liber.

Trost, J. (1997) *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Trost, J. & Levin, I. (1999) *Att förstå vardagen – Med ett symboliskt interaktionistiskt perspektiv*. Lund: Studentlitteratur

Vetenskapsrådet (2002) ”Forskningsetiska principer inom humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning” (elektronisk) <<http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>> (2012-03-04).

Vinten, G. (1994) ”Whistleblowing – fact and fiction. An introductory discussion”. I Gerald Vinten, (red.): *Whistleblowing. Subversion or corporate citizenship?* London: Paul Chapman Publishing.

Winther Jørgensen, M. & Phillips, L. (2000) *Diskursanalys som teori och metod*. Lund: Studentlitteratur.

Wibeck, V. (2000) *Fokusgrupper – om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.

Ystad Allehanda (2011) ”Det som inte finns i media syns inte” (elektronisk) Ystad Allehanda hemsida <<http://www.ystadsallehanda.se/tycktil/article1364871/Det-som-inte-syns-i-media-finns-inte.html>> (2011-01-25).

Ödman, P-J. (2005) *Tolkning, förståelse, vetande - Hermeneutik i teori och praktik*. Stockholm: Nordstedts.

Bilaga A – Intresseanmälan

Intervjupersoner till mastersuppsats sökes!

Hej!

Jag heter Terese Jannert och studerar till en master i socialt arbete vid Lunds universitet. Jag söker nu intervjupersoner till min uppsats och vill komma i kontakt med socialsekreterare med myndighetsansvar och som arbetar med frågor som rör vuxna och/eller barn.

Jag är intresserad av att diskutera Din vardag som socionom och socialsekreterare. Som socialsekreterare ställs man ibland inför svåra beslut och komplicerade situationer där ens personliga eller professionellt grundade uppfattning kanske inte alltid överensstämmer med förordad policy eller och vedertagna riktlinjer. I min undersökning söker jag information om hur socialsekreterare resonerar och tänker kring olika fall och situationer som kan uppstå inom socialt arbete.

Intervjun kommer inte att ta mer tid än 60 minuter och handlar om några utvalda teman/fall med tillhörande frågor. Intervjuerna kommer att bandas och transkriberas samt ske på den plats och tid som passar dig. Din medverkan är anonym och all information kommer att avidentifieras i den färdiga uppsatsen.

Kontakta mig gärna om du är intresserad av att delta eller få mer information om studien. Det går även bra att ta kontakt med min handledare.

Med vänliga hälsningar

Terese Jannert

Kontaktuppgifter:

Terese Jannert
Email: kvf01tja@student.lu.se
Mobil:

Katarina Jacobsson (handledare)
Email: katarina.jacobsson@soch.lu.se
Tel:

Bilaga B – Intervjuguide

Tema 1 - "Yttrande- och meddelarfrihet för offentligt anställda"

För mig var det nästan obekant med yttrande- och meddelarfrihet för offentligt anställda, både under utbildningen och när jag började jobba. Hur ser det ut för dig?

Vilken kunskap har du om yttrande- och meddelarfriheten för offentligt anställda?

Hur tänker du kring denna frihet, vilken betydelse har den för dig?

Pratar man om yttrande- och meddelarfrihet inom ditt arbete?

Jag har uppfattat det som att socionomer generellt är ganska tysta kring missförhållanden i organisationen – är det en uppfattning du delar?

Hur ser du på tystnaden bland socialsekreterare, hur resonerar du kring detta?

Hur ser du på att offentligt anställda ger sig in i samhällsdebatter om socialt arbete?

Tema 2 - "Möjligheter och begränsningar"

Vilka möjligheter har man att uttrycka sig (internt) på ditt arbete, hur öppet är klimatet?

Vilka möjligheter har man att protestera eller att hävda en motsatt ståndpunkt på ditt arbete?

Vad tror du krävs för att socialsekreterare ska börja använda sig av yttrande- och meddelarfriheten?

Hur pratade man om yttrande- och meddelarfriheten under din egen socionomutbildning?

Även om du aldrig tänkt tanken att gå ut i media eller anmäla till Socialstyrelsen – har du upplevt missförhållanden som du är starkt kritisk till?

Bilaga C – Fallbeskrivningar

Fall 1 - Efterforskningsförbud

Polischef anmäld för att ha sökt uppgiftslämnare

Polismästare Jan-Olov Onshagen försökte ta reda på vem som hade uttalat sig anonymt i media. Justitiekanslern ta ställning till om en brottsutredning ska startas mot en av Stockholms högsta polischefer, polismästare Jan-Olov Onshagen i Södertörn. Han är anmäld för att ha brutit mot grundlagen då han försökt ta reda på vem inom polisen som uttalat sig anonymt i media.

Lena Nitz är ordförande i Polisförbundet. Hon säger att det finns en rädsla bland många poliser för att uttrycka kritik i media:

- De har en känsla av att framför man kritik och vill påverka då får man en känsla av att det kan bli repressalier. Det är oerhört allvarligt naturligtvis, det är inte acceptabelt, säger hon.

Det är förbjudet för anställda på myndigheter att efterforska vem som lämnat uppgifter till medier. Men i en dold inspelning framgår det hur polismästaren frågar ut en av sina anställda om det är han som står bakom ett anonymt uttalande i media.

Vid det här mötet , som polismästare Jan-Olov Onshagen kallat en av sina underställda poliser till, ville han alltså veta om det är polismannen som uttalat sig i media och sagt att polisen fuskar med statistiken.

Stefan Holgersson berättar hur han blev kallad till sin chef:

- Han tar fram ett utdrag från en tidning och säger att en utredare säger att vi fuskar med statistiken och utreder lättare brott i stället för svårare brott. Och så vill han veta om det är jag som är den här utredaren.

Vad tänkte du då?

- Jag tänkte att det är märkligt att en så hög representant för polisen eftersöker källa och att det är grundlagsbrott.

Det är alltså straffbart för myndighetspersoner att eftersöka mediers källor. Det skyddet för uppgiftslämnare finns inskrivet i grundlagen. Den som bryter mot det riskerar att dömas till fängelse.

Fall 2 - Repressalier mot meddelare

Om du kritiserar ledningen är du körd

Ortopeden Roger Skogman, vars yttrande- och meddelarfrihet kränktes av landstingscheferna i Östergötland, tror att de flesta är »kloka nog att hålla käft«.

Själv gjorde han inte det i samband med omorganisationen i Östergötland.

– Jag vantrivdes, som alla andra, enormt.

– Om du kritiserar landstingsledningen för att vara på fel spår är du körd i det landstinget. Om det bara finns en arbetsgivare är det bara att flytta.

Och det gjorde han också. Men han väntade med att offentliggöra sin hemliga bandinspelning efter att han fått ett annat jobb.

Han tycker inte att han får lida idag för att han var öppet kritisk då. Och från kolleger som han träffar på konferenser och kurser har han ofta fått stöd och uppskattning.

Fall 3 – Lex Sarah

Lex Sarah för hela socialtjänsten

Nu ska hela socialtjänsten omfattas av lex Sarah så att den gäller även bland annat barn- och ungdomsvården. Lagen ålägger redan i dag personal inom äldreomsorgen och omsorg av funktionshindrade att anmäla missförhållanden.

Folkhälsoministern Maria Larsson (KD) säger i Dagens Nyheter att hon vill att socialarbetare blir bättre på att upptäcka och anmäla missförhållanden i sin verksamhet. Därför utvidgar regeringen tillämpningen av reglerna i lex Sarah till att gälla hela socialtjänsten.

– Vi måste ha ett bättre kvalitetsarbete i socialtjänsten, kommenterar Larsson och medger enligt DN att flera uppmärksammade fall där barn farit illa har drivit på.

– Ja, det är en brist att barn- och ungdomsvården inte omfattas av lex Sarah.

Bilaga D - Bloggreaktioner

14 mars 2012

Vi måste höja våra röster för att höras!

Häromdagen deltog jag i en intervju för en masteruppsats. Den skall handla om meddelarfrihet. Den frihet och rättighet som jag besitter endast genom att vara medborgare i Sverige. I mitt fall är det relevant också för att jag är tjänsteman på en offentlig myndighet. Ringer det någon klocka?

Den regleras i grundlagen Tryckfrihetsförordningen och har funnits i Sverige sedan 1766, om jag förstått det hela rätt. Den innebär att jag får vara anonym om jag vill påtala oegentligheter eller direkta missförhållanden i hur min arbetsgivare väljer att leda och bedriva verksamheten exempelvis juridiskt eller etiskt.

Anledningen till att just jag blev aktuell för att delta i undersökningen är mitt skrivande här på bloggen. Bloggen visar sig vid närmare betraktelse vara ett uttryck för min lagstadgade rätt att uttala mig om mitt arbete utan att min arbetsgivare har rätt att ta reda på vem jag är om jag väljer att vara anonym och utan att jag riskerar att få straffansvar eller någon form av påföljd av arbetsgivaren om denne inte instämmer i mina åsikter. Vem hade kunnat tro det?!

Jag måste erkänna att när vi startade bloggandet så diskuterade vi inte vår meddelarfrihet. Jag måste också erkänna att jag nog inte har funderat över den nämnvärt sedan jag läste Lennart Lundquist på socionomutbildningen. Det är inte ett vanligt diskussionsämne mellan mig och mina socialarbetarvänner, trots att det kanske borde vara det. Att arbeta på en myndighet och vara lagstyrd gör att det kan finnas tre olika aspekter att förhålla sig till; lydnad inför lagen, lojalitet mot arbetsgivaren och hänsyn till medborgaren. Kanske till och med fyra om jag råkar ha en moralisk åsikt som skiljer sig. Det innebär att vi torde hamna i situationer då det är svårt att avgöra vems värdering som skall få väga tyngst. Det borde finnas en debatt mellan oss om detta. Det borde finnas information på våra arbetsplatser om hur vi kan använda vår meddelarfrihet. Jag plockade fram gamle Lennart ur bokhyllan och läste lite igår.

Jag undrar hur många av er (socionomer och socialarbetare, och andra som känner er träffade) som känner att ni skulle vara beredda att höja rösten om ni anser att saker går fel till, eller kanske vanligare, om ni anser att arbetet som vi utför smutskastas trots att vi gör stor och positiv skillnad för de allra flesta vi hjälper? Det är delvis det syftet vi har med bloggen, att vara en motpol till missnöjet med socialtjänsten och visa på arbetets fördelar och utmaningar och komplexitet och att det inte är ett enkelt arbete men att vi ändå presterar bra resultat.

Lundquist skriver i Demokratins väktare att en av förutsättningarna för att kunna visa civilkurage och nyttja sin meddelarfrihet är att den professionella socialarbetaren besitter medvetenhet, kunskaper, yrkesstolthet, mod och oberoende. Det krävs också, enligt Lundquist, att arbetsgivaren erbjuder anställningstrygghet, automatisk löneutveckling och att befordran till högre tjänster sker utanför den egna myndigheten. Det kravet uppfylls alltså inte på svensk socialtjänst idag.

Det är dock det första kravet som ger mig mest huvudbry. Jag upplever inte att socionomer idag sträcker på sig och är stolta över sin utbildning och sin kunskap. Det är sällan jag hör någon med stolthet säga att de arbetar som socialsekreterare på kommunen. Och jag undrar varför.

Vi har en bred utbildning med stor kunskap om både socialpolitik, människors psyke, mellanmänniskt samspel och kvalificerade samtal, juridik, tolkning, förståelse och hantering av sociala problem, forskning och utvärdering och allt detta ger oss kompetens att arbeta med både utredning, behandling, handläggning, arbetsledning och planering på individ-, grupp-, organisations- och samhällsnivå.

Varför ger vi oss inte in i debatten om Sveriges sociala problem och missförhållanden som vi ser på nära håll och vad vi kan göra åt dem? Vi är oerhört kvalificerade för det.

Jag bara undrar.