

Lex Sarah

- Man skäller inte på den som förstår och kränker inte den som man respekterar

Av: Sara Brus Stelhof och Sabina Siversson

LUNDS UNIVERSITET
Socialhögskolan

Kandidatuppsats (SOPA 63)
Hösttermin- 2014



Handledare: Anders Lundberg

Abstract

Author: Sara Brus Stelhof and Sabina Siversson

Title: Lex Sarah – One should not blame someone who understands and one should not insult someone you respect

Supervisor: Anders Lundberg

This study is a qualitative study, based upon interviews with five individuals and one focus group; with three individuals. The aim of the study was to analyse social workers experience of the Swedish law lex Sarah in their professional work in the individual- and family section in four social services in Skåne in Sweden. We asked the social workers questions about what they think about lex Sarah as a law and how they work with lex Sarah in the social service. In the analysis we used recent research about lex Sarah, priorities in the social service, risk of reprisals and the international concept of *whistleblowing* and the theory of organizations to highlight interesting parts. Many difficulties in the professional work of social services with lex Sarah were identified in our study. The results of the study showed that there are different aspects to take into considerations when the social workers in individual- and family section in social services decide whether to report or not according to lex Sarah. According to the social workers lex Sarah is associated with knowledge gaps, definition difficulties, the negative approach of the management, blame and fear of reprisals. Lex Sarah is not an effective working tool for the quality in the organization.

Keywords: Lex Sarah, social worker, individual- and family section, social services.

Nyckelord: Lex Sarah, socialsekreterare, individ- och familjeomsorg, socialtjänst.

Innehållsförteckning

1. Problemformulering	5
1.1 Syfte	6
1.2 Frågeställningar	6
2. Bakgrund	7
3. Tidigare forskning	8
3.1 Klagomålshantering och lex Sarah-rapportering i äldreomsorgen	9
3.2 Att prioritera i socialtjänsten - om kommunalt handlingsutrymme och beslutsfattande	10
3.3 Repressalier mot kritiker inom offentliga organisationer	11
3.4 Whistleblowing as a form of advocacy - Guidelines for the Practitioner and Organization.....	12
4. Teori.....	13
4.1 Det strukturella perspektivet	14
4.2 Det symboliska perspektivet	15
5. Metod.....	16
5.1 Hermeneutik.....	17
5.2 Kvalitativ metod samt dess förtjänster och brister.....	17
5.3 Val av intervju med dess förtjänster och brister	18
5.4 Val av semistrukturerad intervju och fokusgrupp samt dess förtjänster och brister	19
5.5 Urval	21
5.6 Tillvägagångssätt vid kontakt av respondenter	22
5.7 Bortfall.....	23
5.8 Tillvägagångssätt vid intervju och fokusgrupp.....	24
5.9 Tillvägagångssätt vid analys av empirin	25
5.10 Tillförlitlighet.....	26
5.11 Arbetsfördelning.....	27
5.12 Förförståelse.....	27
6. Etiskt övervägande.....	28
7. Resultat och analys.....	29
7.1 Avsaknad av lex Sarah	29
7.1.1 Bristande kunskap om lex Sarah	29
7.1.2 Ingen existerande diskussion om lex Sarah.....	30
7.1.3 Avsaknad av rutiner kring lex Sarah.....	31

7.2	Ledningens förhållningssätt	32
7.2.1	<i>Lex Sarah</i> som sista utväg	33
7.2.2	Ledningens hantering av <i>lex Sarah</i>	34
7.2.3	Behovet av ledning.....	35
7.2.4	Omgivningens påverkan	36
7.3	Beskrivningar av missförhållanden	37
7.3.1	Definition av missförhållande.....	37
7.3.2	<i>Lex Sarah</i> inom IFO som verksamhetsområde	37
7.3.3	Olika tolkningar av <i>lex Sarah</i>	38
7.4	<i>Lex Sarah</i> på individnivå	40
7.4.1	Rapporteringsskyldighetens associationer.....	40
7.4.2	Rädsla och repressalier.....	41
7.4.3	Makt genom repressalier.....	43
7.4.4	Allianser	44
7.4.5	Skuld.....	44
7.5	Möjligheter och svårigheter med <i>lex Sarah</i>	45
8.	Diskussion	46
8.1	Sammanfattning av empirins resultat	46
8.2	Att lagstadga tolkningar	47
8.3	Värdera liv	48
8.4	Internationellt.....	49
8.5	Teori och metod.....	50
8.6	Ytterligare forskning.....	50
	Referenslista	52
	Bilagor	54

Förord

Vi skulle vilja rikta ett stort tack till socialtjänsterna och framförallt de enskilda socialsekreterarna som medverkat i studien som tillfört värdefullt material. Ni ligger till grund för vår uppsats. Tack för att ni valde att delta i studien. Vi vill även tacka vår handledare Anders Lundberg som tillfört viktiga synpunkter under studiens process.

Lund, januari 2015.

Sara Brus Stelhof och Sabina Siversson

1. Problemformulering

Arbetet som utförs på socialtjänsten ska enligt socialtjänstlagen (2001:453) systematiskt och kontinuerligt utvecklas och säkras (3kap 3§ SoL). Lex Sarah som är benämningen på 14 kap 2-7 §§ SoL samt 24a-24g §§ LSS är en del av detta arbete som syftar till att identifiera systemfel, förhindra missförhållanden och vara ett fungerande kvalitetssäkringssystem i verksamheten (Socialstyrelsen, 2013a:16). Arbetet med lex Sarah sker bland annat inom socialtjänsten som organisation, där ledningen inom organisationen ansvarar för att informera de enskilda socialsekreterarna om deras rapporteringsskyldighet enligt lex Sarah. Det är sedan socialsekreterarnas ansvar att uppmärksamma och rapportera missförhållanden inom organisationen (ibid.). Alla socialsekreterare berörs och har en skyldighet att rapportera enligt lex Sarah. Socialsekreterarna har den dagliga kontakten med klienterna och blir därmed centrala aktörer för att uppmärksamma missförhållanden. Organisationens val att hantera och efterfölja lex Sarah, hur det framställs, diskuteras och behandlas bidrar till hur den enskilda socialsekreteraren förhåller sig till lex Sarah på arbetsplatsen.

Kjellberg (2012) identifierar i sin avhandling brister och en motsägelsefullhet i lex Sarah-utövandet. Lex Sarahs föreskrifter påtalar att lex Sarah ska vara en kvalitetshöjande lag inom verksamheten, men enligt Kjellberg (2012) bidrar inte lex Sarah till förbättrade förhållanden för klienterna. Missförhållanden uppmärksammas inte och systemfel åtgärdas inte. Enskilda socialsekreterare pekars ut som ansvariga för missförhållanden och lex Sarah anses vara en "angiverilag" (ibid.). Enligt proposition (2009/10:131) ska lex Sarah identifiera och åtgärda systemfel och inte medarbetares brister. Propositionen (2009/10:131) föreskriver vidare att ledningen behöver ha ett öppet, tolerant och reflekterande förhållningssätt kring lex Sarah för att personalen ska våga rapportera. Hedin och Månsson (2008) samt Greene och Latting (2004) beskriver att anställda som påtalar kritik inom organisationen kan bli utsatta för repressalier av olika slag. Den anställda kan enligt Greene och Latting (2004) ses som illojala, handlat förrädiskt och skadat organisationens rykte. Kritikern riskerar också repressalier som bland annat utskällning från arbetsledning och omplacering i organisationen, med anledning av sitt agerande (Hedin och Månsson, 2008).

Frågan är om lex Sarahs uppgift som lagbestämmelse inte efterföljs i socialsekreterarnas professionella arbete, då lex Sarah enligt Kjellberg (2012) följs av motsägelsefullhet och dubbeltydighet. Lex Sarah ska i teorin vara ett fungerande verktyg för att säkra verksamhetens kvalitet, men enligt Kjellberg (2012) kan förekomsten av missförhållanden enligt lex Sarah i praktiken medföra dåligt rykte, sämre legitimitet och föreställningar om att verksamheten inte är fungerande. Att verksamheten pekar ut enskilda medarbetare som syndabockar istället för att förhindra och åtgärda missförhållande på systemnivå kan tyda på att lex Sarahs föreskrifter inte efterföljs i praktiken. Vi undrar om det finns skillnader mellan lex Sarah i lagboken och lex Sarah i det praktiska sociala arbetet på socialtjänsten och hur dessa eventuella skillnader ser ut. Vi vill i vår studie undersöka hur den enskilda socialsekreterarens erfarenhet ser ut kring lex Sarah inom socialtjänstens verksamhetsområde individ- och familjeomsorg (IFO). Lex Sarah är en relativt ny bestämmelse inom IFO, då det inkluderades 2011. Inom IFO finns begränsat med tidigare forskning om lex Sarah och med anledning av detta vill vi fokusera vår studie till denna grupp socialsekreterare.

1.1 Syfte

Syftet med studien är att undersöka IFO-socialsekreterarnas erfarenheter av lex Sarah i yrkespraktiken.

1.2 Frågeställningar

- Hur upplever socialsekreterarna lex Sarah på arbetsplatserna?
- Vad upplever socialsekreterarna vara de största svårigheterna med lex Sarah på arbetsplatsen?
- Hur kan ett organisationsteoretiskt perspektiv förklara eventuella skillnader som socialsekreterarna upplever mellan lex Sarah i teorin och yrkespraktiken?

2. Bakgrund

Lagbestämmelserna om lex Sarah trädde 1999 i kraft inom äldreomsorg och området med funktionshindrade enligt SoL (Socialstyrelsen, 2010:16). Syftet var att verksamma skulle tillgodose en god vård och trygga levnadsförhållanden för klienterna. Lagbestämmelserna är uppkallad efter Sarah Wägnert som arbetade som undersköterska på Polhemsgården i Solna. Under hösten 1997 uttalade Sarah Wägnert sig i massmedia om de missförhållanden som de äldre utsattes för på boendet (ibid.). Regeringen ansåg att brister inom äldreomsorg och området med funktionshindrade kunde förebyggas genom en lagstadgad skyldighet att anmäla brister (proposition 1997/98:113). 2005 infördes lex Sarah i LSS (lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade 1993:387) och 2011 inkluderades hela socialtjänsten och statens institutionsstyrelse (SIS) i lex Sarah (proposition 2009/10:131). Hela socialtjänsten inkluderades i lex Sarah, då alla områden skulle kunna kvalitetssäkras, utvecklas och motverka att enskilda individer utsattes för missförhållande (ibid.).

Lex Sarah som är en del av verksamhetens kvalitetsarbete ska skydda klienter mot missförhållande, bidra till insatser av god kvalitet samt förhindra framtida missförhållanden (proposition 2009/10:131). 14 kap 2-7 §§ SoL med en motsvarighet i 24a-24g LSS benämns som lex Sarah där bestämmelserna riktar sig mot verksamheter inom socialtjänsten, SIS eller LSS (Socialstyrelsen, 2013b:12). Lex Sarahs bestämmelser omfattar olika skyldigheter för de personer som bedriver verksamheten samt alla som fullgör uppgift inom verksamheten (SOSFS 2011:5). Lex Sarah består av: rapporteringsskyldigheten, utredningsskyldigheten, anmälningskyldigheten, informationsskyldigheten samt avhjälpa eller undanröja missförhållanden (ibid.). Den skyldighet som åligger socialsekreterarna är rapporteringsskyldigheten som innebär att missförhållande och påtaglig risk för missförhållande som uppmärksammas eller på annat sätt fått kännedom om genast ska rapporteras (14 kap 3§ SoL). De övriga av lex Sarahs skyldigheter som berör socialsekreterarna är ledningens informationsskyldighet samt rutiner kring lex Sarahs tillvägagångssätt. Informationsskyldigheten innebär att berörda vid påbörjad anställning eller praktikperiod ska få information om sin rapporteringsskyldighet som sedan av ledningen ska ges återkommande under anställningstiden (SOSFS 2011:5).

Rutiner ska av ledningen fastställas och upprättas för tillvägagångssätt och fullgörande av skyldigheterna enligt lex Sarah. Missförhållande och påtaglig risk för missförhållande i verksamheten ska av anställd rapporteras till den som bedriver verksamheten för att sedan av dem utredas, avhjälpas och undanröjas. Om ett *allvarligt* missförhållande eller en påtaglig risk för ett *allvarligt* missförhållande har ägt rum ska den som bedriver verksamheten snarast anmäla detta till Institutionen för vård och omsorg (IVO) (ibid.).

3. Tidigare forskning

I detta kapitel kommer tidigare forskning som är relevant för socialsekreterarnas erfarenhet av lex Sarah redogöras. I en sökning efter tidigare forskning om lex Sarah har olika databaser som Libris, LUBsearch, SwePub och Google Scholar använts. Allt material har varit peer-reviewed granskat eller avhandlingar för att uppnå hög vetenskaplig relevans. De främsta sökord som har använts är: ”lex sarah”, ”socialtjänst” och ”repressalier offentlig verksamhet”. Lex Sarah är ett relativt nytt begrepp inom socialtjänstens individ- och familjeomsorg, vilket begränsar informationen och tidigare forskning har fått sökas inom hela socialtjänsten, socialt arbete och offentliga organisationer. Då lex Sarah är ett svenskt begrepp har liknande fenomen och motsvarigheter från internationella studier tagits del av.

En avhandling av Inger Kjellberg (2012) behandlar hantering av lex Sarah inom äldreomsorgen, där brister inom utövandet av lex Sarah identifieras. Lex Sarah som lag efterföljs inte i praktiken och olika faktorer som påverkar lex Sarahs hantering synliggörs i avhandlingen. Kjellbergs (2012) avhandling ger en grund för studien kring både ledning och enskilda medarbetares erfarenheter av lex Sarah samt dess svårigheter och möjligheter. Wörlens (2010) studie behandlar socialtjänstens prioriteringar och resursfördelningar. Socialtjänstens förutsättningar och avvägningar av behov ligger till grund för prioriteringarna av resurserna för socialtjänstens olika klientgrupper. Studien medför en förståelse kring socialtjänstens handlingsutrymme, arbetsbelastning, resursbrister och om lex Sarah är en del av det prioriterade arbetet. Den vetenskapliga artikeln som är skriven av Hedin och Månsson (2008) handlar om

när anställda avslöjar intern kritik om organisationen och där Greene och Lattings (2004) vetenskapliga artikel behandlar socialarbetares etiska kod i USA samt *whistleblowing* som begrepp. *Whistleblowing* innebär att fel och brister i verksamheten offentliggörs av anställd (Greene och Lattings, 2004). Dessa två vetenskapliga artiklar ger en bild av hur en kritikerprocess inom människobehandlande organisationer kan se ut samt hur en *whistleblower* kan hanteras. Lex Sarah är en kritikerprocess inom socialtjänsten där socialsekreteraren eventuellt kan bli en *whistleblower*, vilket gör forskningen relevant för studien.

3.1 Klagomålshantering och lex Sarah-rapportering i äldreomsorgen

Kjellbergs (2012) avhandling intresserar sig för hur klagomål och lex Sarah-rapporter används och influerar verksamheter. Hon skriver utifrån ett brukar- och anhörigperspektiv inom äldreomsorgen och ställer sig frågandes till om klagomål och rapporter är en garanti för att ett förbättringsarbete ska inledas utav verksamheten. I Kjellbergs (2012) avhandling kan det utläsas att personalen har svårigheter med att definiera allvarliga missförhållanden, att veta var gränsen går mellan klagomål och avvikelser samt om tillsynsmyndigheten ska kontaktas. En del klagomål bortförklaras även, är inte tillräckligt förankrade i fakta och brukare och anhöriga som klagar kan uppfattas som "besvärliga". Syftet med avhandlingen är att öka kunskapen om vilka funktioner missförhållanden har genom klagomål och rapporter inom äldreomsorgens praktik, där Kjellberg (2012) bland annat har använt sig av fallbeskrivningar, intervjuer från brukare och lex Sarah-rapporter.

Kjellbergs (2012) avhandling visar att enhetschefer tror att det finns en stor underrapportering av missförhållanden eftersom lex Sarah-utredningar tar lång tid, bygger på mycket arbete, är förknippat med skuld, otydlig lagstiftning och att verksamheten målas upp som oduglig. Lex Sarah präglas enligt Kjellberg (2012) av skuld, skandaler och sämre legitimitet för verksamheten. Viktiga åtgärder som har identifierats när missförhållanden utreds är att gå igenom rutinerna kring lex Sarah inom verksamheten, om de finns och efterföljs samt ge information till de anställda

för att förhindra framtida missförhållanden och eventuella felsteg. En aspekt som lex Sarah har bidragit till är att kunskapen har ökat om vilka missförhållanden som finns och hur dessa uppkommit. Denna ökade kunskap har dock inte resulterat i att studier har upprättats som belyser hur verksamheten lär sig av felstegen (ibid.).

Enligt Kjellberg (2012) är rapporteringen enligt lex Sarah osystematisk där missförhållande bedöms olika och systemfel inte identifieras. Kjellberg (2012) menar att många anställda inte känner stöd vid rapportering av missförhållande och att det inte ska leda till repressalier, vilket enligt proposition (2009/10:131) ska vara en del av lex Sarahs syfte. Kjellberg (2012) skriver att det finns oenighet mellan kvalitetsarbete och omsorgsarbete. Politikerna understryker vikten av arbetet med den systematiska kvaliteten och dokumentationen hos den anställda, vilket resulterar i att klienternas omsorgsarbete blir lidande. Klienterna behöver enligt Kjellberg (2012) inkluderas i kvalitetsarbetet för att omsorgen ska bli förbättrad för dem, då lex Sarah inte bidrar till någon förbättring för klienterna och kan bidra till negativa effekter för den som rapporterar.

3.2 Att prioritera i socialtjänsten - om kommunalt handlingsutrymme och beslutsfattande

Wörlens (2010) studie berör förutsättningar och erfarenheter av prioriteringar kring resurser till olika klientgrupper inom socialtjänsten. Studien utgår från tjänstemän och politikernas erfarenheter. Enligt Wörlen (2010) förs diskussioner oavbrutet kring hur resurser ska beviljas eftersom kommuner prioriterar efter ekonomi, budget och bedömningen av var resurserna är mest behövande. Prioritering innebär att "rangordna" och "att sätta före" och svårigheten ligger i vilka behov som ska tillgodoses. I offentliga verksamheter grundar sig prioriteringar på medvetna val utifrån vilka behov som existerar, behovens legitimitet, vilka resurser samhället kan föreslå samt ett hänsynstagande till lagar och riktlinjer (ibid.).

Wörlen (2010) skriver att socialtjänsten styrs av ramlagar som inte är lätta att omsätta i praktiken, eftersom komplexa behov hos klienter kan medföra variation i

prioriteringar. Tydliga riktlinjer bör enligt Wörlen (2010) finnas för att kunna göra rättvisa bedömningar, men i verkligheten ser det annorlunda ut då det ofta saknas tydlighet, konkret fakta och logik till prioriteringar av resurser. Tjänstemännen menar att verksamheten där de är anställda inte har tillräckliga resurser att erbjuda klienterna (ibid.).

Utifrån Wörlens (2010) studie framkommer skillnader mellan politiker och tjänstemän gällande vilka klienter som bör prioriteras och var nedskärningarna bör ske. Kommunernas olikheter inom målsättning influerar till olikheter mellan socialtjänster rörande service och tillgänglighet. En stor andel politiker antyder att de lagar som staten tillämpar ger politikerna lite handlingsutrymme för prioriteringar och att möjligheten att påverka är liten även för dem (ibid.). Enligt Wörlen (2010) har både politiker och tjänstemän en viktig roll för att påverka utveckling och tilldelning av resurser inom socialtjänsten och där det finns ett behov av vidare internationell forskning angående prioriteringar inom socialtjänsten.

3.3 Repressalier mot kritiker inom offentliga organisationer

Hedin och Månssons (2008) vetenskapliga artikel beskriver när anställda använder sig av sin lagstadgade rättighet att påtala missförhållanden inom en organisation. Artikeln tar sin grund i en studie angående konflikter och kritikers protesthandlingar inom människobehandlande organisationer i Sverige. Hedin och Månssons (2008) studie har identifierat olika faktorer som påverkar kritikerprocessen, där arbetsledningen har haft stor inverkan på utfallet eftersom de kan medla men också starta ryktesspridning om kritikern. Kritikerns position i organisationen har också visats ha betydelse, då exempelvis underordnad personal har utsatts för kraftiga repressalier (ibid.).

Skillnader i organisationens reaktioner har av Hedin och Månsson (2008) identifierats. Intern kritik till ledning är befogad och den skriftliga och muntliga kritiken hanteras olika. Den muntliga kritiken kan vara öppen för diskussion, medan den skriftliga riskerar att bidra till en exponering av bristerna och hanteras därmed striktare. Organisationens negativa reaktioner har enligt Hedin och Månsson (2008)

varit dominerande i form av utskällningar och obehagliga möten med arbetsledning. De negativa reaktionerna handlar både om kritikens innehåll och kritikens form genom exempelvis inslag i media som har upprört arbetsledare och kollegor. I de fall kritiken har framförts offentligt har risken för repressalier varit större (ibid.). Hedin och Månsson (2008) har i sin studie identifierat diffusa repressalier som sämre löneutveckling, men också tydliga repressalier som omplacering och begränsat handlingsutrymme på arbetsplatsen. Hedin och Månsson (2008) menar att fast det för anställda finns en lagstadgad rättighet att uttala kritik om verksamheten finns en rädsla för arbetsledningens och kollegors reaktioner. Deras studie visar att det inte är riskfritt att avslöja missförhållanden i organisationen, då det i ett flertal situationer har lett till repressalier (ibid.).

3.4 Whistleblowing as a form of advocacy - Guidelines for the Practitioner and Organization

Greene och Lattings (2004) artikel syftar till att undersöka socialarbetares professionella ståndpunkt om att stå upp för att skydda sina klienters rättigheter samt ge råd till potentiella *whistleblowers* och deras organisation i hantering av dessa situationer. Begreppet *whistleblowing* innebär att en anställd anmäler och offentliggör felaktiga metoder i en organisation för att förhindra att individer skadas, men riskerar då att bli utsatt för repressalier (ibid.). Denna "vissling" är enligt Greene och Latting (2004) en del av det sociala arbetet, där National Association of Social Workers (NASW) etiska kod uppmuntrar anställda till att stå upp för och offentliggöra kritik som etisk ståndpunkt mot mänskliga missförhållanden. Greene och Latting (2004) menar att få anställda som uppmärksammar felaktigt handlande rapporterar dessa och där *whistleblowing* leder till följder för organisationen, dess medlemmar och *whistleblowern* själv. Individen som framfört kritiken kan ses som illojal, skadat organisationens rykte, handlat förrädiskt och där ledningen anses ha misslyckat att kontrollera situationen (ibid.).

Greene och Latting (2004) diskuterar att det lagstadgade skyddet för statligt anställda personer som framför organisationens felaktiga handlande eller NASW:s etiska kod

inte är fullt fungerande. Anställdas lagstadgade skydd mot att framföra kritik förhindrar inte att personerna utsätts för repressalier och den etiska koden ger inte någon vägledning för socialarbetarnas handlande när kritik mot organisationen ska framföras (Greene & Latting, 2004). Socialarbetarnas val av att rapportera ska inte präglas av att skydda organisationen eller av den anställdas egna känslor då detta kan bli opålitliga i etiska situationer. Valet ska styras av de etiska principerna och den etiska koden som styr deras professionella beteende (ibid.).

4. Teori

I studien har Bolman och Deals (2005) organisationsteori använts för analys av empirin utifrån hur socialtjänsten är uppbyggd och fungerar som organisation. Lex Sarah existerar och används inom socialtjänsten som organisation och ett organisationsteoretiskt perspektiv kan tillföra förklaringar av socialtjänstens arbete och förhållningssätt till lex Sarah. Bolman och Deal (2005) beskriver fyra olika perspektiv inom organisationsteorin som en enskild organisation kan tolkas utifrån. Dessa benämns som det strukturella perspektivet, Human Resource-perspektivet, det politiska perspektivet och det symboliska perspektivet. I denna studie har det strukturella och det symboliska perspektivet använts för att förklara och analysera resultatet av socialsekreterarnas erfarenhet av lex Sarah i lagboken och lex Sarah i yrkespraktiken från socialtjänstens verksamhetsområde IFO. Det strukturella perspektivet är det traditionella synsättet kring organisationers uppbyggnad där arbetsplatsen är ett nätverk av roller och enheter (Bolman och Deal, 2005). Det symboliska perspektivet tillhandahåller ett modernt synsätt som fokuserar på komplexiteten och på vilka olika sätt symboler kan förklara organisatoriska aktiviteter och skapa gemensamma värderingar kring fenomen (ibid.).

Det strukturella perspektivet valdes för att skapa förståelse av hur socialtjänstens struktur, uppbyggnad och organisering kan påverka socialsekreterarnas erfarenheter av lex Sarah i det professionella arbetet. Förklaringar utifrån socialsekreterarnas position, roll och enheter kring arbetet med lex Sarah gavs möjlighet med det strukturella perspektivet. Studien exemplifierar att socialtjänstens struktur,

målsättning och samordning mellan de olika auktoritetsnivåerna påverkar organisationens professionella arbete med lex Sarah. Valet av det symboliska perspektivet gjordes eftersom studien vill förstå hur socialtjänsten arbetar efter att skapa meningsfullhet inom verksamheten. Studien belyser specifika symboler som används för att bygga upp socialtjänstens kultur, normer och gemensamma värderingar kring lex Sarah. De identifierade symbolerna upprättas inom socialtjänsten, men samspelar utåt med omgivningen och influerar socialsekreterarna förhållningssätt till lex Sarah på arbetsplatsen. Det strukturella och symboliska perspektivet samt perspektivväxlingen dem mellan har gett möjlighet att se samma sak ur två olika perspektiv. Dessa två perspektiv och perspektivväxlingen dem mellan har också möjliggjort förklaringar av olika aspekter kring förhållningssättet till lex Sarah i det professionella arbetet inom organisationen.

4.1 Det strukturella perspektivet

Bolman och Deals (2005) strukturella perspektiv beskriver en organisations formgivning utifrån en pyramid som likställs med en byråkrati. Längst upp finns få auktoritetsfigurer och längst ner finns många individer med liten makt över organisationen. Enligt Bolman och Deal (2005) utgår det strukturella perspektivet från att studera arbetets sociala arkitektur. Hur strukturen tar form inom organisationen beror på hur organisationens villkor uppfattas genom bland annat målsättning, teknologi och omgivning. Enligt Bolman och Deal (2005) existerar en organisation för att uppnå målsättning, där dess utfall effektiviseras genom specialisering och tydlig arbetsfördelning. Arbetsledning och samordning väger tungt inom perspektivet och organisationen ska vara rationell och effektiv (ibid.). Samordningsformer används för att olika individer och enheter ska sammankopplas inom organisationen där samordning åstadkoms genom vertikal och lateral samordning (ibid.). Den vertikala samordningen kontrollerar de olika nivåerna inom en organisation genom formell makt, regler, policys och olika kontrollsysteem. Den laterala samordningen är mer flexibel och har uppkommit för att ge stöd när de vertikala teknikerna inte fungerar och formas genom möten, kommunikation, kommittéer och nätverk (ibid.).

Specialisering och tydlig arbetsfördelning är viktiga inom det strukturella perspektivet och arbetsuppgifterna innehåller enligt Bolman och Deal (2005) specifika regler, rutiner och föreskrifter som styr den anställda och visar hur uppgiften ska utföras. Dessa föreskrifter kan skapa förutsägbarhet och pålitlighet, men också begränsa handlingsutrymmet hos den anställda och medföra frånvaro och motstånd. Bolman och Deal (2005) beskriver att en stabil omgivning bidrar till att organisationen utvecklar mindre komplexa strukturer och förlitar sig på regler och makt. Organisationer i komplicerade miljöer överväldigas av för mycket information och behöver ofta ta omedelbara beslut, vilket inte alltid är möjligt. Organisationer inom turbulenta miljöer är därmed mer komplexa och har anpassningsbara strukturer (ibid.). Förståelsen för denna komplexitet är enligt Bolman och Deal (2005) viktig för att bygga effektiva strukturer och uppfylla både organisationens och de anställdas målsättning.

Dåliga prestationer uppstår enligt det strukturella perspektivet på grund av strukturella svagheter, där de åtgärdas med hjälp av en omstrukturering av organisationen (Bolman & Deal, 2005). En arbetsgrupp skyller på varandra när de ställs inför överbelastning, konflikter, förvirring och kommunikationsbrister. Att en grupp fungerar dåligt beror enligt Bolman och Deal (2005) på organisationens strukturella brister, då det är värdefullt att omstrukturera hela gruppens arbetsförhållanden än att omstrukturera varje anställds egen personlighet.

4.2 Det symboliska perspektivet

Genom Bolman och Deals (2005) symboliska perspektiv kan symboler inom en organisation analyseras och bidra till att skapa förståelse. Det symboliska perspektivet inspireras av teater och förkastar det rationella förhållningssättet som de andra perspektiven utgår ifrån. Meningsskapande, övertygelse och tro är centralt, där symbolerna hjälper till att skapa en stark kultur inom organisationen som medför gemensamma åsikter och värderingar. Organisationens kultur bildas och delges genom olika symboler inom verksamheten (ibid.). I denna studie har symbolerna *värderingar*, *visioner*, *historier*, *hjältar* och *hjältinnor* använts för att analysera

empirin och socialsekreterarnas organisationskultur på socialtjänsterna.

Organisationskulturen är enligt Bolman och Deal (2005) både en produkt som konkretiserar visdomen som redan finns, samt en process som ständigt återskapas och förnyas genom nyanställdas tolkning av den. Det viktiga är att förstå fenomenets betydelser istället för att förstå händelseförloppet inom organisationen och där en ledning som förstår behovet av symboler lättare kan påverka och bidra till en effektivare verksamhet. Enligt Bolman och Deal (2005) finns dock en inneboende strid mellan kulturen och ledarskapet. Leder framgångar utav ledningen till en sammansvetsad kultur eller vilket är det som formar det andra? (ibid.).

Enligt Bolman och Deals (2005) symboliska perspektiv är verksamhetens *värderingar* abstrakta och skapar känslor av gemensamhet och identitet hos individerna.

Värderingarna inom organisationen definierar det den står för och de attribut som förtjänar uppskattning och engagemang. *Visioner* är vidare organisationens kärna i ideologin och kan beskrivas som verksamhetens dröm och vad de vill uppnå i framtiden (ibid.). Enligt Bolman och Deal (2005) är *hjältar* och *hjältinnor* symboler som organisationer tar hjälp utav i verksamhetens osäkra tider, då de har till uppgift att ge vägledning och fungera som förebilder. *Historier* är enligt Bolman och Deals (2005) symboliska perspektiv en symbol som ger information på ett levande sätt och som fungerar som underhållning, vägledning, tröst, hopp och uttryck för konflikter. Historierna förmedlar organisationens visioner men bevarar också värderingar, hjältar och hjältinnor samt etablerar och upprätthåller traditioner. Genom att historierna enligt Bolman och Deal (2005) återberättas på både officiella och inofficiella medier förmedlas organisationens värderingar. Bolman och Deal (2005) menar att organisationen måste behålla sin legitimitet för att få fortsatt stöd av omgivningen, vilket organisationen gör genom ett korrekt framträdande via symboler som visar att de förtjänar förtroende och stöd från omgivningen.

5. Metod

I detta avsnitt görs en metodredogörelse för studien angående metodval, förtjänster och brister, urval, bortfall, tillvägagångssätt vid intervju och analys samt

tillförlitlighet. Arbetsfördelning och förförståelse redogörs även i avsnittet. Vi har i studien intervjuat åtta socialsekreterare från fyra olika socialtjänster i Skåne. Fem enskilda semistrukturerade intervjuer med socialsekreterare och en fokusgrupp med tre socialsekreterare har genomförts.

5.1 Hermeneutik

I denna studie har vi använt oss av ett hermeneutiskt förhållningssätt. Hermeneutik innebär läran om tolkning och förståelse (Thomassen, 2007). När vi förstår fenomen ger vi det samtidigt en tolkning och innebörd. Vår ambition har varit att förstå lex Sarah utifrån empirin eftersom vi vill tolka lagens innebörd, hur den används samt efterföljs inom en specifik kontext, utifrån socialsekreterarnas erfarenheter på IFO inom socialtjänsten. Vi har tolkat empirin utifrån ett sammanhang för att uppnå förståelse, se samband och olikheter kring lex Sarah i materialet.

5.2 Kvalitativ metod samt dess förtjänster och brister

Vi har i denna studie intagit en kvalitativ forskningsansats. Valet av en kvalitativ metod grundades i att vi har undersökt socialsekreterarnas erfarenheter av lex Sarah och ambitionen har inte varit att få fram generaliserbar data. En kvantitativ ansats hade kunnat ge mätbara svar i form av antal, men inte gett en djupodlad analys som studien gjort. Vi har i likhet med Brymans (2011) förklaring av den kvalitativa forskningen lagt vikt vid närhet i relation till respondenterna, få kontextuell förståelse, arbeta på individnivå och en strävan att förstå meningen bakom beteendet. Detta istället för att frambringa statistik, arbeta på samhällsnivå och ha distans i relationen till respondenterna, vilket präglar den kvantitativa forskningen (ibid.). Vi har velat tolka materialet istället för att mäta det, där syftet och frågeställningarna enligt oss har krävt en djupare förståelse om fenomenet och inte hade kunnat förstås utifrån en kvantitativ ansats.

Den kvalitativa forskningen har brister. Bryman (2011) beskriver forskaren som en påverkande faktor vid insamlingen av empirin, att undersökningen är svår eller till

och med omöjlig att replikera samt att studiens resultat inte kan generaliseras till andra miljöer eller populationer. Under hela studiens process har en medvetenhet funnits kring dessa svagheter och i arbetsförfarandet har de försökt minimeras. Generaliserbarheten och efterbildningen har inte ansetts vara ett problem med anledning av att vi har syftat till att studera och tolka individuella socialsekreterares erfarenheter utifrån en specifik kontext. Vi har utifrån förutsättningarna försökt hålla forskarrollen neutral för att risken för påverkan av empirin skulle göras minimal. I denna metod del har en noggrann beskrivning av tillvägagångssättet gjorts och i analysen har uppkomsten av resultaten kontinuerligt beskrivits. Detta med anledning av att Bryman (2011) beskriver att den kvalitativa forskningen har bristande transparens, där det är svårt att förstå forskarens tillvägagångssätt och resultatens uppkomst.

5.3 Val av intervju med dess förtjänster och brister

I den kvalitativa metoden finns det tre olika sätt att angripa forskarens valda ämne: intervju, observation och dokumentanalys (Bryman 2011). I denna studie har vi valt intervju för att samla in empiri. Observation ansågs inte vara lämpligt utifrån studiens område, då lex Sarah som ska vara en aktiv del av socialtjänstens verksamhet begränsar möjligheten för observationsdeltagande med det lagstadgade sekretessskyddet. Att observera och fånga ett specifikt lex Sarah-ärende, från rapport till en eventuell anmälan kan även vara svårt, då det är en utdragen process. De tidsmässiga resurser som fanns att tillgå under studien bidrog till att observation som empiriinsamling valdes bort. Dokumentanalys av lex Sarah ansågs inte vara den lämpligaste insamlingsmetoden av empiri, då offentligt tillgängliga dokument kring lex Sarah från socialtjänster, kommuner eller län är begränsade. En möjlighet var att via socialtjänstens socialnämnd begära in lex Sarah-rapporter, anmälningar och utredningar men på grund av att denna förfrågan kan bli nekad och osäkerheten kring vad dessa dokument skulle frambringa för empiriska resultat valdes dokumentanalys bort. Intervju valdes för studien som insamlingsmetod, då intervjun gav möjlighet för djupgående reflektioner från socialsekreterarna och där intervjun också kunde anpassas efter varje enskild socialsekreterares erfarenheter. Intervjun är enligt May (2001) ett sätt att etablera och utveckla samtal med människor, där den ger forskaren

en inblick i människors erfarenheter, tankar och känslor vilket var vad vi eftersträvade i vår studie.

Intervjun har både styrkor och svagheter som har reflekterats över under studiens process. Enligt Ahrne och Svensson (2011) innebär intervjun möjligheten att få reda på hur personer reflekterar kring fenomen och att få tillgång till ett brett material. Svårigheter finns dock i form av planering, genomföring, transkribering, analysering och återgivning i skrift. Intervjun är utifrån den kvalitativa forskningsmetoden kontextbunden och respondenternas svar kan utifrån sammanhanget variera (ibid.). Under planering och genomföring av intervjuerna har reflektion skett kring plats, tid och dess påverkan på intervjuens utkomst för att bidra till respondenternas känsla av trygghet. För att minimera risken för att viktig information skulle försvinna vid transkribering skrevs intervjuerna ut ordagrant i samband med att de var genomförda. Vid transkribering blev empirin tydlig, men samtidigt försvann den icke verbala kommunikationen. Vid analysering av empirin tolkades materialet utifrån egna referenspunkter, vilket riskerade att empirin tolkades felaktigt gentemot respondentens intention. Intervjuers kontextbundenhet och respondenternas svarsvariation utifrån sammanhanget är likt den kvalitativa forskningens brist på generaliserbarhet och efterbildning. Studien eftersträvade att undersöka socialsekreterarens erfarenheter av lex Sarah utifrån en specifik kontext och sammanhang, deras arbetsplats, utan att dra generella slutsatser till alla socialsekreterare.

5.4 Val av semistrukturerad intervju och fokusgrupp samt dess förtjänster och brister

Enligt May (2001) finns det tre olika kvalitativa former av intervju: semistrukturerade, ostrukturerade och fokusgrupper. I studien användes semistrukturerade intervjuer och fokusgrupp. Vid den semistrukturerade intervjun utgår forskaren från specifika teman men ger respondenten friheten att utforma sina svar (Bryman, 2011). Under intervjuerna fanns en intervjuguide (Bilaga 3) för stöd och vägledning kring syfte och frågeställningar, men där respondenterna samtidigt

fick möjligheten att fördjupa sina reflektioner. Den strukturerade samt den ostrukturerade intervjun valdes bort med anledning av att möjlighet ville ges till respondenterna att själva utveckla sina resonemang, men samtidigt inte ha en helt ostrukturerad intervju, då empirin riskerar att inte svara på studiens syfte och frågeställningar. Intervjuguiden som användes under intervjuerna bestod av övergripande frågor och sedan ett flertal eventuella följdfrågor beroende på respondenternas svar och reflektioner. Den semistrukturerade intervjun och den upprättade intervjuguiden gav oss möjlighet till anpassning efter varje intervju och respondent. Flexibilitet bidrog till en fördjupad och personlig reflektion hos respondenterna.

Bryman (2011) skriver att fokusgrupper innebär att flera individer intervjuas samtidigt, där en fri diskussion skapas kring en fördjupning av specifika teman. I en fokusgrupp finns enligt Bryman (2011) en fokusering på respondenter som varit delaktiga i en specifik situation och deras samspel med varandra. De enskilda semistrukturerade intervjuerna kompletterades med en fokusgrupp för att belysa individens dynamik och interaktion i en specifik social kontext (Kvale & Brinkmann, 2009). Detta för att många intervjuer sker individuellt inom forskning, vilket medför att det betydelsefulla sociala samspelet förloras (ibid.). Den sociala kontexten hos socialsekreterarna anses av oss vara till vikt för studien, då det finns ett samspel mellan ett flertal individer inom socialtjänsten på diverse auktoritetsnivåer som alla influerar arbetet med lex Sarah. En fokusgrupp gav oss möjlighet till att förstå och uppmärksamma detta samspel i den sociala kontexten mellan socialsekreterarna och deras relation till auktoritetsnivåerna. Genom en fokusgrupp menar Gillham (2008) även att studien får tillgång till känslor som kan uppkomma när människor befinner sig i grupp.

Vid fokusgrupper är transkriberingen av samtalet mer problematisk eftersom det är svårt att urskilja vilken respondent som säger vad, vems röst som är vems, att grupper tenderar att prata i mun och att det tar längre tid att skriva ut samtalet. Fokusgrupper är också svåra att organisera med respondenter samt är det svårare att kontrollera diskussionen (Bryman, 2011). En risk vid fokusgrupp är att respondenterna enas om

en gemensam uppfattning och inte längre reflekterar kritiskt över processen, vilket medför ett mindre initiativrikt samtal. Vid en fokusgrupp kan även vissa respondenter vara rädda att framföra sina sanningsenliga åsikter (ibid.). Denna sistnämnda risk förebyggde vi genom att respondenterna i fokusgruppen bestod av en redan existerande homogen grupp från samma IFO-avdelning. För att minimera fokusgruppens brister utformades en temaguide (Bilaga 4) med användbara följdfrågor som kunde bidra till diskussion, fånga upp intressanta reflektioner och fördjupa respondenternas åsikter. Respondenternas reflektioner ska svara på studiens syfte och frågeställningar, men även innehålla möjligheten för uppkomst av nya aspekter som kan vara relevanta för studien. Med anledning av detta utformades temaguiden med specifika teman som inkluderade studiens syfte och frågeställningar, men som också genererade öppna intressanta diskussioner mellan respondenterna.

5.5 Urval

I studien har vi använt oss av det som Bryman (2011) benämner som målinriktat urval, vilket bygger på att strategiskt intervjuar individer som är relevanta utifrån ämne och syfte. Socialsekreterare från fyra olika socialtjänster i Skåne har intervjuats. Fem enskilda semistrukturerade intervjuer med socialsekreterare och en fokusgrupp med tre socialsekreterare har genomförts. Vi har utgått från socialsekreterare eftersom de är en central aktör inom lex Sarah och innehar skyldigheten att rapportera missförhållanden på arbetsplatsen. Samtliga socialsekreterare ska enligt lagen beröras av lex Sarah i det professionella arbetet. En avgränsning och inriktning av studien har varit att endast intervjuar socialsekreterare som arbetar inom individ- och familjeomsorg (IFO), där IFO består av avdelningarna: barn och familj, ekonomiskt bistånd, missbruk och familjerätt. Valet av att avgränsa studien till socialsekreterare på IFO grundades i Socialstyrelsens tillsynsrapport (2013b). Socialstyrelsen (2013b) beskriver att IFO är det område inom socialtjänsten där flest klagomål har inkommit från klienter och anhöriga under 2012, men är den verksamhet under samma år där minst lex Sarah-anmälningar lämnats. Lagen infördes inom IFO först 2011 och det finns även begränsad forskning kring lex Sarah inom området. Detta har bidragit till att vi avgränsat studien till verksamhetsområdet IFO. Med anledning av studiens

tillgängliga resurser för att uppnå hög effektivitet i form av bland annat tid och ekonomi har även en avgränsning till socialtjänster i Skåne gjorts.

Vid urval av respondenter till fokusgruppen valdes tre socialsekreterare som arbetade på samma socialtjänst och IFO-arbetsgrupp ut. Fokusgruppen bestod därmed av en homogen grupp, där deltagarna hade det som Gillham (2008) beskriver som särskild erfarenhet av området och likvärdiga i bemärkelser som utbildning. Wibeck (2010) menar också att en homogen och existerande grupp underlättar gruppens integrerande, vilket var positivt för studien. Bryman (2011) poängterar att ett fåtal deltagare i fokusgruppen är att föredra när temat är komplext och där diskussion syftar till att få fram deltagarnas uppfattningar. Lex Sarah som är ett komplext område och där studien har syftat till att undersöka socialsekreterarnas erfarenheter om området avgjorde valet av en fokusgrupp med ett fåtal deltagare. Halkier (2010) menar också att om studien har som ambition att frambringa djupa bearbetningar av datamaterial angående sociala förhandlingar, språkliga uttryck och betydelsebildningar är en liten fokusgrupp att rekommendera. Vi eftersträvade djupgående analyser av socialsekreterarnas erfarenheter av Lex Sarah, vilket en mindre och noga utvald fokusgrupp hade potential att göra.

5.6 Tillvägagångsätt vid kontakt av respondenter

Enhetschefer kontaktades genom informationsmail (Bilaga 1) för tillstånd att genomföra intervjuer med socialsekreterare på IFO. Dessa mail skickades till enhetschefer i olika kommuner i Skåne för att hitta respondenter till studien. Mailet innehöll en bifogad fil (Bilaga 2) med specifik information till socialsekreterarna som enhetscheferna uppmanades att vidarebefordra till socialsekreterarna. Med anledning av socialsekreterarnas disponeringsskäl kontaktades enhetscheferna i första hand och inte socialsekreterarna. Socialsekreterarnas handlingsutrymme är antagligen begränsat gällande intervju som arbetsuppgift och enskilda individer är begränsade i kontakt med socialsekreterare, då deras kontaktuppgifter inte är allmänt tillgängliga. Vi har ställt oss frågandes inför enhetschefens möjlighet att påverka socialsekreterarnas svarsutfall, vilket vidare kan påverka resultaten och dess tillförlitlighet. Med anledning av vårt försök att nå respondenter genom enhetschefer inte var fungerande

fick urvalet revideras till Brymans (2011) bekvämlighetsurval, där även tillgängliga kontakter för insamling av empiri användes.

5.7 Bortfall

Vid studiens början var ambitionen att intervjua respondenter som vi inte hade någon koppling till. Med utomstående respondenter minimeras risken för påverkan av respondenterna vid intervjun. Enbart en minoritet av enhetscheferna svarade på det utskickade informationsmailet, där de flesta meddelade att för hög arbetsbelastning och tidsbrist omöjliggjorde ett deltagande. Ett fåtal enhetschefer meddelade att mailet vidarebefordrades till socialsekreterarna.

Få av socialsekreterarna svarade på förfrågan kring deltagande. En del meddelade att de inte har berörts av lex Sarah och därför inte kan tillföra relevant information. Det finns för oss ett intresse att intervjua även dessa socialsekreterare med anledning av varför de inte har involverats, då alla socialsekreterare enligt lagen ska beröras av lex Sarah. Mer tydlighet kring detta i informationsmailet och i den bifogade filen (Bilaga 1 & 2) samt att telefonintervju också är en möjlighet hade möjligtvis medfört fler respondenter. Lex Sarah kan också vara ett känsligt ämne för både socialsekreterare, ledning och verksamhet. Socialsekreterarna kan känna rädsla inför att för att måla upp ledning och verksamhet som dålig, vilket kan medföra sämre förhållanden för de själva som anställda. Dessa möjliga indikatorer kan ha påverkat urval och bortfall.

En kort tid efter den första kontakten med enhetscheferna visade en utvecklare som arbetar fram rutinerna för lex Sarah inom en specifik kommun i Skåne ett stort intresse för studien och ett urval av respondenter från socialtjänsten i kommunen skulle genomföras. Olyckligtvis meddelade kommunen att andra studenter haft förtur och vi fick stå utan respondenter från den aktuella socialtjänsten. Med anledning av stora svårigheter kring att finna respondenter på grund av olika omständigheter har även tillgängliga kontakter fått användas. Då koppling fanns till vissa respondenter var det ännu viktigare att vi höll oss neutrala och objektiva i intervjuerna för att frambringa en trovärdig uppsats.

5.8 Tillvägagångssätt vid intervju och fokusgrupp

Vid uppsatsens början skulle intervjuerna ske genom personlig kontakt men med anledning av bortfall, dess konsekvenser samt socialsekreterarnas möjligheter har även telefonintervjuer genomförts. Telefonintervjuer begränsar relationen med respondenten och där vi har gått miste om den icke verbala kommunikationen. Dessa var de främsta faktorerna till att vår ambition var intervjuer där vi som forskare och respondent möttes. Vid intervjuerna användes en framarbetad intervjuguide (Bilaga 3) och fokusgruppen en utformad temaguide (Bilaga 4). Under samtliga samtals tillfällen erhöll respondenterna information om studiens syfte, formaliter med tid och instruktioner till exempel att alla upplevelser och erfarenheter är viktiga. Även etiska aspekter framfördes exempelvis att diktafon används, att intervjuerna är anonyma och konfidentiella. Övriga etiska aspekter som frivillig medverkan och möjlighet att ta del av den färdigställda studien gavs till samtliga respondenter vid samtalens början och slut. Innan påbörjad inspelning av intervjuerna och fokusgruppen samtyckte respondenterna till att samtalet spelades in, vilket har inneburit att alla samtal har transkriberats. Varje intervju varade i ungefär 30-45 minuter och fokusgruppen varade i cirka 75 minuter. Den framarbetade intervjuguiden som innehöll övergripande frågor och sedan ett flertal eventuella följdfrågor användes under varje intervju. Denna intervjuguide gav oss under empiriinsamlingen möjlighet att utforma intervjuerna efter varje enskild respondent för att få fram fördjupade svar och reflektioner.

Den framarbetade temaguiden som användes under fokusgruppen innehöll teman som var breda och öppna för att aspekter kring lex Sarah skulle utvecklas fördjupande samt möjliggöra intressanta och fria diskussioner hos respondenterna. Fokusgruppen ägde rum på respondenternas arbetsplats för att uppnå en bekväm miljö för respondenterna. Under fokusgruppen placerades respondenter, gruppledare och medhjälpare i en cirkel runt ett bord för att underlätta både inspelning och diskussioner. Under fokusgruppen agerade en av studiens forskare gruppledare, medan den andra agerade medhjälpare som antecknade under fokusgruppen och lyfte fram de respondenter som inte pratade lika mycket. På detta sätt blev vi båda involverade i processen och kunde fördjupa och hjälpa till när diskussionerna tog slut.

Olika kort med teman som rör lex Sarah delades ut under fokusgruppen till deltagarna där deltagarna själva förde diskussionen utifrån lex Sarah. Detta gjordes för att gruppleadarens påverkan på diskussion och eventuella resultat skulle minimeras. Anteckningar utav medhjälparen fördes kontinuerligt under fokusgruppen angående respondenternas agerande samt de första orden i alla repliker för underlättning av transkriberingen, vilket Halkier (2010) föreslår. Vid fokusgruppen har vi förhållit oss till alla respondenters möjlighet att göra sin åsikt hörd samt det Bryman (2011) skriver att få ingripanden utav samtalsledaren ska göras för att inte påverka diskussionen och samspelet. Fokusgruppsledaren har inte avbrutit, påverkat respondenterna eller format deras åsikter utan låtit dem reflektera fritt utifrån de teman som temaguiden utgått ifrån. När fokusgruppen blev tyst användes följdfrågor för fördjupa diskussionen ytterligare.

5.9 Tillvägagångssätt vid analys av empirin

För att kunna analysera den insamlade empirin genomfördes en ordagrann transkribering av intervjuerna och fokusgrupp för att inte förlora relevant empiri. Efter att intervjuerna och fokusgruppen dokumenterats började dessa kontinuerligt koda med hjälp av relevanta begrepp. Jönson (2010) beskriver att koder används för att strukturera materialet, synliggöra mönster och samband, där kodningen sker utifrån kategorier och begrepp. Innan kodningen skedde utifrån begrepp och teman, lästes utskriften förutsättningslöst för att försöka finna dessa begrepp och teman. Mönster i form av begrepp och kategorier som har kunnat synliggöra socialsekreterarnas erfarenheter av lex Sarah har strukturerats fram i empirin och paralleller har kunnat dras mellan intervjuerna. En sammanfattning av respondenternas uttalande, samstämmighet och oenighet respondenterna mellan har också arbetats fram, då detta enligt Gillham (2008) också är ett sätt att urskilja resultat i intervjuerna.

Bryman (2011) menar att en genom ett ständigt analytiskt arbetsförfarande blir forskaren medveten om olika aspekter. I vårt kontinuerliga analysförfarande har tidigare forskning, teorier och tillhörande begrepp använts för teoretisering och för att tydliggöra empirin. I studien har offentlig statistik från Socialstyrelsen och

Institutionen för vård och omsorg (IVO) använts. Bryman (2011) poängterar att användning av offentlig statistik har både positiva och negativa aspekter eftersom statistik kan innehålla ett stort mörkertal. Socialstyrelsen och IVO som redogör för offentlig statistik kring lex Sarah innehåller möjligtvis ett mörkertal, då det är omöjligt att veta om alla allvarliga missförhållande anmäls av verksamheterna.

5.10 Tillförlitlighet

Bryman (2011) skriver att begreppen reliabilitet och validitet handlar om att mäta fenomen och med anledning av detta är mer användbara inom kvantitativ forskning. May (2001) tydliggör att reliabilitet handlar om studiens pålitlighet, vilket innebär att mätningar vid olika tidpunkter ska uppnå samma resultat medan validitet innebär att studien mäter det som den är tänkt att göra. Reliabilitet och validitet kan vara svåra att uppnå i denna studie eftersom tid, sammanhang och forskare kan påverka resultatet samt att ett mindre antal respondenter har medverkat i studien eftersom den intagit en kvalitativ ansats. Bryman (2011) beskriver genom Lincoln och Guba att reliabilitet och validitet antar att den sociala verkligheten är en enda och absolut. Vi har inte syftat till att tillhandahålla en absolut bild av socialsekreterarnas erfarenheter och därför har istället Guba och Lincolns (i Bryman, 2011) tillförlitlighet använts som ett alternativ för att granska studiens kvalitet för att den ska betraktas som sann och beprövad. Tillförlitligheten består enligt Guba och Lincoln (i Bryman, 2011) av: *trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet* och möjligheten att *konfirmera*.

Vi har i enlighet med Lincoln och Guba (i Bryman, 2011) uppnått *trovärdighet* genom att ha erbjudit studiens respondenter möjlighet att läsa igenom det färdigställda materialet. Vår ambition har varit att beskriva detaljer utifrån den specifika situationen som studeras och därmed frambringa djupa beskrivningar och en kontextbundenhet. En medvetenhet har funnits om att *överförbarheten* för studien är tydligt begränsad till andra sociala miljöer och med anledning av detta har resultaten inte försökt generaliseras till en hel population. För att uppnå *pålitlighet* har hela studiens tillvägagångssätt motiverats och problematiserats utifrån dess brister och förtjänster, vilket överensstämmer med Guba och Lincoln (i Bryman, 2011) som menar att *pålitlighet* innebär att forskaren redogör för studiens olika steg, bedömer

kvaliteten och de teoretiska slutsatserna. För att möjliggöra att studien kan *konfirmeras* i enlighet med Guba och Lincoln (i Bryman, 2011) har en neutral forskarroll intagits av oss för att inte låta subjektiva värderingar influera resultatet. Dock har också en subjektiv roll aktivt fått intas för att bygga upp en stark relation till respondenterna och därigenom få ta del av ett djupare resonemang.

Intervjuguiden som användes vid samtliga intervjuer möjliggjorde som metod delen tidigare har tagit upp en anpassning till varje enskild respondents reflektioner. De teman som användes i fokusgruppen har också medfört fria reflektioner hos respondenterna. Om respondenterna diskuterat något som inte är relevant för studien har följdfrågor ställts för att hålla rätt spår. Därmed har intervjuens helhet, syfte och frågeställningar inte ändrats från intervju till intervju eller i fokusgruppen eftersom detta kan påverka studiens tillförlitlighet. Intervjuguiden och fokusgruppens teman konstruerades på det sätt att de behandlade studiens syfte, frågeställningar och övergripande mål, men där eventuella följdfrågor arbetades fram som hjälp och vägledning.

5.11 Arbetsfördelning

Under denna studie har vi gjort en fördelning på genomläsning av litteratur och sökning av tidigare forskning. På grund av tillgängliga resurser med tid har inte alla studiens delar skrivits tillsammans utan Google Docs, där dokument kan delas över Internet, har även använts. Fokusgruppen genomfördes gemensamt och de enskilda intervjuerna delades upp för att effektivisera arbetsprocessen. Studiens samtliga delar och process har diskuterats och arbetats med gemensamt för att en enhetlig bild skulle uppnås.

5.12 Förförståelse

Genom att ta del av tidigare forskning och rapporter har vi till viss del skapat oss en förförståelse för det undersökta ämnet. En av oss har genomfört sin kandidatpraktik inom socialt arbete på en socialtjänst. Med anledning av hur lex Sarah framställdes eller inte framställdes inom organisationen och hur en inlämnad lex Sarah-rapport

hanterades har en förförståelse uppkommit. Det har varit viktigt att förförståelsen inte färgat vår roll som forskare och studiens resultat. Vi har försökt begränsa förförståelsens inverkan genom att ha ställt öppna frågor i en trygg miljö och undvikit att ställa ledande frågor för att framställa svar som tidigare forskning eller erfarenheter syftat på.

6. Etiskt övervägande

I studien är det vi som har burit ansvaret för att studiens respondenter har varit förtrogna med de forskningsetiska principerna och att all insamling och förvaring av respondenternas uppgifter skett på ett pålitligt sätt, vilket är i enlighet med Vetenskapsrådet (2002). Vi har arbetat efter Vetenskapsrådets (2002) forskningsetiska principer, där vi har haft möjlighet att studera fenomen i det sociala livet för samhällets utveckling, men utan att någon individ har fysiskt eller psykiskt skadats, förödmjukats eller kränkts. De fyra allmänna huvudkraven inom samhällsvetenskaplig forskning har arbetats efter: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (ibid.). Samtliga personer som berörts av studien har blivit informerade om dess syfte, att studien präglats av frivillig medverkan och möjligheten till att när som helst avbryta sitt deltagande, vilket har medverkat till att Vetenskapsrådets (2002) informationskrav har uppnåtts. Vid informationsutlämnande till studiens respondenter och innan intervjuerna påbörjades har även deras samtycke inhämtats och därmed har samtyckeskravet efterföljts. Alla studiens respondenter och deras arbetsplats har avidentifierats och Vetenskapsrådets (2002) konfidentialitetskrav har uppnåtts. Vetenskapsrådets (2002) sista krav: nyttjandekravet uppnåddes i studien genom att samtliga uppgifter hanterades varsamt, det insamlade materialet användes endast i denna studie samt förstördes efter genomförd studie. De etiska aspekterna har under studiens process delgivits respondenterna i form av informationsbrev (Bilaga 1 & 2) samt under intervjuerna och i guiderna (Bilaga 3 & 4).

Lex Sarah kan vara ett känsligt område för både socialtjänstens ledning och de enskilda socialsekreterarna. Socialsekreterarna kan eventuellt känna rädsla inför

arbetsledningens reaktioner och arbetsledningen kan inneha ett positivt eller negativt förhållningssätt till lex Sarah. Med anledning av lex Sarahs enligt oss känsliga aspekt har etiska aspekter för både de enskilda socialsekreterarna och socialtjänstens ledning kontinuerligt reflekterats över.

7. Resultat och analys

I detta avsnitt redogörs resultat och analys från empirin med koppling till tidigare forskning, teori och annan relevant litteratur som exempelvis Socialstyrelsens publikationer. Resultat och analys har delats in i rubriker: avsaknad av lex Sarah, ledningens förhållningssätt, beskrivningar av missförhållanden, lex Sarah på individnivå samt möjligheter och svårigheter med lex Sarah. För att skilja empirins deltagare åt har de i denna del benämnts som Respondent 1-8. Fem enskilda intervjuer har genomförts och en fokusgrupp med tre deltagare.

7.1 Avsaknad av lex Sarah

7.1.1 Bristande kunskap om lex Sarah

Det finns enligt socialsekreterarna en bristande kunskap om lex Sarah hos både socialsekreterare och ledning på arbetsplatsen. Respondent 6 beskriver underskottet av kunskapen genom händelseförloppet vid en inlämnad lex Sarah-rapport.

“Jag tror inte att lex Sarah hade gjorts på många år här. Då börjar man fundera på vem det är som egentligen har ansvaret för det och vem ska hantera det. Man har ju inte en aning om det.” (*Respondent 6*)

Respondent 1 och 2 menar att förhållandet mellan socialsekreterare och lex Sarah är svag på arbetsplatsen och är osäkra på vad lex Sarah innebär i praktiken.

Socialstyrelsen (2013b) menar att verksamheterna inte har tillräcklig kunskap om lex Sarah, sina skyldigheter och där implementeringen av lex Sarah är bristfällig.

“De flesta av mina kollegor på de här 2,5 åren har inte varit så bekanta med vad som ska anmälas och hur man gör.” (*Respondent 5*)

7.1.2 Ingen existerande diskussion om lex Sarah

I VO (2014) beskriver att det saknas en återkommande diskussion av lex Sarah i verksamheterna där personalens kunskap kring lex Sarah är bristande. Detta går i enlighet med empirin där samtliga respondenter menar att det inte finns diskussioner om lex Sarah på arbetsplatsen, varken mellan ledningen och socialsekreterarna eller i arbetsgruppen mellan de enskilda socialsekreterarna. Respondent 4 påtalar att rapporteringsskyldigheten inte diskuteras och därför är svår att använda. Respondent 8 har aldrig tänkt i termer av rapporteringsskyldighet enligt lex Sarah när brister upptäckts på arbetsplatsen. Endast Respondent 4 och 5 har fått information om lex Sarah. Resterande socialsekreterare har under hela anställningstiden inte fått introduktion eller information om lex Sarah, vilket samtliga enligt lagen ska få (14 kap 4§ SoL). Kjellberg (2012) menar i sin studie att det finns en otillräcklig kunskap om lex Sarah, där dokumentering och rapportering inte sker i tillräckligt hög grad. Empirin synliggör i enlighet med Kjellberg (2012) att lex Sarah inte diskuteras på arbetsplatsen. I empirin är istället dialogen med enhetschefen angående fel och brister framträdande. Respondent 6 menar att det är viktigt att påtala fel på arbetsplatsen till ledningen, men beskriver det inte termer av lex Sarah eller rapportering av missförhållanden. Respondent 4 påtalar en trygghet i dialogen med enhetschefen och att det är en självklarhet att påtala fel för chefen.

“... eftersom det är sådant motstånd mot lex Sarah känns det behagligare eller bekvämare att ta en diskussion med chefen. Det sker på andra forum på något vis, men det blir inte i en sådan tydlighet att man påtalar missförhållande som när man gör det i lex Sarah.” (*Respondent 6*)

“Ja och så tänker man inte på det utifrån ett lex Sarah-fall... utan man försöker agera utifrån den situationen och försöker rätta till det men inte utifrån lex Sarah.” (*Respondent 2*)

Muntliga dialoger mellan enhetschef och socialsekreterare förs angående fel inom verksamheten och det är enligt socialsekreterarna inarbetat att säga ifrån när något är fel. Dessa dialoger mellan enhetschef och socialsekreterare sker, dock inte i termer av missförhållande enligt lex Sarah.

7.1.3 Avsaknad av rutiner kring lex Sarah

På arbetsplatsen ska det enligt Socialstyrelsens föreskrifter finnas rutiner kring lex Sarah angående rapportering, utredning och undanröjning av missförhållanden (SOSFS 2011:5). Respondent 1 vet inte hur rutinerna ser ut eller om det existerar på arbetsplatsen och Respondent 6 menar att det på arbetsplatsen inte finns rutiner för socialsekreterarna eller ledningen. Respondent 3 menar att behovet är stort av lättillgänglig information om lex Sarah med tydliga rutiner på arbetsplatsen. En avsaknad av rutiner kan enligt Kjellberg (2012) bidra till osäkerhet vid hantering av lex Sarah och där rutinerna anses vara opålitliga eftersom de inte efterföljs eller är ordentligt tydliga på arbetsplatserna. Enligt Kjellberg (2012) är dock rutinerna betydelsefulla då tilltron till förbättrad kvalitet och omsorg läggs i dessa.

Empirin tyder på att arbetet med lex Sarah är svagt på socialtjänsterna, där informationsskyldigheten och diskussionen kring lex Sarah inte prioriteras. Wörlén (2010) menar att valen av prioriteringar inom offentliga verksamheter grundas i medvetna val utifrån föreställningar om vilka behov som förekommer, vilken legitimitet behoven har och vilka insatser samhället kan erbjuda samt ett hänsynstagande till lagar och riktlinjer. En avsaknad av lex Sarah tyder på att lagen bortprioriteras, då val görs utifrån behov, legitimitet och lagar. Lex Sarah involveras inte utifrån empirin i det professionella arbetet eftersom att lagen inte diskuteras och tas hänsyn till. Lex Sarah efterföljs enligt empirin inte på socialtjänsterna såsom lagen föreskriver med diskussion, information och där det enligt Socialstyrelsen (2013b) är ledningen som har ansvaret för att lex Sarah efterföljs. Informationsskyldigheten från ledningen till socialsekreterarna angående deras rapporteringsskyldighet fallerar enligt empirin och någon existerande diskussion om lex Sarah sker enligt socialsekreterarna inte.

“Informationen är under all kritik. Hade de gett information om detta och man hade haft en uppföljning om det varje år i alla fall där man får information om det så tror jag att det hade blivit mer naturligt att göra det.” (*Respondent 7*)

Socialsekreterarna har inte blivit introducerade och har ingen vetskap om rutiner kring lex Sarah existerar eller hur de ser ut på arbetsplatsen. Socialsekreterarnas uttalande om att det inte finns existerande diskussion, information, rutiner samt kunskapsbrister tyder på att det finns en avsaknad av lex Sarah på socialtjänsterna. Larsson (2011) menar att en av de främsta orsakerna till att lagens intentioner inte stämmer överens med verkligheten är kunskapsbristen.

Enligt Respondent 1 är socialsekreterarna längst ner på rangordningslistan enligt hierarkin då det finns en maktbalans mellan ledningen och den anställda i organisationen. Respondent 6 och 7 gör uttalande om socialsekreterarna förpassas till golvet. Avsaknaden av lex Sarah kan förklaras genom att socialtjänsten organiseras utifrån Bolman och Deals (2005) form av en pyramid med auktoritetsnivåer som har olika stort inflytande över organisationen och där socialsekreterarna befinner sig i de lägre nivåerna av pyramiden. Empirin synliggör att kunskapen om lex Sarah inte har förts vidare från ledningen via informationsskyldigheten till de enskilda socialsekreterarna som befinner sig på lägre nivåer, då endast Respondent 4 och 5 har fått information om lex Sarah. Inom det strukturella perspektivet används samordningsformer för att olika individer och enheter ska kopplas samman inom organisationen (Bolman & Deal, 2005). Bristande information och kunskap om lex Sarah tyder på att samordningsformerna inte lyckas koppla ihop individerna eftersom lex Sarah inte delges och delegeras mellan auktoritetsnivåerna i pyramiden.

7.2 Ledningens förhållningsätt

Ledningen har i enlighet med Bolman och Deal (2005) genom symboler förankrat *visioner* och *värderingar* kring hur organisationens arbete ska utföras. Det som framgår i empirin är att lex Sarah är negativt laddat och inget som verksamheten vill bli förknippat med då verksamheten i enlighet med Kjellberg (2012) anses vara dålig

och får sämre legitimitet genom lex Sarah-rapporter. Respondent 6 menar att ledningen går i försvar och inte tar tag i lex Sarah och det som har blivit fel.

“Hon var helt tok röd ansiktet när hon pratade om det och det var ett tydligt budskap att det här gillade hon inte alls.” (*Respondent 6*)

“ ... det blir jobbigt. Att man måste ta tag i det, att det blir negativt laddat för kommunen i stort.” (*Respondent 8*)

Ledningens värderingar som enligt Bolman och Deal (2005) definierar organisationens ståndpunkt och vilka egenskaper som förtjänar aktning och engagemang synliggörs i empirin. Respondent 6 menar att lex Sarah för ledningen är negativt, fult och dåligt och Respondent 7 beskriver att ledningen vill leva i en skyddad bubbla med att kommunen är bra och fungerande. Ledningen visar sin ståndpunkt mot lex Sarah genom dessa värderingar och att det inte är något som de vill hantera eller befatta sig med. Ledningens värderingar lägger grunden för socialsekreterarnas värderingar och förhållningssätt mot lagen, vilket Respondent 6 uttalande visar med att det tar emot att göra en ny lex Sarah på grund av ledningens negativa förhållningssätt.

7.2.1 Lex Sarah som sista utväg

Istället för att lex Sarah används som ett fungerande kvalitetsarbete som det enligt propositionen (2009/10:131) ska leda till, visar empirin att det fungerar som en revolt och sista utväg från socialsekreterarna.

“... men känner man då att man inte får någon lösning eller att det inte händer någonting måste man gå vidare för att det ska hända något för att få en reaktion.” (*Respondent 8*)

Respondent 1, 7, 6 och 8 uttrycker att socialsekreterarnas rapporteringsskyldighet fungerar som en revolt och sista utväg. De menar att en lex Sarah-rapport fungerar som en revolt för socialsekreterarna när ledningen inte lyssnar på deras uttalande om

brister och fel. Socialsekreterarnas uttalande går i enlighet med Kjellberg (2012) som skriver att klagomålen framfördes för olika auktoritetsnivåer och media när kritiken inte togs emot och ledde till förändringar. Enligt hälften av respondenterna används lex Sarah som en revolt mot ledningen och som en sista utväg från socialsekreterarna, istället för att fungera som ett kontinuerligt och fungerande kvalitetsarbete.

Ledningens negativa förhållningssätt leder till en splittrad IFO- avdelning, då en tydlig *vi mot dem* känsla existerar bland respondenterna angående missnöjen kring arbetet med lex Sarah. Socialsekreterarna ställer sig mot enhetscheferna och ledningen, där Respondent 7 beskriver arbetsgruppen som stark men att detta också leder till ett krig mot arbetsgivaren.

7.2.2 Ledningens hantering av lex Sarah

Respondent 5 och 6 har varit delaktiga i inlämnandet av en lex Sarah-rapport och ytterligare tre av respondenterna har bevittnat när en lex Sarah-rapport har lämnats på arbetsplatsen. Dessa respondenter uttrycker ett missnöje över hur rapporten hanterades och bemöttes av ledningen på arbetsplatserna. Ett oklart förhållningssätt och att ledningen kan hantera lex Sarah på olika sätt kan enligt Wörlen (2010) bero på att kommunerna styrs av Socialtjänstlagen som ramlag, och där kommunernas egen målsättning styr hur verksamheten bedrivs. Respondent 6 uttrycker obesvarade frågeställningar och ställer sig frågandes till hur lex Sarah-rapporten, som blev inlämnad på arbetsplatsen hanterades inom verksamheten.

“Vem kommer hantera den? Hur kommer den hanteras? (*Respondent 6*)

Larsson (2011) skriver om vikten att ge återkoppling till medarbetarna för att de ska förstå att kvalitetsarbetet de genomför är betydelsefullt och blir till nytta för arbetsplatserna. I empirin synliggörs att återkoppling och åtgärder av lex Sarah-rapporter inte diskuteras i verksamheterna.

“Jag tänker på återkopplingen för den hade man velat ha. Man vill veta: när jag lämnar detta så vill jag veta vad ni kommer göra åt det.” (*Respondent 7*)

Respondenterna 1, 5, 6, 7 och 8 som har varit delaktiga eller bevittnat en lex Sarah-rapport beskriver att återkoppling av rapportens utkomst inte har framförts till dem. I empirin framkommer socialsekreterarnas svaga tilltro till lagen och frustration kring att lex Sarah inte hanteras utifrån lagens föreskrifter. Respondent 5 menar att lex Sarah inte bidrar till förbättring för klienterna utan tar tid från socialsekreterarna och känns värdelöst, eftersom bemötandet från ledningen var negativt och ingen återkoppling gavs.

7.2.3 Behovet av ledning

Respondent 6 beskriver både ledningens betydelse men också hur ledningens förhållningssätt ger riktningen för socialsekreterarnas arbete med lex Sarah, om de är i spetsen av arbetet eller förpassas ner på golvet. Larsson (2011) menar att det är viktigt att involvera medarbetarna då de har den nära relationen med klienterna, men också befinner sig mitt i det som granskas och där medarbetarnas delaktighet i kvalitetsarbetet ökar möjligheterna för det professionella arbetet.

“Vi tycker lex Sarah är viktig och den borde vara viktigare på vår arbetsplats. Men vi kan inte jobba med det själv, om vi inte har understöd från cheferna.”

(Respondent 6)

Behov av ledning och hur ledningens agerande påverkar socialsekreterarnas förhållningssätt synliggörs i empirin. Respondent 7 uttrycker att de som socialsekreterare inte har befogenhet att förändra organisationen, utan att det åligger ledningen och högre auktoritetsindivider. Bolman och Deals (2005) auktoritetsfigurer synliggörs, där ledningen har mer makt över organisationen än socialsekreterarna. Socialsekreterarnas inflytande över förändring av lex Sarah-processen inom verksamheten är svag, eftersom de befinner sig längst ner i pyramiden. Bolman och Deal (2005) menar vidare att en ledning som förstår behovet av symboler och hur dessa inverkar på organisationen bidrar till en effektivare verksamhet. Ledningen behöver använda symboler som påverkar socialsekreterarens förhållningssätt till lex Sarah positivt, eftersom ledningens har större makt att förändra de existerande

symbolerna och därmed arbeta in lex Sarah som ett naturligt och fungerande kvalitetssäkringssystem på socialtjänsterna.

7.2.4 Omgivningens påverkan

Kjellberg (2012) menar att lex Sarah-rapporter får en dubbel karaktär. De innebär att verksamheten har ett fungerande kvalitetssäkringssystem, att missförhållande förhindras och bättre omsorg ges men är också ett tecken på dålig kvalitet, sämre legitimitet och svårighet med personalrekrytering (ibid.). Respondent 6 menar att media använder sig av socialtjänstens svårigheter för publicitet.

“Jag tror att det handlar om att kommunen hamnar i dåliga dager inför andra kommuner.” (*Respondent 7*)

“Ledningen har en stor rädsla mot media och hur de ska framställa missförhållandet utåt till samhället.” (*Respondent 8*)

Enligt Larsson (2011) sätter utomstående och media press på de individer som verkar i offentliga organisationer, då området finansieras via skatt och medias granskning inte tillhandahåller sympati för personalen. Empirin synliggör medias påverkan, ledningens rädsla mot medias framställning och socialsekreterarnas förhållningssätt till media. Respondent 6 och 7 påtalar att vetskapen om medias granskning och dåliga publicitet kan användas som “hot” mot ledningen för att missförhållande, risker för missförhållanden och brister ska hanteras. Enligt Bolman och Deal (2005) är omgivningen och den yttre miljön viktig för organisationen, eftersom det är omgivningen som är mottagare av organisationens tjänster. Socialtjänsten är en organisation som är beroende av omgivningen och inte skyddad från deras åsikter, granskning och eventuella negativa kommentarer. Kjellberg (2012) som skriver att lex Sarah-rapporter tyder på en dålig verksamhet på grund av medias granskning av rapporterna och dåliga förhållanden inom socialtjänsten stödjer att omgivningen bidrar till socialtjänstens lägre legitimitet.

7.3 Beskrivningar av missförhållanden

7.3.1 Definition av missförhållande

Enligt SOSFS 2011:5 definieras missförhållande som handlingar som innebär hot samt konsekvenser för klientens liv, säkerhet, fysiska eller psykiska hälsa. Dessa handlingar kan även vara försummelse. Respondent 1 och 2 menar att definitionen är bra, men bred och det därför blir svårare att veta vad ett specifikt missförhållande är om det inte är en uppenbar livsfara för klienten. Enligt Larsson (2011) är definiering av missförhållande inte enkelt då situationen, sammanhanget och människorna som är involverade styr bedömningen.

“Man tänker att det måste vara jättestort för att vi ska säga något. Det tycker jag är synd för det är vårt jobb att ta hand om våra klienter. Det är det uppdraget vi har.” (*Respondent 4*)

7.3.2 Lex Sarah inom IFO som verksamhetsområde

Empirin synliggör socialsekreterarnas svårighet att identifiera sitt eget arbete på IFO med lex Sarah och missförhållanden. Respondent 3 beskriver att man som socialsekreterare inte vill bli granskad och att lex Sarah antagligen är lättare inom andra avdelningar, då det inom ekonomiskt bistånd inte handlar om liv och död eller missförhållanden som lex Sarah associeras med.

“Missförhållanden kan ofta läsas inom LSS- och äldreboenden. Jag tycker det är svårt att koppla lex Sarah till det arbete som man som myndighetsutövare i ett utredningsarbete utför. Jag är säker på att vi också kan göra fel, men det är inte det arbetet som jag kopplar ihop lex Sarah med.” (*Respondent 4*)

Respondent 6 uttalar att definitionen är stor, tung och tuff och inget socialsekreterarna vill förknippa sig med, eftersom det innebär att något har blivit fel i det professionella arbetet. Respondent 6, 7 och 8 beskriver att definitionen känns tuff och att enbart allvarliga missförhållanden ingår. Samtliga respondenter tar upp stora och allvarliga exempel som för dem kan vara ett missförhållande. Medias granskning av allvarliga skador och dödsfall kan enligt socialsekreterarna ha bidragit till att missförhållanden

ska anses vara allvarliga för att rapporteras. En förklaring till att socialsekreterarna definierar missförhållande som allvarliga händelser är Bolman och Deals (2005) symbol *värderingar*. Värderingar inom organisationen definierar det den står för och de attribut som är förtjänta av uppskattning och engagemang. Organisationens värderingar har skapat en norm bland socialsekreterarna där gemensamma värderingar spridits om att missförhållande definieras som svåra och allvarliga och där lex Sarah inte i förknippas med IFO, utan främst med andra avdelningar. Empirin visar att definitionen av missförhållande är bred, då mycket kan ingå samtidigt som värderingarna som existerar kring lex Sarah på arbetsplatsen är komplexa, allvarliga och negativa.

7.3.3 Olika tolkningar av lex Sarah

Empirin påvisar en svårighet vid tolkning och bedömning av missförhållande enligt lex Sarah. En svårighet finns att åtskilja vardagliga fel i verksamheten ifrån missförhållande enligt lex Sarah. Lagen och dess föreskrifter ger inte någon vägledning kring detta och den mänskliga faktorn och tolkningsfrågan är ständigt närvarande.

“... bara genom att titta på den paragrafen ger inte mycket vägledning. När är det så illa så att man ska anmäla kan vara svårt att avgöra.” (*Respondent 4*)

“... jag får ingen hjälp i hur jag ska definiera. Jag får inga exempel. Jag har inget konkret som jag kan utgå ifrån.” (*Respondent 1*)

Detta talar med Kjellberg (2012) som menar att det finns svårigheter med att veta gränsen mellan avvikelse och missförhållande. Respondent 6 uttrycker att det måste finnas en nivå med vad som ska rapporteras. Respondent 2 menar att svårigheten är vem som är ansvarig att avgöra allvarlighetsgraden, då personer tolkar saker olika utifrån sina egna värderingar och livserfarenheter, vilket blir svårt med lex Sarah då det är situations betingat. Empirin synliggör osäkerhet om vad ett konkret missförhållande kan vara på arbetsplatsen, då socialsekreterarna endast tar upp allvarliga händelser som exempel på missförhållande. I empirin kan respondenternas

förhållningssätt till definitionens dubbeltydighet utläsas när de gör sina egna tolkningar kring vad som ska definieras som ett missförhållande och risk för missförhållande. Empirin går i enlighet med IVO (2014) som beskriver att likartade händelser bedöms olika, vilket tyder på att begreppen missförhållande och påtaglig risk för missförhållanden inte är tydliga i verksamheterna. Bolman och Deal (2005:105) skriver att när anställda inte förstår vad som förväntas av organisationens mål, formar de egna preferenser. Detta ligger i linje med Kjellberg (2012) som menar att nya och gamla regler om lex Sarah blandas ihop i praktiken och där egna regler kring lex Sarah formuleras och arbetas efter. Enligt empirin finns tveksamhet till att definitionen av missförhållande efterföljs och en ambivalens har uppstått kring den på arbetsplatserna. Enligt Respondent 1, 2, 5 och 7 finns det missförhållanden som inte rapporteras på arbetsplatsen på grund av definitionens tolkningsinnebörd och att organisationens förhållningssätt påverkar socialsekreterarens åsikter om vad ett missförhållande är. Detta går inte i enlighet med proposition (2009/10:131) som föreskriver att alla missförhållande ska rapporteras, då bedömningen av allvarlighetsgraden inte ska ligga hos den anställda utan hos utredaren.

Olika tolkningsinnebörder av lex Sarah hos socialsekreterarna och ledningen kan förklaras med Bolman och Deals (2005) begrepp *organisationskultur*. Respondent 6 uttalande visar ledningen och socialsekreterarnas olika tolkningar av missförhållande, där Kjellberg menar att lex Sarah-rapporter inte alltid skrivs av chefer, då de inte innehar samma uppfattning av det påtalande missförhållandet.

“... vem är det som har rätt då? Är det vi som har observerat det som har fel för att arbetsgivaren säger att nej så är det inte.” (Respondent 6)

En sammansvetsad organisationskultur medför gemensamma värderingar och åsikter inom en verksamhet (Bolman & Deal 2005). Empirin tyder på att socialsekreterarna, ledningen och verksamheten inte innehar en gemensam organisationskultur, eftersom deras inställning till lex Sarah är splittrad. Respondent 1 uttalande om att ledningen inte delade socialsekreterarnas uppfattning vid inlämnad lex Sarah-rapport om missförhållande synliggör socialsekreterarnas och ledningens olika tolkningar.

Respondenterna talar för att de själva, utan att få vägledning genom diskussion från ledningen skapar sig ett eget förhållningssätt och tolkning av lex Sarah. Genom att skapa egna förhållningssätt skapas olika organisationskulturer mellan de olika auktoritetsnivåerna inom socialtjänsterna.

Organisationens *vision*, som är en symbol enligt Bolman och Deal (2005), tydliggör verksamhetens ideologi och vad som vill uppnås. Information angående verksamhetens *vision* och ideologi till samtliga aktörer bidrar till en starkare organisationskultur inom hela verksamheten och bättre kunskap samt förhållningssätt (ibid.). Empirin visar att socialtjänsten har en vision där lex Sarah inte ingår eller delges, då kunskap, definition och riktlinjer saknas hos respondenterna. En fungerande vision där lex Sarah ingår som en naturlig byggsten i kvalitetssäkringsarbetet kan bidra till bättre kunskap, gemensamma åsikter och influera socialsekreterarna inom verksamheten till att aktivt uppmärksamma och rapportera missförhållanden. Enligt Larsson (2010) är kunskap avgörande vid diskussion av missförhållande, då en socialsekreterare som innehar kunskap och är trygg i sin professionella yrkesroll bidrar till färre risker och olyckor. Den nuvarande visionen bidrar inte med detta utan riskerar att lex Sarah förbises i det professionella arbetet, vilket Respondent 2 uttalande nedan visar.

“... tyvärr tar man inte med sig det till jobbet, i och med att de har andra tankar och rutiner så blir det bortblåst att ha. Du vet om det men du gör fortfarande ingenting med det.” (*Respondent 2*)

7.4 Lex Sarah på individnivå

7.4.1 Rapporteringsskyldighetens associationer

Enligt Kjellberg (2012) förknippas lex Sarah med att individer anges och att verksamheten belyses som dålig. I empirin kan både andra och Kjellbergs (2012) associationer synliggöras. Respondent 3 och 5 beskriver att det föreligger en rädsla och att socialsekreterarna inte vill bli granskade när en lex Sarah-rapport lämnas. Respondent 4 menar att skyldigheten tar vid när något går fel utifrån de enskilda socialsekreterarnas handlingar och förknippas därför med skuld.

”Man vill göra rätt ifrån sig men eftersom lagen innebär tvetydigheter, definitionssvårigheter vad missförhållande är, hur det har uppstått kan det innebära tuffa konsekvenser också.” (*Respondent 2*)

Genom Bolman & Deals (2005) symboliska perspektiv kan olika symboler som *värderingar* och *visioner* ha bidragit till en specifik organisationskultur, där socialsekreterarnas gemensamma värderingar kring rapporteringsskyldigheten är förknippat med negativa känslor som rädsla, skuld, orolighet och tveksamhet. Respondent 3 menar att en socialsekreterare som överväger att rapportera inte gör det på grund av rädslan. Enligt samtliga respondenter påverkar dessa aspekter till om missförhållanden rapporteras eller inte, då rapporteringsskyldigheten inte alltid fullföljs på grund av negativa associationer.

7.4.2 Rädsla och repressalier

Enligt Bolman och Deal (2005) skyller arbetsgruppens individer på varandra när de ställs inför överbelastning, konflikter, förvirring och kommunikationsbrister, vilket talar med Kjellberg (2012) som menar att ett fokus på medarbetares missdåd och utpekning av syndabockar finns i det praktiska arbetet med lex Sarah. Respondent 5, 6, 7 och 8 synliggör utpekning av enskilda socialsekreterare. Respondent 6 menar att känslan av att bli utpekad och uthängd på arbetsplatsen när en lex Sarah-rapport lämnades var ett faktum.

“Jag är dålig för att jag har gjort en lex Sarah och du är dålig för ditt namn står i den eller för att du kommer drabbas av den. Det är personerna istället för organisationen.” (*Respondent 6*)

Empirin synliggör att syndabockar utses bland socialsekreterare, vilket gör att missförhållanden som leder till lex Sarah-rapporter, läggs över på enskilda socialsekreterare istället för i enlighet med Socialstyrelsen (2013a) där verksamhetens regler och systemfel ska ses över och förändras. Både Socialstyrelsen (Socialstyrelsen 2013b) och IVO:s tillsynsrapport (IVO 2014) synliggör i enlighet med empirin och

Kjellberg (2012) att verksamheternas arbete med lex Sarah inte identifierar systemfel utan pekar ut enskilda individer. Enligt Kjellberg (2012) är lex Sarah följt av föreställningar om att det är en "angiverilag", vilket bidrar till att socialsekreterare tvekar till att rapportera och där Larsson (2011) menar att det är känsligt att rapportera sina arbetskollegor då de är beroende av varandra.

"Det känns som något slags angivelse-system. Alla inom socialtjänsten arbetar och sliter hårt och därför kan det kännas märkligt att man anmäler missförhållanden från sig själv och arbetskollegor. Det känns obekvämt på något sätt." (Respondent 5)

Hedin och Månsson (2008) menar att det är en lagstadgad rättighet att uttala kritik om verksamheten, men att det finns rädsla för arbetsledningens och kollegors reaktioner som stöds i citatet ovan. Respondent 1 hävdar att de som skriver sina namn på lex Sarah-rapporten är de som ledningen känner mest agg till och Respondent 6 menar att kollegor inte vågade skriva på rapporten som lämnades på arbetsplatsen på grund av rädsla. Begreppet *whistleblowing* innebär att en anställd anmäler och offentliggör felaktiga metoder i organisationen för att förhindra att individer skadas (Greene & Latting 2004). Greene och Latting (2004) menar att *whistleblowing* leder till negativa följder för organisationen, dess medlemmar och *whistleblowern* själv. Individen som framfört kritiken kan uppfattas som illojal och ha skadat organisationens rykte, där ledningen anses ha misslyckat att kontrollera situationen (ibid.). Samtliga respondenter påtalar rädsla för repressalier inför rapportering enligt lex Sarah, även om proposition (2009/10:131) konkret föreskriver att repressalier inte ska förekomma. Hedin och Månsson (2008) menar att repressalier kan identifieras i form av sämre löneutveckling, omplacering och begränsat handlingsutrymme i arbetsuppgifter (ibid.). Respondent 6 och 7 beskriver att socialsekreterarna kan få olika negativa konsekvenser, till och med i lönesamtal. Rädsla inför hur lex Sarah-rapporter ska bli bemötta utav ledningen har identifierats i empirin och enligt Hedin och Månsson (2008) har arbetsledningen stor inverkan på resultatet i en kritikerprocess eftersom de kan medla, men också starta rykten om den som varit kritisk. Detta är i enlighet med Respondent 6 som menar att det inte är välkommet att vara kritisk mot den egna organisationen och att det leder till utpekning.

7.4.3 Makt genom repressalier

Bolman och Deal (2005) menar att om en individ bryter mot normen inom en organisation skiljer den sig från mängden, vilket skapar frågor, granskning och kritik. De individer som ifrågasätter och hotar de rådande normer samt värderingar på arbetsplatsen riskerar att drabbas av konsekvenser av olika slag (ibid.). Lex Sarah, som ska vara ett fungerande system för att hantera missförhållande och påtaglig risk för missförhållande genom att anställda rapporterar och framför kritik, synliggörs i empirin inte vara en norm inom socialtjänsterna.

“Något som man upplever själv som socialsekreterare är att det är utpekande... Det blir genast att man får stå för det man har gjort även om det blir en anmälan mot själva arbetsplatsen.” (*Respondent 2*)

Empirin synliggör att socialsekreterare som är kritiska mot verksamheten inte följer arbetsplatsens normer och utsätts för konsekvenser som utpekning, utskällning och skuldbeläggning. Respondent 6 uttalar att det inte är välkommet att vara kritisk mot den egna organisationen och att en inlämnad lex Sarah rapport direkt ledde till utpekning, skuldbeläggning och utskällning från ledningen. Larsson (2011) menar att maktskillnaden som finns mellan medarbetare och chef bidrar till risk för utsatthet för rapportören, vilket synliggörs i empirin med att socialsekreterarna av olika anledningar som provanställning inte vågar lämna och skriva på en lex Sarah-rapport. Respondent 1 uttrycker en ovilja att skriva under en lex Sarah-rapport, då hon är nyanställd och ledningen har makt över hennes anställning. Det går vidare i empirin att utläsa Bolman och Deals (2005) vertikala samordning där högre ledning och chefer besitter en formell makt att styra individer på lägre nivåer genom olika kontrollsystem.

“Det kändes som en knäpp på näsan. Att det inte var alls välkommet. Det var inte befogat och det var dumt. För de borde vi inte ha gjort.” (*Respondent 6*)

I empirin synliggörs ledningens makt över socialsekreterarna genom repressalier, utpekning och skuldbeläggning. Respondent 5, 6 och 7 beskriver att ledningen la över lex Sarah-rapporten, den turbulenta situationen och vem som var ansvarig för det på enhetschefen som i sin tur la över ansvaret och skulden på socialsekreterarna.

7.4.4 Allianser

Empirin visar att det finns rädsla över att lämna en lex Sarah-rapport ensam och att det är betydelsefullt att skapa en allians och få stöd från kollegor. Respondent 2, 4, 6 och 7 menar att det känns lättare att lämna en lex Sarah-rapport i grupp. Bolman och Deal (2005) beskriver att organisationer tar hjälp utav symbolerna *hjältar* och *hjältinnor* som ger vägledning och är förebilder i osäkra tider. Socialsekreterare som vågar rapportera ensamma skulle enligt Respondent 6 uppfattas som *hjältar* eller *hjältinnor* på arbetsplatsen, eftersom de vågar gå emot organisationskulturen och dess normer. Vidare menar Respondent 6 att socialsekreterarna blir starkare tillsammans, då rädslan för repressalier blir mindre och lex Sarah-rapporten får tyngd när flera socialsekreterare är eniga tillsammans då en allians skapas. Detta går i enlighet med Kjellberg (2012) som skriver att aktörer bildar allianser för att få mer inflytande och förstärka kritiken, vilket också Hedin och Månsson (2010) menar med att de individer som framför kritik oftast gör det tillsammans med andra.

7.4.5 Skuld

Empirin synliggör att lex Sarah förknippas med skuld hos socialsekreterarna och att de känner sig skyldiga till att missförhållanden uppkommer på arbetsplatsen. Det är socialsekreterarnas professionella handlingar som medför att missförhållanden kan uppstå på arbetsplatsen och därmed finns skuld och skyldighet hos socialsekreterarna enligt empirin.

“Man tar någon sorts skuld... att förklara sig och kanske till och med komma i situationen, som jag kände, att det är mitt fel. Kanske jag som inte har gjort rätt, alla andra kanske gör rätt.” (Respondent 6)

I en stark organisationskultur är det svårare för individen att bli accepterad och att tycka annorlunda (Bolman & Deal, 2005). En stark kultur har bildats bland socialsekreterarna med värderingar kring att lex Sarah är skuldbelagt, vilket bidrar till att socialsekreterare tvekar till att rapportera och lex Sarah används inte som ett verktyg vid kvalitetssäkring på arbetsplatserna. Respondent 2 och 4 uttrycker att lex Sarah-rapporter förknippas med skuld och att man känner sig skyldig för situationen. Detta går i enlighet med Bolman och Deals (2005) begrepp *historier*, vilket är en symbol som ger information och fungerar som tröst, stöd, vägledning och hopp. I empirin framkommer inga historier som ger socialsekreterarna stöd, tröst, hopp eller vägledning, då de socialsekreterarna som har lämnat lex Sarah-rapporter har bemötts med skuld, rädsla och repressalier. Samtliga respondenter uttrycker skuld och rädsla mot lex Sarah där kollegors och medias framställning och historier av lex Sarah förmedlar vilka konsekvenser lex Sarah kan leda till för de enskilda socialsekreterarna. Enligt Kjellberg (2012) innebär lex Sarah ett stöd för klienterna men också skuld för personalen. Empirin visar att aktiv uppmuntran av lex Sarah inte sker på arbetsplatserna och att risk för rädsla och skuldbeläggning finns.

7.5 Möjligheter och svårigheter med lex Sarah

I empirin framkommer en rad olika svårigheter med lex Sarah. Kunskapsbrist råder, diskussioner om lex Sarah existerar inte på arbetsplatserna, ledningen innehar ett negativt förhållningssätt till lagen och lagen möjliggör olika tolkningar av definitionen av missförhållande. Empirin synliggör också att socialsekreterarnas rapportering av missförhållande enligt lex Sarah präglas av tveksamhet, skuld och rädsla. Dessa framträdande svårigheter i empirin riskerar att mörkertal av missförhållanden enligt lex Sarah existerar på arbetsplatserna, då Respondent 1, 2, 5 och 7 menar att det finns missförhållanden som inte rapporteras på arbetsplatsen i den grad som det borde. Samtliga respondenter är eniga om att lex Sarah inte leder till förbättringar för klienterna, vilket är ytterligare en framträdande nackdel enligt socialsekreterarna.

“Lex Sarah-rapporten ledde inte till förbättringar för klienterna.” (*Respondent 6*)

Empirins identifierade svårigheter går i enlighet med Kjellbergs (2012) studie där lagen är svårtolkad och inte leder till förbättringar för klienterna. Samtliga respondenter är eniga om att lex Sarah har möjligheter att förbättra det professionella arbetet för klienterna om det implementeras bättre på socialtjänsterna.

“Det finns möjligheter tycker jag. Med bättre implementering och bättre introduktion och allting så kan jag absolut se möjligheter med lex Sarah.”

(Respondent 1)

8. Diskussion

8.1 Sammanfattning av empirins resultat

I empirin har bristande kunskap, definitions- och tolkningssvårigheter av missförhållanden, bristande hantering, ledningens negativa förhållningssätt och rädsla identifierats. Utifrån Bolman och Deals (2005) organisationsteoretiska strukturella samt symboliska perspektiv synliggörs olika förklaringar till att arbetet med lex Sarah på socialtjänsterna inte är fungerande och inte sker utifrån lagens föreskrifter. Studien kan konstatera att lagen, enligt socialsekreterarna, inte bidrar med det den syftar till för verksamheten, klienterna eller socialsekreterarna själva. Det finns en krock mellan lex Sarah i teorin och lagens utfall i praktiken. Lex Sarahs officiella lagstadgade skyldigheter med informations- och rapporteringsskyldighet eller inofficiella föreskrifter om uppmuntring till rapportering och att inte bidra till repressalier för den enskilda rapportören uppfylls enligt empirin inte. Den enda möjligheten socialsekreterarna identifierar med lex Sarah är att det kan leda till bättre kvalitet för klienterna om det implementeras bättre på arbetsplatsen och blir en naturlig lag att förhålla sig till i det professionella arbetet. Empirin synliggör socialtjänsternas och socialsekreterarnas svårigheter och brister som omöjliggör att lex Sarah blir ett fungerande kvalitetsarbete och en implementerad del i det professionella arbetet. Bolman och Deals (2005) symboler inom en organisation påverkar individernas värderingar och förhållningssätt till olika lagar, vilka som är accepterade att arbeta efter och som behövs i det professionella arbetet. Symboler som stärker lex Sarah att

bli en aktiv och accepterad process i socialsekreterarnas arbete existerar enligt empirin inte.

Enligt proposition (2009/10:131) och Socialstyrelsen (2013a) ska lex Sarah belysa kvalitet och rättssäkerhet för socialtjänstens klienter och omgivning, men enligt socialsekreterarna symboliserar lex Sarah i yrkespraktiken skuld och kamp för socialsekreterarna, negativitet för ledning och ett dåligt fungerande förbättringsarbete för klienterna. Vi undrar vilken betydelse och funktion lex Sarah har som lag eftersom den inte efterföljs eller resulterar i det den enligt föreskrifterna ska. Istället för förbättring och förhindring av missförhållanden kan skyldigheterna uppfattas som ett tvång och skuld som socialsekreterarna inte vill identifiera sig med. Innebörden med att granska sig själv och vara kritiskt mot sin egen verksamhet upplevs av oss vara känsligt, då socialsekreterarna inte vill göra fel på sin arbetsplats. Lex Sarah efterföljs inte och är en lag med låg legitimitet i praktiken, eftersom det är osäkert om socialsekreterarna vet vad lex Sarah konkret innebär och därmed riskerar att inte används korrekt i det professionella arbetet.

8.2 Att lagstadga tolkningar

Lagen måste implementeras och arbetas in bättre inom socialtjänsten för att lex Sarah ska kunna bli en naturlig del för socialsekreterarnas professionella arbete. Vi har inga konkreta svar eller förslag på hur lex Sarah ska implementeras inom socialtjänsterna men kan konstatera att lex Sarah är svagt implementerat. Lex Sarah tillhandahåller inga konkreta riktlinjer för socialsekreterare eller ledning att arbeta från, då det finns tolknings behov. Svårigheten synliggörs i empirin kring att lagstadga enskilda socialsekreterares upplevelser och bedömningar, då en ambivalens uppstår hos de ansvariga. Socialstyrelsens utarbetade handbok om lex Sarah (Socialstyrelsen 2013a) beskriver situationer som *kan* rapporteras och inte vilka situationer som *bör* eller *ska* rapporteras. Ansvar, bedömningen och tolkningen läggs över på de enskilda socialsekreterarna och i vidare utsträckning ledningen. Socialsekreterarna får ingen faktisk hjälp eller vägledning kring vad som klassificeras som ett missförhållande enligt lex Sarah utan deras tolkning, bedömning och beslut avgör vad ett konkret missförhållande eller risk för missförhållande är enligt lex Sarah.

Proposition (2009/10:131) poängterar att det är Socialstyrelsen ansvar i föreskrifter, allmänna råd och handbok att precisera vad som avses med missförhållanden och påtaglig risk för missförhållanden. Vi anser inte att Socialstyrelsen i sin handbok eller föreskrifter ger den vägledning och precisering (Socialstyrelsen 2013a & SOSFS 2011:5) som socialsekreterarna är i behov av för att kunna fullfölja sin rapporteringsskyldighet, då olika tolkningar kring lex Sarah görs i det professionella arbetet. Vi ställer oss också frågandes till om den eventuella normaliseringen av att lex Sarah endast innefattar allvarliga händelser beror på socialsekreterarnas avsaknad på vägledning. Socialstyrelsens handbok om lex Sarah (Socialstyrelsen 2013a) kom ut 2013 men lagförändringarna som ligger till grund för handboken infördes 2011. Detta tidsspänn kan ha bidragit till att socialtjänsterna och dess personal utarbetat egen målsättning, struktur, värderingar och arbete kring lex Sarah som även efter handbokens utkomst arbetas efter.

8.3 Värdera liv

Det finns enligt empirin ingen konsensus i socialsekreterarnas och ledningens hantering av lex Sarah eller deras tolkning och bedömning av missförhållande och påtaglig risk för missförhållande enligt lex Sarah. Genom socialsekreterarnas och ledningens olikartade hantering, bedömning och tolkning värderas enskilda klienters liv olika. Vi konstaterar att det existerar en risk med arbetet enligt lex Sarah inom socialtjänsterna. Liv värderas olika genom vad som rapporteras utav socialsekreterarna och hur rapporterna hanteras utav ledningen. Klienter, behov och liv prioriteras inom socialtjänsterna och den mänskliga faktorn med socialsekreterarens åsikter, värderingar och erfarenheter av lex Sarah är ständigt närvarande. Lex Sarah är enligt empirin dåligt implementerat på arbetsplatserna och kan som lag inneha en lägre legitimitet än andra lagar i det professionella arbetet. Empirin, Kjellberg (2012) och Larsson (2011) synliggör att ledningens förhållningssätt inverkar till lagens legitimitet och status inom socialtjänsterna. Ledningens förhållningssätt till lex Sarah och hur de efterföljer sina skyldigheter inverkar på socialsekreterarnas förhållningssätt och deras rapporteringsskyldighet. Anledningar till de rådande tveksamheterna är enligt empirin, Larsson (2011) och

Kjellberg (2012) att lex Sarah följs av associationer av rädsla för repressalier och skuld gentemot ledning och verksamhet. Lex Sarah behöver bli en naturlig del i det professionella arbetet för att möjliggöra att klienterna och deras liv ska värderas homogent. Enligt oss måste de negativa associationerna som följs med lagen diskuteras och motarbetas för att socialsekreterare ska följa sin skyldighet och våga rapportera. Lex Sarah behöver få höjd legitimitet inom socialtjänsterna för att fungera som ett effektivt kvalitetshöjande verktyg inom verksamheterna och uppnå den funktion lagen skapades för och det lagens föreskrifter beskriver.

8.4 Internationellt

Lex Sarah är ett svenskt begrepp och lagstadgad skyldighet. Internationellt används begreppet *whistleblowing* som innebär att anställda framför sin kritik mot verksamheten för att motarbeta det som är fel (Greene och Latting, 2004). Enligt Kjellberg (2012) är anställdas rapporteringsskyldighet om missförhållande och risker för missförhållande inte "vissling" eller larmning som *whistleblowing*, utan kvalitetssäkring av verksamhetens arbete. Enligt proposition (2009/10:131) infördes lex Sarah inom socialtjänstens arbete för att en lagstadgad rapporteringsskyldighet av alla missförhållande skulle innebära en avdramatisering och normalisering som ökade kvaliteten för klienterna. Internationellt visar Greene och Latting (2004) att *whistleblowing* inte är något normaliserat och avdramatiserat, då det kan leda till repressalier för *whistleblowern*. Enligt empirin innebär dock inte heller den lagstadgade rapporteringsskyldigheten en avdramatisering och normalisering eftersom samtliga respondenter synliggör rädsla, skuld och oroligheter för repressalier.

Propositionens (2009/10:131) mål med ökad kvalitet för klienterna uppnås enligt empirin inte och den lagstadgade skyldigheten innebär inte att alla missförhållanden och påtagliga risker för missförhållande rapporteras. Lex Sarah har liksom *whistleblowing* en intention mot ett rättssäkert arbete med god kvalitet, men som proposition (2009/10:131) föreskriver krävs en öppenhet, reflektion och tolerans för att missförhållande och påtagliga risker för missförhållande ska rapporteras. Denna öppenhet, tolerans eller reflektion finns enligt socialsekreterarna inte kring lex Sarah och kan bidra till att missförhållanden inte rapporteras, bortprioriteras och förbises på

socialtjänsterna. Existerar det eventuella mörkläggningar av missförhållanden enligt lex Sarah på socialtjänsterna, eller är det andra faktorer som exempelvis bristande kunskap som medför att lagen inte används och efterföljs på arbetsplatserna?

8.5 Teori och metod

Studien tar sin utgångspunkt från åtta enskilda socialsekreterares erfarenheter och tolkningar har gjorts utifrån socialsekreterarnas beskrivna sanning, upplevelser och erfarenheter kring lex Sarah i yrkespraktiken. Slutsatser kring ledningens betydelse och förhållningssätt till lagen dras utifrån empirin om socialsekreterarnas erfarenheter. De teoretiska perspektiv som studien använder sig av kan inte ge en fullkomlig analys och förklaring till socialsekreterarnas erfarenheter, ledningens betydelse, socialtjänsten som verksamhet och dess organisering kring lex Sarah. De teoretiska perspektiven inom organisationsteorin anses dock vara av relevans för studien, då de skapar förståelse för hur socialtjänsterna är organiserade och hur lex Sarah påverkar det professionella arbetet inom organisationen. Detta innebär inte att det undersökta problemet inte kan studeras utifrån andra teorier och perspektiv och därmed ge annan förståelse och förklaringar av fenomenet. I studien har endast kvinnliga socialsekreterare deltagit och empirins resultat skulle möjligtvis se annorlunda ut om manliga socialsekreterare hade deltagit. Med studiens tillgängliga resurser och svårigheten att få delaktiga respondenter har dock endast kvinnliga socialsekreterare deltagit. Enhetschefers och ledningens erfarenheter har inte undersökts och studiens resultat tar endast utgångspunkt från åtta socialsekreterares erfarenheter av lex Sarah i Skåne. Generella eller allmängiltiga slutsatser angående alla socialsekreterares erfarenheter av lex Sarah kan och ska därför inte dras.

8.6 Ytterligare forskning

Empirin synliggör att användning av lex Sarah som ett kvalitetssäkringssystem prioriteras bort inom socialtjänsterna. Enligt Wörlén (2010) genomförs prioriteringar utifrån medvetna val om behovens legitimitet, vilka resurser som finns samt avvägningar mellan personlig sympati, professionella tolkningar och hänsynstagande till lagar. Vi har i denna studie inte undersökt varför lex Sarah prioriteras bort, utan

konstaterar bara att det inte prioriteras. För att lex Sarah ska kunna bestå av fler möjligheter än svårigheter måste lagen implementeras bättre, vilket stöds i Kjellbergs (2012) avhandling och i Larssons (2011) bok. Empirin synliggör ett behov av mer kunskap kring lex Sarah för att lagens föreskrifter ska efterföljas på arbetsplatserna och vi anser att lex Sarah är i behov av vidare forskning. Denna studie har fokuserat på de skyldigheter som direkt berör socialsekreterarna med upprättade rutiner, informations- och rapporteringsskyldighet. Ytterligare forskning och undersökning kring ledningens erfarenheter av deras skyldigheter har inte undersökts i denna studie och anses vara relevant för vidare forskning. Om det finns skillnader med arbetet med lex Sarah inom olika verksamhetsområden på socialtjänsterna är också intressant att studera vidare på eftersom denna studie enbart inriktat sig på lex Sarah inom IFO. Hur lex Sarahs syfte med kvalitetssäkring, utan att det medför sanktioner och repressalier för socialsekreterarna ska kunna uppnås på socialtjänsterna behöver även undersökas vidare. En avdramatisering, acceptans och normalisering behövs kring lex Sarah inom socialtjänsterna för att lex Sarah ska bli en vardaglig del i det sociala arbetet för både på socialsekreterare och ledning.

Referenslista

- Ahrne, Göran & Svensson, Peter (2011): *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber
- Bryman, Alan (2011): *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.
- Bolman, Lee G & Deal, Terrence E (2005): *Nya perspektiv på organisation och ledarskap: kreativitet, val och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Gillham, Bill (2008): *Forskningsintervjun: Tekniker och genomförande*. Studentlitteratur: Lund.
- Greene, Anette D & Latting, Jean Kantambu (2004): "Whistle-blowing as a form of advocacy: Guidelines for the Practitioner and Organization." *Social Work* vol 49, nr 42, s.219-230.
- Halkier, Bente (2010): *Fokusgrupper*. Liber: Malmö.
- Hedin, Ulla- Carin & Månsson, Sven- Axel (2008): "Repressalier mot kritiker i offentliga organisationer." *Socialvetenskaplig tidskrift* nr 3-4, s. 276-294.
- IVO (2014): *Implementering och händelser. Lärdomar från analys av 41 lex Sarah-anmälningar*. IVO. (elektronisk källa) Tillgänglig via: <http://www.ivo.se/publiceratmaterial/rapporter/Sidor/default.aspx> (2014-11-09).
- Jönson, Håkan (2010): *Sociala problem som perspektiv. En ansats för forskning och socialt arbete*. Malmö: Liber
- Kjellberg, Inger (2012): *Klagomålshantering och lex Sarah-rapportering i äldreomsorgen. En institutionell etnografisk studie*. Diss. Göteborg: Göteborgs universitet
- Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2009): *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Larsson, Susanne (2011): *Lex Sarah i praktiken - Rutiner och förhållningssätt*. Höganäs: Komlitt.
- May, Tim (2001): *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.
- Proposition 1997/98:113: *Nationell handlingsplan för äldrepolitiken*. Stockholm: Sveriges Riksdag.
- Proposition 2009/10:131: *Lex Sarah och socialtjänsten - förslag om vissa förändringar*. Stockholm: Sveriges Riksdag.
- Socialstyrelsen (2010): *Lex Sarah. - tillämpning av 14 kap 2 § SoL och 24a § LSS. Handbok för socialtjänsten*. Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen (2013a): *Lex Sarah - handbok för tillämpningen av bestämmelserna om lex Sarah*. Socialstyrelsen. (elektronisk källa) Tillgänglig via: <http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2013/2013-4-9> (2014-11-09)

Socialstyrelsen (2013b): *Tillsynsrapport 2013 - hälso- och sjukvård och socialtjänst*. Socialstyrelsen. (elektronisk källa) Tillgänglig via:
<http://www.ivo.se/publiceratmaterial/rapporter/Sidor/default.aspx> (2014-11-09).

SOSFS 2011:5: *Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om lex Sarah*. Socialstyrelsen. (elektronisk källa) Tillgänglig via:
<http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2011/2011-5-23> (2014-11-09).

Thomassen, Magdalene (2007): *Vetenskap, kunskap och praxis: Introduktion i vetenskapsfilosofi*. Malmö: Gleerups utbildning.

Vetenskapsrådet (2002): *Forskningsetiska principer inom humanistisk - samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Wibeck, Victoria (2010): *Fokusgrupper - om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.

Wörlen, Marie (2010): "Att prioritera i socialtjänsten - om kommunalt handlingsutrymme och beslutsfattande" *Socialvetenskaplig tidskrift* nr 1. S.28-45.

Bilagor

Bilaga 1: Informationsbrev till enhetscheferna

Hej.

Vi heter Sabina och Sara och läser vid Socialhögskolan på Lunds Universitet. Bakgrunden till detta mail är att vi författar en C-uppsats som behandlar lex Sarah. Vårt syfte med uppsatsen är att undersöka socialsekreterare som arbetar inom Individ- och familjeomsorg (IFO) och deras upplevelse av förhållandet mellan lex Sarah i lagboken och lex Sarah i yrkespraktiken.

Den här studiens deltagare samt socialtjänst kommer vara helt anonyma, då studien inte kommer kunna kopplas till anställda, verksamhet eller kommun. Den information som intervjuerna medför kommer endast att användas i vårt forskningsändamål. Allt deltagande är frivilligt och kan när som helst avbrytas. Den bifogade filen innehåller mer konkret information angående intervjuerna som riktar sig till socialsekreterarna.

Vi undrar om det finns möjlighet till att genomföra intervju med socialsekreterare som arbetar inom IFO på er socialtjänst. Vi vore tacksamma om du kunde vidarebefordra detta mail och bifogad fil till socialsekreterare som arbetar på IFO. Tack för att ni har tagit er tid att läsa igenom denna information och vi värdesätter ert deltagande. För vidare frågor eller information vänligen kontakta oss.

Med vänlig hälsning

Sabina Siversson & Sara Brus Stelhof

Sabina Siversson: soc12ssi@student.lu.se

Sara Brus Stelhof: soc11sbr@student.lu.se

Handledare Anders Lundberg: anders.lundberg@lnu.se

Bilaga 2: Informationsbrev till socialsekreterarna

Hej.

Vi heter Sabina och Sara och läser vid Socialhögskolan på Lunds Universitet. Bakgrunden till detta mail är att vi författar en C-uppsats som behandlar lex Sarah. Vårt syfte med uppsatsen är att undersöka socialsekreterare som arbetar inom Individ- och familjeomsorg (IFO) och deras upplevelse av förhållandet mellan lex Sarah i lagboken och lex Sarah i yrkespraktiken. Vi är intresserade av din kompetens och upplevelse som socialsekreterare kring ämnet där intervjun rör frågor om definition, lärdom och yrkespraktiken.

Vi undrar om det finns möjlighet att genomföra en intervju med dig som kommer ta 45-60 minuter. Under intervjun kommer diktafon användas och sedan kommer intervjun att skrivas ut. Den information som intervjuerna medför kommer endast att användas i vårt forskningsändamål och allt intervjumaterial kommer förstöras efter användning. Allt deltagande är frivilligt och kan när som helst avbrytas under studiens gång. Ditt deltagande i studien kommer vara anonymt och varken verksamhetens eller kommunens namn kommer uppges. Efter uppsatsen är författad har du möjlighet att ta del utav studien.

Vi har en tidsplan som innebär att vi vill träffa dig för intervju vecka 47 eller 48. Det finns även möjlighet att träffas vecka 49 om de två ovanstående veckorna inte fungerar. Kontakta oss gärna så fort som möjligt om du är intresserad av att delta. Tack för att ni har tagit er tid att läsa igenom denna information och vi värdesätter ditt deltagande. För vidare frågor eller information vänligen kontakta oss.

Med vänlig hälsning

Sabina Siversson & Sara Brus Stelhof

Sabina Siversson: soc12ssi@student.lu.se

Sara Brus Stelhof: soc11sbr@student.lu.se

Handledare Anders Lundberg: anders.lundberg@lnu.se

Bilaga 3: Intervjuguide till enskilda intervjuer

Information

Vi håller på att skriva en C-uppsats som handlar om socialsekreterares upplevelser av lex Sarah i yrkespraktiken.

Intervjun här idag handlar om:

- Dina upplevelser och erfarenheter av lex Sarah i lagboken gentemot lex Sarah i yrkespraktiken.
- Vi kommer under intervjun använda oss av relevanta begrepp och frågor kring lex Sarah och ber dig att diskutera dessa utifrån dina upplevelser/erfarenheter och hur det är på din arbetsplats.

Intervjun varar i cirka 30 min och spelas in för att vi efteråt ska kunna analysera materialet. Det är ingen annan än vi som lyssnar på inspelningarna eller ser utskriften av dem. Allt kommer också att vara anonymt.

Vad som kommer ske idag:

- Idag ber vi dig att prata om dina upplevelser och erfarenheter av lex Sarah, om du inte hittar något att säga eller kommer ifrån vårt syfte griper vi in ställer frågor och följdfrågor.
- Vi vill att du föreställer dig att du sitter hemma och pratar över en kopp kaffe, men idag får du inte sätta ner kaffekoppen hårt i bordet då vi inte kan höra vad du säger på inspelningen.
- Vi är intresserade av dina upplevelser då det är du som har kunskapen om detta. Alla upplevelser är lika viktiga och det finns inte något rätt eller fel.

Meddela att inspelningen startas och be om samtycke att inspelning sker.

Ålder:

(Kön:)

Utbildnings titel:

Examens år:

Jobbar som:

Antal år på arbetsplatsen:

Inledningsfråga:

- Vad tänker du på när du hör lex Sarah? (ge en kort beskrivning).
- Har du varit delaktig i en lex Sarah-rapport som har lämnats eller inte?
- (Har det lämnats en lex Sarah under din anställningstid)?

Lex Sarah innehåller skyldigheter, vissa kommer här tas upp för diskussion.

Rapporteringskyldigheten Vet du vad denna skyldighet innebär? – Anställda och praktikanter ska rapportera missförhållanden eller påtaglig risk.

Eventuella följdfrågor:

- Vad är dina tankar om rapporteringsskyldigheten? Viktig? Rädslor?

Informationsskyldigheten – Anställda och praktikanter *ska* av ledningen få information om lex Sarah vid påbörjad anställning.

Informationen *ska* ges återkommande och den *bör* ges en gång om året både muntligt och skriftligt.

Eventuella följdfrågor:

- Har du fått information av ledningen om lex Sarah (tillvägagångssätt, rutiner etc) och hur har denna information sett ut?

Missförhållande och påtaglig risk för missförhållande Vad anser du om att definiera detta? – Definitionen av missförhållande är handlingar som innebär hot samt konsekvenser för klientens liv, säkerhet, fysiska eller psykiska hälsa.

Dessa handlingar kan även vara försummelse.

En påtaglig risk för missförhållande är en uppenbar och konkret risk för missförhållande.

Eventuella följdfrågor:

- Hur upplever du definitionen?
- Stämmer definitionen överens med lex Sarah på din arbetsplats? Tydlig, svår att förstå eller arbeta utefter?
- Vad skulle ett missförhållande eller en påtaglig risk vara för dig som socialsekreterare? Tror du dina arbetskollegor och ledning är eniga i denna definition?

Rutiner kring lex Sarah – På arbetsplatsen ska det finnas rutiner kring lex Sarah (rapportering, utredning och undanröjning).

Eventuella följdfrågor:

- Hur ser rutinerna ut på din arbetsplats?
- Hur efterföljs dessa på din arbetsplats?

Lex Sarahs syfte – Vilket ska identifiera systemfel, förhindra missförhållanden och vara ett kvalitetssäkringssystem. Den ska uppmuntra rapportering av missförhållanden och inte leda till repressalier.

Eventuella följdfrågor:

- Hur anser du att lex Sarahs syfte återspeglas på din arbetsplats?

Lex Sarah på din arbetsplats

- Hur upplever du lex Sarahs närvaro i ditt arbete som socialsekreterare på din arbetsplats?

- Lex Sarah infördes inom ditt område 2011. Tror du att detta har betydelse för arbetet med lex Sarah på din arbetsplats? Varför/varför inte?
- Förs det en diskussion kring lex Sarah på din arbetsplats? Kan du beskriva denna diskussion?
- Upplever du att ledningen uppmuntrar till ett aktivt arbete med lex Sarah? Hur?
- Kan du beskriva hur ledningen pratar om lex Sarah?
- Upplever du att det finns missförhållande som *inte* rapporteras? Varför/varför inte?
- Upplever du att missförhållanden avhjälpas eller undanröjs av ledningen? Varför/ varför inte?
- Bidrar lex Sarah enligt dig till ökad kvalitet i arbetet och för klienterna?
- Möjligheter/Svårigheter med lex Sarah?

(Kvalitetssäkring, dokumentation, tid, förbättrade förhållanden, enad/oenad arbetsgrupp, skuld, rädsla?)

- Vad tror du händer om du lämnar en lex Sarah-rapport?

Eventuell följdfråga:

- Är du bekväm med att lämna en rapport? Är du bekväm att lämna den själv vs i grupp?
- Har du lämnat en lex Sarah rapport någon gång eller funderat på att göra en lex Sarah rapport?
Om Ja: Beskriv situationen. Om nej: Vad skulle en sådan situation kunna vara?
- Avslutningsvis - Finns det något annat du vill tillägga om lex Sara?

Meddela att respondenten har möjlighet att ta del av uppsatsen när den är färdigställd.

Bilaga 4: Fokusgruppsguide till fokusgruppen

Information

Vi håller på att skriva en C-uppsats som handlar om socialsekreterares upplevelser av lex Sarah i yrkespraktiken.

Intervjun här idag handlar om:

- Era upplevelser och erfarenheter av lex Sarah i lagboken gentemot lex Sarah i yrkespraktiken.
- Vi kommer under intervjun använda oss av teman, frågor och begrepp kring lex Sarah och ber er att diskutera dessa utifrån era upplevelser/erfarenheter och hur det är på er arbetsplats.

Intervjun varar i cirka 1 timme och spelas in för att vi efteråt ska kunna analysera materialet. Det är ingen annan än vi som lyssnar på inspelningarna eller ser utskriften av dem. Allt kommer också att vara anonymt.

Vad som kommer ske idag:

- Denna intervju är ingen vanlig intervju där vi ställer er frågor hela tiden. Utan vi delar ut kort med teman kring lex Sarah som vi ber er att diskutera.
- Idag ber vi er att prata om era upplevelser och erfarenheter av lex Sarah, om ni inte hittar något att säga eller kommer ifrån vårt syfte brukar någon i gruppen leda in på det igen. Annars griper vi in ställer frågor och följdfrågor.
- Vi vill att ni föreställer dig att ni sitter hemma och pratar över en kopp kaffe, men idag får ni inte sätta ner kaffekoppen hårt i bordet då vi inte kan höra vad ni säger på inspelningen. Ni får också tänka på att inte försöka prata i mun på varandra.
- Vi är intresserade av era upplevelser då det är ni som har kunskapen om detta. Alla upplevelser är lika viktiga och det finns inte något rätt eller fel.

Dela ut papper med bakgrundsfakta.

Presentationsrunda: Namn och avdelning.

Meddela att inspelningen startas och be om samtycke att inspelning sker.

Inledningsfråga:

- Vad tänker ni på när ni hör lex Sarah? (alla får ge en kort beskrivning). Lex Sarah innehåller skyldigheter, och vissa kommer här tas upp för diskussion.

Rapporteringskyldigheten – Anställda och praktikanter ska rapportera missförhållanden eller påtaglig risk.

- Vad är era tankar om rapporteringskyldigheten? Viktig? Rädslor?

Informationsskyldigheten – Anställda och praktikanter *ska* av ledningen få information om lex Sarah vid påbörjad anställning. Informationen *ska* ges återkommande och den *bör* ges en gång om året både muntligt och skriftligt.

- Har ni fått information av ledningen om lex Sarah (tillvägagångssätt, rutiner etc) och hur har denna information sett ut?

Missförhållande och påtaglig risk för missförhållande – Definitionen av missförhållande är handlingar som innebär hot samt konsekvenser för klientens liv, säkerhet, fysiska eller psykiska hälsa. Dessa handlingar kan även vara försummelse. En påtaglig risk för missförhållande är en uppenbar och konkret risk för missförhållande.

Eventuella följdfrågor:

- Hur upplever ni definitionen?
- Stämmer definitionen överens med lex Sarah på din arbetsplats? Tydlig, svår att förstå eller arbeta utefter?
- Vad skulle ett missförhållande eller en påtaglig risk vara för er som socialsekreterare? Tror ni att era arbetskollegor och ledning är eniga i denna definition?

Rutiner kring lex Sarah – På arbetsplatsen ska det finnas rutiner kring lex Sarah angående rapportering, utredning och undanröjning av missförhållanden.

Eventuella följdfrågor:

- Hur ser rutinerna på er arbetsplats ut?
- Hur efterföljs dessa på er arbetsplats?

Lex Sarahs syfte – Vilket ska identifiera systemfel, förhindra missförhållanden och vara ett kvalitetssäkringssystem. Den ska uppmuntra rapportering av missförhållanden och inte leda till repressalier.

Eventuella följdfrågor:

- Hur anser ni att lex Sarahs syfte återspeglas på arbetsplatsen?

Lex Sarah på din arbetsplats

- Hur upplever ni lex Sarahs närvaro i ert arbete som socialsekreterare på din arbetsplats?
- Lex Sarah infördes inom ert område 2011. Tror ni att detta har betydelse för arbetet med lex Sarah på arbetsplatsen? Varför/varför inte?
- Förs det en diskussion kring lex Sarah på er arbetsplats? Kan ni beskriva denna diskussion?
- Upplever ni att ledningen uppmuntrar till ett aktivt arbete med lex Sarah? Hur?

- Kan ni beskriva hur ledningen pratar om lex Sarah?
- Upplever ni att det finns missförhållande som *inte* rapporteras? Varför/varför inte?
- Upplever ni att missförhållanden avhjälpas eller undanröjs av ledningen? Varför/ varför inte?
- Bidrar lex Sarah enligt er till ökad kvalitet i arbetet och för klienterna?
- Möjligheter/Svårigheter med lex Sarah?

(Kvalitetssäkring, dokumentation, tid, förbättrade förhållanden, enad/oenad arbetsgrupp, skuld, rädsla?)

- Vad tror ni händer om ni lämnar en lex Sarah rapport?

Eventuella följdfrågor:

- Är ni bekväma med att lämna en rapport? Är ni bekväma att lämna den själv vs i grupp?
- Har ni lämnat en lex Sarah rapport någon gång eller funderat på att göra en lex Sarah rapport?
- Om Ja: Beskriv situationen. Om nej: Vad skulle en sådan situation kunna vara?
- Avslutningsvis - Finns det något annat ni vill tillägga om lex Sara?

Meddela att respondenterna har möjlighet att ta del av uppsatsen när den är klar.