



LUNDS
UNIVERSITET
Socialhögskolan

”Körsbäret på kakan”

- överflödigt eller pricken över i:et?

**Kvalitativ intervjustudie av förändringar i
familjehemssekreterares yrkesroll vid arbete med privata
aktörer**

Jenny Ejdestig
Evelina Larsson

Kandidatuppsats SOPA 63
VT 2016
Handledare: Stig Linde

Abstract

Authors: Jenny Ejdestig and Evelina Larsson

Title: The cherry on top of the cake – redundant or the finishing touch? [translated title]

Supervisor: Stig Linde

Assessor: Eva Palmblad

The aim of this study was to investigate the professional role of the foster care officer and how this was affected by working with private operators. This includes how duties, discretion and professionalization were affected by the private operators. The study was of a qualitative approach including seven interviews with social workers working within foster care, in Skåne. The analysis was based on the theoretical concepts of role conflict, role resolution, discretion and division of labor. The respondents were ambivalent to an increased amount of private organizations regarding foster care. A positive effect was that the private organizations can provide foster homes when the social services don't have enough. The private organizations also have the resources and time to provide support and guidance in a way the social service cannot. Interviewed were however negative to gains in welfare and that the relation to foster home vanishes, due to them being inherited by private organizations. There were both positive and negative aspects regarding the discretion. A positive aspect could be increased discretion to give higher emolument in foster homes and a negative aspect could be the private organizations controlling the foster care officers' involvement in the foster home. The division of labor between the foster care officers and the private organizations results in a more administrative working role for the foster care officer. However they still maintained their old role as well.

Key words: professional role, foster care, foster care officer, privatization

Förord

Vi vill tacka respondenterna som har tagit sig tid att delta i våra intervjuer, utan er hjälp hade det inte blivit någon uppsats. Vi vill även rikta ett tack till vår handledare Stig Linde som har svarat på alla våra tusen frågor samt gett oss tips och idéer under arbetets gång.

Vi vill även tacka våra familjer och vänner för stödande och peppande ord under den känslomässiga berg- och dalbana som uppsatstiden har inneburit. Slutligen vill vi tacka varandra för ett gott samarbete och för att vi har sett till att ha trevligt under tiden.

Tack!

Lund maj 2016

Evelina Larsson och Jenny Ejdestig

Innehållsförteckning

Inledning	6
Problemformulering	6
Syfte och frågeställningar	7
Syfte.....	7
Frågeställningar.....	8
Begreppsmässiga klargöranden.....	8
Familjehem.....	8
Familjehemsvård.....	8
Familjehemssekreterare	8
Privata aktörer/konsulentstödda organisationer.....	8
Konsulent.....	9
Konsulentstödda familjehem.....	9
Professionalisering	9
Yrkesroll.....	9
Kunskapsläge	10
Litteratursökning	10
Begränsningar i val av litteratur och forskning	10
Familjehemsvårdens utveckling.....	11
Specialisering av socialtjänsten.....	12
Professionsforskning och professionalisering.....	14
Teoretiska utgångspunkter	17
Rollteori	17
Rollkonflikt	17
Rollupplösning	18
Arbetsdelning och differentiering.....	18
Handlingsutrymme.....	19
Metod.....	20
Metodmässiga överväganden.....	20
Metodens förtjänster och begränsningar.....	22
Urval.....	23
Respondenter	24
Metodens tillförlitlighet.....	24
Bearbetning och analys av data.....	26
Etiska överväganden.....	26
Arbetsuppdelning	28
Resultat och analys	28
Familjehemssekreterare.....	28
Anlitandet av konsulentstödda organisationer	29
Arbetsdelning mellan familjehemssekreterare och konsulenter	32
Familjehemssekreterarens konflikt i den dubbla rollen	35
Rollupplösning inom familjehemssekreteraryrket?.....	37
Ekonomiska faktorerers inflytande på arbetet	41
Spänningar i relationerna - triangeldrama.....	42
Professionalisering eller deprofessionalisering?	45
Slutdiskussion	47

Referenslista	52
Bilagor	55
Bilaga 1 - Infobrev	55
Bilaga 2 - Samtyckesblankett	56
Bilaga 3- Intervjuguide	57

Inledning

Problemformulering

Svensson och Pirttisalo (2016) har i Svenska Dagbladet granskat familjehemsvården. De har sett att det finns brister vad gäller socialtjänstens kontroller av familjehem, varav flera är kontrakterade av privata aktörer. En anledning till bristfälliga placeringar enligt Svensson och Pirttisalo (2016) är att socialtjänsten använder sig av familjehem via privata aktörer utan att själva utreda familjerna (ibid.). Med detta i åtanke uppkommer frågor kring hur socialtjänstens arbete påverkas av samarbete med privata aktörer samt hur de kan uppfylla det ansvar de har enligt Socialtjänstlagen (6:7, SFS 2001:453) för att placerade barn får god vård och fostran samt att familjehemmen får den hjälp, stöd och utbildning de behöver.

Sverige har sedan andra världskrigets slut haft en välfärd driven i offentlig regi, som stått för människors lika rätt till god vård och omsorg. Den svenska välfärden har förändrats under de senaste decennierna då fler och fler vinstdrivande privata aktörer tagit sig in i välfärdssektorn (Winblad, Mankell & Olsson 2015 s. 531). Författarna beskriver framförallt marknaden för vård och omsorg men samma mönster ses även inom andra områden i välfärdssystemet bland annat inom socialtjänstens ansvarsområden (ibid.). Under de senaste 30 åren har ökningen av privata aktörer inom välfärden varit hög i Sverige jämfört med i en del andra länder såsom USA och Storbritannien (Wiklund 2011 s. 113).

Det går att se privatiseringen på olika sätt, Liljegren, Dellgran och Höjer (2008) har analyserat facktidningsartiklar kring ämnet där det framkommer att privatisering kan ses både som möjlighet och hot. Möjlighet i form av en professionalisering och utveckling av socionomyrket men samtidigt ett hot gentemot den offentliga verksamheten då det kan leda till en risk för att andra yrkesgrupper tar sig in på området samt ett hot i den meningen att välfärden flyttas från den offentliga sektorn till den privata (ibid.).

Under 1990-talet började privata verksamheter erbjuda konsulentstödda familjehem och sedan dess har antalet familjehem som är anlitade via privata aktörer ökat (SOU 2014:3 s. 99). Trots detta får inte socialtjänsten överlåta utredning av familjehem på privata aktörer utan måste själv utreda familjehemmen innan dessa anlitas (ibid. s. 126, SoL 6:6). Även om delar av familjehemsverksamheten numera köps in av privata aktörer ligger ansvaret för att placeringen ska vara av god kvalitet på den offentliga sektorn som har det yttersta ansvaret för det placerade barnet (Winblad, Mankell & Olsson 2015 s. 537, SoL 2:1, SoL 6:6). I och med socialtjänstens inköp av tjänster från privata företag får socialtjänsten en ny arbetsuppgift som innebär att de måste granska dessa tjänster (SOU 2014:3 s. 134). Vidare har den allt större förekomsten av privata aktörer som mellanhand mellan familjehem och socialtjänst lett till att socialsekreterare lägger mer tid på själva upphandlingen av familjehem från privata företag (ibid. s. 134). Även när familjehemmen är anställda av privata aktörer ska det finnas en familjehemssekreterare hos socialtjänsten som har ansvar för regelbunden kontakt med familjehemmet och gör uppföljningar av detta (ibid. s. 123, SoL 6:7b).

Eftersom antalet privata aktörer inom familjehemsvården har ökat under de senaste decennierna (SOU 2014:3 s. 99) har det inneburit en förändring av det sociala arbetet inom detta fält. Idag finns det familjehemskonsulenter anställda via privata aktörer som gör liknande arbetsuppgifter som familjehemssekreterare. Individ- och familjeomsorgen är det område där det är minst utforskat vilka konsekvenserna är av den ökade konkurrensen (Hartman 2011 s. 264-265). I och med förändringarna som skett inom familjehemsvården är det relevant att undersöka hur familjehemssekreterarnas yrkesroll har påverkats av att det numera finns ytterligare yrkesverksamma inom samma fält.

Syfte och frågeställningar

Syfte

Syftet med studien är att undersöka hur familjehemssekreterares yrkesroll har påverkats enligt dem själva av att arbeta med privata aktörer.

Frågeställningar

- Hur har arbetsuppgifterna för familjehemssekreterare påverkats av att arbeta med privata aktörer?
- Hur påverkas familjehemssekreterarnas handlingsutrymme av att arbeta med privata aktörer?
- Leder familjehemssekreterarnas arbete med privata aktörer till någon förändring vad gäller graden av professionalisering av yrkesrollen och i så fall på vilket sätt?

Begreppsmässiga klargöranden

Familjehem

Vi använder oss av socialstyrelsens definition av familjehem:

Enskilt hem som på uppdrag av socialnämnden eller motsvarande tar emot barn och ungdomar för stadigvarande vård och fostran eller vuxna för vård och omvårdnad och vars verksamhet inte bedrivs yrkesmässigt (Socialstyrelsens termbank).

Familjehemsvård

Med familjehemsvård syftar vi på den enhet inom socialtjänstens individ- och familjeomsorg som arbetar med familjehem.

Familjehemssekreterare

Med begreppet familjehemssekreterare syftar vi på socialsekreterare anställda inom familjehemsvården i offentlig regi som arbetar med familjehem.

Privata aktörer/konsulentstödda organisationer

Med begreppen privata aktörer alternativt konsulentstödda organisationer syftar vi på de företag som tillhandahåller familjehem till socialtjänsten. Företagen ger även stöd och handledning till de familjehem de tillhandahåller till socialtjänsten.

Konsulent

Med detta begrepp syftar vi på anställda hos privata aktörer/konsulentstödda organisationer som arbetar med familjehem. Konsulenterna arbetar med att rekrytera, utreda samt stödja och handleda familjehem.

Konsulentstödda familjehem

Med detta begrepp syftar vi på familjehem som är anlitade av privata aktörer/konsulentstödda organisationer som socialtjänsten sedan placerar barn i.

Professionalisering

Professionalisering är ett begrepp med flera definitioner vilket gör att vi redan här vill tydliggöra den definition vi kommer att använda oss av, trots att det återkommer en djupare diskussion om ämnet i kunskapsläget. Vi har valt att använda oss av den definition som Dellgran och Höjer (2000 s. 28) använder.

Professionalisering kan ske på en kollektiv nivå och en individuell nivå. På den *kollektiva* nivån innebär det att en yrkesgrupp eller profession skapar relationer med andra professioner, allmänheten och inte minst staten. Även vetenskap och forskning är en viktig del av professionalisering på den kollektiva nivån.

Individuell professionalisering handlar om att individen utvecklas och upprätthåller speciell kompetens och skicklighet detta fås genom erfarenhet.

Genom handledning, kontinuerlig fortbildning, specialisering genom uppdelade arbetsuppgifter samt inhämtande och användning av vetenskaplig kunskap kan ökad kompetens fås (Dellgran & Höjer 2000 s. 28).

Yrkesroll

Yrkesrollen skapas i ett samspel mellan en individs personlighet och erfarenhet och de förväntningar som finns inom professionen, vilket uppdrag organisationen har och vilka behov som finns hos klienten (Svensson, Johnsson & Laanemets 2008 s. 95). Dessa faktorer innebär att en yrkesroll kan se olika ut dels på grund av organisationen och dels på hur personen uppfyller rollen (ibid.). I en yrkesroll förväntas man ha vissa typer av yrkeskunskap och kompetens. Socionom förväntas ha en generell yrkeskunskap kring lagstiftning, människors livsvillkor, hur man arbetar med människor i utsatta situationer etcetera. Denna kompetens

förväntas finnas i och med den formella utbildning som den yrkesverksamma har. Utöver kunskap från den formella utbildningen måste det även finnas en reell kompetens, denna kompetens bygger på individuella erfarenheter både från privatlivet och yrkeslivet och exempelvis handledning (ibid. s. 97-98).

Kunskapsläge

I detta kapitel presenterar vi hur vi har sökt litteratur, vilka begränsningar vi gjort samt presenterar litteratur och forskning som är av intresse för vår studie.

Litteratursökning

Den litteratur vi använt oss av har vi fått fram genom Lund Universitets sökmotorer LUBsearch, Lovisa samt Libris, vi har begränsat våra sökningar med att alla resultat ska vara Peer Reviewed. Inledningsvis användes relativt generella sökord såsom yrkesroll, familjehemssekreterare, privatisering, familjehem, privatisation, professional role, social work och liknande. Utifrån dessa resultat letade vi oss sedan vidare genom att titta i referenslistor på de artiklar som hittades. Vi har även tittat på uppsatser skrivna inom samma område och där hittat hänvisningar till olika artiklar, avhandlingar samt statens offentliga utredningar.

Begränsningar i val av litteratur och forskning

Inledningsvis presenteras en beskrivning kring utvecklingen av familjehemsvården då det har förändrats mycket under historien. Vi har även tittat på forskning som handlar om den specialisering som skett inom socialtjänsten de senaste decennierna. Detta eftersom det är denna förändring som lett till att familjehemssekreteraryrkesrollen har ett eget arbetsfält men även för att kunna se ifall det finns tendenser till ytterligare specialisering inom familjehemsvården till följd av samarbete med privata företag. Slutligen har vi valt att se hur kunskapsläget ser ut inom professionsforskningen för att få en bild av hur professionaliseringen av socialt arbete ser ut och vilka faktorer som påverkar den. Detta är relevant i förhållande till studien då syftet är att undersöka påverkan på

yrkesrollen familjehemssekreterare och då är det av intresse att se om det sker en professionalisering alternativt en deprofessionalisering av yrkesrollen.

Familjehemsvårdens utveckling

Wiig (1991) har i sin avhandling gjort bland annat en historisk tillbakablick på hur vård i det enskilda hemmet har utvecklats. Under 1700-talet gjordes de flesta placeringar av barn i barnahus, men i slutet av 1700-talet började man arbeta mer för att barn skulle placeras i fosterhem. Fosterhemsplaceringar var under denna tid en administrativt enkel och billig placering men kommunerna hade inte resurser att kontrollera hur väl fosterhemmen fungerade vilket ledde till att många barn for illa. 1918-års fattigvårdslag innebar att barn inom fattigvården inte bara skulle få underhåll och vård utan även uppfostran (ibid. s. 36-37). Enligt Wiig (1991) kan denna lagändring ses om en milstolpe för yrkesverksamhetens övertagande av det sociala arbetets vardagsverksamhet. I och med lagändringen hade de yrkesverksamma som mål att överta uppfostran av barnen (ibid.).

Löfstrand (2009) har studerat hur samhället organiserar familjehemsvården för framförallt tonåringar. Olika sätt att organisera familjehemsvården beskrivs, däribland lösningen med konsulentstödda familjehem. Enligt Löfstrand (ibid. s. 90) har inte familjehemsvården moderniserats tillsammans med resten av samhället. I dagsläget är kärnfamiljerna inte en självklarhet, därför har förutsättningarna för familjehem förändrats. Ett familjehem behöver inte vara en kärnfamilj men det är viktigt att det finns ett stöd i omgivningen och att det i familjen finns vuxna som kan stötta varandra. Enligt Löfstrand (ibid.) är det i dagens samhälle många som har fullt upp med sina egna liv. Släkten finns inte alltid i närheten då det är vanligt med flytt mellan orter, vilket även gör det svårare att kunna vara familjehem. Dessa samhällsförändringar innebär att det är en stor risk för att familjehemsvården inte kommer att kunna finnas kvar i sin nuvarande form. Ökningen av privata konsulentstödda och förstärkta familjehem samt kommunala samverkansformer med konsulentstött familjehemsvård kan vara en följd av samhällets förändring och en anpassning till det förändrade behovet av stöd från samhället (ibid.).

Löfstrand (2009) lyfter även fram familjehemmens perspektiv. Hon har intervjuat familjehem som tidigare haft placeringar via kommunen, familjehemmen har berättat om hur socialsekreterarna inte har den tid som behövs för att kunna skapa en god kontakt med familjehemmen vilket lett till att de ibland valt att inte kontakta hen för att inte lägga mer arbetsbörda på socialsekreteraren. Familjehemmen beskriver att mycket ansvar lagts på dem och att de inte får det stöd de behöver och önskar från kommunerna (ibid. s. 76-77). Löfstrand (ibid. s. 77) har även intervjuat familjehem som deltagit i ett projekt där kommunerna samarbetat med konsulentstödda familjehem. Dessa familjehem beskriver att de har fått ett gott stöd av organisationen och att de inte hade klarat av uppdraget utan detta stöd (ibid. s. 81). Familjehemmen beskriver även att de uppskattar att konsulenterna har varit lätta att få tag på och att de fanns tillhands vilket innebar att om något hände kunde de dela ansvaret med familjehemskonsulenten (ibid. s. 81-82).

Specialisering av socialtjänsten

Bergmark och Lundström (2005 s. 126) konstaterar att under de 20 senaste åren är specialisering inom individ- och familjeomsorgen en av de långvarigaste och mest genomgripande trenderna i organisatorisk förändring. De kunskaper som finns om denna organisationsförändring och dess effekter är begränsade, vilket Bergmark och Lundström (ibid.) menar är förvånande då specialiseringen är en förändring som leder till många frågor både kring vilken kompetens som krävs och hur olika karaktär och räckvidd påverkar den professionella domänen.

Även Lundgren et al. (2009 s. 180) studie visar på en ökad specialisering av individ- och familjeomsorgen och att den vanligaste organisationsformen numera är någon slags specialisering. Utöver detta är det även ett litet antal små kommuner som fortfarande har kvar generalistorganisationer och inte är specialiserade i sin verksamhet (ibid.). Trots att forskning visar på att det blir vanligare och vanligare med specialisering finns det inga vetenskapliga bevis på att detta skulle vara det bästa sättet att organisera verksamheten. Vilka effekter det blir av att specialisera individ- och familjeomsorgen är därför osäkra (Morén et al.

2010 s. 206). Specialisering används som en strategi för att tillmötesgå förväntningar från samhället, lösa olika problem samt svara upp mot behov av ökad kompetens inom något område. Detta sätt att lösa problem och svara upp på förväntningar är en naturlig respons som sällan ifrågasätts (Bergmark & Lundström 2005 s. 143).

Utvecklingen mot en mer specialiserad verksamhet kopplas ofta till ett behov av ökad kunskap inom olika områden, vilket innebär ett behov av ökat samarbete mellan olika kompetensområden för att helhetssynen ska finnas kvar. Utan detta samarbete riskerar bredden och djupet i verksamheten att försvinna (Morén et al. 2010 s. 195). En nackdel med specialisering är att i ärenden med flera typer av problematik kan det innebära att klienten måste ha kontakt med många olika socialarbetare för att kunna få hjälp med de olika problemen (Lundgren et al. 2009 s.195). Morén et al. (2010 s. 205) visar på att det i en integrerad organisation kan skapas och krävas djupare kompetens, men där är det viktigt att fokusera på att skapa en balans mellan bredden och djupet av kompetens hos varje enskild medarbetare. Morén et al. (2010 s. 205-206) förtydligar även att en specialiserad organisation inte per automatik innebär att det finns en specialiserad kompetens hos dem som arbetar i organisationen. Vidare har det framkommit att myndighetsrollen kan bli mer tydlig i den specialiserade organisationen jämfört med i en integrerad organisation där fokus oftare hamnar på den professionella kompetensen (ibid.).

Forskningen kring vilken organisationsform som är bäst för klienterna är ambivalent, det finns studier som talar både för och emot både specialiserad och generalistisk organisering (Morén et al. 2010 s. 206). Enligt Blom (2004) saknas det många gånger empiriska bevis i de läroböcker som argumenterar för att en generalistpraktik skulle vara bäst. I de fall där antaganden grundar sig i empiriska studier är ofta slutsatsen mer grundad på rutinantaganden än på empiriska bevis (ibid. s. 27-28). Blom (2004) vill därför ta reda på om det finns några empiriska resultat som visar på att det ena eller det andra sättet är bättre än det andra (ibid.). I studien lyfter de intervjuade socialsekreterarna både för- och nackdelar med specialist och generalist praktik.

En del intervjupersoner i Bloms studie anser att specialisering leder till att de får mer kunskap inom sitt begränsade område men samtidigt förlorar kunskap i arbetsområden utanför deras specialiseringsfält (ibid. s. 34). Intervjupersonerna anser att det många gånger behöver vara generalister för att kunna hjälpa klienten på flera områden och få en helhetssyn över klientens livssituation (ibid. s. 35). Blom hävdar i slutsatsen att arbetet inom individ- och familjeomsorgen många gånger kräver att socialarbetarna är generalister då klienters problem ofta är komplexa och kräver att socialarbetarna har bred kunskap för att kunna hjälpa till inom alla områden (ibid. s. 37-38). Även om socialarbetare som är specialister ser flera av klientens problem och överlämnar information till en kollega på ett annat område är det svårt att förmedla all information verbalt och skriftligt. Överlämningen leder till att information inte förmedlas och klientens omfattande situation inte framkommer (ibid. s. 38-39). Blom framhåller också att det kan vara fördelaktigt att socialarbetare är specialiserade i de lägen klienterna inte har komplexa problem eftersom de får möta en socialarbetare med stor kompetens inom problemområdet (ibid. s. 39).

Professionsforskning och professionalisering

I slutet av 1970-talet blev socialt arbete en del av den akademiska världen, fullt ut. Detta till följd av en politisk process där både de yrkesverksamma och välfärdsstaten strävade efter att få forskning inom området och att detta skulle då leda till akademisering och professionalisering av yrket (Dellgran och Höjer 2000 s. 88). I hela världen finns det en tveksamhet till vad det sociala arbetet kan förändra, det är allt vanligare att debatten är ambivalent om vad välfärdsstaten och det sociala arbetet har för möjligheter och mål (ibid. s. 88-89). Dellgran och Höjer (2000) undersöker i sin avhandling kunskapsläget i socialt arbete genom att de har undersökt ett antal doktorsavhandlingar och uppsatser och ser till vad dessa har för påverkan på professionalisering av det sociala arbetet.

Professionalisering kan ske både på en kollektiv och också en individuell nivå. På en *kollektiv* nivå skapar en yrkesgrupp eller profession relationer med andra professioner, allmänheten och staten. På den kollektiva nivån är vetenskap och forskning en viktig del. Med *individuell* professionalisering menas att individen

utvecklas och bevarar speciell kompetens. Kompetens fås genom erfarenhet, handledning, kontinuerlig fortbildning, specialisering genom uppdelade arbetsuppgifter samt genom vetenskaplig kunskap (Dellgran & Höjer 2000 s. 28). Professionalisering kan föra med sig såväl negativa som positiva konsekvenser. Pettersson (1981 s. 121-123) menar att socialt arbete kommer utvecklas genom att socialarbetarna får kompetens och kunnighet grundat i forskning och därmed kan professionalisering ske utifrån denna fördjupade kunskapsbas. Professionalisering skulle även medföra mer makt, en utstansad yrkesroll och självständighet. Dock medför de positiva konsekvenserna även negativa konsekvenser i form av likformighet och konservatism som kan bromsa det professionella arbetets utveckling (ibid.). Enligt Dellgran och Höjer (2000 s. 36) finns det positiva resonemang om professionaliseringen och att varje enskild socialarbetare kommer arbeta mer vetenskapsbaserat samt ha ökad kompetens vilket gynnar klienten.

Kunskapsutvecklingen av socialt arbete med en varaktig tillväxt av teorier kan ses som ett gensvar på kritik av att socialt arbete är amatörmässigt. Denna tillväxt av teorier kan ses som att det är till hjälp för att få olika förståelsemodeller inom arbetet men även att det hjälper till i professionaliseringen av arbetet samt att det har betydelse för strävan efter legitimitet av socialt arbete (ibid. s. 77). Vidare kan Dellgran och Höjer (2000) se att det finns mer forskning och vetenskaplig kunskap inom vissa områden av det sociala arbetet vilket också borde resultera i att dessa områden präglas av en ökad professionalisering (ibid. s. 91).

Dellgran och Höjer skrev år 2003 att det endast fanns fåtalet undersökningar i Sverige om hur omfattande privatiseringen är i socialt arbete samt vilken betydelse privata verksamheter med koppling till kommunens individ- och familjeomsorg får. Vidare menar Dellgran och Höjer (2003 s. 19) att kunskapen om hur socionomers arbetssituation har påverkats av förändringar inom den offentliga verksamheten är knapp samt att det endast finns lite kunskap om hur grunden för en professionell vidareutveckling ser ut för socionomer. Som del i ett större projekt skriver Dellgran och Höjer en artikel om socionomers attityder och inställning till socialt arbete i privat regi. Det framkommer att yrkesgruppen är ambivalent och att det finns skilda åsikter om ökad privatisering av socialt arbete, cirka hälften av de tillfrågade är negativt inställda, en fjärdedel är positiva och

resterande fjärdedelen är varken positiva eller negativa till ökningen (ibid. s. 25). När det kommer till konsekvenserna av privatisering är det en möjlig tolkning att privatisering kan resultera i en professionalisering av yrket men att välfärd, kvalitet på arbetet, klientens valfrihet och utbudet av tjänster skulle påverkas negativt (ibid. s. 28). Det framkommer i undersökningen att dryga 40 procent av de tillfrågade socionomerna kan tänka sig att starta eget, medan en större andel är negativa till detta. En teori menar Dellgran och Höjer om varför socionomer är intresserade av att starta eget är att de som har vidareutbildat sig ser privatiseringen som en möjlighet till professionalisering (ibid. s. 29).

Ett annat av de många sätt att se på professionalisering är det Weiss-Gal och Welbourne (2008) presenterar i sin artikel. I studien har de sammanställt en jämförelse av hur professionellt utvecklat socialt arbete är i tio länder, däribland Sverige utifrån åtta olika professionaliseringsfaktorer. I slutdiskussionen lyfts det faktum att graden av professionalisering ser olika ut i dessa länder men en likhet är att alla länder har en stark önskan att nå professionell status, vilket motiverar utvecklingen av organisationerna, etiken och kunskapen inom professionen. Professionell utveckling påverkas av olika faktorer. Dessa faktorer är en stark organisation med vedertagna etiska riktlinjer, yttre faktorer såsom legitimation, påföljder vid brott mot de etiska riktlinjerna, en kontrollerad utbildning samt kontroll över vilka som får börja verka inom professionen. Utöver dessa faktorer påverkas även professionalisering av vilken professionell status yrket har, hur stor möjlighet som finns att hävda den kunskaper som finns inom yrket och en expertkunskap kring vilka förhållningssätt man bör ha (ibid. s. 289).

Liljegren (2008) skriver om gränsarbete för socionomer. Vissa verksamheter för socialt arbete har en generalistisk organisering vilket betyder att socialsekreterarna har hand om flera olika sorters ärenden, medan andra verksamheter är specialiserade och endast har hand om en sorts ärenden. När denna uppdelning görs krävs ett samarbete mellan socialsekreterare för att kunna samordna insatserna runt klienten. I och med detta uppkommer även gränsarbete (ibid. s. 16-17). Gränsarbete beskrivs som att professionella sätter upp gränser och gör om dessa för att få kontroll över sitt yrkesfält. Gränsarbete handlar om frågor så som vem som ska göra vad, vem som får bestämma över vad. Det kan också

handla om exempelvis status, handlingsfrihet och positiv identitet (ibid. s. 46). Liljegren analyserar socionomers gränsarbete i socialt arbete. Detta görs i två olika områden, socialt arbete som ett behandlingsarbete och som ett ämbetsmannamässigt arbete där administration och juridik är centrala aspekter. Det framkommer att behandlingsarbetet är starkt men att en del socionomer arbetar för att det ämbetsmässiga sociala arbetet ska få ta större plats. Detta kan komma att skapa gränsarbete och spänningar mellan olika socionomgrupper (ibid. s. 54). Beroende på hur det sociala arbetet utvecklas kommer det att behöva drivas gränsarbete mot andra yrkesgrupper som utför liknande arbetsuppgifter som socionomer, som exempelvis psykologer, läkare och jurister (ibid. s. 54-55).

Teoretiska utgångspunkter

I detta kapitel presenteras de teorier och begrepp som är utgångspunkt i analysen. Då studien handlar om hur familjehemssekreterares yrkesroll påverkas av samarbete med privata aktörer blev rollteorin ett relativt självklart val då yrkesrollen är en av de roller en människa har och rollteorins begrepp rollkonflikt och rollupplösning blir centrala i analysen. Utöver dessa begrepp används även Durkheims begrepp arbetsdelning, eftersom det nya sättet att arbeta med privata aktörer leder till en ny slags arbetsdelning. Slutligen används begreppet handlingsutrymme. Alla dessa begrepp påverkar varandra, vilket gör att de teoretiska begreppen sammanflätas och är beroende av varandra, vilket kommer bli tydligt i analysen där begreppen genomgående appliceras på empirin.

Rollteori

På 1920- och 1930-talet intresserade sig beteendevetare för roller och efter det har flera olika teorier om roller utvecklats (Lennéer Axelson & Thylefors 2005 s. 83). En roll och dess handlingsutrymme kan definieras och begränsas genom effekten av de normer, regler och förväntningar som kommer i och med en uppgift eller position (Aubert 1979 s. 99, Johansson 1996 s. 94).

Rollkonflikt

Rollförväntningar kan komma från ett flertal olika håll, exempelvis de förväntningar individen har på sig själv och andra, yttre förväntningar eller

individens bild av andra personers förväntningar på denne (Lennéer Axelson & Thylefors 2005 s. 83). Inom arbetslivet är det vanligt att det uppstår rollkonflikter då det ofta finns skilda förväntningar från olika håll på en och samma yrkesroll, detta framförallt när förändringar sker och det blir en period när nya och gamla arbetssätt ska samexistera. De som under denna period av samexistens tar initiativ till att forma den nya rollen har stort inflytande då denna period är en gråzon där ingen kan avgöra vad som är rätt och vad som är fel (ibid. s. 87-88).

Rollkonflikterna uppstår inte endast av olika förväntningar på samma roll utan även när en och samma person innehar flera roller samtidigt (Aubert 1979 s. 104). Det finns flera olika sätt att lösa rollkonflikter på. När det finns förväntningar från flera håll på en och samma roll kan det lösas genom exempelvis specialisering. Vid en specialisering delas den befintliga rollen upp i flera olika roller som kan möta förväntningarna från olika håll (ibid. s. 109).

Rollupplösning

Gränserna mellan yrkesrollerna har blivit otydligare och detta får som följd att man går in på varandras yrkesmässiga områden, detta är en slags rollkonflikt och kallas rollupplösning då det leder till att de traditionella arbetsuppgifterna försvinner eller tas över av andra yrkesgrupper (Lennéer Axelson & Thylefors 2005 s. 89). Följderna av detta kan bli konflikter, problem i samarbetet mellan yrkesgrupperna och en fråga om vilka som ska inneha makten i arbetet (ibid.). Genom rollupplösning på arbetsplatser kan svårhanterliga frågor undvikas, dessa frågor kan röra status, löner och maktpositioner, istället gör alla anställd samma arbetsuppgifter på arbetsplatsen oavsett yrkesroll (ibid.) Rollupplösning kan i vissa fall ses som ett tecken på att de formella roller som finns behöver granskas (ibid. s.90).

Arbetsdelning och differentiering

Det talas om olika typer av differentiering; funktionell och segmenterad differentiering. *Segmenterad* differentiering är när det uppstår grupper som är specialiserade inom ett område och klarar sig på egen hand, det vill säga de är inte beroende av andra specialiserade grupper. Inom samhällsvetenskapen finns det en enighet om att dagens moderna samhällen har uppstått genom *funktionell* differentiering och att detta ständigt sker. Med detta menas att verksamheter och

grupper specialiseras och det sker en *arbetsdelning* mellan verksamheterna, det kan till exempel handla om att en viss verksamhet specialiseras på en viss sorts produkter eller tjänster (Guneriusen 2001 s. 56).

Durkheim menar att när det sker arbetsdelning blir det svårare för olika verksamheter i kollektivet att vara oberoende av varandra då de fyller olika funktioner. Det liknas med ett exempel där en verksamhet tillhandahåller bomull och en annan verksamhet har industrier som är i behov av bomull för att framställa varor (Durkheim 1964 s. 39, 149). Detta skapar nya sociala band där alla blir beroende av varandra i det moderna samhället (ibid. s. 401; Guneriusen 2001 s. 56). Det kan tyckas låta positivt med ett ömsesidigt beroende men allt för stor differentiering kan leda till extrem individualism, och istället resultera i problem av sammanhållningen i samhället (Guneriusen 2001 s. 56). Arbetsdelning i det moderna samhället innebär att det inte längre hålls samman som ett homogent kollektiv utan det som håller samman samhället och individerna är det ömsesidiga beroendet som uppstår när samhället blir heterogent och differentierat (Lindgren 2015 s. 75-78).

Hermann (2004 s. 63-64) beskriver Durkheims teori som att solidaritet är grunden för ett samhälle. Utan solidaritet kan inte ett samhälle bevaras. Däremot finns det olika källor för solidariteten. I det segmenterade samhället bygger solidariteten på likhet så som att människor bor och klär sig på liknande vis och har samma tro, i dessa samhällen finns väldigt liten plats för individualisering. I de moderna samhällena sker en arbetsdelning och specialisering där det är stor plats för individualisering. Varje individ har en specifik roll med specifika uppgifter och är därför beroende av andra individer och grupper för att få sina behov tillfredsställda. I dessa moderna samhällen bygger solidariteten på olikhet (ibid.).

Handlingsutrymme

Vilket handlingsutrymme som finns inom en yrkesroll beror på vilka ramar som finns att förhålla sig till inom organisationen (Svensson, Johnsson & Laanemets 2008 s. 16). Hur handlingsutrymmet ser ut och vad den anställde kan använda det

till påverkas av flera faktorer såsom tradition, rutiner och professionella tolkningar men det påverkas även av individuella faktorer hos socialarbetaren och klienten den möter. Socialarbetare har stor frihet i sitt arbete men styrs samtidigt mycket av traditioner, regler, lagar och överenskommelser. Den frihet och ansvar som finns i socialarbetarens arbete påverkas av hur man använder det. Olika socialarbetare hanterar sitt handlingsutrymme på olika sätt, men genom traditioner inom organisationer utvecklas det till att de anställda hanterar sitt handlingsutrymme på liknande sätt (ibid. s. 16-17). Ett handlingsutrymme innebär inte bara att ha möjligheten att välja sätt att handla utan det bygger också på att ha den professionella hållningen och kunskap som krävs för att se vilka handlingar som är meningsfulla och möjliga. Det handlar inte bara om att kunna välja utan även om att kunna bedöma valen (ibid. s. 24). Hur stort ett handlingsutrymme är avgörs inte baserat på vilka regler som finns eller inte finns utan på hur stor möjlighet som finns att agera mellan de olika reglerna är (Evans & Harris 2004 s. 881). Socialarbetare har möjlighet att arbeta för att vidga sitt handlingsutrymme eller så kan de välja att acceptera det handlingsutrymme de har (Svensson, Johnsson & Laanemets 2008 s. 25). Handlingsutrymme handlar inte bara om att ha en möjlighet att välja, det handlar även om att kunna ta ställning och ansvar (ibid. s. 26).

Metod

I detta kapitel presenteras övervägande i metodvalet, metodens förtjänster och begränsningar, studiens urval, metodens tillförlitlighet, bearbetning och analys av data, etiska överväganden och slutligen hur arbetsfördelning sett ut under uppsatsarbetet.

Metodmässiga överväganden

Enligt Bryman (2011 s. 371) finns det distinkta skillnader mellan kvantitativ och kvalitativ forskning. Några av skillnaderna förklaras som att i kvalitativ forskning fokuseras det på ordets betydelse och deltagarnas perspektiv är det centrala. Detta till skillnad mot kvantitativ forskning där forskarens frågor är det som styr innehållet i undersökningen och fokus ofta ligger på mätningar och relationer mellan olika variabler. Den kvantitativa forskningen utgår från förutbestämda

teorier och begrepp medan den kvalitativa forskningen brukar resultera i det samma efter att data har samlats in och bearbetats (ibid. s. 371-372).

Vi övervägde till en början att göra enkätundersökningar då det eventuellt är lättare att få socialsekreterare att lägga några minuter på att fylla i en enkät, som de kan göra närhelst de vill, än att avsätta tid för en längre intervju. I slutänden kom vi fram till att vi vill få en djupare förståelse för hur arbete med privata aktörer inverkar på familjehemssekreterarnas yrkesroll. Som Bryman (2011 s. 372) skriver vill kvalitativa forskare få en djupare förståelse för individers erfarenheter och attityder och vill att data ska visa vägen till begrepp och teori istället för att begrepp och teori är närvarande vid insamlandet av data som det är vid kvantitativ forskning. Vi försökte gå in i forskningen med ett öppet sinne och lät empirin resultera i val av begrepp och teori som vi sedan använde oss av i analysen.

Enligt Bryman (2011 s. 444) är deltagande observationer ineffektivt då frågor kan besvaras vid ett och samma tillfälle. I denna studie skulle det vara svårt att få svar på våra frågeställningar genom endast observation samt att det skulle vara onödigt tidskrävande, därför valde vi bort denna metod. I förhållande till vad vi ansåg vara rimligt valde vi även bort fokusgrupper, detta då vi antog att det kunde bli svårt att få flera socialsekreterare att delta vid samma tidpunkt. Vid val av intervjuer var det självfallet inte endast de andra metodernas brister som låg till grund för vårt val utan även intervjumetodens förtjänster. Semistrukturerade intervjuer passar bra till studier där det är två intervjuare, detta då det finns en gemensam intervjuguide med frågor att förhålla sig till, vilket gör att intervjuerna kan bli någorlunda jämförbara (ibid. s. 416). Vid studier där forskare har ett tydligt fokus och frågeställningar som ska besvaras istället för att utforska tema är intervjuer att föredra (ibid.). I kvalitativa intervjuer ges utrymme för att följa upp intressanta ämnen som uppkommer under intervjun (ibid. s. 413) och ger därför möjlighet att få en fördjupad förståelse för erfarenheter och attityder.

Metodens förtjänster och begränsningar

Syftet med studien är att få en bild av vad familjehemssekreterare har för inställning till samarbete med privata aktörer och hur deras arbete har förändrats därför var kvalitativa intervjuer ett lämpligt metodval. Detta eftersom man genom intervjuer kan fånga skeenden som annars är svåra att få en bild av, exempelvis om människor och deras åsikter (Bryman 2011 s. 441). Vid kvalitativa intervjuer är det inte säkert att man får en djupare förståelse för det fenomen som undersöks men bilden blir bredare och mer nyanserad än vid användande av metoder med standardiserade frågor. Detta eftersom det vid kvalitativa intervjuer går att anpassa frågorna efter hur situationen ser ut vid den specifika intervjun och vilka svar man får av intervjupersonen (Ericsson-Zetterqvist & Ahrne 2011 s. 40).

En begränsning som kommer av användandet av kvalitativ intervju är att det inte går att få en generell bild av ämnet då personerna som väljs ut till intervju inte kan anses vara representativa för hela populationen (Bryman 2011 s. 368). Kvalitativ intervju är fördelaktigt då det kan ge en förståelse för värderingar och åsikter i en specifik kontext (ibid. s. 372). Det hade varit svårt att få en förståelse för familjehemssekreterarnas åsikter och erfarenheter om en kvantitativ metod hade använts.

Vid användandet av kvalitativa intervjuer finns möjlighet att inte bara få svar på frågan som ställts utan även få information genom personens reaktioner och ordval (Ericsson-Zetterqvist & Ahrne 2011 s. 56) vilket kan vara fördelaktigt då det kan säga något om en persons inställning till en specifik fråga. Vid intervjuer finns även möjlighet att växla mellan intervju och analys, att analysera empirin efter varje intervju för att se om det är något specifikt som bör fördjupas i kommande intervjuer för att täcka nya teman och frågor som upptäcks i empirin (ibid.). Det beskrivna sättet att arbeta innebär att det fanns en möjlighet att ställa frågor om ämnen som vi själva inte hade kommit på vid skapandet av intervjuguiden (se bilaga tre).

Något som måste tas hänsyn till vid intervjuer är att kontexten kan påverka intervjun och intervjupersonens utsaga (Ericsson-Zetterqvist & Ahrne 2011 s. 37). Detta var något vi var tvungna att reflektera över vid analysen av empirin då

utsagorna inte enbart styrts av vilka frågor som kommit upp i intervjun utan även av andra faktorer exempelvis intervjumiljö, samspelet mellan intervjupersonen och oss samt störande inslag.

Urval

Insamlandet av empirin har skett genom ett målinriktat urval där vi har intervjuat sju personer som arbetar inom socialtjänsten med familjehemsvård. Fördelen med ett målinriktat urval är att det ger en möjlighet att välja intervju personer som är relevanta för forskningsfrågorna och för att få en förståelse för en social företeelse (Bryman 2011 s. 392, 434). Då privatiseringen har ökat under de senaste decennierna skulle det ha varit önskvärt att intervju familjehemssekreterare som har arbetat sedan 90-talets början. Vi vet dock att det är stor personalomsättning inom socialtjänsten och insåg i ett tidigt skede att den begränsningen av urval var svår att göra och det faktiskt istället kunde berika studien och ge den en bredd om intervju personerna hade olika mycket erfarenhet inom området. Detta likt det Bryman (2011 s. 392) tar upp att forskare som gör ett målinriktat urval ofta väljer personer som skiljer sig från varandra i viktiga egenskaper, i vårt fall handlade det om antal månader/år inom familjehemsvården och därmed även olika mycket erfarenhet inom området. Vi visste att intervju personerna hade blandad erfarenhet av familjehemsvård, allt från dem som hade arbetat mindre än ett år, till dem som har arbetat med familjehemsvård till och från sedan 80-talet.

Förutom att vi gjorde ett målinriktat urval där vi valde ut personer inom familjehemsvården och mailade ett informationsbrev direkt till dem, använde vi oss även av det Bryman (2011 s. 196-197) kallar snöbollsurval. Det innebär att inledningsvis kontaktas ett mindre antal personer som sedan hjälper till i kontakten med nya tänkbara respondenter (ibid.). Vi kontaktade enhetschefer, som var relevanta för undersökningen och dessa hjälpte sedan oss att få kontakt med personer som arbetade med familjehemsvård.

Bryman (2011 s. 433) menar att möjligheten att se ansiktsuttryck och gester kan ge indirekt information som inte uttalas i ord, så som glädje, irritation, förvirring och så vidare. Vi valde därför att göra intervjuerna personligen, ansikte mot ansikte för att få tillgång till den indirekta informationen. För att det skulle vara

möjligt för oss att åka och intervju flera personer kunde vi inte sträcka oss alltför långt bort geografiskt från vår utgångspunkt som är Lund, vilket innebar en begränsning av urvalet till socialtjänster i Skåne.

Alla intervjupersoner arbetade i mindre eller mellanstora kommuner i Skåne. Det hade varit önskvärt att få intervjupersoner även från större kommuner. Detta för att få en bredd i studien. En kommuns storlek påverkar ofta arbetssättet då stora och små kommuner ofta är olika mycket specialiserade (Bergmark & Lundström 2005 s. 133). Arbetssättet och specialiseringen skulle i sin tur också kunna påverka hur samarbetet med privata aktörer ser ut. Ytterligare en skillnad mellan kommuner av olika storlek är hur många familjehemssekreterare som arbetar med familjehemmen. Dessvärre tackade alla i de större kommunerna nej till att delta i studien, eller svarade inte på förfrågan om deltagande. I de kommuner vi har genomfört intervjuer har antal anställda varierat.

Respondenter

Respondenterna presenteras inte var och en för sig av forskningsetiska skäl, istället görs det en gemensam presentation för att tillgodose kravet på anonymitet. Respondenterna kommer i analysen benämnas som IP1-7.

Respondenterna har en varierad grad av erfarenhet av arbete med familjehemsvård, allt från cirka ett halvår till flera årtionden. Det har skilt sig åt huruvida de har haft hand om familjehem till alla placeringar eller om de endast arbetar med antingen sociala- eller integrationsplaceringar.

Metodens tillförlitlighet

Inom kvalitativ forskning har flertalet forskare ifrågasatt relevansen av att applicera begreppen reliabilitet och validitet och det har därför utformats alternativa begrepp (Bryman 2011 s. 351). Ett av dessa alternativa begrepp är tillförlitlighet, där tillförlitligheten består av fyra delar; trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet och möjlighet att styrka och konfirmera.

Trovärdighet handlar om att den som läser studien ska bli övertygad om att det som står i den stämmer. Trovärdighet kan visas på olika sätt, bland annat genom att ha en transparent studie (Svensson & Ahrne 2011 s. 26-27), att forskningen har

gjorts enligt uppsatta regler samt att intervjupersonerna ska bekräfta den bild forskaren fått genom intervjun (Bryman 2011 s. 354-356). Överförbarhet i en kvalitativ studie bygger på om resultatet går att överföra i andra kontexter. Detta beror på om forskaren har en noggrann beskrivning av alla detaljer i sammanhanget så att andra forskare sedan kan avgöra ifall resultaten är överförbara till ett annat sammanhang. En studies pålitlighet handlar om att redogöra för samtliga faser i en studie. Den som granskar en studie ska kunna styrka och konfirmera att forskaren har handlat i god tro och ej påverkat respondenterna och studiens resultat. Detta genom att det ska vara uppenbart att hen inte gjort det och att all eventuell påverkan ska redogöras för i studien (ibid.). För att försäkra att studien är trovärdig och överförbar har det tydligt redogjorts för de olika stegen i studien och citat från respondenterna har använts för att läsaren själv ska kunna se hur tolkning av empiri har gjorts.

Genom att intervjuguide har utformats utifrån frågeställningarna svarar undersökningen till syftet. För att försäkra oss om att empirin svarar på syfte och frågeställningar har vi i skapandet av intervjuguiden gjort så som Bryman (2011 s. 419) föreslår, gått tillbaka till frågeställningarna och funderat på vad det är forskaren vill veta. Vi har genomfört en pilotintervju, eftersom Bryman (ibid. s.422) menar att det är bra att göra pilotintervjuer, dels för att se om upplägget i intervjun fungerar men även för att se att frågorna inte missförstås (ibid.). Efter pilotintervjun funderade vi ytterligare en gång över om frågorna gav svar på syftet och redigerade några av frågorna för att förbättra intervjuguiden.

Det finns en ökad risk för forskarpåverkan vid intervjuer jämfört med exempelvis enkäter, beroende på faktorer hos intervjuaren såsom kön, social bakgrund och etnicitet kan påverka vilka svar respondenterna ger (Bryman 2011 s. 229). Då det inte går att undvika intervjuareffekten vid kvalitativa intervjuer är det viktigt att forskaren har insikt om detta och inte med vilje överför sina personliga värderingar och teorier på studien och dess resultat (ibid. s. 355.). Vi har försökt ställa neutrala och ej ledande frågor, detta för att minska risken för att vår förförståelse skulle påverka intervjupersonens svar.

Bearbetning och analys av data

Vi började analysarbetet med att transkribera intervjuerna vilket vi gjorde löpande under tiden vi samlade in empiri. Därigenom uppkom tankar och idéer om materialet som vi tog med oss till nästa intervju. Det är en av fördelarna med kvalitativa intervjuer, att kunna växla mellan intervju och analys för att inför nästkommande intervju kunna gå djupare in på nyupptäckta ämnen (Ericsson-Zetterqvist & Ahrne 2011 s. 54, 56).

Efter slutförandet av alla intervjuer och transkribering påbörjade vi kodningen av data. Enligt Jönson (2010 s. 56) är kodning av data en del av den tolkning som görs av materialet. Genom att koda ett material blir analysen bättre och grundligare (ibid. s. 61). Kodningen görs manuellt genom flera genomläsningar av materialet där det antecknas i marginalen (ibid. s. 56-57). Utifrån marginalanteckningar läses materialet igenom ytterligare gånger, med anteckningarna i åtanke. Enligt Jönson (ibid. s. 57) finns en risk med att analysera utan att koda eftersom information från intervjuerna kan missas i analysen. Genom kodningsarbetet går det att få fram gemensamma teman i intervjuerna (Bryman 2011 s. 525). Utifrån dessa teman går det sedan att tolka materialet och se kopplingar mellan intervjuerna (ibid.). Vi kodade alla intervjuer och analyserade utifrån de teman som framkom i kodningsarbetet för att se samband mellan de olika intervjuerna. Vi analyserade sedan empirin ytterligare med hjälp av valda teoretiska begrepp.

Etiska överväganden

Etik är en viktig del i alla studier, framförallt när människor är involverade (Nygren 2012). Bryman (2011 s. 131-132) beskriver att det finns grundläggande etiska principer att uppfylla, dessa är samtyckeskrav, informationskrav, konfidentialitetskrav samt nyttjandekrav (ibid.). En viktig del i de etiska principerna är att få deltagarnas samtycke för att delta i studien. Innan deltagarna lämnar samtycke är det viktigt att de får tydlig information kring hur studien kommer att gå till samt vad syftet med studien är (Bryman 2011 s. 135). Deltagarna ska även få veta att de har rätt att dra tillbaka sitt samtycke när de vill under studiens gång och därigenom avbryta sitt deltagande (Nygren 2012 s. 34).

Vi har i studien försäkrat oss om att uppfylla samtyckeskravet genom att vi i förväg har mailat deltagarna information (se bilaga ett) om studien och sedan vid intervjutillfället gett dem möjlighet att ställa frågor om studien och informerat om att de när som helst kan avbryta sitt deltagande. Efter detta har vi frågat om de samtycker till att delta i studien samt till att intervjun spelas in. Utöver ett muntligt samtycke har vi även haft en samtyckesblankett (se bilaga två) med oss där vi bett dem skriva under efter att de fått information om; studien, dess frivillighet, att intervjun spelas in och att de får avbryta när de vill. Detta för att uppfylla både informationskravet och samtyckeskravet.

Konfidentialitetskravet innebär att informationen som inhämtas ska behandlas varsamt och att den inte ska spridas utanför forskningsgruppen (Bryman 2011 s. 132). Vi har suttit i en skyddad miljö under transkriberingen och inte samtalat med utomstående om empirin. Informationen har förvarats på datorer som är lösenordskyddade och ingen utomstående har haft tillgång till dessa. En annan viktig del av konfidentialitetskravet är att deltagarna i studien ska anonymiseras (ibid. s. 137-138). Denna anonymisering har gjorts genom att vi inte använt deltagarnas namn samt inte angett i vilka kommuner studien genomförts. Det har däremot angetts att undersökningen skett i Skåne. Eftersom det finns ett stort antal socialtjänstkontor i länet bedömde vi att risken för att det skulle vara möjligt att identifiera familjehemssekreterarna är väldigt liten.

En annan viktig etisk princip är nyttjandepincipen, den innebär att materialet endast ska användas till det som angetts i informationen till deltagarna (ibid. s. 132). För att uppfylla detta etiska krav informerades intervjupersonerna om vad det insamlade materialet skulle användas till, det vill säga denna studie samt att materialet raderas efter slutförd studie.

Utöver dessa etiska principer finns det andra etiska faktorer att ta hänsyn till, i denna studie var det viktigt att ta i beaktning att intervjupersonerna kunde vara i en beroendeställning gentemot sin arbetsplats och kunde känna obehag inför att det kunde komma fram till ledningen om de var kritiska till arbetet. En viktig aspekt som inte bör förglömmas i etiska sammanhang är att skydda deltagarna från obehag, som kan uppstå vid deltagande i studier (Kalman & Johansson 2012 s. 39). Vi var därför tydliga med att deltagandet i studien var anonymt, men vi var

ändå tvungna att ta hänsyn till risken för upplevelse av obehag hos intervjupersonerna.

Arbetsuppdelning

Genomgående under uppsatsarbetet har vi valt att arbeta gemensamt. De gånger vi delat upp arbetet har vi sedan diskuterat och läst igenom varandras material. Intervjuerna har vi genomfört gemensamt. Vi båda var med när vi träffade respondenterna på respektive socialtjänst alternativt i deras hem. Vi gjorde uppdelningen att en var huvudansvarig vid varje intervju, detta har varit till fördel vid bearbetning av empirin då vi har lagt märke till olika saker beroende på vilken roll vi haft. Vid transkribering har vi skrivit ut de intervjuer där den andre varit intervjuare, detta för att kunna lyssna så objektivt som möjligt. Analysen har vi gjort tillsammans för att få med bådats tankar och perspektiv. Denna arbetsdelning innebär att vi båda är väl insatta i alla delar av uppsatsen och kan stå för allt som står i den.

Resultat och analys

I analyskapitlet kommer det resultat vi sett i empirin och analys av dessa att varvas. I analysarbetet upptäcktes att svaren på frågeställningarna gick in i varandra vilket har lett till en integrerad analys. Analys av svar på frågeställningar presenteras inte var för sig, istället är analysen uppbyggd utifrån teman. I intervjuerna har det framgått att familjehemssekreterarna använder begreppen konsulentstödda organisationer och konsulentstödda familjehem, därför har vi i analysen valt att använda dessa begrepp istället för det bredare begreppet privata aktörer.

Familjehemssekreterare

Familjehemssekreteraryrket har blivit en följd av de senaste decenniernas specialisering av socialtjänsten (Bergmark & Lundström 2005 s. 126). I de kommuner där vi genomfört studien har utvecklingen gått mot en funktionell differentiering. En funktionell differentiering innebär att verksamheten är

uppdelad utifrån specialiseringsområden och arbetsdelning sker mellan dessa områden (Guneriussen 2001 s. 56).

Alla respondenter har varit eniga om att fokus i familjehemssekreteraryrket är att rekrytera familjehem, utreda dessa och sedan stödja, utbilda och handleda familjehemmen. Rekryteringen kan ske på olika sätt, de flesta respondenter säger att det bästa sättet är att ta hjälp av redan anlitade familjehem som rekommenderar tänkbara nya familjehem till socialtjänsten. Familjehemssekreterarna använder sig även av kommunens hemsida och sociala medier för att informera om sin verksamhet och hur man blir familjehem. Utredningen genomförs utifrån olika utredningsmodeller, men det gemensamma med modellerna är att familjehemssekreteraren träffar familjen vid flera tillfällen för djupintervjuer samt tar in referenser och registerutdrag. När ett barn är placerat i familjehemmet är familjehemssekreterarens uppgift att ha en stöttande funktion samt handleda familjehemmet. Familjehemssekreterarna håller även i utbildningar för blivande familjehem som förberedelse inför placeringen.

Anlitandet av konsulentstödda organisationer

Sedan 1990-talet har anlitandet av konsulentstödda familjehem ökat (SOU 2014:3 s. 99), detta är något alla respondenter har gett en bild av. Trots att det är varierande hur ofta konsulentstödda familjehem anlitas i respektive kommun har alla uppgett att detta har ökat, framförallt de senaste åren.

Nä, nä det har kommit ... sista två åren. Det har ökat. Så ja två år kan man säga, för innan dess hade vi nästan inga. (IP1)

Anledningen till att socialtjänsten använder sig av konsulentstödda familjehem kan enligt respondenterna vara olika, bland annat till mer komplicerade placeringar där det krävs familjehem med tillgång till mycket stöd och handledning. Dessa placeringar har även tidigare skett via konsulentstödda organisationer. Anledningen till att det har ökat under de senaste åren är enligt respondenterna att det har blivit svårare att hitta tillräckligt många egna familjehem. Därför tvingas de köpa familjehem via konsulentstödda

organisationer. Att det numera finns många konsulentstödda organisationer och att de har familjehem att erbjuda till socialtjänsten kan ha att göra med det Löfstrand (2009 s. 90) skriver. Konsulentstödda organisationer är troligtvis en anpassning till det moderna samhället där kärnfamiljen inte är självklar samt att familjer idag är mobila, vilket leder till att de ofta saknar ett nätverk för stöd (ibid.). Där går det att tänka sig att de konsulentstödda organisationerna träder in och erbjuder detta omfattande stöd. Till skillnad från de konsulentstödda organisationerna har socialtjänsterna svårare att få tag i familjehem då deras arbete inte har utvecklats i takt med moderniseringen av samhället. Löfstrand (2009 s. 90) påstår att det har uppstått ett förändrat behov av stöd för familjehemmen, vilket vi tänker att de konsulentstödda organisationerna svarar upp bättre på än den kommunala verksamheten.

Men dom är ju tillgängliga väldigt mycket. Så det är ju tanken egentligen, att när det kräver mer än vad vi kan ge. Sen har ju vi ibland hamnat i det här som jag sa att om vi har svårt att hitta familjehem att då har vi fått använda det av den anledningen. (IP2)

Anlitandet av konsulentstödda familjehem har enligt intervjupersonerna inneburit ett nytt sätt att arbeta där de inte längre bara har socialtjänstens familjehem att förhålla sig till som de är vana vid utan de ska även arbeta gentemot konsulentstödda familjehem där de får en ny roll. När familjehemssekreterarna arbetar med konsulentstödda organisationer har de främst kontakt med konsulenten och inte med familjehemmet. Det har även inneburit en förändring av arbetsuppgifter då de i dessa ärenden inte rekryterar familjehemmen själva. De konsulentstödda organisationerna gör grundutredningen på familjehemmen, men enligt SoL 6:6 har socialnämnden fortfarande ansvar att utreda familjehem innan ett barn placeras. Därför gör familjehemssekreterarna en kompletterande utredning som grundar sig på konsulenternas utredning samt tar in registerutdrag och kontaktar referenser.

[...] Sen brukar vi ju få deras utredningar, men vi brukar göra kompletterande egna utredningar [...] (IP5)

När familjehemssekreterarna sedan anlitar det konsulentstödda familjehemmet förhandlar de inte med familjehemmet utan detta görs av de konsulentstödda organisationer medan familjehemssekreterarna skriver kontraktet med den konsulentstödda organisationen. När familjehemssekreterarna sedan har anlitat företaget är det konsulenten som har den huvudsakliga kontakten med familjehemmet och ger dem stöd och handledning. Respondenterna uppger att familjehemssekreterarna främst träffar familjehemmet vid uppföljningar, ibland även vid andra sammanträden och konsulenten är alltid med. Respondenterna ställer sig olika till denna uppdelning. En del tycker det är bra att konsulenten har en stor del av kontakten med familjehemmet då det är det som socialtjänsten betalar den konsulentstödda organisationen för. En del andra tycker inte att det fungerar att allt ska gå via en konsulent, då barnet som är placerat i familjehemmet är under socialtjänstens ansvar.

[...]Vi har ju alltid det yttersta ansvaret för placeringen. Vi köper in den tjänsten men vi ska ju kunna lita på att dom stöttar, ger det familjehemmet behöver. (IP2)

Enligt SOU (2014:3 s. 99,134) har anlitaandet av konsulentstödda familjehem inneburit att familjehemssekreterarna fokuserar mer på upphandlingen av familjehem från konsulentstödda organisationer. Detta instämmer inte respondenterna i. De framför att riktlinjen är att familjehemssekreterarna i största möjliga mån ska använda sig av redan upphandlad vård. Vilket innebär att de inte lägger så mycket fokus på upphandlingen av konsulentstödda familjehem.

[...] Sen ibland har man gått utanför om det inte har varit möjligt men vi ska ju följa det där vi har upphandlat. [...]. (IP2)

I de fall där de inte använder redan upphandlad vård blir det dock en ny arbetsuppgift för familjehemssekreterarna, denna genomförs oftast i samråd med chefer och kollegor. Respondenterna uppger att denna uppgift innebär att se över vilka konsulentstödda organisationer som är lämpliga att använda sig av, genom att bland annat se över referenser och höra vad kolleger i andra kommuner har för erfarenheter av företaget. När de har hittat en lämplig organisation måste de även

förhandla om kostnader samt skriva ett avtal med den konsulentstödda organisationen.

[...] Jag tänker också att man behöver kolla upp vad har konsulenterna för, alltså utbildning eller erfarenhet och sånt. Lite grann på fötterna måste man ju ha. (IP7)

Alltså det är ju egentligen två delar för att Skåne har ju den här upphandlade vården och där är ju vissa med och dom är ju uppkollade av SKL och så att, dom behöver man ju inte kolla upp. Men är det ett nytt som man hittar på nätet någonstans eller från en broschyr eller så, så är det ju och ringa referenser och kolla upp rätt så gediget vad det är för företag. (IP1)

Arbetsdelning mellan familjehemssekreterare och konsulenter

Vid en placering finns det utöver tidigare beskrivna arbetsuppgifter även uppgifter runt placeringen såsom att skriva avtal med familjehemmet, delta i olika möten runt barnet som stöd till familjehemmet samt hantera ekonomiska frågor rörande omkostnader som uppkommer i och med placeringen. I ärenden med konsulentstödda familjehem ser arbetet annorlunda ut i fråga om utredning, stöd och handledning. Det som skiljer sig mellan de utredningar socialtjänsten gör själva och de kompletterande utredningarna är att familjehemssekreterarna i sina egna utredningar gör djupintervjuer samt träffar familjehemmen vid flera tillfällen. I de fall där det görs kompletterande utredningar har respondenterna beskrivit det som att familjehemssekreterarna utgår från konsulenternas utredning och ställer kompletterande frågor på det de tycker saknas. Vid kompletterande utredningar träffar de familjen färre gånger än vid utredningar av socialtjänstens familjehem och detta gör att de inte får samma relation och känsla för de konsulentstödda familjehemmen som för socialtjänstens familjehem.

[...] Sen kanske man inte har lika tät kontakt med dom å inte lika djup kontakt med dom som man har med våra egna familjehem eller vad man kallar dom. [...]. (IP5)

[...] jag lär ju aldrig känna den familjen på samma sätt som jag köper in som någon annan har utrett från grunden och träffat från början, det märker ju jag jättestor skillnad på hur väl jag känner dom familjerna jag själv utrett. (IP4)

I och med att stöd och handledning ingår i tjänsten som köps av de konsulentstödda organisationerna minskas familjehemssekreterarnas fokus på detta. Det innebär att det blir en arbetsdelning där de konsulentstödda organisationerna har hand om stödet och handledningen vilket majoriteten av intervjupersonerna är positiva till då de anser att detta ingår i den tjänst de betalar för samt att det minskar deras arbetsbelastning.

Ibland finns vi med men det är inte alltid. Det är ju konsumenten som ska finnas med och ge stöd till familjehemmet [...]. (IP4)

Respondenterna ser en fördel med arbetsdelningen eftersom de konsulentstödda organisationerna har större möjlighet att ge familjehemmen stöd och handledning än vad socialtjänsten har. Flera av respondenterna har uttryckt att på grund av hur arbetssituationen ser ut inom socialtjänsten har familjehemssekreterarna många gånger inte tid att ge stöd och handledning i den utsträckning som de skulle vilja. Enligt respondenterna har konsulenterna inte lika många ärenden som en familjehemssekreterare och därför kan konsulenterna ge mer tid till varje familjehem och därmed även mer handledning och stöd.

[...] Stödet är något som hela tiden har blivit eftersatt. [...] (IP1)

[...] konsumenten har kanske inte helt annorlunda kunskap än en erfaren socialsekreterare men dom har mer tid att prata med familjerna [...]. Har mycket färre ärenden, kanske ansvarar för 10-15 familjehem medan vi ansvarar för många många fler.[...] (IP5)

Enligt Löfstrand (2009 s. 76) är detta en bild som även familjehem har. I hennes studie har familjehem som anlitas av socialtjänsten gett en bild av att familjehemssekreterarna varit stressade och att de därför i många fall valt att inte kontakta sin familjehemssekreterare för att inte öka hans stress. Konsulentstödda familjehem har gett en annan bild där de beskrivit att de haft mycket stöd av konsulenten och att de känt att de delar på svårigheterna med konsulenten (ibid. s. 81-82). Flera av våra respondenter uttrycker att familjehemssekreterarna väljer att anlita konsulentstödda organisationer i ärenden som kommer kräva mycket stöd och handledning då de menar att dessa är inriktade på att erbjuda mycket stöd. Detta visar på att familjehemssekreterare är beroende av att andra, i det här fallet konsulentstödda organisationer, tillhandahåller de tjänster de själva inte har möjlighet att utföra. Det kan jämföras med det Durkheim kallar sociala band, vilket är det som håller ihop samhället (Guneriusen 2001 s. 56; Durkheim 1964 s. 401). Detta blir en fördel av arbetsdelningen då arbetet delas upp och alla gör en mindre del, som de blir bra på (Guneriusen 2001 s. 56).

Som framkommit från respondenterna arbetar inte familjehemssekreterarna så mycket direkt med de konsulentstödda familjehemmen. Enligt respondenterna blir det istället så att konsulenterna och familjehemmen har en nära relation medan familjehemssekreteraren hamnar lite utanför som en tredje part. Enligt en del av respondenterna kan denna uppdelning även innebära att familjehemssekreterarens roll blir otydlig för familjehemmet medan konsulenten får en väldigt viktig roll där hen ses som ombärlig för familjehemmet. Detta trots att familjehemssekreteraren har kompetens att göra det konsulenten gör, om familjehemmet vore anlitat direkt av socialtjänsten och om tiden hade funnits.

[...] kan göra det som konsulten gjorde, på ett jättebra sätt, men det kan vi inte när konsulten är där för att dom ser till att dom är ganska så ombärliga, är min erfarenhet. (IP3)

Familjehemssekreterarens konflikt i den dubbla rollen

Trots att stöd och handledning utförs av annan part har alla familjehemssekreterare likväl sagt att de har haft kontakt med familjehemmen. Flera respondenter uttrycker att familjehemssekreterarna vill ha kontakt eftersom det är de som i slutänden är ansvariga för familjehemmet och att det är socialtjänsten som har det yttersta ansvaret för det placerade barnet. Den beskrivna arbetsdelningen som ger konsulenterna huvudansvaret för att finnas till för familjehemmet ger även konsulenterna möjlighet att sätta upp gränser för familjehemssekreterarnas handlingsutrymme i förhållande till de konsulentstödda familjehemmen. Anledningen till detta är att det finns individuella egenskaper hos socialarbetare och klient som påverkar handlingsutrymmet, även relationen dem emellan påverkar handlingsutrymmet (Svensson, Johnsson & Laanemets 2008 s. 16-17). Om familjehemssekreteraren då inte träffar det konsulentstödda familjehemmet tillräckligt mycket för skapa en god relation dem emellan kan det begränsa handlingsutrymmet.

I ärenden med konsulentstödda familjehem uttrycker respondenterna att familjehemssekreterare förväntas överlämna arbetsuppgifter som stöd och handledning till konsulenten, det är trots allt den tjänst som de har betalat för. Å andra sidan uppger respondenterna att i slutänden är det familjehemssekreterarens ansvar att säkerställa att familjehemmet och barnets vistelse där håller god kvalitet. Här finns det motstridiga förväntningar på familjehemssekreterarens yrkesroll och vad som är det rätta rollbeteendet. Resultatet blir en rollkonflikt (Aubert 1979 s. 104). En del respondenter menar att det är ohållbart att anlita ett familjehem som familjehemssekreterarna inte kan ha direktkontakt med. Medan andra menar att familjehemssekreterarna måste kunna lita på att konsulenterna genomför tjänsten de har köpt och släpper därför mer på kontakten och därav kontrollen.

IP7: [...] jag har nog ringt rätt så mycket själv och försökt att följa upp själv men det är lite olika. Vissa konsulenter är ju mer så att det ska gå genom konsulent.

Intervjuare: hur tycker du det påverkar samarbetet?

IP7: det påverkar jättemycket, för man är inte alls nära familjen. Du känner inte dom, alls. Så att vi har ju inte alls den kontrollen. (IP7)

Ytterligare en dimension av rollkonflikten för familjehemssekreterare uppkommer i och med att familjehemssekreterarna har en roll som samarbetspartners eller köpare av tjänster från de konsulentstödda organisationerna samtidigt som de har kvar sin familjehemssekreterarroll mot socialtjänstens familjehem. I arbete med socialtjänstens familjehem är arbetsuppgifterna desamma som det familjehemssekreterarna har beskrivit som kärnan i sitt arbete. Följden blir en dubbel yrkesroll, då en och samma person har flera roller samtidigt som innehåller olika normer (Aubert 1979 s. 104). En alternativ lösning på denna rollkonflikt hade varit genom det Aubert (ibid. s. 109) kallar specialisering. I detta fall hade det inneburit att dela upp familjehemssekreterarrollen i två nya roller där en roll innebär arbete med socialtjänstens familjehem. Den andra nya rollen skulle bli uppköpare av tjänsterna från de konsulentstödda organisationerna samt hålla kontakt med dessa och kontrollera att allt fungerar. På så sätt hade båda yrkesrollerna kunna fokusera på sina specifika arbetsuppgifter och bli duktiga på det. I Bloms (2004) studie framhålls både positiva och negativa aspekter av specialisering. En fördel av specialiseringen som lyfts är att socialsekreterarna får koncentrera sig på en viss slags arbetsuppgifter och område och får ökad kompetens inom det verksamhetsområdet (ibid. s. 34). Men resultatet av denna studie säger ju inget om hur specialisering ter sig på andra socialtjänster än den Blom (2004) studerat. Med tanke på det Morén et al. (2010 s. 205- 206) skriver om att en specialisering inte självfallet innebär en ökad kompetens kan man fråga sig om ytterligare specialisering är den bästa lösningen inom familjehemsvården?

Blom (2004) drar slutsatsen att specialiseringen kan vara bra då socialsekreterare möter klienter med specifika problem eftersom socialsekreterarna då har mycket kompetens inom det området. Däremot är en generalistpraktik att föredra när klienterna har komplexa multiproblem, eftersom socialsekreterarna då har en bred kompetens snarare än djup och därför kan hjälpa klienterna på flera områden (ibid. s. 37-39). Då familjehem inte har sökt sig till socialtjänsten för att de har problem utan för att bli anställda som familjehem kan det antas att de framförallt behöver stöd och handledning. Därför borde det vara att föredra att

familjehemssekreterarna är specialiserade inom familjehemsvård och har en djup kompetens inom detta då det är den kunskapen som efterfrågas.

Specialisering i form av ytterligare uppdelning där en del familjehemssekreterare endast arbetar gentemot konsulentstödda organisationer var något det var delade meningar runt när vi frågade respondenterna om de trodde att en uppdelning av detta slag kunde vara ett alternativ för att utveckla familjehemsvården. Vissa respondenter ansåg att det kunde vara en bra uppdelning att göra, men en del andra trodde att det bästa för yrkesrollen vore att ha kvar båda bitarna. Detta för att undvika särbehandling av de konsulentstödda familjehemmen men också för att det ger en bredare kompetens. Respondenterna trodde även att arbete med enbart konsulentstödda organisationer skulle bli tråkigt och administrativt. Denna uppdelning skulle innebära att den ena rollen fortsätter vara familjehemssekreterare medan den andra rollen blir ett helt nytt yrke där kärnan är upphandling och kontroll inom ett specifikt fält, familjehemsvård.

Rollupplösning inom familjehemssekreteraryrket?

Flera av respondenterna upplever att det finns en förväntan från samhället om att socialtjänsten ska kunna leverera familjehem, och helst ska detta ske snabbt. Flera respondenter säger att de konsulentstödda organisationerna behövs för att de inte hade klarat placeringarna utan dem. Det kan tolkas som att de konsulentstödda organisationerna ser samhällets förväntan och behov av familjehem och försöker tillgodose dessa behov och förväntningar. Genom detta skapar de konsulentstödda organisationerna en yrkesroll i det privata som motsvarar familjehemssekreterarnas yrkesroll i det offentliga, men de konsulentstödda organisationerna har inte någon myndighetsutövning. I förändringstider är det de som tar initiativ och har inflytande som har möjlighet att forma en roll (Lennér Axelson & Thylefors 2005 s. 87-88). Utvecklingen kan beskrivas som att de konsulentstödda organisationerna har fått stort inflytande och påverkan på den offentliga sektorn genom att de har format en ny roll i form av familjehemskonsulenten.

[...] vi behöver ju dom. [...] det är ju marknaden som styr och som gör att detta här finns det en marknad för och det bör ju alla politiker och nämnder titta på varför det uppkommer den här typen av marknad, hade den varit tillräcklig som den var innan så hade det inte funnits en marknad för. [...] varför finns där ett behov som inte vi kan fylla. Alltså det blir otillräcklighet. [...]. (IP3)

Förväntningar kanske inte har förändrats så mycket men det som vi kan leverera kanske har förändrats och därmed blir det också en frustration för jag, alltså jag tror att man har en förväntan att man egentligen samma dag eller kanske någon dag efter kan skaka fram ett familjehem och så har det inte varit [...]. (IP5)

Familjehemssekreterarens yrkesroll är en följd av den specialisering som har skett inom socialtjänsten, men på senare år har det kommit in ett ökat antal konsulentstödda organisationer inom familjehemssekreterarnas yrkesområde. Respondenterna har beskrivit det som att det inom familjehemsvården finns ett behov av konsulentstödda organisationer för att verksamheten ska fungera. Från detta drar vi en parallell till Morén et al. (2010 s. 206) som skriver att det trots ökad specialisering inte finns vetenskapliga bevis på att specialisering är det bästa för en verksamhet. Hade specialiseringen av familjehemsvården fungerat hade familjehemssekreterarna som specialister inom sitt verksamhetsfält inte behövt köpa in samma kompetens som de redan besitter. Durkheim menar enligt Hermann (2004 s. 64) att specialister är beroende av andra för att få tillgång till kunskap som de själva saknar. Hade konsulenterna haft speciell kompetens som familjehemssekreterarna saknat hade däremot idén om specialisering inom organisationen fungerat. Eller är det så att både familjehemssekreterarna och konsulenterna är specialister inom samma område men inom olika organisationer, den ena inom den offentliga sektorn och den andre inom den privata?

Lennéer Axelson och Thylefors (2005 s. 89) skriver om upplösning av roller och att detta ofta sker i tvärprofessionella team när andra yrkesroller kommer och ska utföra samma arbetsuppgifter som en profession redan utför. I vår undersökning handlar det inte om tvärprofessionella team och inte heller en annan profession, då

konsulenterna ofta är socionomer, har likvärdig utbildning eller erfarenhet. Vi väljer dock att jämföra detta med situationen som uppstår mellan familjehemssekreterare och konsulenter. Familjehemssekreterarna ska lära sig handskas med att konsulenter, anställda inom den privata sektorn, erbjuder likvärdiga tjänster som bara utförts inom den offentliga sektorn under en längre tidsperiod.

[...] det finns en familjehemsansvarig även till dom familjehem som är konsulentstödda men att sitta, tre personer på ett möte är ganska- blir ganska överflödigt. Att sitta vårdansvarig, familjehemsansvarig och konsulent, då blir det att familjehemsansvarig lite grann, som körsbäret på kakan, lite meningslöst för att dennes arbetsuppgifter gör redan konsulenten. (IP3)

Det relativt nya sättet att arbeta för familjehemssekreterarna där de lämnar över en del arbetsuppgifter till konsulenterna innebär att det uppstår det Durkheim (1964 s. 39, 149) kallar för arbetsdelning där parterna är beroende av varandra då den enes arbete inte fungerar utan den andres. Denna arbetsdelning innebär att konsulenterna har hand om det arbete som är direkt med familjehemmet, det är de som förhandlar ersättning med familjehemmet, ger dem stöd och handledning samt gör den grundläggande utredningen av dem. Familjehemssekreterarna får istället för det arbete de vanligtvis gör med familjehemmen, i uppgift att förhandla med de konsulentstödda organisationerna om deras avtal och uppdrag samt samarbeta med dem kring placeringen istället för att arbeta direkt mot familjen. I de konsulentstödda ärendena arbetar inte familjehemssekreterarna med det som de själva beskriver är kärnan i arbetet som familjehemssekreterare, vilket är rekrytering, utredning, stöd och handledning.

[...]det är två stora huvudspår i jobbet och det ena är väl just att rekrytera att hitta nya familjer att utreda [...] finns ju också en utbildningsbit som vi också är skyldiga att erbjuda familjehemmen ju. Så är den sidan. Sen har vi ju också ett antal familjehem som vi är ansvariga för [...]. (IP4)

IP1:[...] Man köper familjehemmet, man köper stödet och sen är det lite olika i vilken organisation man köper av [...].

Intervjuare: Då du säger att man köper familjehemmet och stöd och så men då köper man även själva utredningen?

IP1: Ja det gör man ju på ett vis, men socialtjänsten måste ju ändå göra en egen utredning. Så att vi får en utredning och sen ska vi åka ut till familjehemmet med den och göra en komplettering på den och egna registerutdrag egna referenser och så. (IP1)

Detta innebär att det blir en rollkonflikt då konsulenterna kommer in på det område som vanligtvis är familjehemssekreterarnas arbetsfält, vilket får en rollupplösning som följd (Lennéer Axelson & Thylefors 2005 s. 89). För familjehemssekreterarna innebär denna rollupplösning att deras yrkesroll inte blir lika självklar i dessa ärenden som den är när de arbetar med socialtjänstens familjehem. Lennéer Axelson och Thylefors (2005 s. 89) beskriver att rollupplösning ofta är ett medel i tvärprofessionella team och i arbetsgrupper för att undvika löneskillnader och hierarki genom att alla istället utför samtliga uppgifter, arbetarna blir generalister istället för specialister. Detta är inte rakt av applicerbart i fallet med familjehemssekreterarna och konsulenterna då rollupplösningen inte sker för att minska löneskillnader eller statusskillnad då de är anställda av olika arbetsgivare. Vi tänker ändå att det blir på liknande sätt för familjehemssekreterarna i fråga om att deras yrkesroll är resultatet av att det har skett en specialisering av individ- och familjeomsorgen i socialtjänsten där det har bildats en särskild enhet för familjehemsvården (jmf, Bergmark & Lundström 2005; Lundgren et al. 2009 & Morén et al. 2010) och genom rollupplösningen får de nya arbetsuppgifter som inte fördjupar deras kunskap inom familjehemsvården. Istället får familjehemssekreterarna lägga mer tid och tyngd på att förhandla, skriva avtal och ta in rapporter från konsulenterna. Frågan är om detta resulterar i att familjehemssekreteraryrket går från att ha varit specialiserat till att bli mer generaliserat?

Ekonomiska faktorerers inflytande på arbetet

Respondenterna menar att en skillnad som finns mellan de konsulentstödda organisationerna och socialtjänsten är att de har olika förutsättningar i sitt arbete gentemot familjehemmen på grund av skilda ekonomiska förutsättningar. Socialtjänsten styrs mycket av Sveriges Kommuner och Landstings (SKL) rekommendationer kring arvode. Då fördelning av resurser är en del av handlingsutrymmet (Svensson, Johnsson & Laanemets 2008 s. 17) kan det bli skilda ekonomiska förutsättningar som leder till olika stora handlingsutrymmen. Som tidigare nämnt anlitas endast konsulentstödda organisationer när det verkligen krävs och kostnaden är något som socialtjänsten måste stå för oavsett om det blir dyrt, vilket leder till att resten av budgeten blir mindre och det finns mindre ekonomiska resurser att fördela på annat. Detta gör att de har ett minskat handlingsutrymme när det kommer till ekonomi i förhandlingssituationer, exempelvis vid förhandlingar om arvode och ersättningar till socialtjänstens familjehem. En del av familjehemssekreterarna har varit kritiska mot de skilda ekonomiska förutsättningarna då de menar att barn i konsulentstödda familjehem får mer än vad barn i socialtjänstens familjehem får.

[...]. Dom barnen får mer men det är ju inte heller rättvist. Alltså man tänker så helt- tar ett steg utanför och tittar ur ett rättvisepatos så ska ju inte dom barnen som har via bolag få finare cyklar, få ha mer fritidsaktiviteter än dom i kommunal tjänst. Det ska ju vara likvärdigt. Och det är inte vår erfarenhet samtidigt så är det- det är ju skattepengar där också. [...], det är dom kommunala pengarna som är felproportionerligt fördelade, så att det barnet får mycket mer och det bolaget får mer och kan ge just det barnet dyrare saker. Vilket sker- blir på bekostnad av andra barn. (IP3)

En del av respondenterna menar att de konsulentstödda organisationerna har inflytande över det arbete som socialtjänsten gör genom att socialtjänsten tvingas matcha det organisationerna erbjuder sina familjehem i form av arvode. Anledningen är att familjehemmen inte ska välja att anlitas av en konsulentstödd organisation istället för socialtjänsten. Det kan tolkas som att de konsulentstödda

organisationerna påverkar socialtjänsten i fråga om att socialtjänsten tvingas höja sina arvoden och därför gå över de rekommendationer kring arvode som SKL har satt. Detta leder till att familjehemssekreterarna får ett större handlingsutrymme ifråga om storleken på arvode de kan erbjuda familjehemmen. Andra respondenter uppger att i deras kommun går familjehemssekreterarna inte över riktlinjerna utan de familjehem som kräver högre ersättning anlitas inte.

[...] Ja men nu är det ju så att vi är ju uppe i den ersättningsnivån som konsulent- alltså vi tvingas ju höja ersättningen till familjehemmen, en del ligger ganska högt. (IP2)

Ja men det kan det bli, det har vi ändå varit rätt så tuffa och sagt att nej vi ligger där och det är det, är ni inte intresserade av det så kan vi inte använda er. (IP7)

Spänningar i relationerna - triangeldrama

Inom socialt arbete är relationen mellan socialarbetare och klient en viktig del av arbetet och relationsskapandet är en av alla komplicerade delar av socialt arbete (Svensson, Johnsson & Laanemets 2008 s. 166-167). När det handlar om samarbete med konsulentstödda organisationer påverkas enligt respondenterna familjehemssekreterarnas relation till familjehemmen i stor grad av att de inte bara ska ha en relation till familjehemmet utan även till konsulenten. Flera av respondenterna beskriver att relationen till de konsulentstödda familjehemmen inte går att jämföra med den relation de har till socialtjänstens familjehem. De anser sig ha en närmre relation till socialtjänstens familjehem till följd av att de lär känna dessa familjehem under utredningsprocessen samt att det är de som ger familjehemmet stöd och handledning.

[...] jag har ganska många familjehem men jag försöker träffa dom regelbundet och ha en relation med dom [...] för mig blir det jättemärkligt att ha ett familjehem som inte jag får någon slags relation till som inte jag träffar. [...] (IP2)

Genom det respondenterna har berättat kan det utläsas ett samband mellan vilket handlingsutrymme familjehemssekreterarna har och hur mycket resurser de kan lägga på att bygga en relation till familjehemmen. Hur detta ser ut och vem som begränsar handlingsutrymmet skiljer sig mellan när det är socialtjänstens familjehem och när det är konsulentstödda familjehem. I de fall där kontakten begränsas till att gå via konsulenten kan det försvåra relationen mellan det konsulentstödda familjehemmet och familjehemssekreteraren. Det försvårar då inte bara relationsskapandet utan begränsar även handlingsutrymmet för familjehemssekreteraren då det innebär att de måste gå via en annan part i allt samarbete med familjehemmet. Dock är det inte alla familjehemssekreterare som anser att dessa begränsningar är rimliga och likt det Svensson, Johnsson och Laanemets (2008 s. 25) skriver spelar såväl socialarbetarens värderingar, intressen som person i sig in på hur handlingsutrymmet används. En del av familjehemssekreterarna väljer att förhandla med konsulenterna om att få ha direktkontakt med familjehemmen och går inte detta att förhandla till sig finns det de som tar ställning, går emot vad konsulenterna vill och tar direktkontakt i alla fall. Det vill säga att de påverkar och skapar sitt eget handlingsutrymme (ibid.). Det är detta Liljegren (2008) kallar för gränsarbete, de professionella sätter upp gränser och bestämmer vad som ska ingå i deras arbetsuppgifter (ibid. s. 46). Familjehemssekreterarna försöker förhandla var gränserna för yrkesfältet ska gå och värnar på detta sätt om professionens arbetsuppgifter. Respondenterna menar att i slutänden är familjehemmen under familjehemssekreterarnas ansvar och därför tar de ställning för det de anser är rimligt i detta avseende. Därför blir det en balansgång då det samtidigt är viktigt att ha respekt för varandras arbete för att det ska bli ett gott samarbete med konsulenten.

[...] familjehemskonsulenten har ett uppdrag och det är vi fullständigt överens om men jag vill också ringa jag har, däremot är det viktigt att jag ringer inte till familjer med mindre än att familjehemskonsulenten vet om de för risken finns ju att jag trampar honom på tårna. [...] (IP6)

[...] en del som har blivit rätt irriterade och menar på att deras erfarenhet är att- är risken med det är att det blir att det sägs en sak där

och en sak där utan allting ska gå genom konsulenten. Familjehemmet ringer till konsulenten som ringer till mig och tillbaka igen. Det vill dom och det har jag struntat i. (IP2)

Med tanke på föregående citat går det även se att det blir problematiskt i de fall där familjehemssekreteraren går över gränsen för vad konsulenten tycker är rimligt när det kommer till att ta kontakt direkt med det konsulentstödda familjehemmet. Uppenbarligen kan det skapa en irritation vilket påverkar relationen mellan familjehemssekreterare och konsulent negativt.

Relationen med det konsulentstödda familjehemmet begränsas enligt respondenterna av att familjehemmet redan har en stark relation till konsulenten innan familjehemssekreterarna inleder arbetet med familjehemmet. Detta innebär att det konsulentstödda familjehemmet inte har samma behov av en stark relation till familjehemssekreterarna då de har sin huvudsakliga kontakt med konsulenten och det är dit familjehemmet vänder sig om de behöver hjälp.

I de ärenden där familjehemssekreterarna arbetar med konsulentstödda familjehem är det inte bara med familjehemmen de ska skapa en relation utan familjehemssekreterarna ska även ha en relation med konsulenten. Hur denna relation ser ut kan påverkas av en mängd olika faktorer. En av dessa faktorer är hur tydlig arbetsdelningen är. Tydlig arbetsdelning är viktig för att undvika att gå in på varandras respektive område. Om inte arbetsdelningen är tydlig finns en risk att konsulenten gör familjehemssekreterarens arbete och vice versa. En del av respondenterna har beskrivit att arbetsdelning är enklare att göra med väletablerade organisationer än med nyetablerade som i större utsträckning gör som de själva vill. Vid en arbetsdelning är tanken att varje grupp har sina uppgifter och tar hjälp av andra grupper som utför andra uppgifter, balansen mellan att ha sina egna uppgifter samtidigt som man är beroende av andra grupper som innehar andra uppgifter är det som håller samman samhället (Lindgren 2015 s. 75-78; Durkheim 1964 s. 39, 149). Vi tolkar det som att det blir en obalans om de olika grupperna går in och gör varandras uppgifter vilket i sin tur försvårar sammanhållningen mellan den offentliga och den privata sektorn.

[...] Oftast är det ju så då att dom gör grejer och sen kommer socialtjänsten in i efterhand och får reda på detta och så blir det bara typ ännu mer som ska fixas för då har dom gjort grejer dom inte skulle [...]. (IP1)

Professionalisering eller deprofessionalisering?

Genomgående i våra intervjuer har det framkommit att respondenterna lägger stor vikt vid relationen mellan familjehemssekreterare och familjehem och vi tolkar det som att relationer är en del av essensen i yrkesrollen. Om relationen ges bort i ärendena där socialtjänsten köper in konsulentstödda familjehem, vad händer då med yrkesrollen? Förutom att tolka situationen där familjehemssekreterare vägrar att lämna över en möjlig relation med familjehemmen till konsulenterna som en rollkonflikt eller ett triangeldrama, går det att tolka det som att de tar ansvar över sitt handlingsutrymme eftersom de tar ställning och påverkar det. Detta går att jämföra med det Liljegren (2008) beskriver som gränsarbete, att bestämma vem som ska göra vad och upprätthålla kontroll över yrkesfältet (ibid. s. 46). Genom att inte lämna över relationsskapandet vill familjehemssekreterarna upprätthålla gränserna för att det är deras yrkesgrupp som ska utföra dessa arbetsuppgifter. Enligt Svensson, Johnsson och Laanemets (2008 s. 115) kan en följd av att inte ta ansvar för sitt handlingsutrymme som socialarbetare vara att yrkesrollerna riskerar en deprofessionalisering. Detta kan tolkas som att de familjehemssekreterare som arbetar för att få skapa en kontakt och relation till de konsulentstödda familjehemmen arbetar för att motverka en deprofessionalisering av yrket.

I Dellgran och Höjers (2003) undersökning framkommer att de tillfrågade socionomerna möjligen tror att en följd av privatiseringen av socialt arbete är att socionomyrkena kommer professionaliseras men att välfärden, kvaliteten på arbetet, valfrihet för klienten och utbudet av tjänster skulle få en negativ utveckling i och med privatiseringen (ibid. s. 28). Genom det respondenterna har beskrivit kring hur familjehemssekreterarnas arbete har påverkats av den privatisering som skett inom familjehemsvården går det att utläsa att deras arbetsuppgifter har förändrats till att handla mer om administration än om att

arbeta med familjehem. Vad gäller kvaliteten på arbetet har den blivit svårare att försäkra sig om då det numera inte bara är familjehemssekreterarnas arbete som ska vara av god kvalitet utan även konsulenternas. Däremot går det att ana att en positiv aspekt för familjehemmen är att de är fria att välja vem de vill få stöd från och arbeta gentemot, konsulentstödda organisationer eller kommuner. Bara för att det är positivt med privatisering utifrån familjehemmens ökade valfrihet innebär det inte per automatik att det är positivt för familjehemssekreterarna. Att familjehemmen har en stor valfrihet kring arbetsgivare kan också betyda att det finns flera intressenter som vill anlita samma familjehem.

KöpanDET av tjänster från konsulentstödda organisationer innebär att konsulenterna gör det arbete som respondenterna har beskrivit som kärnan i familjehemssekreterarnas arbete, och som de egentligen har kompetens att utföra på egen hand. Istället för att yrkesrollen utvecklas mot att få en ökad kompetens inom arbetsområdet har det utvecklats till att kompetens köps in. Detta kan ses som en deprofessionalisering. Detta då professionaliseringen enligt Dellgran och Höjer (2000 s. 28) bland annat handlar om att fördjupa sin kunskap och kompetens genom erfarenhet, handledning, specialiseringen på specifika arbetsuppgifter, fortbildningar samt genom att tillgodogöra sig vetenskaplig kunskap och använda denna. I de konsulentstödda ärendena har flertalet respondenter förklarat att familjehemssekreterarna antingen överlåter så gott som allt arbete till konsulenterna eller att de vill ha egen kontakt med familjehemmet, men att kontakten inte blir lika tät och djup som med socialtjänstens familjehem. Istället för att ha en tät kontakt med familjehemmet i dessa ärenden, gör familjehemssekreterarna som tidigare har nämnts mer av administrativa uppgifter som att ta in rapporter från konsulenterna, skriva avtal, och ha kontakt med konsulenten. Resultatet blir att familjehemssekreterarna istället för att utveckla sin kompetens och erfarenhet lämnar bort arbetsuppgifter och på så sätt underutnyttjar de sin kunskap i de konsulentstödda ärendena. Familjehemssekreterarna blir mer av generalister än specialister då de får en bredd av arbetsuppgifter genom att de ansvarar för socialtjänstens familjehem och arbetar i dessa ärenden med kärnan i familjehemssekreteraryrket men i de konsulentstödda ärendena läggs fokus på kommunikation med konsulent och inhämtning av uppgifter om familjehemmet. Denna utveckling stödjer det Morén

et al. (2010 s. 205-206) påstår, att en organisation som är specialiserad inte självfallet innebär att de som arbetar där blir specialister i fråga om större kompetens inom området.

En av de faktorer som enligt Weiss-Gal och Welbourne (2008 s. 289) påverkar professionaliseringen är att kunna kontrollera vilka som är verksamma inom yrkesfältet. Respondenterna har beskrivit att familjehemssekreterarna vid anlitaandet av konsulentstödda organisationer kontrollerar och väljer vilka de vill anlita vilket innebär en viss kontroll. En annan faktor för professionell utveckling är möjligheten att hävda sina yrkeskunskaper (ibid.). Respondenterna har beskrivit att familjehemssekreterarnas yrkeskunskaper framförallt ligger i arbetet med familjehemmen. Då familjehemssekreterarna arbetar med konsulentstödda familjehem kan det tolkas som att de har mindre möjlighet att hävda sina kunskaper då större delen av arbetet med familjehemmet utförs av konsulenterna. Istället är det konsulenterna som får hävda sina yrkeskunskaper. Sammanfattningsvis så visar detta på att det inte har skett någon tydlig professionalisering även om familjehemssekreterarna har en viss möjlighet till professionalisering i och med att de kan kontrollera vilka konsulentstödda organisationer de anlitar.

Slutdiskussion

I detta kapitel diskuteras de resultat och den analys som presenterades i föregående kapitel, tankar kring dessa samt avslutningsvis förslag på intressanta utgångspunkter i framtida studier. Studiens syfte var att undersöka hur familjehemssekreterares yrkesroll påverkats av att arbeta med privata aktörer. Detta undersöktes genom en kvalitativ intervjustudie med respondenter som arbetade i familjehemsvården i mellanstora och små kommuner i Skåne.

Under de senaste åren har antalet konsulentstödda familjehem ökat (SOU 2014:3 s. 99) och vid intervjuerna har respondenterna lyft både positiva och negativa aspekter av denna förändring. Flertalet respondenter ser en fördel med det sätt som de konsulentstödda organisationerna arbetar på då respondenterna menar att konsulenterna har en större möjlighet att ge sina familjehem stöd och handledning

jämfört med vad man har resurser till inom socialtjänsten. Samtidigt som flertalet respondenter har sett fördelar med att konsulentstödda organisationer erbjuder omfattande stöd och handledning har flertalet respondenter också sett nackdelar med de konsulentstödda organisationerna och deras tjänster. Många respondenter menar att en nackdel är att familjehemssekreterarna inte lär känna de konsulentstödda familjehemmen så väl då dessa familjehem främst har kontakt med sin konsulent. Till följd av detta menar respondenterna att familjehemssekreterare inte får samma insyn i de konsulentstödda familjehemmen.

En tanke som väcks är vad det gör med familjehemssekreterarnas yrkesroll i ärenden där de arbetar med konsulentstödda familjehem då de ger bort möjligheten att ha en tät och djup relation med familjehemmet till konsulenten. Enligt Svensson, Johnsson och Laanemets (2008 s. 166-167) är relationer en viktig del av det sociala arbetet. Vad får det då för konsekvenser för yrkesrollen att relationsskapandet tas över av en tredje part? Istället för att arbeta med relationer och ha en stöttande funktion som familjehemssekreterarna haft tidigare blir det en arbetsdelning då de tar in en konsulent som bygger denna relation och familjehemssekreterarna får mestadels andrahandsinformation om familjehemmet. Arbetsdelningen som uppstår vid köp av tjänster gäller inte bara relationer utan resulterar också i att en stor del av de arbetsuppgifter respondenterna beskrivit som kärnan i familjehemssekreterarens yrkesroll istället görs av en konsulent. Att familjehemssekreterarnas arbete delvis tas över av konsulenter och att gränserna blir otydliga för var familjehemssekreterarens yrkesroll slutar innebär att det blir en rollupplösning (Lennér Axelson & Thylefors 2005 s. 89). Förändringarna i yrkesrollen innebär att deras arbete i dessa ärenden går från att ha mycket fokus på skapandet av relationer och arbete direkt med familjehemmet till att bli ett mer administrativt arbete där de mestadels tar in information från en tredje part.

En annan del av familjehemssekreterarnas yrkesroll som förändrats av att socialtjänsten har börjat anlita mer konsulentstödda familjehem är att deras handlingsutrymme har påverkats både positivt och negativt. Inom en del socialtjänster har respondenterna beskrivit att familjehemssekreterarna har fått ökat handlingsutrymme vad gäller att ge högre arvoden till familjehemmen i och

med att de behöver matcha de konsulentstödda organisationers arvoden. Samtidigt har en del respondenter beskrivit att den höga kostnaden för konsulentstödda familjehem innebär att det finns minskade ekonomiska resurser till övriga delar av verksamheten. Detta minskar deras handlingsutrymme när det kommer till fördelning av ekonomiska resurser. Familjehemssekreterarnas handlingsutrymme i de ärendena där de har konsulentstödda familjehem påverkas även av att de har mindre direktkontakt med dessa familjehem och därför inte samma relation till dessa.

Vi kan även se att vissa av familjehemssekreterarna köper tjänsten men samtidigt har svårt för att släppa den relation som de är vana vid att ha med familjehemmen. Detta innebär att det uppstår en rollkonflikt då det är oklart vad som är det rätta rollbeteendet (Aubert 1979 s. 104) ifråga om huruvida familjehemssekreterarna ska skapa en relation eller överlåta relationsskapandet med familjehemmet till konsulenterna. Vi tolkar det som att det är svårt att ändra ett invariant arbetssätt och att just relationer är en sak som för många är en grundläggande del av familjehemssekreterarens yrkesroll, och därför är det svårt för dem att lämna över relationsskapandet till någon annan. Med tanke på att relationer är starkt förknippat till socialt arbete (ibid. s. 166) och att relationen ges bort, är det då fortfarande socialt arbete som bedrivs eller är det en köp- och säljmarknad?

Vad gäller utvecklingen av professionen familjehemssekreterarnas yrkesroll går det i vår empiri inte att utläsa att det skulle ha skett någon professionalisering då vi inte har något som tyder på att de har utvecklat och ökat sin kunskap. Däremot har en del av respondenterna tagit ansvar för sitt eget handlingsutrymme och bedrivit gränsarbete. Detta innebär att även om familjehemssekreteraryrket inte professionaliseras så tolkar vi det som att en del av respondenterna motarbetar en deprofessionalisering.

I Dellgran och Höjers (2003) studie om socionomers attityder och inställning till privatisering av socialt arbete visar resultatet på att det förekommer en varierad syn på privatisering. En del socionomer tycker att privatiseringen är något positivt medan andra ser det som något negativt. Den ambivalens som lyfts i Dellgran och Höjers (2003) studie stämmer väl överens med hur våra respondenters inställning

till att det finns konsulentstödda organisationer inom familjehemsvården är. Majoriteten av respondenterna är positiva till att det finns konsulentstödda organisationer då det finns ett behov av dessa. Samtidigt ser många av respondenterna likt en stor del av informanterna i Dellgran och Höjers (2003 s. 28) studie att vinster i välfärden är en negativ konsekvens av privatisering. Flertalet respondenter har lyft det faktum att det finns skillnader mellan etablerade konsulentstödda organisationer och nystartade mindre organisationer. En del av respondenterna har beskrivit det som att det fungerar bra eller bättre att arbeta med de etablerade organisationerna och att dessa fyller en funktion medan de nyetablerade organisationerna gör mer som de vill vilket försvårar arbetet med dessa.

I de kommuner där vi har genomfört intervjuerna kan man se att familjehemsvården har genomgått den specialisering som flertalet studier (Bergmark & Lundström 2005; Lundgren et al. 2009 & Morén et al. 2010) tar upp. Med specialiseringen i dessa studier åsyftas att verksamheter delas upp i olika enheter utifrån vilket arbete som genomförs. Denna specialisering går att se som en följd av en arbetsdelning, men även om specialisering är tätt sammankopplat med arbetsdelning (Hermann 2004 s. 64) innebär inte en arbetsdelad organisation alltid att det finns en specialiserad kompetens (Morén et al. 2010 s. 205-206). Den arbetsdelning som har skett där familjehemssekreterarna har börjat arbeta med konsulentstödda organisationer innebär istället att de hamnar i en dubbel yrkesroll där de i en del ärenden ska fortsätta arbeta som de gjort tidigare med det som är deras specialområde, medan de i ärenden med konsulentstödda organisationer ska arbeta mer administrativt och med inköp av tjänster. Denna utveckling och arbetsdelning kan därför tolkas som en generalisering av familjehemssekreterarens yrkesroll snarare än en specialisering.

Då det har framkommit i studien att familjehemssekreterarnas upplevelse är att konsulenterna lägger fokus vid stöd och handledning till de konsulentstödda familjehemmen hade det varit av intresse att i framtida studier ta reda på huruvida konsulenterna är specialiserade inom detta område eller ej. Är fokus på stöd och handledning endast en följd av arbetsdelningen eller har konsulenterna fördjupad kompetens inom området?

I vår studie har flertalet respondenter uppgett att det finns skillnad i vilka förutsättningar familjehemssekreterarna har att ge stöd och handledning jämfört med de konsulentstödda organisationerna. Därför vore det intressant att i framtida studier fördjupa sig i hur de placerade barnen påverkas av vilket stöd deras familjehemsföräldrar får, baserat på om de är anlitade av en konsulentstödd organisation eller socialtjänsten.

Referenslista

Aubert, Vilhelm (1979) *Sociologi: socialt samspel*. Stockholm: Almqvist & Wiksell AB

Bergmark, Åke & Lundström, Tommy (2005) En sak i taget? Om specialisering inom socialtjänstens individ- och familjeomsorg. *Socialvetenskaplig tidskrift*, 2-3: 125-148

Blom, Björn (2004) Specialization in Social Work Practice: Effects on Interventions in the Personal Social Services. *Journal of social work*, 4 (1): 25- 46.

Bryman, Alan (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber

Dellgran, Peter & Höjer, Staffan (2000) *Kunskapsbildning, akademisering och professionalisering i socialt arbete*. Göteborg: Institutionen för socialt arbete

Dellgran, Peter & Höjer, Staffan (2003) En delad och ambivalent profession: Socionomers attityder till privatisering av socialt arbete. *Socionomens forskningssupplement*, 15 (4): 18-36.

Durkheim, Emile (1964) *The division of labor in society*. New York: Free Press

Ericsson-Zetterqvist, Ulla & Ahrne, Göran (2011) Intervjuer. I: Ahrne, Göran & Svensson, Peter (red.). *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber

Evans, Tony, & Harris, John (2004) Street-Level Bureaucracy, Social Work and the (Exaggerated) Death of Discretion. *The British Journal of Social Work*, 6: 871- 895

Guneriussen, Willy (2001) Differentiering. I: Brante, Thomas, Heine Andersen & Olav Korsnes (red.). *Sociologiskt lexikon*. Stockholm: Natur och kultur

Hartman, Laura (2011) Slutsatser. I: Hartman, Laura (red.) *Konkurrensens konsekvenser. Vad händer med svensk välfärd?* Stockholm: SNS Förlag

Hermann, Stefan (2004) Émile Durkheim. I: Gytz Olesen, Sören & Møller Pedersen, Peter (red.). *Pedagogik i ett sociologiskt perspektiv*. Lund: studentlitteratur

Johansson, Thomas (1996) *Socialpsykologi och modernitet*. Lund: Studentlitteratur

- Jönson, Håkan (2010) *Sociala problem som perspektiv*. Malmö: Liber
- Kalman, Hildur & Johansson, Stina (2012) Vad ligger i begreppet forskningsperson? Skydd av försöksperson respektive skydd av informanternas integritet. I: Kalman Hildur & Lövgren Veronica (red.) *Etiska dilemman. Forskningsdeltagande, samtycke och utsatthet*. Malmö: Gleerup
- Lennér Axelson, Barbro & Thylefors, Ingela (2005) *Arbetsgruppens psykologi*. Stockholm: Natur och kultur
- Liljegren, Andreas (2008) *Professionellt gränsarbete - socionomexplet*. Göteborgs Universitet: Institutionen för socialt arbete
- Liljegren, Andreas, Peter Dellgran & Staffan Höjer (2008) The heroine and the capitalist: the profession's debate about privatisation of Swedish social work. *European Journal Social Work*, 11 (3): 195- 208.
- Lindgren, Simon (2015) *Sociologi 2.0 Samhällsteori och samtidskultur*. Malmö: Gleerups
- Lundgren, Minna, Björn Blom, Stefan Morén & Marek Perlinski (2009) Från integrering till specialisering – om organisering av socialtjänstens individ- och familjeomsorg 1988-2008. *Socialvetenskaplig tidskrift*, 2: 162-183
- Löfstrand, Ingrid (2009) *Professionellt föräldraskap: samhälleliga förutsättningar för familjehem för tonåringar*. Luleå: Universitetsstryckeriet
- Morén, Stefan, Björn Blom, Minna Lundgren & Marek Perlinski (2010) Specialisering eller integration? En studie av socialarbetarens syn på arbetsvillkor och insatser i tre organisationsformer. *Socialvetenskaplig tidskrift*, 2: 189-209.
- Nygren, Lennart (2012) Risken finns, finns nyttan? Etikprövningsnämnderna och den kvalitativa forskningen. I: Kalman, Hildur & Lövgren, Veronica (red.) *Etiska dilemman. Forskningsdeltagande, samtycke och utsatthet*. Malmö: Gleerup
- Petterson, Ulla (1981) Professionalisering och det sociala arbetet. I: Lindholm, Kerstin och Askeland, Kjell (red.) *Vad är socialt arbete?* Stockholm: Liber Förlag

SFS 2001:453. *Socialtjänstlag*

SFS 2001:937. *Socialtjänstförordning*

Socialstyrelsens termbank (2015) Familjehem

[<http://socialstyrelsen.iterm.se/showterm.php?fTid=23> Hämtat 2016-05-17]

SOU 2014:3. *Boende utanför det egna hemmet. Placeringsformer för barn och unga. Delbetänkande av Utredningen om tvångsvård för barn och unga*

Svensson, Frida & Pirttisalo, Jani (2016) SvD granskar: Barn placeras hos dömda brottslingar.

[<http://www.svd.se/del-1-utsatta-barn-vanvardas-i-familjehem>. Hämtat 2016-03-08]

Svensson Kerstin, Eva Johnsson & Leili Laanemets (2008) *Handlingsutrymme: utmaningar i socialt arbete*. Stockholm: Natur och kultur

Svensson, Peter & Ahrne, Göran (2011) Att designa ett kvalitativt forskningsprojekt. I:

Ahrne, Göran & Svensson, Peter (red.) *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber

Weiss-Gal, Idit, & Welbourne, Penelope (2008) The professionalisation of social work: a cross-national exploration. *International Journal Of Social Welfare*, 17 (4): 281-290,

Wiig, Pål (1991) *Socialt arbete som vardag och som yrke*. Göteborg: Institutionen för socialt arbete

Wiklund, Stefan (2011) Individ- och familjeomsorgens välfärdstjänster. I: Hartman, Laura

(red.). *Konkurrensens konsekvenser. Vad händer med svensk välfärd?* Stockholm: SNS Förlag

Winblad, Ulrika, Anna Mankell & Fredrik Olsson (2015) Privatisering av välfärdstjänster: hur garanteras kvalitet i vård och omsorg? *Statsvetenskaplig tidskrift*, 117 (4): 531-554.

Bilagor

Bilaga 1 - Infobrev

Hej!

Vi heter Jenny Ejdestig och Evelina Larsson, vi läser sjätte terminen på Socialhögskolan vid Lunds Universitet. Just nu håller vi på att skriva vår C-uppsats där vi vill undersöka hur socialsekreterare inom familjehemsvården upplever att deras yrkesroll påverkas av samarbete med privata aktörer vid placeringar av barn. Syftet är att få en bild av om det finns förändringar i yrkesrollen, vilka dessa är samt socialsekreterarnas inställning till eventuella förändringar.

Som underlag för undersökningen planerar vi att göra intervjuer med socialsekreterare från olika kommuner som arbetat under en längre tid. Intervjun kommer ta max 60 minuter, samtalet kommer att spelas in och vi kan ta oss dit det passar er för intervjun.

Vi vill understryka att ingen information om de intervjuades identitet kommer att publiceras då vi kommer att avidentifiera informanterna för att undvika att information ska kunna kopplas till enskilda individer eller kommuner. Deltagandet är helt frivilligt och kan avbrytas när som helst under studiens gång.

Vi vore tacksamma för ert deltagande.

Jenny Ejdestig och Evelina Larsson

Vid intresse eller frågor vänligen kontakta oss på nedanstående mail eller telefon:

XXXXXX@student.lu.se, 073-XX XX XXX (Jenny)

XXXXXX@student.lu.se , 076-XX XX XXX (Evelina)

Handledare: Stig Linde, XXXXXX@soch.lu.se

Bilaga 2 - Samtyckesblankett

Samtyckesblankett

Jag har tagit del av informationsbrevet och samtycker till att delta i studien. Jag är informerad om att materialet som samlas in vid intervjun kommer aidentifieras och hanteras konfidentiellt, mitt deltagande är frivilligt och jag har rätt att dra tillbaka mitt samtycke när som helst under studiens gång. Det insamlade materialet kommer att raderas efter slutförd uppsats.

Jag ger tillåtelse till att den information jag lämnar i intervjun får användas i uppsatsen:

Namn:

Telefon:

E-mail:

Underskrift:

Ort och Datum:



LUNDS
UNIVERSITET

Bilaga 3- Intervjuguide

Inledning

- Hur länge har du arbetat som familjehemssekreterare/inom familjehemsvården?
- Varför har du valt att arbeta som familjehemssekreterare/inom familjehemsvården?
- Vilka arbetsuppgifter har du?
- Har ni familjehemssekreterare uppdelade arbetsområden med sociala placeringar och integrationsplaceringar?
- Har det försvunnit eller tillkommit några arbetsuppgifter sedan du började?

Samarbete med privata aktörer

- Har samarbetet med privata aktörer vid familjehemsplaceringar ökat?
- Vilka insatser och tjänster samarbetar ni med privata aktörer om?
- Hur går det till när ni anlitar en privat aktör?
- Varför anlitar ni privata aktörer? Hade det kunnat lösas på annat sätt?

Familjehem

- Ersätter de privata aktörernas tjänster era arbetsuppgifter eller kompletterar de?
- Hur skiljer sig utredningsarbetet av era egna familjehem och de som är anlitade genom privata aktörer?
- På vilket sätt görs uppföljningarna av familjehemmen? Är det ni familjehemssekreterare ensamma, tillsammans med konsulenter eller konsulenterna själva som gör uppföljningarna?
- Har samarbetet med privata aktörer lett till mer, mindre eller oförändrad arbetsbelastning?

Arbetet som familjehemssekreterare

- Hur upplevde du ditt arbete under den första tiden som familjehemssekreterare?
- Hur upplever du ditt arbete idag?
- Möter du idag andra förväntningar på ditt arbete från chef och kollegor/familjehemmen/samhället än när du började arbeta som familjehemssekreterare?

- Arbetar ni aktivt för att blivande familjehem ska vända sig till er istället för privata aktörer?

Handlingsutrymme

- Vilken grad av självständighet upplever du dig ha i ditt arbete?
- På vilket sätt påverkas arbetet av ekonomiska faktorer när ni anlitar familjehem?
- Är detta något som har förändrats i och med samarbete med privata aktörer?

Avslutning

- Vad är din inställning till att det finns privata aktörer inom familjehemsvården?
- Hur upplever du att det är att du numera inte bara arbetar med familjehem utan även med samarbetspartners? Hur tycker du det påverkar vart vikten läggs i ditt arbete?
- Tror du att det skulle vara ett alternativ att göra en uppdelning mellan familjehemssekreterare att en del har hand om era egna familjehem och en del har hand om familjehem där ni samarbetar med konsulenter?
- Skulle du kunna tänka dig att arbeta privat?
- Är det något annat du vill ta upp som vi inte har berört?