



Att ha utrymmet för att göra ett bra jobb

En studie om hur socionomer resonerar kring sitt handlingsutrymme vid behandlingsarbete med barnfamiljer inom offentlig kontra privat sektor

Oscar Wiberg

Kandidatuppsats SOPA63

Socialhögskolan VT 2018,

Handledare: Maria Bangura Arvidsson

Examinator: Anders Östnäs

Abstract

Author: Oscar Wiberg

Title: Att ha utrymmet för att göra ett bra jobb - En studie om hur socionomer resonerar kring sitt handlingsutrymme vid behandlingsarbete med barnfamiljer inom offentlig kontra privat sektor

Supervisor: Maria Bangura Arvidsson

The aim of this Bachelor thesis was to study the perceived discretion and room for manoeuvre that social workers working with treatment of families and individuals have. The aim was also to draw a comparison of said perceived discretion and room for manoeuvre between social workers currently employed in the public sector with social workers currently employed in the private sector. To research this I based my study on eight interviews that I performed on eight social workers, four currently employed in the public sector and four currently employed in the private sector. To analyse the results of my study I used Michael Lipsky's theory of Street-level Bureaucracy. According to this theory street-level bureaucrats are tasked with the difficult job of performing their duties as a middle-man with the citizens on one side and the government they represent on the other. Lipsky's theory shines a light on the difficulties and intricacies of said work, therefore being a fitting theory to base my study on. The results of my study showed that there was a subtle difference between the perceived discretion and room for manoeuvre of that of social workers employed in the public sector compared to the social workers employed in the private sector. Employees of both sectors experienced a significant amount of discretion and room for manoeuvre, but it was in direct relation to the feeling of stress they felt. A difference was that in the public sector the stress was regulated by the workload of the social workers and in the private sector it was regulated by the financial stability of the company. It was also noted that colleagues played a major role in the stress resilience of the social workers in a positive way.

Keywords: Street-level Bureaucracy, discretion, room for manoeuvre, privatisation, social work, stress, treatment, available resources, finances.

Förord

Först och främst skulle jag vilja tacka de intervjupersoner som bestämde sig för att ställa upp på att bli intervjuade och för de intressanta svar som ni gav. Utan er så hade jag inte kunnat utföra denna studie.

Jag vill även tacka min handledare Maria Bangura Arvidsson som har gett mig värdefulla råd och stöd under uppsatsens gång. Tack för att du har haft tålamod med mig under denna tid, jag är evigt tacksam.

Slutligen vill jag också tacka ett antal andra berörda personer, ni vet vem ni är.

Lund 2018,
Oscar Wiberg

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Problemformulering	1
1.2 Syfte	2
1.3 Frågeställningar	2
2. Orientering av kunskapsläget	3
2.1 Handlingsutrymme	3
2.2 Stress och känsla av välmående	4
2.3 Privatisering	5
3. Teoretisk utgångspunkt	6
4. Metod	8
4.1 Metodval	8
4.2 Metodens förtjänster och begränsningar	9
4.3 Metodens tillförlitlighet	9
4.4 Urval och avgränsningar	11
4.5 Bearbetning av empiriskt material	11
4.6 Kortfattad presentation av respondenterna	12
4.7 Etiska överväganden	14
5. Resultat och analys	15
5.1 Tema 1 - Handlingsutrymme	15
5.1.1 Flexibilitet i arbetet	18
5.1.2 Ärendemängd/ärendebelastning	20
5.1.3 Tillgängliga resurser	23
5.2 Tema 2 - Stress och känsla av välmående	26
5.2.1 Stress	26
5.2.2 Känsla av välmående	30
5.3 Tema 3 – Privatisering av socialt arbete	31
5.3.1 Upplevda fördelar med privatisering av socialt arbete	31
5.3.2 Upplevda nackdelar med privatisering av socialt arbete	34
6. Avslutande diskussion	38

7. Referenser	41
8. Bilagor	44
Bilaga 1: Intervjuguide	44
Bilaga 2: Informationsbrev	46

1. Inledning

1.1 Problemformulering

Socionomer arbetar utifrån socialtjänstlagen. Socialtjänstlagen är en målinriktad ramlag som avser att undvika detaljreglering, detta ger ett tolkningsutrymme för de kommuner och privata aktörer som tillämpar lagen (Socialtjänsten och den fria rörligheten 2005). Socionomer som arbetar inom offentlig, privat och ideell sektor tillåts förfoga över olika resurser i sitt professionella yrkesutövande vilket också utgör en bas för deras handlingsutrymme (Johnsson, Laanemets & Svensson 2008). Dessa resurser kan innefatta ekonomiska, materiella och icke-materiella tillgångar, där exempelvis kunskaper och tid kan klassas som icke-materiella resurser (ibid.).

Det har under de senaste åren publicerats en rad artiklar som ifrågasätter beslut eller insatser som socialtjänsten har gjort. Ett exempel är debattartikeln ”Viktigt med professionell socialtjänst” av Agnetha Borell i Jönköpings-Posten (Borell 2016). Borell menar i sin kritik att det antingen gjorts för mycket för fort, eller för lite för sent. Borell belyser två olika fall som berör agerandet av socialtjänsten i Jönköping. I ett av fallen valde socialtjänsten i ett tidigt skede att stoppa en familjehemsplacering för två flickor endast baserat på ett resultat av ett mätinstrument om anknytningsstil. I det andra fallet agerade socialtjänsten inte i tid, vilket resulterade i en situation där två små barn avled. Hjertén, Nilsson och Nordström (2016) skriver i artikeln “Nu ska socialtjänsten granska sig själva efter barnens död” i Aftonbladet om fallet där de två barnen avled. De skriver i artikeln att socialtjänsten varit inkopplad sedan tidigare och gjort hembesök på grund av en orosanmälan från sjukvården, men ingen ytterligare insats eller placering gjordes (ibid). I dessa ovanstående artiklar är det ingen involverad part som kan peka på vad den exakta orsaken till agerandet är, men ofta härleds problemet till att socionomerna i fråga inte har haft tid att utreda ärendena tillräckligt eller fått in önskade insatser i tid. Det handlar alltså om en form av resursbrist. Detta överensstämmer med det resursproblem som enligt Michael Lipsky (2010) existerar inom byråkratiskt beslutsfattande. Lipsky menar att svårigheten med arbetet ligger i att det är beslut som behöver fattas snabbt och frekvent trots att det påverkar människors liv. Vidare menar Lipsky (2010) att socionomer behöver en viss tid för att kunna inhämta adekvat information i varje enskilt ärende för att kunna fatta lämpliga beslut. I många fall är det tid som inte finns.

Socionomer behandlar liknande situationer på olika sätt eftersom att de har en frihet i hur de hanterar sitt handlingsutrymme (Johnsson, Laanemets & Svensson 2013). Om man återkopplar till ovanstående artiklar: vad var det som gjorde att socionomerna i det enda fallet direkt valde att göra ett beslut och i det andra fallet avvaktade? Skulle det kunna göras en koppling till socionomernas agerande och deras handlingsutrymme? På grund av den oklara definitionen av begreppet handlingsutrymme vore det intressant att undersöka hur yrkesverksamma socionomer resonerar kring begreppet. Socionomyrket är en bransch som under de senaste åren har genomgått stor privatisering. Detta blir synligt genom hur olika organisationer bedriver sina verksamheter, vilket i sin tur påverkar de socionomer som är anställda där (Kullberg 2011; Sallnäs, Wiklund & Östberg 2012). Med denna privatisering i åtanke så hade det även varit intressant att undersöka om socionomer resonerar olika angående sitt handlingsutrymme inom privat kontra offentlig sektor.

Den här undersökningen kommer vara en kvalitativ studie som grundas i intervjuer utförda med åtta yrkesverksamma socionomer, fyra inom offentlig sektor och fyra inom privat sektor. Det är ett försök att undersöka hur de resonerar kring sitt handlingsutrymme och om de anser det vara någon skillnad mellan privat och offentlig sektor. Som blivande socionom anser jag att resultaten av denna studie skulle kunna ge mig en vägledning gällande om jag vill arbeta inom offentlig eller privat sektor.

1.2 Syfte

Syftet med den här uppsats är att undersöka hur socionomer som arbetar med behandlingsarbete i barnfamiljer resonerar kring sitt handlingsutrymme inom offentlig respektive privat sektor samt urskilja eventuella skillnader.

1.3 Frågeställningar

- Hur resonerar yrkesverksamma socionomer som arbetar med behandlingsarbete i barnfamiljer kring sitt handlingsutrymme?
- Vilka faktorer är viktiga för yrkesverksamma socionomers upplevda handlingsutrymme?

- Vilka likheter och skillnader finns mellan offentlig och privat sektor gällande socionomernas resonemang kring handlingsutrymme?

2. Orientering av kunskapsläget

Det finns flera relevanta begrepp och teman som uppsatsen har tagit avstamp från. Inledningsvis gjordes sökningar i databaser så som Lunds bibliotekskatalog Lovisa, LIBRIS, LUBsearch samt Encyclopedia of Social Work. Sökord som användes var gräsrotsbyråkrat, street-level bureaucracy, handlingsutrymme och privatisering. När det gäller upplevt handlingsutrymme finns det ingen direkt forskning kopplad till behandlingsarbete. Det finns dock forskning gällande Försäkringskassans personliga handläggares handlingsutrymme (Schenk 2015). Det finns ingen direkt forskning som undersöker eventuella skillnader mellan privat och offentlig sektor när det kommer till socialt arbete. Det finns däremot en innehållsanalys som har gjorts gällande hur debatterna kring privatisering förändrats i facktidskrifter under åren 1985–2003 (Dellgran, Höjer & Liljegren 2008). Det finns dock forskning som undersöker konkreta skillnader mellan privat och offentlig sektor samt effekt av privatisering inom hälso- och sjukvården (Hansen 2014; Aidemark & Lindkvist 2005). Relevanta teman som ofta förekommer i relation till begreppet handlingsutrymme är framförallt stress, känsla av välmående och effekten av privatisering (Astvik & Melin 2013). För att göra kunskapsläget mer överskådligt kommer följande avsnitt delas upp i underrubrikerna 2.1 handlingsutrymme, 2.2 stress och känsla av välmående samt 2.3 privatisering.

2.1 Handlingsutrymme

Handlingsutrymme är ett begrepp som de senaste åren har undersökts inom olika yrkesområden av socialt arbete. Exempelvis har det upplevda handlingsutrymmet för personliga handläggare på Försäkringskassan undersökts i ett forskningsprojekt av Anett Schenk (2015). I rapporten framkommer att handläggarnas handlingsutrymme existerar mellan det byråkratiska regelverket och deras egna professionella roll. Några av de intervjuade handläggarna uttrycker att det finns olika sätt att följa de regler och lagar som de arbetar efter, vilket tillåter ett flexibelt arbetssätt (ibid.). På kandidatnivå har det gjorts undersökningar om socionomers handlingsutrymme i arbete med biståndshandläggning inom äldreomsorgen (Gustafsson & Grenander 2015) samt inom ekonomiskt bistånd (Tillmar

2010). I undersökningen inom äldreomsorgen framkommer det att biståndshandläggarnas handlingsutrymme påverkas av en rad faktorer, där exempelvis sociala stödfunktioner från kollegor, handläggarnas utbildning och yrkeserfarenhet nämns som viktiga (Gustafsson & Grenander 2015). Tillmar (2010) kommer i sin undersökning av socialsekreterare verksamma inom ekonomiskt bistånd fram till att den uteslutande viktigaste faktorn för handlingsutrymmet kunde härledas till ärendemängd.

2.2 Stress och känsla av välmående

I sin doktorsavhandling berör Hansen (2014) sjuksköterskors hälsa, arbetsvillkor och arbetsattityd inom privat och offentlig sjukvård. Avhandlingen undersöker visserligen sjuksköterskors upplevelser inom sjukvården, men med tanke på att många paralleller kan dras mellan offentlig sjukvård och socialtjänst är ändå jämförelsen i det här fallet relevant. Offentlig sjukvård och socialtjänst är båda områden som historiskt sett har påverkats av samma faktorer inom den offentliga sektorn, som till exempel begränsade resurser och att de är präglade av att de uppfattas som lågstatusyrken (Payne 2006). Hansens (2014) forskning visar att utsträckningen av utbrändhet var större hos de sjuksköterskor som arbetade inom privat sektor och att detta ofta var bundet till känslan av, och de facto, högre arbetskrav. Hans forskning visar att viktiga faktorer för att förhindra utbrändhet bland sjuksköterskorna är resurser i form av hög grad av autonomi och möjlighet till kompetensutveckling. Autonomi innebär i den här kontexten möjligheten för sjuksköterskorna att själv kunna bestämma hur deras arbete ska läggas upp (ibid.). Slutligen konstaterar Hansen (2014) att skillnaden mellan privat och offentlig sjukvård inte visade sig vara särskilt påtaglig, utan att sjuksköterskornas mående i regel kunde kopplas till personliga resurser och tillgängliga resurser på varje enskild arbetsplats.

Psykologerna Astvik och Melin (2013) har forskat om effekterna av en ökad rationalisering och kostnadseffektivisering som sker inom välfärdssektorn och vilken effekt detta har på de socionomer som är yrkesverksamma inom den. De har i sin undersökning genomfört semistrukturerade intervjuer med socionomer för att ta reda på deras individuella uppfattningar. Delen av deras forskning som berör upplevd stress visar bland annat på att det finns en tydlig koppling mellan höga arbetskrav och otillräckliga resurser som en orsak till stress. Astvik och Melin (2013) går igenom de olika strategier socionomerna använder sig av

för att hantera den upplevda stressen. De tar även upp hur socionomerna själva resonerar kring dessa strategier samt den effekt de har på deras sociala arbete. De menar att en exit-strategi är en av de vanligaste strategierna när socionomernas arbetsbörda upplevs som för stor och för svår att hantera. Exit-strategin innebär precis som ordet betyder att socionomerna väljer att lämna sin arbetsplats för att hitta en annan anställning med bättre eller annorlunda förhållanden (ibid. 2013).

Annika Wihlborg (2017) skriver i en artikel om en undersökning som Framtidens Karriär - Socionom har gjort gällande anledningar och faktorer till varför socionomer stannar kvar på sina arbetsplatser. Framtidens Karriär - Socionom har intervjuat ett slumpmässigt urval yrkesverksamma socionomer gällande vilka faktorer som är viktiga för att de ska stanna kvar på sina arbetsplatser och sedan sammanställt svaren. I undersökningen framkommer att den viktigaste faktorn till varför socionomer stannar kvar är en rimlig arbetsbelastning, där hela 84 % av de tillfrågade socionomerna svarade att detta var en viktig faktor. Andra viktiga faktorer rörde exempelvis att ha en bra arbetsgrupp, stöd från sina kollegor, en allmänt bra arbetsmiljö, samt en möjlighet till vidareutbildning. Undersökningen har riktat sig till socionomer som är yrkesverksamma inom olika områden och inte specifikt behandlingsarbete med barnfamiljer, men ger en bild av socionomers generella uppfattning.

2.3 Privatisering

Privatiseringen av socialt arbete är en global process som har pågått under en längre tid, ända sedan 1980-talet. Under 80-talet i England var privatiseringen av statliga tjänster ursprungligen menat som en lösning på den dåvarande tidens ekonomiska svårigheter. Privatiseringen och den marknadsivering som sker när olika företag som erbjuder liknande tjänster konkurrerar med varandra skulle agera i symbios och därmed sänka kostnaderna för staten. Målet var att privatiseringen på lång sikt skulle leda till effektivare och mer ekonomiska alternativ till endast statligt drivna verksamheter (Payne 2006; Scott 2001). Till skillnad från verksamheter inom offentlig sektor så behöver privata företag kontinuerligt sträva efter en effektivisering och mottaglighet för att vara konkurrenskraftiga och vinstdrivande (Scott 2001; Hauge & Wasvik 2017). I Sverige skedde en liknande process under samma tid, då privatiseringen av socialt arbete i Sverige blev möjlig genom den socialtjänstreform som gjordes 1982 (Lundström, Sallnäs & Wiklund 2018). Docent Marie

Sallnäs (2011) tar i sin statistiska undersökning av privatisering baserad på fakta från Socialstyrelsen och Statistiska Centralbyrån upp de positiva och negativa konsekvenser som denna ekonomiska effektivisering kan resultera i. Sallnäs använder sig av institutionsvård för barn och ungdomar i Sverige som exempel.

Både Payne (2006) och Sallnäs (2011) berör frågan om de personer som berörs av tjänsterna kan klassas som kunder eller klienter. En effekt av privatisering är att klienterna övergår till att bli kunder och att offentliga verksamheter övergår från att vara de som erbjuder tjänsterna till att bli de som köper in tjänsterna. Detta ändrar den dynamik som tidigare har varit (Drakeford 2000 se Payne 2006). Sallnäs (2011) ställer frågan vem som är den huvudsakliga kunden i dessa fallen: socialtjänsten som köper in tjänsterna eller den faktiska klienten som är i behov av insatsen eller vården?

3. Teoretisk utgångspunkt

Teorin bakom och förståelsen av begreppet handlingsutrymme är grundläggande för den här uppsatsen. Begreppet handlingsutrymme i sig är inget vedertaget begrepp och att begreppet är svårdefinierat är något som blir belyst av Johnsson, Laanemets och Svensson:

Handlingsutrymmet formas alltså delvis av organisationen - det är organisationens uppdrag som avgör hur stort utrymmet är för den enskilda socialarbetaren. Utrymmet och dess användning påverkas också av flera andra faktorer. Rutiner, professionella tolkningar och traditioner lika väl som faktorer hos socialarbetare och klient, och interaktionen dem emellan, har betydelse. Som socialarbetare har man stor frihet i sitt arbete samtidigt som man är styrd av lagar, regler, överenskommelser och traditioner. Socialarbetarens frihet, och samtidigt ansvar, ligger i hur man hanterar det utrymme som ges. Detta handlingsutrymme kan utnyttjas på många olika sätt. Personer med olika erfarenheter utnyttjar det olika, även om traditioner utvecklas till att personer i en viss organisation utnyttjar sina handlingsutrymmen relativt lika. (Johnsson, Laanemets & Svensson 2008 s. 16)

Begreppet handlingsutrymme är alltså ett mångfacetterat begrepp som påverkas av flera olika faktorer. Begreppet är dessutom kontextbundet, då det kan se olika ut från arbetsplats till

arbetsplats och även från socionom till socionom. Den forskning som berör handlingsutrymme inom socialt arbete kopplas ofta ihop med begreppet gräsrotsbyråkrati i den bemärkelsen att upplevt handlingsutrymme ofta står i direkt relation till de resurser man som yrkesverksam har och hur man tillåts fördela dessa (Johnsson, Laanemets & Svensson 2008; Lipsky 2010).

Jag kommer i den här uppsatsen använda mig av både Michael Lipskys (1969) teori om *street-level bureaucracy*, på svenska kallat gräsrotsbyråkrati, och Johnsson, Laanemets och Svenssons (2013) teori om handlingsutrymme för att analysera min inhämtade empiri. Lipsky skriver att hans forskning om gräsrotsbyråkrati huvudsakligen bygger på lärare, poliser och domare i en underrätt men att den kan appliceras på andra yrkeskontexter där vissa specifika faktorer är aktuella, vilket är fallet för socionomyrket. Eftersom Lipskys (1969) teori inte avser socialt arbete använder jag mig mer av Johnsson, Laanemets och Svensson (2013) eftersom de har undersökt begreppen gräsrotsbyråkrati och handlingsutrymme för socionomer inom en svensk och mer modern kontext. Med tanke på uppsatsens syfte är deras teorier en stabil bas att utgå ifrån. Lipsky (1969) då han belyser en bredare bakomliggande teori om gräsrotsbyråkraters arbete och Johnsson, Laanemets och Svensson (2013) då de belyser handlingsutrymme med inriktning på socialt arbete inom en svensk kontext.

Handlingsutrymme är ett ämne som har varit i ropet under en längre tid, egentligen ända sedan Lipsky först myntade uttrycket gräsrotsbyråkrat eller ”*street-level bureaucrat*” 1969. Lipsky (1969) skriver redan då om vikten av att ha en yrkesverksam person nära klienterna som kan tolka och anpassa regelverket och byråkratin till de klienterna som de faktiskt påverkar. En yrkesverksam som kan förstå det mellanmänniska samspelet, men samtidigt det organisatoriska sammanhang som man befinner sig i (Johnsson, Laanemets & Svensson 2013). Lipsky (1969) belyser även där dilemmat som uppstår när gräsrotsbyråkraten i sin roll behöver både representera en organisation med alla de krav som detta innebär samtidigt som de behöver bemöta de klienter som de träffar på ett medmänniskt sätt. Trots att denna artikel är skriven 1969 så är den fortfarande högst relevant idag, då två av de prominenta faktorer som Lipsky baserar sin forskning på gräsrotsbyråkrater är:

- Available resources are inadequate.

- Expectations about job performance are ambiguous and/or contradictory, and include unattainable idealized dimensions. (Lipsky 1969, s. 4)

Lipsky (1969) menar att den första punkten som gäller tillgängliga resurser åsyftar resurser både i form av personliga resurser och organisatoriska resurser. Personliga resurser är exempelvis att gräsrotsbyråkraten har tillgång till informationen i sig själv, samt att de har tid att använda sig av denna information för att kunna utföra sin yrkesroll. Organisatoriska resurser är exempelvis mängden anställda på organisationen, då detta är av hög relevans för mängden anställda per klient. Färre anställda innebär att fördelningen av klienter per anställd blir ojämn, vilket påverkar den anställdes stressnivå, möjlighet till att ge en liknande service och bemötande till samtliga klienter (Johnsson, Laanemets & Svensson 2013). Dessa organisatoriska resurser kan således påverka den anställdas handlingsutrymme på ett direkt sätt (Lipsky 1969). Den andra punkten beskriver det dilemma som gräsrotsbyråkrater ställs inför då de ofta har högt ställda krav och förväntningar på sig, men samtidigt står mellan det organisatoriska/juridiska ramverk som reglerar deras yrkesutövande och att de klienter de är till för att hjälpa inte alltid är villiga att anpassa sig efter detta ramverk. Dessa högt ställda krav och förväntningar kan bland annat komma från kollegor och andra yrkesverksamma, men även från samhällets åsikter och uppfattning om vad yrkesrollen egentligen innefattar. Denna motstridighet i uppfattningen av krav och förväntningar leder till en stor påfrestning hos gräsrotsbyråkraterna i deras yrkesutövande (Lipsky 1969). Vidare skriver Johnsson, Laanemets och Svensson (2013) att socionomernas handlingsutrymme formas utifrån dessa omständigheter, men det sedan är upp till varje socionom att välja hur de hanterar sitt givna handlingsutrymme.

4. Metod

4.1 Metodval

Jag har i denna uppsats valt att använda mig av kvalitativ metod. Som Bryman (2008) nämner lägger kvalitativ forskning större vikt vid ord och hur individer uppfattar saker jämfört med kvantitativ forskning, som lägger fokus på kvantifiering av data på ett bredare plan. Då syftet med uppsatsen är att ta reda på hur enskilda socionomer tänker och resonerar kring sitt handlingsutrymme på en djupare nivå passar därför denna metod. För just den här studien ser jag få fördelar med att göra en kvantitativ enkätundersökning. Då hade jag visserligen fått ett större omfång av data, men svaren hade inte kunnat vara lika djupgående som de hade varit i

en intervju. För att uppnå önskat djup på respondenternas svar har jag valt att använda mig av semistrukturerade intervjuer som utgår från en intervjuguide (bilaga 1), vilket tillåter mig att ställa relevanta följdfrågor på vissa svar (Bryman 2008).

4.2 Metodens förtjänster och begränsningar

Semistrukturerade intervjuer må vara en bra metod för uppsatsens ändamål, men det innebär inte att det är en felfri metod. En möjlig begränsning är till exempel att jag som redan har bildat mig en åsikt om ämnet kanske mer eller mindre omedvetet väljer att tolka eller styra intervjuerna på ett visst sätt. Bryman (2008) skriver om *intervjuareffekten*, vilket har visat på att respondenter tenderar att vilja ge förskönande svar när en intervjuare är närvarande, vilket också är en begränsning. Bryman (2008) nämner vidare att kritiken mot kvalitativ forskning är att den ibland kritiseras för att vara alltför impressionistiskt och subjektivt, något som är en klar begränsning. Det är svårt att dra allmänna slutsatser utifrån resultaten av kvalitativ forskning utanför den kontext där resultaten producerades (ibid.).

Förtjänster med semistrukturerade intervjuer är att det finns möjligheter att ställa följdfrågor på vissa svar och teman som respondenterna fokuserar på (Bryman 2008; May 2011). Detta innebär att den empiri som insamlas både är direkta svar på de frågor som är med i intervjuguiden, men även respondenternas skäl till sina svar (May 2011).

4.3 Metodens tillförlitlighet

Bryman (2008) hänvisar till forskarna Lincoln & Guba som föreslår två grundläggande kriterier som ska användas för att bedöma kvalitativ metod, vilka är äkthet och tillförlitlighet. Begreppet äkthet avser att en rättvis bild av de olika åsikter och uppfattningar som respondenterna har framförts (ibid.). Begreppet tillförlitlighet delas upp i fyra delkriterier. Dessa är: trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet och en möjlighet att styrka och konfirmera (ibid.).

Det första delkriteriet är trovärdighet, vilket innebär att studiens trovärdighet behöver säkerställas genom att forskaren visar att studien har utförts i enlighet med existerande forskningsregler. Eftersom den sociala verkligheten kan beskrivas och uppfattas på olika sätt av olika personer är det viktigt att trovärdigheten i studien säkerställs (Bryman 2008). I min studie har jag valt att flytande genom texten citera och referera till de intervjuade socionomerna för att på så sätt klargöra varifrån informationen kommer och vem det är som har sagt vad. I de fall där intervjuade socionomer har gett liknande svar har alla dessa använts i studien.

Det andra delkriteriet, överförbarhet, berör hur studien behöver vara utformad för att den ska kunna vara överförbar till en annan miljö eller kontext. Inom kvalitativ forskning ligger fokus på ett intensivt studium av en liten grupp inom en viss kontext, vilket innebär att resultaten är av direkt relevans för den sociala verkligheten som studeras. Det är viktigt att studien innehåller utförliga beskrivningar av relevanta faktorer av den undersökta miljön, för att sedan en utomstående ska kunna bedöma om studien är överförbar till en annan miljö (Bryman 2008). Detta innebär exempelvis att resultaten från denna studie potentiellt skulle kunna överföras till en bredare studie där ytterligare socionomers uppfattningar om handlingsutrymme utreds alternativt en studie som utreder en annan yrkesgrupp vars yrkeskriterier överensstämmer med socionomerna i min studie.

Pålitlighet är det tredje delkriteriet som är av relevans för bedömning av kvalitativ metod. Detta kriterium innebär att det ska finnas en tydlig och öppen redogörelse för samtliga moment i forskningsprocessen, exempelvis problemformulering, urvalsprocessen och hantering av data (Bryman 2008). För att uppnå detta har jag genom studiens gång haft detta i beaktande och strävat efter tydlighet genom hela processen.

Det slutliga kriteriet berör möjlighet att styrka och konfirmera. Inom samhällslig forskning är det inte möjligt att uppnå fullständig objektivitet vilket innebär att forskaren behöver visa att hen har beaktat detta och agerat i god tro under studiens gång (Bryman 2008). För att förhålla mig så pass objektivt som möjligt har jag i min analys har jag under arbetet försökt att inte styras av mina eventuella förutfattade meningar. Jag har i resultatdelen använt mig av många

och framförallt långa citat, detta för att inte ta respondenternas svar ur den kontext de har sagts.

4.4 Urval och avgränsningar

Det finns inga egentliga regler för hur representativt urvalet måste vara när det kommer till kvalitativa intervjuer, men man kan inte bortse från att en viss urvalsprocess måste ske. När resultatet från en studie redovisas behövs en redogörelse göras för hur respondenterna valts ut (Ahrne & Svensson 2011). Urvalet som har gjorts i min studie är ett målinriktat urval, då fokus ligger på att intervjua en specifik grupp utifrån specifika frågeställningar (Bryman 2008). Då målgruppen socionomer som arbetar med behandlingsarbete med barnfamiljer är en stor grupp valde jag att avgränsa mig till att intervjua åtta stycken socionomer, fyra verksamma inom offentlig sektor i samma kommun och fyra verksamma inom privat sektor i samma företag. Jag sökte mig till socionomer som är aktiva inom Skåne för att kunna utföra intervjuerna personligen. Enligt Bryman (2008) finns det fördelar med att genomföra direkta intervjuer jämfört med telefonintervjuer då bland annat den som intervjuar kan se respondenternas ansiktsuttryck relaterat till osäkerhet eller undran vid vissa frågor. Intervjuaren kan då förtydliga frågorna för respondenterna ifall en sådan situation skulle uppstå. Dessutom finns det visst stöd för att direkta intervjuer gör att respondenterna är mer engagerade i intervjuprocessen och ger mer konkreta svar (ibid.).

4.5 Bearbetning av empiriskt material

Samtliga utförda intervjuer har spelats in och sedan transkriberats från talspråk till skriftspråk. Efter utförd transkribering har empirin kodats enligt de steg som tas upp av Bryman (2008). Jag läste först överskådligt igenom det transkriberade materialet för att urskilja generella teman som förekom frekvent. Efter det gjordes en sällning utifrån uppsatsens syfte. Denna sällning resulterade i tre stora teman som var relevanta för studien och dessa var: handlingsutrymme, upplevd stress och effekter av privatisering. Sedan gjordes en mer detaljerad indelning inom respektive tema och slutligen valde jag ut citat som var adekvata för respektive indelning.

4.6 Kortfattad presentation av respondenterna

Här följer en kort sammanfattning om varje intervjuperson, dels för att kunna referera till dem senare, dels för att ha en bra bas att ta avstamp ifrån i kommande analys som genomförts utifrån underlaget med utgångspunkt i de tre olika huvudteman som jag har valt att fokusera på. För att upprätthålla socionomernas anonymitet har jag valt att ge dem fiktiva namn baserat på om de i nuläget arbetar inom offentlig eller privat sektor. I det här fallet har jag för enkelhetens skull valt att kalla alla som arbetar inom offentlig verksamhet för namn som börjar med O och de som arbetar inom privat verksamhet för namn som börjar med P. Eftersom genusrelaterade frågor inte är något som utreds i denna uppsats har jag valt att inte lägga någon fokus på respondenternas faktiska kön utan istället gett samtliga åtta respondenter könsneutrala namn.

Okapi, är i 40-årsåldern och arbetar i nuläget inom offentlig sektor. Hen har en socionomexamen. Okapi har arbetat med socialt arbete i elva år, mestadels med behandling men även någon tjänst där hen har arbetat med behandling och utredning samtidigt, men där fokus har legat på behandlingsarbete. Okapi har även arbetat inom bland annat Barn- och Ungdomspsykiatri innan hen påbörjade sin nuvarande anställning med familjebehandling inom öppenvården.

Omega, är i 40-årsåldern och arbetar i nuläget inom offentlig sektor. Hen har en grundutbildning inom socialpedagogik och har senare läst kompletterande kurser för att få sin socionomexamen. Omega har arbetat med socialt arbete i 13 år och hela tiden i någon form av behandlingsarbete. Omega har arbetat inom offentlig sektor under tiden som hen har arbetat som socionom, bland annat med familjebehandling på institution samt inom öppenvården på Socialtjänsten. Omega arbetar i nuläget med familjebehandling inom öppenvården.

Orion, är i 40-årsåldern och arbetar i nuläget inom offentlig sektor. Hen har en socionomexamen. Orion har arbetat med socialt arbete i elva år och med behandlingsarbete i cirka två års tid. Hen har tidigare arbetat med olika former av utredningsarbete innan hen började arbeta som behandlare. Orion arbetar i nuläget med familjebehandling inom öppenvården.

Orlando, är i 50-årsåldern och arbetar i nuläget inom offentlig sektor. Hen har en socionomexamen. Orlando har arbetat med socialt arbete i 26 år, varav cirka fem år har varit med behandlingsarbete. Tidigare har hen arbetat med myndighetsutövning i olika kommuner bland annat som familjehemshandläggare, barn- och ungdomsutredare och arbetar i nuläget som familjebehandlare inom öppenvården.

Paris, är i 40-årsåldern och arbetar i nuläget inom privat sektor. Hen har en grundutbildning inom socialpedagogik och har senare läst kompletterande kurser för att få sin socionomexamen. Paris har arbetat med socialt arbete i 13 år, varav 6 år har varit behandlingsarbete. Tidigare har Paris arbetat både med och utan myndighetsutövning inom offentlig sektor innan hen började arbeta inom privat sektor. I nuläget arbetar Paris med familjebehandling, familjeinsatser genom öppenvården samt intensivutredningar hemma hos barnfamiljer.

Pax, är i 50-årsåldern och arbetar i nuläget inom privat sektor. Hen har en socionomexamen samt en vidareutbildning till psykoterapeut inom familjeterapi. Pax har arbetat med socialt arbete i cirka 36 år, där det mestadels varit någon form av behandlingsarbete inom både privat och offentlig sektor. Hen har haft olika anställningar både inom Socialtjänsten och sjukvården, samt på behandlingshem inom privat regi. I nuläget arbetar Pax som verksamhetschef på ett privatägt behandling- och bemanningsföretag.

Pepper, är i 40-årsåldern och arbetar i nuläget inom privat sektor. Hen har en grundutbildning inom socialpedagogik och har senare läst kompletterande kurser för att få sin socionomexamen. Pepper har arbetat med socialt arbete i 19 år och arbetat med behandlingsarbete i olika former ända sedan dess. Behandlingsarbetet har varierat mellan öppenvård genom socialtjänst och behandlingshem, slutenvård via SiS-hem och arbetar nu med behandlingsarbete och utredningsarbete inom privat regi.

Pim, är i 30-årsåldern och arbetar i nuläget inom privat sektor. Hen har en socionomexamen. Pim har arbetat med socialt arbete under cirka tio års tid, varav tre av dessa varit med behandlingsarbete. Hen har tidigare arbetat inom offentlig sektor, både med och utan

myndighetsutövning, med bland annat missbruksvård, barnvårdsutredningar och som familjehemshandläggare. I nuläget arbetar Pim med behandlingsarbete och utredningsarbete inom privat regi.

4.7 Etiska överväganden

När det kommer till forskning förekommer det fyra krav som behöver beaktas i samband med de undersökningar som utförs. Dessa fyra krav är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Bryman 2008).

Informationskravet berör den information som de deltagande respondenterna har rätt att få i form av undersökningens syfte, att det är frivilligt om de vill delta eller inte, samt hur undersökningen är utformad. För att uppfylla informationskravet har jag i samband med undersökningen först skickat ut ett informationsbrev (bilaga 2) gällande vem jag är, syftet med min kandidatuppsats, information kring frivillighet, datum då uppsatsen beräknas vara färdig samt lämnat mina kontaktuppgifter om ifall att respondenterna hade några spontana frågor gällande uppsatsen. Jag gav även muntlig information om ovanstående punkter innan intervjuerna började med varje enskild intervjuperson (Bryman 2008).

Samtyckeskravet berör respondenternas rätt att själva bestämma om de önskar medverka i undersökningar eller inte. För att uppfylla samtyckeskravet informerade jag om att deltagandet i undersökningen var frivilligt redan när jag skickade ut informationsbrevet samt att jag innan varje enskild intervju började med att påminna om möjligheten att avböja sin medverkan utan några konsekvenser (Bryman 2008).

Konfidentialitetskravet berör att all information och alla personuppgifter som inhämtas i samband med undersökningen behöver hanteras med högsta möjliga konfidentialitet samt att all inhämtad information behöver förvaras på ett sätt så att den inte hamnar i fel händer. För att uppfylla konfidentialitetskravet har jag valt att anonymisera deltagarnas intervjusvar då jag har gett dem alla könsneutrala fiktiva namn, använt ordet hen för att hålla kvar det könsneutrala samt delat in respondenternas ålder i spann om tio år för att undvika

identifieringsrisker. Jag har även skrivit om avidentifieringen i det informationsbrev som jag skickade ut vid uppsatsens startskede (Bryman 2008).

Nyttjandekravet berör att den information som inhämtas om de enskilda respondenterna endast får lov att användas för det angivna forskningsändamålet. För att uppfylla nyttjandekravet kommer jag endast att använda den information jag har fått av respondenterna för undersökningens syfte. De inspelade intervjuerna kommer att förstöras när kandidatuppsatsen är godkänd och informationen inte längre behövs (Bryman 2008).

5. Resultat och analys

I följande avsnitt kommer jag gå igenom resultatet av mina intervjuer genom att fokusera på de tre teman som framkom under kapitel 4.5 där bearbetning av empirin tydliggjordes. Varje tema delas upp ytterligare i form av relevanta underrubriker för att enklare kunna gå igenom och analysera den empiri som presenteras. Under varje underrubrik kommer empirin redovisas och kontinuerligt varvas med de teoretiska utgångspunkter som har valts.

Jag kommer att lägga störst vikt på tema 1 Handlingsutrymme, inte endast på grund av att det är uppsatsens huvudsakliga fokus, utan även för att det var det fokus som majoriteten av respondenterna på olika sätt höll sig kvar vid och samtalande om. Det tog sig uttryck både i handlingsutrymme som i faktiskt utrymme att göra vad man kan utifrån den rollen man har i arbetet, men det fördes även flera resonemang kring resurser och andra viktiga faktorer som socionomerna ansåg påverkade deras upplevda handlingsutrymme. De andra två teman som jag kommer gå igenom senare, tema 2 Stress och känsla av välmående och tema 3 Privatisering av socialt arbete, är teman som inte uttryckligen är handlingsutrymme men har en indirekt påverkan på socionomers upplevda handlingsutrymme (Johnsson, Laanemets & Svensson).

5.1 Tema 1 - Handlingsutrymme

Ingen av de intervjuade socionomerna uttrycker att de saknar handlingsutrymme. Vilka faktorer som socionomerna tillskriver begreppet handlingsutrymme varierar dels mellan person till person dels mellan om de arbetar inom privat eller offentlig sektor. Detta överensstämmer med det som Johnsson, Laanemets och Svensson (2008) konstaterar i sin bok

kring handlingsutrymme. De påpekar att uttrycket handlingsutrymme i sig är svårdefinierat just på grund av att det är ett subjektivt begrepp samt påverkas av organisatoriska variationer.

Pepper nämner under sin intervju att hen upplever att hen har ett stort handlingsutrymme på sin nuvarande arbetsplats då det inte är skrivet i sten hur arbetsuppgifterna ska utföras. Om Pepper berättar skulle ha en annan uppfattning om ett ärende än sina kollegor så kan hen driva den punkten för att tillsammans komma överens om en bra lösning. Pepper berättar dock att det även sätter en annan sorts press på hen än vad hen är van vid, då Pepper på den här arbetsplatsen upplever att hen nu måste prestera och leverera på ett helt annat sätt än vad hen har upplevt på tidigare arbetsplatser.

Jag känner mig kreativt, liksom, utmanad [...] i det här jobbet, det ställer även lite mer krav på att man faktiskt skall vara handlingskraftig också. Jag är inte här satt för att bara utföra någonting som någon säger åt mig att göra utan faktiskt också att jag faktiskt också har någon tanke om det jag gör och att det finns en förväntan på mig här på det här jobbet. (Pepper)

Inom offentlig sektor så uttrycker Orlando att de som arbetar som behandlare på den Socialtjänst där hen är anställd har stort handlingsutrymme när det kommer till det faktiska behandlingsarbetet, där den enda regleringen är genomförandeplanen som de behöver utgå ifrån.

När jag väl är hemma hos en familj, där är mitt handlingsutrymme ganska stort, inom ramen för genomförandeplanen såklart. Jag lägger ju upp mitt arbete själv, mina tider själv och tillsammans med familjen så bestämmer vi också vad vi skall arbeta med. (Orlando)

De andra som är yrkesverksamma inom offentlig sektor är inne på liknande spår under deras intervjuer. Orion tillägger även en annan sak som ett stort plus, vilket är att de tillåts arbeta systemiskt med familjerna. Detta innebär att de inte endast har fokus på att hjälpa till exempel ett barn eller en förälder i en familj, utan arbetar med familjen som helhet (Bakka, Fivelsdal & Lindkvist). Hen påpekar att de i varje ärende utgår från risk- och skyddsfaktorer, men att de som behandlare får friheten att göra en individuell bedömning om hur behandlingen ska utföras. Detta anser Orion vara ett direkt uttryck av handlingsutrymme.

På frågan om de intervjuade socionomerna bytt arbetsplats är det endast de fyra inom privat sektor som har gjort det och alla fyra nämner att det var relaterat till handlingsutrymme eller möjligheten att enligt dem bedriva ett effektivare behandlingsarbete. Detta är i enlighet med den ursprungliga tanken som låg bakom privatiseringen av den offentliga sektorn, där effektivitet var en av de drivande faktorerna (Payne 2006). De privatanställda socionomernas resonemang överensstämmer med det resonemang som fördes av anställda på Helsingborgs Lasarett efter att lasarettet bolagiserades. De anställda på Helsingborgs Lasarett upplevde att en skillnad var att de kunde påverka sitt arbete på ett helt annat sätt än tidigare (Aidemark & Lindkvist 2005). Paris och Pepper nämner att en faktor som de först inte tänkte på när de bytte arbete, men har märkt i efterhand, är att de inom privat sektor inte längre behöver gå på allmänna möten. Möten som ibland kunde uppta stora delar av deras arbetsdagar. Pepper resonerar även kring varför hen bytte och om hen skulle klassa det som handlingsutrymme eller inte.

Historiskt sett så har jag bytt från offentlig till privat, från privat till offentlig, från offentlig till privat. Så. Och de valen varför har ju sett olika ut varje gång och spontant har det att göra med vad jag tänker att jag har för idéer av vad jag vill göra på jobb. Om de har stämt överens med det jag tänker att jag har möjlighet att göra och det kan man kanske kalla för handlingsutrymme. (Pepper)

Pax pratar om varför hen bytte från offentlig till privat sektor under 90-talet. Hens resonemang berör området handlingsutrymme, men det berör även, på ett djupare plan, tillgängliga resurser som även det är en viktig faktor för upplevt handlingsutrymme. Pax berättar att anledningen till varför hen bytte från offentlig till privat sektor var för att resurserna som hen hade som socialsekreterare inom offentlig regi upplevs som begränsande, vilket ledde till ett minskat handlingsutrymme. Detta fann Pax frustrerande och otillfredsställande både på ett professionellt och personligt plan.

Den övergången där föregicks av [...] när det då blev ordentlig kris i socialvården, på den tiden. Det var på 90-talet kan man säga, som det blev riktigt då en period. Det innebar då att resurserna ströps och som socialsekreterare eller som handläggare hade man väldigt små möjligheter att göra någonting vettigt av sitt arbete. Det var otroligt otillfredsställande. Så det påskyndade det här med att starta upp någonting eget och

liksom kunna få vara med och följa en process från början till slut. Att själv ha... att beslutsgångarna skulle vara lite mindre, att kunna få vara med och påverka och lägga upp ett arbete utifrån vad jag själv trodde på utan att stöta på patrull eller få det sönderhackat. [...] Det gav större möjligheter för att göra ett bättre arbete för de som vi tänkte att vi skulle finnas till för. (Pax)

Samtliga intervjuade socionomer anser sig ha ett stort handlingsutrymme när det kom till behandlingsarbetet som de utförde. Den stora skillnaden här är att de fyra som gått från offentlig till privat regi nämnde att de bytte för att slippa de mer organisatoriska och byråkratiska trögheterna, exempelvis i form av beslut ovanifrån som begränsar deras handlingsutrymme samt att de var tvungna att gå på möten som de ansåg vara tidsineffektiva och ibland för dem helt meningslösa. Resonemanget som fördes av de privatanställda socionomerna speglar det resonemang som förs av privata aktörer som är yrkesverksamma i Norge. Viktiga faktorer som nämns inom privat sektor är effektivt användande av resurser och möjligheten att välja arbetsmetoder som upplevs vara effektiva (Hauge & Wasvik 2017).

5.1.1 Flexibilitet i arbetet

Någonting som nämns i ett tidigt skede under både intervjuerna med socionomerna som är verksamma inom offentlig sektor och de som är verksamma inom privat sektor är hur viktigt någon form av flexibel arbetstid är för att de ska känna att de kan bedriva ett effektivt behandlingsarbete. Flexibel arbetstid innebär för de intervjuade socionomerna inte bara möjligheten att bestämma hur man fördelar sina arbetstimmar under veckan, utan även vilken möjlighet de har att planera innehållet i sin arbetsdag. Möjligheten att inte ha en bestämd kontorstid från klockan åtta till halv fem, fem dagar i veckan, är något som lyfts fram som positivt både inom offentlig och privat sektor.

Inom offentlig sektor resonerar framförallt Omega och Okapi mycket kring detta. De nämner båda hur viktigt det är med flexibiliteten för att på bästa sätt kunna fånga upp vissa av de familjer som de träffar. Delvis beroende på det faktum att en av eller båda föräldrarna kanske har ett arbete som gör att de inte kan träffas förrän senare på dagen. Genom att lägga upp sin arbetsvecka på ett sätt som möjliggör att de kan arbeta till klockan halv sju en dag, så kan de

antingen nyttja dessa extra timmar för att sluta tidigare eller ta sovmorgon en annan dag. Okapi uttrycker fördelen med att själv kunna lägga upp sina arbetstimmar på följande sätt.

Man är inte en slav under vissa tider. [...] Vi skulle ju missa vissa familjer annars, att bara: 'Nämen vi slutar halv fem, jamen det gör vi också. Jaha då kan ni inte få någon behandling'. Där är vi ganska generösa. (Okapi)

Omega menar att detta är ett system som alla vinner på, då de som behandlare kan utföra ett effektivare arbete samtidigt som det även möjliggör för fler familjer att ta del av deras behandlingsinsatser. Hen påpekar dock att det inte får bli rutin att alltid arbeta sent, då det är viktigt att vidhålla någorlunda regelbundna arbetstider.

Sedan försöker vi ju absolut hålla oss till att arbeta mellan åtta och halv fem, måndag till fredag. Men det känns okej att de dagarna man arbetar längre så kan man komma in senare en dag där det passar bättre. Alla vinner på det. (Omega)

Något som nämns som viktigt av både socionomer inom det privata och det offentliga är friheten att själv kunna bestämma när man ska arbeta med journalföring och annat administrativt arbete. Den märkbara skillnaden här är att de inom privat sektor aldrig uttrycker att arbetstiden inte alltid räcker till för journalföring. Däremot kommer det på tal under några av intervjuerna med socionomerna verksamma inom offentlig sektor att de ibland har svårt ligga i fas med journalförandet. Detta problem kan kopplas till den andra punkten som Lipsky (1969) tar upp när han belyser gräsrotsbyråkraternas problem. Socionomerna har ett krav ovanifrån på att tid ska användas för utförlig dokumentation, samtidigt som socionomerna vill att tiden ska ägnas åt de klienter som de ska hjälpa. Exempelvis så nämner Orlando att ibland när hen är väldigt uppbokad och kanske ska ha tre hembesök samma dag, så kan det vara skönt när en familj lämnar återbud så att hen kan ägna sig åt andra viktiga arbetsuppgifter, såsom dokumentation, förberedande inför andra möten eller exempelvis föräldrautbildningar. Orlando berättar att tiden för hur länge ett hembesök varar varierar, men att det brukar vara mellan en till två timmar. Samtidigt nämner hen att detta även är en faktor som gör jobbet roligt, då man aldrig riktigt vet hur en arbetsdag ska se ut. Omega för ett liknande resonemang som Orlando, men understryker att dokumenteringen bortprioriteras när det står mellan att dokumentera eller boka in en träff med en klient. Okapi ger en avslutande

kommentar som tydligt belyser det generella resonemang som förs av de socionomerna som är verksamma inom offentlig sektor.

Det är inte alltid så att dagen flyter på som det ser ut i almanackan på morgonen.
(Okapi)

De intervjuade socionomerna som är yrkesverksamma inom privat sektor talar inte lika mycket om dokumentation som en belastning. Både Pepper och Pim nämner till exempel att det är en oerhörd frihet, att beroende på ärendet, ibland kunna välja att journalföra hemifrån eller ta sig till arbetsplatsen för att journalföra, om man så önskar. Enligt dem är det aldrig en fråga om när man ska ha tid för dokumentation, utan mer när man själv väljer att lägga tid för dokumentation. Socionomerna som är verksamma inom offentlig sektor nämner alla fyra att journalföringen är något som påverkar deras möjlighet att vara flexibla inom arbetet. Att dokumentation upptar en stor del av socionomers arbetstid är konstaterat (Johnsson, Laanemets & Svensson 2013). Det kan ibland krävas att en klient av någon anledning ställer in ett planerat hembesök för att socionomerna ska uppleva att de riktigt ligger i fas med journalförandet och allmän dokumentation. Således kan det utläsas att trots journalföringen ansågs vara tidskrävande av samtliga intervjuade socionomer så är det ingenting som de privatanställda socionomerna lägger vikt vid, då det alltid upplever att de hinner med dokumentation. De offentligt anställda socionomerna upplever att det är svårt att leva upp till kraven som ställs, vilket överensstämmer med Lipskys (1969) andra faktor.

5.1.2 Ärendemängd/ärendebelastning

Andra orsaker som både respondenterna inom offentlig och privat sektor nämner som viktigt i resonemanget kring deras upplevda handlingsutrymme är ärendemängd samt möjligheten att kunna påverka sin ärendemängd. Temat ärendemängd kommer undersökas ytterligare under rubrik 5.2 relaterat till upplevd stress, men det ingår även i ett mer övergripande tema som också kan relateras till handlingsutrymme.

Lipsky (1969) skriver om det problem som gräsrotsbyråkrater ställs inför när de behöver hantera problem eller arbetsuppgifter med bristande resurser, något som kan kopplas till

respondenternas upplevelser kring för stor ärendemängd och svårigheten att då ha tid för att utföra sitt arbete på ett tillfredsställande sätt. Tre av de intervjuade socionomerna inom offentlig sektor uttrycker att när ärendemängden är för stor kan detta resultera i att de upplever att de inte räcker till för klienterna och att detta ibland kan ha en direkt inverkan på själva behandlingsarbetet. Under intervjun med Orlando för hen ett resonemang kring olika arbeten inom offentlig sektor som hen har haft och jämför sina upplevelser inom behandlingsarbete med sina tidigare upplevelser av utredningsarbete. En sak som Orlando nämner att hen tycker om med behandlingsarbete är att det inte har samma tidspress som utredningsarbete. Enligt Orlando möjliggör detta för hen att lägga upp arbetet med olika ärenden på ett bra sätt, vilket enligt Orlando leder till ett effektivare behandlingsarbete. En del av uppdraget som socionom är att själv prioritera och agera utifrån det handlingsutrymme som givits av organisationen (Johnsson, Laanemets & Svensson 2013). Hen nämner dock att detta har en klar koppling till den faktiska ärendemängden som behandlarna har. Orlando berättar att under de tillfällena där de har en hög ärendebelastning påverkar det även den tid man kan avsätta till faktiskt behandlingsarbete.

Men det kan också vara så att vi har lite för många ärenden och att man... [paus] vi vill ju göra så mycket som möjligt i varje familj, men det kanske man inte kan. Utan då får ju som sagt [en förste socialsekreterare] hjälpa till att prioritera och det kan kännas otillfredsställande ibland. Att man inte kan arbeta så mycket som man skulle vilja- vi kanske skulle kanske vilja jobba ännu tätare i en familj, men det finns inte tid till det. (Orlando)

Inom privat sektor nämner både Paris och Pepper att möjligheten att kunna reglera ärendemängden är en direkt anledning till varför de trivs mer inom privat sektor än inom offentlig sektor. De berättar att de anser att de kan bedriva ett effektivare behandlingsarbete inom privat sektor eftersom de där kan reglera sin ärendemängd. De kan bland annat säga nej till vissa ärenden där anlita socialtjänster vill bedriva en annan sorts behandling än vad deras företag anser är bäst för klienterna. Det finns även tillfällen då företaget de arbetar i anser att det inte har möjlighet att ta in fler ärenden. Paris uttrycker att det är ovanstående faktorer som lockar hen till att övergå till att arbeta inom privat regi.

Jag tänker det som lockade med just att jobba på [namn på företag] var just att jag uppfattade att man fick en helt annan möjlighet att göra ett bra jobb utifrån familjerna. [...] här har vi ju möjlighet att säga nej, har vi fullt så har vi fullt. Det är stor skillnad

jämfört med kommunen där det trycks in på ett annat sätt. Här kan vi säga nej. Vi kan välja familjer, [...] vi kan själv påverka och lägga upp hur vi vill jobba med familjerna och att få lov att jobba utifrån de teorierna och de tankarna som vi tänker att man behöver jobba utifrån. Så jag såg ju möjligheten att kunna göra ett väldigt mycket bättre jobb än vad jag upplevde att jag hade i kommunen. (Paris)

Pim och Pax är inte lika bestämda i sitt resonemang som Paris och Pepper är, men båda är inne på liknande banor. Pim uttrycker att hen fortfarande gillar arbetet inom offentlig sektor och tycker att arbetet som bedrivs där är viktigt, men att arbetsförhållandena skulle behöva ändras för att hen ska tänka sig återvända till en offentlig anställning. Pim berättar att det slutligen var möjligheten att kunna reglera inflödet av ärenden som fick henne att övergå till privat sektor. Det vill säga att ha mer tid med varje klient och på så sätt kunna utföra ett arbete som hen trivdes med och kände att hen kunde stå för.

Sedan gillar jag det kommunala, att jobba i det och jag tycker det är så himla viktigt, men svårt att vara i. Sedan kom jag över hit till behandlingsgruppen för tre år sedan. Och jag tänker att det arbetet vi gör här: vi träffar våra familjer flera gånger i veckan, åtskilliga timmar i veckan... jämfört med min bild- min bild av öppenvården i kommunen att det är en timmes samtal en gång i veckan, som kan vara bra, absolut, men som ofta... ofta kräver familjerna mer. Det behövs mer. [paus] Så egentligen var det, det var lite en slump som gjorde att jag bytte [från offentlig sektor], men känslan nu är att jag kommer aldrig byta tillbaka [till offentlig sektor]. (Pim)

Ärendemängd och vilken effekt det kan ha på yrkesverksamma socionomer är något som tidigare har forskats på. Astvik och Melin (2013) skriver bland annat om olika copingstrategier som socionomer använder sig av när de upplever att deras arbetsbörda är för stor. En copingstrategi som nämns som vanlig i samband med detta är *exit*, vilket är att lämna arbetsplatsen för en annan och på detta sätt undvika arbetsvillkor som upplevs som orimliga. Att socionomerna inte kan utföra sitt arbete på ett sätt som de anser att de kan stå för på grund av arbetsbelastning är något som överensstämmer med det som framkom under samtal med de socionomer som jag intervjuade. Paris ovanstående citat där hen beskriver att hen kände att de på deras företag kunde göra ett bättre arbete just för att de kunde reglera ärendemängden är ett konkret exempel på *exit*, då en av de drivande faktorerna till varför Paris lämnade offentlig

sektor var för att kunna bedriva ett behandlingsarbete som hen kände att hen kunde stå för på ett professionellt plan. Viktigt att notera är att ingen av de intervjuade socionomerna inom offentlig sektor anser att de i nuläget saknar handlingsutrymme att utföra ett bra behandlingsarbete. Både Orion och Orlando tar dock upp att de periodvis upplever att de skulle vilja göra mer för klienterna än vad de har tid och möjlighet till på grund av sina arbetsvillkor. Respondenternas svar överensstämmer med den undersökning som Framtidens Karriär - Socionom gjorde som listade "rimlig arbetsbelastning" som den faktor som flest socionomer angav som viktigast på sin arbetsplats (Wihlborg 2017).

5.1.3 Tillgängliga resurser

Tillgängliga resurser och vilken effekt de har på både handlingsutrymme och behandlingsarbetet som helhet är något som både socionomerna inom offentlig och privat sektor är ganska ense om. Hur varje intervjuad socionom definierar tillgängliga resurser och vad de anser vara en faktisk resurs varierar lite från socionom till socionom, vilket även överensstämmer med resonemanget kring resurser som tas upp av Johnsson, Laanemets och Svensson (2008). I första kapitlet skriver de om de resurser som yrkesverksamma socionomer förfogar över och att dessa resurser kan vara av ekonomisk och materiell natur, men också av icke-materiell natur i form av resurser som till exempel kunskap, tid och delegation. Även om det som ovan nämns kan variera mellan vad som anses vara en resurs är det vissa resurser som samtliga intervjuade socionomer nämner. Framförallt är det resurstillgångar i form av kollegor som varje intervjuperson vid något tillfälle nämner under sina respektive intervjuer. Det kommer på tal både i den bemärkelsen att det är en resurs att ha en kollega med sig för att kunna dela på arbetsbördan under en behandling eller utredning, men även att det är en resurs att ha kollegor som man kan bolla problematiska ärenden eller potentiella lösningar med. I vissa fall är det till och med så att det räcker med vetskapen om att de kan vara två på ett ärende för att det ska uppfattas som en resurs. Orlando påpekar att tillgången till kollegor samt möjligheten att jobba i par vid behov är en sak som gör att hen trivs på sin arbetsplats och att det även är ett direkt exempel på det handlingsutrymme som de ges.

Sedan tycker jag ju att vi är en väldigt bra arbetsgrupp, så vi går ofta in till varandra och diskuterar och vi är ofta två om det är svåra ärenden, så man diskuterar med varandra och så. Det avgör vi själva hur många vi tycker ska vara i ett ärende, så det är ju ingen som bestämmer det åt oss, mer än vi. Så det är ju bra. (Orlando)

Det fördes även samtal kring möjligheten till vidareutbildning i form av kurser, workshops och liknande, något som alla intervjuade socionomer nämner som en viktig del oavsett arbetsplats. Inom offentlig sektor nämns inga egentliga negativa saker kring utbildningsmöjligheter, utan det enda som nämns är att hur många utbildningar de fick gå på kunde variera kraftigt från år till år men att det alltid fanns någonting planerat. Orion nämner att sedan hen började arbeta så har de blivit erbjudna utbildningar och workshops inom både teori och praktiskt behandlingsarbete men även utbildningar i deras arbetsverktyg och journalföringssystem.

Så länge jag har jobbat nu på öppenvården [...] så är det mer workshops, interna workshops eller workshops där man bjuder in någon extern men kanske hit till oss [på förvaltningen] och liksom har haft en halvdag kring anknytning. Och sedan [deras journalföringssystem] workshops, både internt och externt. (Orion)

Omega lyfter också under sin intervju tankar kring att större kommuner har möjlighet att ha en mer övergripande behandling inom öppenvården än vad mindre kommuner har och därmed inte har en lika utbredd kontakt med privata behandlingsaktörer. Det möjliggör för hen att nyttja sitt handlingsutrymme på ett sätt som kanske inte hade varit möjlig i en kommun där resurserna inte är lika stora.

Sedan tänker jag att en anledning här i [kommun] att man inte kanske köper in- jag vet inte riktigt hur det ser ut på andra ställen, men det är ju att vi har ju en rätt så stor öppenvård och kan erbjuda rätt så mycket själva och det har man kanske inte på samma sätt i andra [kommuner]. Så, vi får väl bara hoppas att vi får behålla... behålla vår öppenvård. Ta hand om det själva. (Omega)

Inom privat sektor läggs en del fokus under samtalen på ett av de mest direkta uttrycken för resurser, vilket är ekonomiska resurser. Pim belyser att företaget kunde ha gott om ekonomiska resurser för utbildningar och nya processer, men där fanns också en annan sida där de ekonomiska resurserna inte var lika stora. Pim pratar om att hen anser att det är viktigt med vidareutbildning inom socionomyrket och att den varierande ekonomin kan påverka

möjligheterna till vidareutbildning betydligt mer nu inom privat sektor än vad det gjorde inom offentlig sektor.

Vilket innebär att processer ibland kan bli väldigt långsamma. Om man vill köpa in någonting, om man vill organisera- vilket också innebär att ibland så är vi jättefulla på våra tjänster. Då är det andra saker som blir efterförsatta, men vi kan inte tacka nej, för vi behöver pengarna. Um, och att vi i det också kan missa en del utbildningar. Att jag skulle- utbildningar tycker jag skulle bli.... och fortsätta öka kompetensen hela tiden, för att matcha- För att det tror jag att man mer gör i kommunen, att man går mycket mer på kompetenshöjande liksom utbildningar som och föreläsningar, motivation och så. Vi måste kunna matcha det, för vi måste hela tiden vara bättre än vad de är. Och för att tycka att det känns spännande och roligt att utvecklas. (Pim)

Inom privat sektor förs det även samtal kring utbildningar som en viktig resurs för att kunna bedriva ett effektivare behandlingsarbete samt för att kunna utvecklas som socionom i allmänhet, men det kopplas i regel också till ett resonemang kring ekonomi. Paris svarar på frågan om det är något som hen skulle vilja förändra på sin arbetsplats i form av resurser eller liknande. Hen tycker att det har varit lite tomt på utbildningsfronten på grund av ekonomin och prioriteringarna inom företaget.

Jag skulle vilja att vi hade haft mer möjlighet till utbildning. Det har varit- det är en sådan grej som på kommunen sker det mer frekvent, här är det lite beroende på budget. Så att det tänker jag att vi skulle... behövt. Det har varit lite skralt med det de senaste- det har börjat se annorlunda ut, men det skulle jag vilja var annorlunda. (Paris)

Möjligheten till vidareutbildning nämns av alla utom en av de intervjuade socionomerna. Detta överensstämmer med de svaren som Framtidens Karriär - Socionom fick från sin undersökning, där 63 % nämnde "Erbjudas kompetensutveckling och vidareutbildning" som en viktig faktor till varför man väljer att stanna kvar på sin arbetsplats (Wihlborg 2017). Den största skillnaden mellan respondenterna inom privat och offentlig sektor är att när samtal fördes kring utbildning av socionomerna inom privat sektor så nämns utbildningar inte som en lika stor självklarhet som det gör inom den offentliga sektorn. Resonemanget kring vidareutbildning av de som arbetar inom privat sektor kopplas i betydligt högre utsträckning till ekonomiska faktorer än vad det görs inom offentlig sektor. Inom offentlig sektor är det

huvudsakligen en fråga om när man ska ha tid för utbildningarna. Av de givna svaren så märks det från de offentligt verksamma socionomerna att vidareutbildningar i olika former tas mer för givet och att det inte finns någon egentlig osäkerhet kring ifall de ska få möjligheten att vidareutbildas eller inte, vilket överensstämmer med Lipsky's (2010) forskning. När resurser i form av ekonomi diskuteras inom offentlig sektor är det mestadels i relation till mängden anställda behandlare eller framförallt den önskade mängden anställda behandlare. Detta skiljer sig från det resonemang som de privatanställda socionomerna hade då deras resonemang kring ekonomi i huvudsak handlade om önskad ekonomisk stabilitet i företaget.

5.2 Tema 2 - Stress och känsla av välmående

Under tema 2 kommer jag gå igenom upplevd stress och känsla av välmående. Inom socionomyrket är det en evig balansgång mellan att vara stressad och att må bra, vilket indirekt kan påverka socionomers upplevda handlingsutrymme.

5.2.1 Stress

Tidigare citerade jag Orlando under rubrik 5.1.2 gällande ärendemängd och belastning när hen pratade om hur otillfredsställande och jobbigt det kan vara när de har för många ärenden och behöver ta hjälp av en förste socialsekreterare för att få hjälp att prioritera. Orlando pratar om att denna belastning blir stressfull då det kan resultera i att hen inte upplever att hen räcker till och att det ibland är svårt att inte tänka på arbetet när hen kommer hem. Detta överensstämmer med Kullbergs (2011) delstudie där socionomer beskriver sitt arbete som stressigt och känslomässigt ansträngande. Orlando påpekar att hen inte vet om anledningen till varför det blir svårare att lämna arbetet på arbetet beror på att de har blivit bättre på att fånga upp familjer och barn som behöver hjälp och därför har fler ärenden eller om det är för att deras ärenden faktiskt har blivit tyngre.

Den stress jag upplever idag handlar nog mer kanske om att jag upplever att av någon anledning så har ärendena blivit svårare och jag vet inte riktigt, jag kan inte riktigt säga varför, men de familjerna som vi möter idag har det sämre än vad jag tycker att de har haft om man ser bakåt. Sedan vet jag inte om det beror på att vi upptäcker dem idag, för jag tror att de här familjerna har alltid funnits men vi kanske är bättre på att hitta dem eller på vad det nu kan vara, eller så. Det kan ju vara stressande när man ser att barnen

far så illa och det kan ibland vara svårt att lämna det ifrån sig när man går hem till exempel. (Orlando)

Vidare så resonerar Orlando kring att hans stressnivå har varierat mellan olika arbetsplatser inom offentlig sektor, men att han anser att det tenderar att bli mer stressigt idag än för några år sedan. Orlando påpekar att det inte är på grund av tidspress, då han upplever att tiden inte är någon direkt stressfaktor inom offentligt behandlingsarbete, men att ärendemängden blir det som belastar honom och får honom till att känna sig stressad.

Inom privat sektor nämns en mer uttalad stress kring prestation och att leverera, något som överensstämmer med Hansens (2014) undersökning gällande känslan av högre arbetskrav och den stress det orsakar. Detta är något som Paris exempelvis talar om när han berättar om sin upplevda stressnivå och möjliga anledningar till denna. Paris menar att hans stressnivå inte är lägre sedan han bytte till privat sektor, men att anledningen till stressen har förändrats.

Nja... jag tror inte att min stressnivå är väldigt mycket lägre här. Jag tror inte att det egentligen är någon stor skillnad, men att den är lite olika. Jag tänker att där [inom offentlig sektor] var jag stressad för att jag tänkte att jag inte hann med, jag hade för mycket. Här kan jag mer vara stressad för att jag tänker att min ambitionsnivå har höjts radikalt också att ibland kan man ju känna sig stressad av att inte... nå upp till de kraven som man ställer på sig själva och på de kraven som jag tänker att kommunen ställer på en privat verksamhet. Den stressen kände man inte på samma sätt i den offentliga verksamheten... här har man ett större krav på sig att prestera i förhållande till arbets- eller till kommunerna som är våra uppdragsgivare. Så det är... lite olika stress. (Paris)

Paris resonemang speglar det resonemang som Pepper för under sin intervju. Pepper berättar att han upplever att den generella stressnivån som han nu upplever är lägre, men att det nu istället förekommer en annan sorts stress som han inte tidigare var van vid. Pepper berättar att en stor del av den stress som han tidigare kände när han arbetade inom offentlig sektor var på grund av obligatoriska möten och andra organisatoriska måsten som tog upp arbetstid som kunde använts till annat.

Stressnivån nu är betydligt mindre [i privat sektor]... Det är liksom, i offentlig miljödet är verkligen olika sorts stress, tänker jag. Det finns ju saker som stressar här i privat verksamhet också, men jag upplever ju att det fanns fler stressorer i offentlig

verksamhet. Där fanns fler saker som man behövde ha koll på rent organisatoriskt liksom ”nu skall du gå på det här mötet” och man tänker ”vad har det med mig att göra?!” [skrattar], som jag tänker att det finns ju inte alls här. De möten eller det man förväntas göra är ju direkt kopplat till det uppdraget jag tänker att jag har, det vill säga varför jag är anställd här. Min upplevelse är när man jobbar inom kommunal verksamhet så är det mycket mer man blir ålagd att göra som inte känns rimliga i förhållande till den anställning man har... [skrattar] Blir det begripligt? Det blev väldigt abstrakt det där... Ja, man går på möten som inte alls handlar om hur jag skall utföra jobbet med den familjen jag tänker att jag skall jobba med. Det upplever jag som väldigt frustrerande och stressar mig personligen. (Pepper)

En annan stressfaktor som kommer på tal av de socionomerna som är anställda inom privat sektor är den ekonomiska stressen som går hand i hand med att vara anställd på ett privatägt företag. Paris berättar att det är en stressfaktor som inte alls förekom under tiden som hen arbetade som anställd inom kommunen, då kunde man ta sin anställning mer för givet.

Det som också kan vara en stressfaktor här är ju att [...] det går ju upp och ner ekonomiskt och i tider när ekonomin ser sämre ut så påverkar det och det stressar. Det var ju något som man aldrig tänkte på inom kommunen, där tog man sitt jobb för givet på ett helt annat sätt än vad man har gjort här. Så det är ju en faktor som stressar, som inte stressar på kommun. (Paris)

Pim pratar under sin intervju kort om det konstanta behovet av att vara flexibel vid sina möten med klienter, vilket kan lägga till ytterligare en dimension på den stress som ett hembesök redan kan innebära. Hen berättar att de kan ha en viss plan innan de åker på hembesök, men när de väl kommer hem till familjen så kan det visa sig att de behöver ändra sitt tillvägagångssätt då familjekonstellationen plötsligen kan ha förändrats.

I familjerna kan vi ju möta en massa olika saker, och ofta är det ju- man får ju vara väldigt flexibel för att ofta så- helt plötsligt kanske det är någon farmor som har flyttat in, eller någon hund, eller något barn som är sjukt eller någon förälder som har hamnat på sjukhus. (Pim)

Stress förekommer inom både offentlig och privat sektor. De intervjuade socionomerna resonerade olika dels beroende på tidigare arbetsplatser och dels beroende på om de arbetade inom privat eller offentlig sektor. Det märks på de intervjuade socionomerna att de hänvisar till olika sorters stress och att vad som innefattas av begreppet stress är subjektivt samt även vad det är som orsakar känslan av stress.

Socionomerna inom offentlig sektor talar mycket om möjligheten att ha tid till varje enskilt ärende och vilken stress det innebär när de upplever att de inte riktigt räcker till, något som inte nämns som stressigt av socionomerna som arbetar inom privat sektor. Socionomerna som arbetar inom privat sektor berättar att de anser att de nu har mer tid till varje enskilt ärende jämfört med tidigare anställningar inom offentlig sektor. En annan skillnad är att alla de socionomer som arbetar inom privat sektor för ett resonemang kring ekonomi och att det kan resultera i en känsla av otrygghet, något som inte alls kommer på tal under intervjuerna med de socionomer som är anställda inom offentlig sektor. Detta överensstämmer med det resonemang som Lipsky (1969) för kring faktorer som orsakar stress för gräsrotsbyråkrater, där bland annat bristande resurser samt höga krav och förväntningar nämns som väsentliga. Detta kan kopplas direkt till de offentligt anställda socionomernas tankar om att inte alltid känna att man räcker till för klienterna, då man oavsett ärendemängd förväntas ge varje klient lika mycket tid. Det kan även kopplas till det resonemang som de privatanställda socionomerna för, då en ibland skakig ekonomi blir ett direkt uttryck för otillräckliga resurser. Det framgår av respondenternas utsagor att både de offentligt anställda socionomernas och de privatanställda socionomernas arbete genomsyras av en känsla av att ha förväntningar på sig som kan vara svåra att uppfylla.

Att stressnivån och stressfaktorerna är annorlunda, men inte nödvändigtvis lägre eller färre, för socionomerna inom offentlig kontra privat sektor speglar det som Hansen (2014) kom fram till i sin undersökning av sjuksköterskor inom privat kontra offentlig regi. Samtliga intervjuade socionomer beskriver någon form av upplevd stress, men anledningarna varierar från person till person. Det finns dock en övergripande känsla av stress relaterad till prestation hos de socionomer som är yrkesverksamma inom privat sektor i jämförelse med de som arbetar inom offentlig. Resonemanget som de offentligt anställda socionomerna för kring prestation rör mer att de gör vad de kan utifrån den ärendemängd som de har och att behovet av att prestera inte är en stressfaktor i sig självt.

5.2.2 Känsla av välmående

Något som är genomgående i samtliga intervjuer är ett resonemang kring välmående och hur viktigt det är att man har tid för det där lilla extra tillsammans med sina kollegor, antingen i form av samtal där man kan bolla ärenden man är osäker kring eller helt enkelt ha tid för en fika. Hur detta tar sig uttryck och hur viktigt varje enskild intervjuperson tycker att det är varierar lite från person till person, men det är något som dyker upp någon gång under varje intervju. Inom offentlig sektor så nämner exempelvis Orlando vikten av att arbetsgruppen får en stund för sig själv. Möjligheten att ta en kort fika och i samband med den prata om hur en arbetsdag varit och eventuellt hur påfrestande den varit upplevs som viktig. Hen betonar även hur viktigt det är att upprätthålla kontakt med inte bara sitt eget arbetslag utan även andra socionomer i byggnaden.

Och så fikar vi ju också [skrattar]. Det är viktigt! [...] i det här arbetet är det viktigt att man har det trevligt också. Därför att det är så pass svåra arbetsuppgifter, att det är viktigt att man håller på den här sociala gemenskapen man har med varandra i arbetsgruppen och inte bara i- utan vi sitter ju blandat med både utredning och allihopa här och att man har kontakt med varandra. Vardaglig kontakt tycker jag är jätteviktig, för då flyter jobbet på lättare också. (Orlando)

Inom privat sektor nämner till exempel även Pax hur viktigt det är med fika och vilken funktion den fyller i arbetsgruppen. Hen berättar att det är en viktig morgonrutin de har på hens arbetsplats där fikan fyller en funktion som både socialt stärkande för gruppen men även som en form av uppfångande av mående.

Och så brukar vi ha en liten stund tillsammans där vi fångar upp varandra: både mående eller om det var något från gårdagen eller så och tar en kopp kaffe tillsammans. (Pax)

Även Pim lyfter vikten av det sociala när hen pratar om vilken tillgång det är att alltid ha en kollega med sig. Hen berättar att arbeta med en kollega dels innebär att det är en annan person vars professionella kunskap man kan ta del av, men att det även är en viktig tillgång att kunna lyfta sina personliga känslor inför ett ärende på ett sätt som man kanske inte hade kunnat göra på egen hand.

Väldigt mycket kompetens i gruppen som vi kan använda oss av och vi hjälper varandra hela tiden. Vi har en... öppenhet som gör att man kan prata om sina egna svårigheter i förhållande till det man är inne i som är jätteviktigt också. Det är också en tillgång för att kunna göra ett bra arbete. (Pim)

Pim avslutar sitt resonemang med att denna öppenhet gör att de kan fånga upp varandra i slutet på varje arbetsdag på ett bra sätt, både i hur de själva mår men även hur de upplever situationen med barnen i familjerna som de arbetar med.

Det intressanta är att vikten av någon sorts fika eller tid för att värna om arbetsgruppen och fånga upp varandras mående nämns i någon form under majoriteten av intervjuerna, både med socionomer yrkesverksamma inom privat och offentlig sektor. Att en sådan till synes enkel sak är av stor vikt för socionomerna är något som även märks av den undersökning som Framtidens Karriär - Socionom har genomfört (Wihlborg 2017). Där framkommer att den fjärde, femte och sjätte viktigaste faktorn är relaterade till att ha en bra arbetsgrupp, att ha stöd från kollegor och att ha en bra arbetsmiljö. Dessa tre går in på ovanstående resonemang kring att värna om arbetsgruppen och att tillåtas att ha tid för en fika eller gemensam pratstund gällande gruppens mående.

5.3 Tema 3 – Privatisering av socialt arbete

Att privatisering av socialt arbete påverkar socionomernas handlingsutrymme kan kopplas direkt till Sallnäs (2011) när hon skriver om tankarna bakom privatiseringen. När privatiseringsprocessen påbörjades under 80-talet såg landskapet för socialt arbete annorlunda ut än vad det gör idag och det kan ibland vara svårt att utläsa privatiseringens egentliga effekter (Lundström, Sallnäs, Shanks & Wiklund 2018). Av denna anledning har jag valt att fokusera på socionomernas subjektiva uppfattningar av privatiseringens effekter.

5.3.1 Upplevda fördelar med privatisering av socialt arbete

En av frågorna som jag ställde under intervjuerna rör privatiseringen inom socialt arbete samt upplevda potentiella fördelar och nackdelar med detta. Samtliga intervjuade personer för ett resonemang kring privatiseringen av socialt arbete och de har alla tänkt på fördelar kontra

nackdelar, åtminstone i en liten utsträckning. Orion för ett resonemang kring att den ökande privatiseringen också skulle kunna ha en bra effekt på den offentliga sektorn. Hen tänker att det möjligen skulle kunna sätta en press på socialförvaltningar att tänka till och prioritera om med sina resurser och sina visioner med det sociala arbetet som de bedriver.

Jag tänker väl rent spontant att privatisering, det är liksom både fördelar och nackdelar och att det... det är ju så att om den offentliga sektorn kan tillgodose vissa behov så behövs det en privat sektor och då tänker jag att det är bra då kanske det också är en signal till socialtjänsten till exempel att vi behöver jobba på ett annat sätt eller göra något annat för att också kunna vara, liksom komma in på den marknaden och så.
(Orion)

Okapi resonerar på ett liknande sätt som Orion, men lägger till att den privata sektorn fungerar som ett komplement till den offentliga sektorn när det kommer till tjänster som de själva inte kan erbjuda i form av exempelvis familjehem eller vissa särskilda placeringar av klienter. Okapi påpekar samtidigt att hen inte uppfattar att de inom den kommunen där hen arbetar köper in privata tjänster för något som de själva kan erbjuda inom sin egen öppenvård.

Socionomerna inom den offentliga sektorn resonerar kring en potentiell övergång till den privata sektorn. Exempelvis Orlando pratar om att steget kan vara svårt att ta, då hen trivs på sin arbetsplats, men funderar ibland kring vad en privat tjänst hade kunnat erbjuda istället.

Ibland har jag väl funderat på om man skulle jobba inom privat sektor, utifrån att eh, man kanske kan styra sitt arbete på ett annat sätt där. Men jag trivs så bra med själva kollegorna här och känner att jag känner till [kommunen]. Alltså, jobbar man inom [...] privat sektor så kan man ju hamna lite var stans, uh, och här är jag trygg i [kommunen]. Här känner alla, jag känner många och många känner mig och man har jobbat här länge och så. Så jag känner en trygghet i att arbeta här. Men ibland har jag ju tänkt att, när det är så mycket neddragningar och liksom så att nej, nu skiter jag i det här och söker någon annanstans. Men, för mig har det steget varit för stort, faktiskt. (Orlando)

Inom privat sektor förs det samtal kring den effektivisering som sker i samband med att socialt arbete privatiseras och att detta resulterar i att mindre tid läggs på organisatoriska

måsten. Detta överensstämmer med det tankesätt som låg till grunden för privatiseringen av delar av den offentliga sektorn som Payne (2006) belyser. Payne skriver att en av de bakomliggande tankarna med privatiseringen var att det skulle resultera i att företag strävar efter effektivisering av resurser. Delar av Peppers tidigare citat gällande stress under kapitel 5.2.1 är relevant även här under upplevda fördelar med privatisering, då hen upplever att det är en direkt fördel att inte lägga tid på vad hen kallar onödiga möten samt att det blir ett mer effektivt användande av företagets resurser. Utifrån Peppers resonemang kan en koppling göras till Johnsson, Laanemets och Svensson (2013) gällande hur en organisation och en socionom tillåts fördela tillgängliga resurser. Hur resurserna fördelas har en direkt påverkan på det tillgängliga handlingsutrymmet.

Något som förs på tal av de fyra socionomer som är yrkesverksamma inom privat sektor är att de anser sig kunna erbjuda mer omfattande och intensiva tjänster än vad de upplever att de kunde göra när de arbetade inom offentlig sektor. Det märktes både när jag ställde frågan gällande privatiseringens effekter, men även ibland när de skulle beskriva en typisk arbetsdag och nämnde att de ibland kunde arbeta flera veckor med endast ett ärende. Till exempel berättar Paris att hen numera kan erbjuda klienterna en helt annan insats än vad hen tidigare kunnat erbjuda som offentligt anställd.

En del av mig tänker ju att det som jag ger familjerna idag, de får ju något helt annat än vad de fick av mig när jag jobbade inom öppenvården. Så de familjer som faktiskt får ta del av detta som kommunerna satsar på, de tänker jag får mycket mer med sig, får mycket bättre hjälp än vad de hade fått på socialtjänsten. Så att, ja, det är en väldigt bra fråga, men jag är väldigt kluven. Det är ju... moraliskt är det inte lätt, men det jag tänker att den här verksamheten kan erbjuda är så mycket mer än vad jag kunde erbjuda som socialarbetare i kommunen. (Paris)

Pim för ett liknande resonemang som Orion när hen pratar om potentiella fördelar med privatisering av behandlingsarbete, då även hen tänker att det skulle kunna påverka den offentliga sektorn positivt och därigenom påverka de offentligt anställda positivt. Pim pratar först om att privatiseringen kan innebära att behandlare ibland kan göra betydligt mer för klienterna, men avslutar sedan sin tankegång med att hen hoppas på att den ökade

privatiseringen även skulle tvinga socialförvaltningar att prioritera om sina resurser för att se till att både anställda och klienter skulle må bra.

Jag har inte tänkt så mycket på det mer än att där jag är, det jag är och det jag jobbar med är bra, så att då... ja. Men det är- framförallt är det viktigt att få ordning på hur det fungerar och hur människor mår på socialförvaltningen. Både klienter och anställda.
(Pim)

Både socionomerna inom offentlig och privat sektor för ett resonemang kring fördelar med privatiseringen, men på lite olika sätt. De offentligt anställda pratar till exempel om privatiseringens fördelar i form av att agera som ett tillägg till den offentliga sektorn och att det exempelvis tillåter kommunerna att köpa in tjänster som de själv inte kan erbjuda. En annan potentiell fördel med att arbeta privat som nämns av tre av de fyra respondenterna inom offentlig sektor är att man kan erbjudas bättre lön, men de påpekar även att det inte överväger de upplevda fördelarna med att vara kvar på sin nuvarande arbetsplats. Av socionomerna inom privat sektor förs det ett mer utförligt resonemang kring vilken effekt privatisering har på behandlingsarbetet och framförallt effektiviteten i behandlingsarbetet. Exempelvis nämner Paris och Pepper uttryckligen att de uppfattar att deras handlingsutrymme är större nu än när de arbetade inom offentlig sektor.

En annan sak som dyker upp under några av intervjuerna är den upplevda positiva moraliska aspekten av privatiseringen. Med detta menas att det kan ses som en positiv sak utifrån ett brukarperspektiv, då det innebär att fler klienter kan ta del av tjänster som kommuner inte annars skulle kunna erbjuda samt att de privata företagen ibland även kan erbjuda effektivare behandling än som är möjligt för kommunerna. Parallellt kan dras till den effekt som privatisering har haft för patienter inom sjukvården, där privata aktörer har möjliggjort för ett större utbud av vårdinsatser (Scott 2001).

5.3.2 Upplevda nackdelar med privatisering av socialt arbete

Inom offentlig sektor citerade jag tidigare Orion gällande positiva effekter av privatiseringen då privata företags insatser kan fungera lite som en morot för offentlig verksamhet, men hans citat fortsätter även att berätta om potentiellt negativa effekter.

Man kommer ju också i kontakt med många privata aktörer ju när man jobbar [...] inom det offentliga. Särskilt på utredningsenheten, många HVB-hem och så och det finns ju bra och dåliga. Så är det ju bara, det finns de som gör ett jättebra jobb och det finns de som... det är rätt så kasst, så. Och ändå, och där tycker jag att socialtjänsten som offentlig sektor har någonting att jobba på där, för det kan ju bli att vi har inte har någonting i egen regi och så att betala jättemycket pengar för att få något privat som sedan faktiskt är undermåligt... och då kan jag ju känna, och så betalar vi jättemycket pengar för det. Då kan jag tänka att för fan då slösar vi ju bort skattebetalarnas pengar och de här människorna som är väldigt utsatta ju. [...] Jag har ju jobbat med barn och ungdomar, de får ju inte den vård som de har rätt till. (Orion)

Okapi belyser en liknande problematik som Orion när det kommer till hur mycket pengar som ibland avvaras för att hyra in tjänster utifrån istället för att använda dessa för att styrka upp kommunens egna tillgängliga insatser. Hen menar att de gånger som de köper in tjänster utifrån handlar om när de har resursbrist i form av personal eller tid, men att detta hade kringgåts om de istället hade lagt pengarna på att anställa mer personal.

Jag tänker att när man köper in så handlar det inte så mycket om att kvalitén är annorlunda, utan vi köper in när vi har resursbrist. Men att vi köper in det vi själva också kan erbjuda, alltså det vi kan erbjuda är det vi köper in. Det är ju på ett sätt frustrerande för att det kostar ju hela organisationen mycket mer pengar... [...] Men jag tänker att vi hade kunnat ha mycket mer inom vår organisation genom att öka resurserna än att köpa en massa dyra... ja. Jag tänker att vi faktiskt gör samma saker. (Okapi)

Orion för också ett resonemang kring att det kan finnas ett intresse av vinst inom privat sektor och att vissa företag är direkt vinstdrivande, något som hen inte anser är etiskt försvarbart.

Jag skulle ju inte kunna jobba på ett privat företag där jag känner att det handlar mycket om vinst, alltså att pengarna ska åka ner i någon annans ficka eller på något sätt... att det måste ju kännas etiskt riktigt, så måste det ju kännas som att man gör ett arbete... för mig skulle jag kunna tänka mig att jobba inom privat sektor om jag känner att får göra ett bra arbete till de klienterna jag träffar och förhoppningsvis kanske ett bättre arbete än vad jag kanske skulle kunna göra på offentlig sektor. (Orion)

Inom privat sektor är Pepper inne på ett liknande spår när hen pratar om hur hen upplever att effekten av privatisering har lett till fler vinstdrivande företag. Pepper berättar att hen har svårt för den moraliska aspekten som privat arbete ibland innebär, både för klienternas kontinuitet och socialförvaltningarna som köper in tjänsterna. Effekterna av denna bristande kontinuitet genom inköpanDET av privata aktörer är något som även blir belyst av Forkby och Höjer (2018). Pepper berättar vidare att när hen började arbeta privat så var uppfattningen mer att det fungerade som ett komplement, än att det var krasst och vinstdrivande som hen nu kunde känna att vissa privata företag arbetar.

Hyrassocionomer... det växer för mycket, det urholkar det- ändå, jag tror på en offentlig verksamhet som är skattefinansierad. Som ger medborgarna möjligheten [...] till någon likställd, någon säkrad erbjuden, alltså att man får den servicen på lika villkor på något vis. [...] Alltså, för jag tänker att hyrassocionomer började som det jag tänker att jag jobbar med, att erbjuda någonting mer än vad man kan erbjuda på en mindre kommun, att man stöttar upp någonting. Nu har det liksom tagit en helt annan vändning [...] som jag har svårt att moraliskt och etiskt stå ut med. För, samma som man har hyrläkare, det blir ingen kontinuitet och [...] det tenderar till att urholka ekonomiskt och så vidare....

(Pepper)

Paris för ett liknande resonemang kring att den ökade privatiseringen även kan leda till en form av ekonomisk urholkning av den offentliga sektorns budget, då pengar som skulle kunnat läggas på att anställa fler socionomer eller utveckla kommunens egna insatser istället används för att köpa in deras tjänster.

Jag tänker att det är en sådan sak som man hela tiden bollar med här: att det kostar mycket pengar för kommuner att köpa in detta. Pengar som jag egentligen såklart tänker att de skulle lägga på sina egna medarbetare, till liksom för att möjliggöra att folk orkar stanna kvar i form av lön, i bättre arbetsvillkor, mindre att göra, erbjuda utbildningar. Så tänker liksom en del av mig... min socialistiska sida. (Paris)

Paris resonemang kring att kommunerna avvarar pengar som istället skulle kunna användas för att få medarbetarna till att stanna kvar kan kopplas till det som Astvik och Melin (2013) nämner när de skriver om exit-strategin, då en vanlig respons på en ohållbar arbetssituation är att lämna arbetsplatsen. Anledningen till att denna arbetssituation uppstår beror på många

faktorer, men socionomerna som Astvik och Melin intervjuar grundar det i att de inte anser att de har nog med resurser för att utföra sitt jobb på ett sätt som de kan stå för på ett professionellt plan. De menar att denna personalomsättning skapar en ond cirkel då arbetsgrupperna går miste om den kompetens som den socionomen som slutar sin tjänst har och att denne socionom sedan byts ut mot en mindre erfaren socionom.

Pim resonerar kring att byta från offentlig till privat sektor. Hen menar att det för hen är viktigt att ta reda på vad ett privat företags egentliga mål är innan man börjar jobba där. Avslutningsvis så berättar Pim om hens känsla av vart privatiseringen i nuläget är på väg och att hen tänker att många privata företag lägger för mycket fokus på vinst, något som på ett sätt sammanfattar det resonemang som fördes av socionomerna både inom offentlig och privat sektor.

Jag tänker att privatiseringen... alltså det som vi har här [inom företaget] är hög kompetens och det blir så himla viktigt. För det känns som att privatiseringen just nu handlar mycket om att tjäna pengar för många bolag. Det vet jag inte, det är bara så som jag- det är min föreställning. Och det blir inte bra. (Pim)

Både socionomerna inom offentlig och privat sektor nämner att en uppenbar effekt av att kommuner köper in tjänster är att kommunerna då använder sina redan begränsade ekonomiska resurser till att köpa in tjänster istället för att använda dem till att utöka sitt egna kommunala utbud. Detta leder till en successiv urholkning av socialförvaltningarna. Något som märktes ganska tydligt är att de socionomer som arbetar inom privat sektor har fört ett resonemang kring privatiseringens potentiellt negativa effekter på behandlingsarbete, då de alla berättade att de hade tänkt på det innan de påbörjade sin privata anställning.

Samtliga intervjuade socionomer pratar om den moraliska och etiska aspekten av privatiseringen, framförallt när det gäller den effekt det kan ha på klienterna. Liknande resonemang framkom av anställda inom sjukvården i undersökningar gjorda av Aidemark och Lindkvist (2005). Den märkbara skillnaden är att de privatanställda socionomerna spenderade mer tid på frågan under intervjuerna än vad de offentligt anställda gjorde. De socionomerna som arbetar inom privat sektor spenderade alla tid under intervjuerna till att motivera sitt byte

av arbetsplats från offentlig till privat sektor för mig. De privatanställda socionomerna poängterar även allihop att de anser kommunalt arbete är viktigt och menar på att den privata sektorn aldrig skulle kunna byta ut den offentliga helt och hållet.

6. Avslutande diskussion

Syftet med studien var att undersöka hur socionomer som arbetar med behandlingsarbete med barnfamiljer resonerar kring sitt handlingsutrymme samt att undersöka om och hur detta resonemang kunde skilja sig åt mellan den offentliga och privata sektorn. Syftet var även att försöka urskilja olika faktorer som påverkade detta upplevda handlingsutrymme.

På min första frågeställning kom jag fram till att de yrkesverksamma socionomerna förde ett resonemang kring sitt handlingsutrymme som i stor utsträckning kopplades till möjligheten att göra ett bra jobb gentemot de klienter som de skulle finnas till för. Vad socionomerna faktiskt tillskrev begreppet handlingsutrymme varierade mellan varje enskild socionom. Skulle en socionom få höra "du kommer ha fritt handlingsutrymme i det här ärendet" innebär det olika för varje socionom.

Svaren på den andra frågeställningen berörde faktorer som var viktiga för det upplevda handlingsutrymmet kopplades framförallt till stress, tillgängliga resurser i form av bra kollegor och att själv få disponera sin arbetstid. När samtal fördes kring handlingsutrymme och begreppet tid nämndes det huvudsakligen i kontexten att ha tid för varje enskild klient och att ha tid för att göra ett bra jobb med sagda klient. Det samtalades även kring andra resurser i form av vidareutbildningar och vilken påverkan ekonomiska resurser hade på behandlingsarbetet i helhet. Under många intervjuer nämndes det en sammanslagning av begreppen tid, kollegor och uppfattat handlingsutrymme. Mer tid innebar att arbetsgruppen hade möjlighet att värna om varandras välmående, prata om ärenden och processer. Detta ledde till stressreducering och effektivisering som i sin tur gav mer tid, vilket innebar att socionomerna upplevde att de hade ett större handlingsutrymme.

Den tredje frågeställningen berörde likheter och skillnader i resonemanget kring handlingsutrymme mellan offentlig och privat sektor. Alla socionomerna arbetade med familjebehandling, men deras handlingsutrymme varierade beroende på hur organisationerna de arbetade i var uppbyggda. De uttryckte alla att de hade ett stort handlingsutrymme, men båda sidor angav olika anledningar till detta. Det upplevda handlingsutrymmet gick bland annat hand i hand med upplevd stress. Inom offentlig sektor samtalades det mestadels om faktisk ärendemängd och tid för journalförande som något som påverkade det upplevda handlingsutrymmet, medan det inom privat sektor främst var ekonomiska faktorer och känslan av prestationskrav som spelade in på upplevt handlingsutrymme. Känslan av att behöva prestera var inte något som nämndes under intervjuerna av de som arbetade inom offentlig sektor. Där fanns dock en märkbar frustration när det inom offentlig sektor samtalades kring att tiden inte alltid räckte till vilket resulterade i att de ibland upplevde sig otillräckliga. De faktiska stressorererna inom respektive sektor må vara olika, men stressen är ändå närvarande inom båda sektorerna.

Svar som gavs under intervjuernas gång som inte var direkt kopplade till mina frågeställningar, men ändå var relevanta för begreppet handlingsutrymme, var etiska resonemang kring privatiseringen inom socialt arbete. Något som var intressant avseende den etiska och moraliska aspekten av privatiseringen var att alla fyra privatanställda socionomerna förde ett etiskt resonemang när de berättade om sitt val av arbetsplats. Jag upplevde det som att de kände att de behövde rättfärdiga sitt val av arbetsplats även för sig själva, då de hade åsikter om vilka effekter privatiseringen kunde ha och att de inte ville arbeta på en arbetsplats som inte satte klienterna i det första rummet. Ett genomgående tema under samtliga intervjuer, både av de privatanställda och de offentligt anställda, var att som socionom kan det tyckas vara lite förbjudet att arbeta inom privat sektor. Socialt arbete grundas i en tanke om lika rättigheter och behandling för alla, något som ett alltför vinstdrivande företag skulle kunna äventyra.

En intressant observation utifrån respondenternas svar är att det bakom privatiseringen och dess effekter finns ett hopp om att den privata sektorn skulle kunna fungera som en morot för offentlig verksamhet, då den privata sektorn kan visa vilken nivå som är möjlig och eftersträvnansvärd. Där det stora landskapet för socialt arbete tillåter många privata aktörer så

innebär det också att dessa aktörer kan testa nya behandlingsmetoder, med varierande resultat. Detta innebär förhoppningsvis i det långa loppet att kommuner kan välja att investera resurser och anamma de privata aktörernas behandlingsmetoder som fungerat bra över tid.

För att återkoppla till artiklarna som jag nämnde i min inledning och den fråga som jag då ställde angående varför socionomerna handlade olika trots liknande situationer kan jag nu konstatera att det egentligen inte finns något lätt svar. Utgångspunkten att det skulle finnas ett enkelt svar på denna fråga kan tyckas naivt med tanke på hur svårdefinierat och mångfacetterat begreppet handlingsutrymme har visat sig vara. Om socionomerna nämnda i artiklarna hade haft tillräckligt med tillgängliga resurser, och därigenom ett större handlingsutrymme, så kanske problematiken hade kunnat undvikas.

Det är svårt att urskilja något som konkret visar på att en sektor skulle ha större handlingsutrymme än den andra sektorn. Den här studien visade att det fanns både för- och nackdelar inom båda sektorerna, men att de skiljde sig åt. Båda sidor talade om ett stort handlingsutrymme, men att det var stort av olika anledningar.

Avslutningsvis, med respondenternas svar i åtanke, kan det konstateras att handlingsutrymme är vad man gör det till. I min framtida yrkesroll som socionom så är detta något jag kommer ha i åtanke.

7. Referenser

Ahrne, Göran & Svensson, Peter (2011). *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber AB.

Aidemark, Lars & Lindkvist, Lars-Göran (2005). *Sjukhus som bolag - om legitimitet och identitet*. Stockholm: SNS Förlag.

Astvik, Wanja & Melin, Marika (2013). Överlevnadsstrategier i socialt arbete: Hur påverkar copingstrategier kvalitet och hälsa? *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 19 (4): s 61 - 73, 2013.

Bakka, J. F., Fivelsdal, E. & Lindkvist, L. (2014). *Organisationsteori - struktur, kultur, processer*. Stockholm: Liber AB.

Borell, Agnetha (2016). Viktigt med professionell socialtjänst. *Jönköpings-Posten*. 15 augusti. <https://www.jp.se/article/debatt-viktigt-med-professionell-socialtjanst/> [Hämtad 2017-11-25]

Bryman, Alan (2008). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber AB.

Dellgran, P., Höjer, S. & Liljegren, A. (2008). The heroine and the capitalist: the profession's debate about privatisation of Swedish social work. *European Journal of Social Work*, 11 (3): s. 195 - 208, 2008.

Forkby, Torbjörn och Höjer, Staffan (2018). Placeringar i köpt vård - Om rationell styrning och kontraktproblem på den sociala barnvårdsmarknaden. I Sallnäs, M. & Wiklund, S. (red.) *Socialtjänstmarknaden - om marknadsorientering och konkurrensutsättning av individ- och familjeomsorgen*. Stockholm: Liber. s. 160–182.

Gustafsson, Lisa & Grenander, Amanda (2015). *Biståndshandläggares upplevelser av sitt handlingsutrymme inom äldreomsorgen - En kvalitativ studie*. Kandidatuppsats: Institutionen för sociala och psykologiska studier. Karlstad; Karlstads universitet. <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:909298/FULLTEXT01.pdf> [Hämtad 2018-06-07]

Hansen, Niklas (2014). *Arbetsvillkor i privat och offentlig sjukvård - Implikationer för personalens attityder och hälsa*. Diss. Stockholm: Psykologiska institutionen på Stockholms Universitet. [Hämtad 2017-10-15]

Hauge, Hans Abraham & Wasvik, Tora Mathea (2017). Social Enterprise as a Contested Terrain for Definitions and Practice - The Case of Norway. I Andersen Lundagaard, L., Gawell M. & Spear, R. (red.). *Social Entrepreneurship and Social Enterprises - Nordic Perspectives*. New York: Taylor & Francis.

Hjertén, L., Nilsson, C. & Nordström, Isabelle (2016). Nu ska socialtjänsten granska sig själva efter barnens död. *Aftonbladet*. 28 juli.
<https://www.aftonbladet.se/nyheter/krim/article23243022.ab> [Hämtad 2017-11-25]

Johnsson, E., Laanemets, L. & Svensson, K. (2008). *Handlingsutrymme – Utmaningar i socialt arbete*. Bokförlaget Natur & Kultur: Stockholm.

Kullberg, Karin (2011). *Socionomkarriärer - Om vägar genom yrkeslivet i en av välfärdsstatens nya professioner*. Diss. Göteborg: Samhällsvetenskapliga fakulteten på Göteborgs universitet. [Hämtad 2017-10-15]

Lipsky, Michael (1969). *Toward a theory of street-level bureaucracy*. Institute for Research on Poverty, University of Wisconsin.
<https://www.irp.wisc.edu/publications/dps/pdfs/dp4869.pdf> [Hämtad 2017-11-02]

Lipsky, Michael (2010). *Street-level bureaucracy - dilemmas of the individual in public services*. New York: Russell Sage Foundation.

Lundström, T., Sallnäs, M. & Wiklund, S. (2018). Marknadsutrymme för privata utförare inom social barn- och ungdomsvård och missbruksvård - förändringar och drivkrafter. I Sallnäs, M. & Wiklund, S. (red.) *Socialtjänstmarknaden - om marknadsorientering och konkurrensutsättning av individ- och familjeomsorgen*. Stockholm: Liber. ss. 61–84.

Lundström, T., Sallnäs, M., Shanks, E. & Wiklund, S. (2018). Om socionomers arbetsmarknad i en tid av privatisering. I Sallnäs, M. & Wiklund, S. (red.) *Socialtjänstmarknaden - om marknadsorientering och konkurrensutsättning av individ- och familjeomsorgen*. Stockholm: Liber. ss. 116–133.

May, Tim (2011). *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.

Payne, Malcolm (2006). *What is professional social work?*. University of Bristol: Policy Press.

Sallnäs, Marie (2011). *Privatiseringens effekter nu och i framtiden. Exemplet institutionsvård för barn och ungdomar*. Ingår i: Far väl välfärden? Socialtjänsten i framtiden, Fas/Forskningsrådet för Arbetsliv och Samhälle, 2011, s. 56-60. <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:472206/FULLTEXT01.pdf> [Hämtad 2017-10-02]

Sallnäs, M., Wiklund, S. & Östberg, F. (2012). Organisering, sortering och marknadsorientering. I Höjer, I., Sallnäs, M. & Sjöblom, Y. (red.) *När samhället träder in – barn, föräldrar och social barnvård*. Lund: Studentlitteratur.

Schenk, Anett (2015). *Mellan handläggare och administratör - Om Försäkringskassans personliga handläggare och yrkesrollens svåra balans*. Research Reports in Social Work 2015:2. Lund; Socialhögskolan. <https://www.soch.lu.se/sites/soch.lu.se/files/rrsw15-2.pdf> [Hämtad 2018-06-07].

Scott, Claudia (2001). *Public and private roles in health care systems*. Buckingham: Open University Press

Socialtjänsten och den fria rörligheten 2005. *Socialtjänsten och den fria rörligheten* (SOU 2005:34). Stockholm: Socialdepartementet. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/statens-offentliga-utredningar/socialtjansten-och-den-fria-rorligheten-del-2_GTB334d2 [Hämtad 2018-06-02]

Tillmar, Pierre (2010). Handlingsutrymme – Frihet under ansvar. Kandidatuppsats: Institutionen för socialt arbete. Lund; Lunds universitet. <http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOid=1857488&fileOid=1857499> [Hämtad 2018-06-07]

Wihlborg, Annika (2017). Det får socionomerna att stanna hos sina arbetsgivare. *Framtidens karriär - Socionom*. 1 februari. <http://socionomkarriar.se/artikel/det-far-socionomerna-att-stanna-hos-sin-arbetsgivare/> [Hämtad 2018-03-11]

8. Bilagor

Bilaga 1: Intervjuguide

De som intervjuas är socionomer som arbetar med behandlingsarbete med barn och unga.

Bakgrundsfakta:

Ålder?

Vad har du för utbildning?

Hur länge har du arbetat med socialt arbete?

Hur länge har du arbetat med just behandlingsarbete?

Hur länge har du varit på den här arbetsplatsen?

Var har du arbetat tidigare?

Arbetsförhållanden:

Hur är organisationen du jobbar i uppbyggd (rent organisatoriskt)?

Beskriv de riktlinjer som ni jobbar efter. Ge några konkreta exempel. (BBiC, etiska riktlinjer, etc.)

Hur anser du att din arbetsplats följer de riktlinjer som finns?

Vilka resurser har du som anställd på denna arbetsplats?

Vänligen beskriv en vanlig dag på arbetsplatsen.

Offentlig respektive privat sektor:

Har du tidigare arbetat på en offentlig/privat arbetsplats? Om så är fallet: vad var det som gjorde att du bytte?

Hur uppfattar du din nuvarande stressnivå jämfört med när du arbetade inom offentlig/privat sektor?

Kan du tänka dig att återgå till en anställning alternativt börja arbeta inom offentlig respektive privat sektor? Varför/varför inte?

Hur resonerar du kring den privatisering som sker inom socialt arbete? Fördelar/nackdelar?

Har det påverkat ditt val av arbetsplats?

Handlingsutrymme:

Hur hög grad av självbestämmande uppfattar du att du har på din arbetsplats?

Om du hade kunnat göra något annorlunda, vad hade det då varit? (t.ex. resurser/utbildning/annat?)

Om jag kommer på ytterligare frågor, är det okej att jag återkommer?

Bilaga 2: Informationsbrev

Mitt namn är Oscar Wiberg och jag är en student som just nu studerar termin 6 på Socionomprogrammet på Lunds Universitet. Jag arbetar just nu med min kandidatuppsats och det är därför jag har tagit kontakt med dig.

Syftet med min kandidatuppsats är att undersöka hur socialsekreterare resonerar kring sitt handlingsutrymme i behandlingsarbete med barn och unga samt hur detta kan skilja mellan offentliga och privata organisationer. Studien kommer att baseras på intervjuer med socialsekreterare som är eller har varit yrkesverksamma inom detta område i åtminstone fem år och jag undrar därför om du vill delta i studien och bli intervjuad av mig. I intervjun kommer jag bland annat att ställa frågor kring tidigare erfarenheter och arbetsplatser samt hur du resonerar kring de resurser som du nu har tillgång till. Intervjun beräknas ta cirka 30 – 60 minuter och du får själv bestämma vilken tid och plats som bäst passar dig. Uppsatsen beräknas vara färdig i juni detta år, så det skulle uppskattas ifall tid till intervjun kan ges innan den 8 april.

All data som införskaffas kommer att behandlas konfidentiellt och endast användas för den här uppsatsen. Ditt namn kommer således även att avidentifieras för att försäkra din anonymitet. Medverkan är frivillig och du har som intervjuperson rätt till att avbryta din medverkan utan att motivera det, ifall så skulle önskas. Den färdiga uppsatsen kommer sedan att publiceras på LUP, Lunds Universitets databas för uppsatser och avhandlingar, samt kan även skickas till dig om intresset finns.

Det skulle uppskattas något oerhört ifall du kan ta dig tid till att ställa upp för en intervju. Ifall du har några frågor, vänligen kontakta mig antingen via mail eller telefonnummer!

Tack på förhand,

Oscar Wiberg

Student: Oscar Wiberg

Soc11owi@student.lu.se

Mobil: X

Handledare: Maria Bangura Arvidsson

maria.bangura_arvidsson@soch.lu.se