



**LUNDS**  
**UNIVERSITET**

SOCIALHÖGSKOLAN

# **Socialsekreterare, kollega, chef och relationen dem emellan**

---

*En kvalitativ studie om påverkansfaktorer vid socialsekreterarens bedömning och beslutsfattande i barnavårdsärenden*

---

---

Valmire Hoxha  
Kandidatuppsats SOPA63  
HT 2018  
Handledare: Susanna Johansson  
Examinator: Tove Harnett

## Abstract

Author: Valmire Hoxha

Title: Social worker, colleague, manager and the relationship between them.

Supervisor: Susanna Johansson

Assessor: Tove Harnett

Many children are being investigated every year within the Swedish social services and criticism has been directed at the investigations' lack of quality and legal certainty in recent years. The criticism is also about how different Swedish municipalities assess and investigate. How can these differences be explained? What are the grounds for the assessments? This is the background to this qualitative study. The purpose of this study has been to investigate which factors affect a social secretary's assessment and which factors play a role in the investigation work. Through a focus group from one municipality and a social secretary from another municipality, I have tried to answer my study. The results of the study are aimed at identifying factors that influence the social secretary's assessment, but also provide a basis for ongoing discussions and reflections on how the investigative work can be improved.

Key words: Social work, assessment work, child protection investigation, work management and colleagues, organizations.

## **Förord**

Jag är tacksam över att fått chansen att undersöka ett ämne som ligger mig varmt om hjärtat, just barn och ungdomar och hur vi kan förbättra det sociala arbetet kring dem. Jag vill rikta ett stort tack till de respondenter som ställde upp på denna studie. Ni är en förebild för oss framtida yrkesverksamma socionomer, tack för era uppriktiga tankar och svar. Ett stort tack till min handledare Susanna Johansson som gav mig utrymme att i min takt få utveckla mina funderingar och reflektioner. Tack för dina råd och lästips!

## Innehållsförteckning

<b>1. Problemformulering</b>	<b>5</b>
1.1 Syfte	6
1.2 Frågeställning	7
<b>2. Begreppsdefinitioner</b>	<b>7</b>
2.1 Utredning	7
2.2 Beslut	8
2.3 Faktorer	8
<b>3. Kunskapsläget</b>	<b>8</b>
<b>4. Teoretiska utgångspunkter</b>	<b>10</b>
4.1 Organisationsteori	11
4.1.2 Human relation	11
4.1.3 Handlingsutrymme	12
<b>5. Metod</b>	<b>13</b>
5.1 Respondenterna	13
5.2 Val av metod	
5.2.1 Kvalitativ metod	14
5.3 Fokusgruppsintervju och enskild intervju	15
5.4 Genomförande av intervjuerna	15
5.5 Urval	15
5.6 Bearbetning av material	16
5.7 Metodens tillförlitlighet	16
5.7.1 Äkthet	17
5.8 Forskningsetiska övervägande	18
<b>6. Resultat och analys</b>	<b>20</b>
6.1 Avgörande faktorer	20
6.1.2 Teorier och forskningens betydelse vid beslutsfattande	21
6.1.3 Evidensbaserad vetenskap och kunskap	22
6.1.4 Ledarskap	23
6.1.5 Kollegornas betydelse	25
<b>7. Avslutande diskussion</b>	<b>26</b>
<b>8. Referenser</b>	<b>29</b>
<b>9. Bilagor</b>	<b>32</b>
9.1 Bilaga 1	32
9.2 Bilaga 2	33
9.3 Bilaga 3	35

## 1. Problemformulering

Vi läser allt oftare om kritiken mot socialtjänsten och deras utredningsarbete gällande barnavårdsärenden. Kritiken som kommer från forskare och offentliga utredningar, har bland annat handlat om att utredningarna tar för lång tid och att de brister i saklighet och opartiskhet. Andra kritiska synpunkter har varit att barnen inte kontaktas för att få sina önskningar och synpunkter hörda och att utredningarna inte förmår klarlägga klienternas behov av stöd och hjälp. Dessutom har dokumentationen som ligger till grund för utredningarna kritiserats för att vara bristfällig. Rättssociologen Annika Rejmers har forskat kring vårdnadstvister och talar om att socialtjänsten och de som utreder saknar tillräckliga befogenheter för att kunna avgöra vad som exempelvis är bäst för barnet. Hon menar på att det finns allvarliga brister i systemet för utredningar vid vårdnadstvister. Detta säger hon i en artikel för Sveriges television, skriver av Hedda Berglund (2018). Rädda barnen har också kritiserat systemet för utredningar, då de anser att man inte ser till barnets bästa tillräckligt, trots att det enligt svensk lag ska vara avgörande (ibid, 2018). Journalist Ellen Skoglund (2018) skriver i en artikel till SVT nyheter, om hur fler brister och kritik riktats mot kommuner efter att Inspektion för vård och omsorg (IVO) granskat dem. Ytterligare en artikel som Skoglund (2019) skriver handlar om hur IVO kritiserar kommuner för att man saknar fastställda rutiner i sitt utredningsarbete och att utredningarna tar för lång tid.

Munro (1998:5) beskriver kunskapsbasen för den sociala barnavården som osäker. Hon menar vidare att risker för barns utveckling är svåra att förutsäga och att det inte finns enkla eller självklara sätt att balansera mellan föräldrars och barns olika intressen. Teorier ska inte vara den avgörande grunden till vilka beslut som bör fattas i ett specifikt fall även om dessa teorier blivit noggrant testade. Samtidigt betonar hon betydelsen av att handläggare utvecklar sin förmåga att använda teoretiska kunskaper på ett tydligt och systematiskt sätt, för att kunna förklara de överväganden de gjort i bedömningar och beslut (ibid).

Att det finns skillnader mellan kommuner när det gäller bedömning av anmälningar om barn som far illa förklarar Gegner (2010:25) i sin studie, där resultatet presenterar arbetsbelastning och arbetsledarens roll som två viktiga avgörande faktorer. Han skriver också om man utgår från att de deltagande kommunerna i studien använder sina egna normativa och individuella bedömningsfilter för att bedöma en inkommen anmälan så är det inte förvånansvärt att det blir skillnader och variationer i genomförandet och i bedömningen av en anmälan om ett barn som befaras fara illa (Gegner, 2010:8).

Det finns många studier som undersöker socialsekreterarnas arbetsmiljö och arbetsbelastning. Arbetsmiljöverket skriver på sin sida att en av fyra socialsekreterare lider av psykiska påfrestningar, såsom sömnbesvär, oro och ångest. Detta är uppgifter som presenteras i rapporten Krav på bättre arbetsmiljö för socialsekreterare (Arbetsmiljöverket, 2016). Anmälningar om arbetssjukdomar inom yrket har också ökat markant mellan 2014-2015, detta visar arbetsmiljöverkets arbetsskadestatistik (ibid). Obalans mellan krav och resurser nämns som några av orsakerna till detta och obalansen förklarar det ökade antalet sjukskrivna. Omorganisationer och socialsekreterarnas höga personalomsättning har blivit en vardag för många medarbetare på Sveriges socialkontor. Hur kommer detta sig? Socialsekreterarna beskriver att de kräver mer stöd för att kompensera för den tunga psykiska belastningen som det innebär att hjälpa de mest utsatta i samhället. Otillräckliga resurser som i sin tur leder till en ohanterlig arbetsbelastning, har också visat sig vara en viktig orsak till varför många inom socialtjänsten lämnar sitt yrke (Astvik 2013:63). Arbetsgivarna och cheferna brister i sin skyldighet att förebygga risker genom att regelbundet undersöka och åtgärda riskerna (Arbetsmiljöverket, 2016). Konsekvenserna av detta drabbar inte bara socialarbetarna utan också de personer som söker deras hjälp. Kombinationen av hög arbetsbelastning och otillräckliga resurser har gjort det svårt för socialarbetarna att utföra ett arbete på ett tillfredställande sätt (Astvik 2013:62). Socialsekreterare inom barn och ungdomsenheter framstår som en särskilt utsatt grupp då det rapporteras högre arbetsbelastning och högre krav än hos övriga yrkesgrupper.

Enligt Socialstyrelsen (2012:13) har anmälningarna till socialtjänsten ökat och en faktor till det uppges vara minskad tolerans i fråga om misstänkt våld mot barn. Ett ökat inflöde av anmälningar till socialtjänsten bidrar även den till den ökade arbetsbelastningen. Min frågeställning vill belysa om dessa faktorer påverkar socialsekreterares bedömning och beslut i barnavårdsärenden, samt om och hur arbetsledning och arbetsgrupp påverkar socialsekreterarens handlingsutrymme ifråga om bedömningar och beslut.

## **1.2 Syfte**

Syftet med denna studie är att undersöka hur socialarbetarna upplever sin arbetsmiljö samt vilka faktorer som påverkar deras beslut och bedömningar som görs i barnavårdsärenden.

### **1.3 Frågeställningar**

Vilken betydelse upplever socialsekreterarna att den organisatoriska ledningen får i deras bedömningsarbete och beslut?

Hur upplevs relationen mellan socialsekreterare och kollegor påverka socialsekreterarnas bedömningsarbete och beslut?

## **2. Begreppsdefinitioner**

I nedanstående avsnitt förklarar jag begreppen utredning, beslut och faktorer som är återkommande begrepp i denna studie. Begreppen är en del av socialsekreterares utredningsarbete och jag vill därför tydliggöra begreppens innehåll och betydelse för en ökad förståelse.

### **2.1 Utredning**

Kommunen har via socialtjänsten det ”yttersta ansvaret” för att de som vistas i kommunen får det skydd och stöd de behöver (Ponnert 2015:13). Socialtjänsten har en skyldighet att inleda utredning om något genom ansökan, anmälan eller på något annat sätt kommer till socialtjänstens kännedom som kan föranleda någon åtgärd av nämnden, detta enligt Socialtjänstlagen (2001:453) (SoL) 11 kap. 1 §. En socialsekreterare gör en bedömning utifrån en inkommen anmälan och beroende på anmälanens art och information bedömer hen om anmälan ska leda till utredning eller inte. En utredning kan betraktas som en arbetsprocess där socialtjänsten och ansvarig handläggare samlar in information (Ponnert 2015:13).

Informationen i anmälan kan vara felaktig eller otillräcklig och forskning visar att beslutsfattare ofta brister i komplexa situationer, då man skapar sig uppfattningar om vad problemet kan bero på och hur det ska lösas (Socialstyrelsen 2012:8). För att undvika detta används standardiserade bedömningsmetoder som ett stöd när enskilda persons situation ska bedömas inom socialtjänsten. Standardiserade bedömningsmetoder används för att bedöma ett behov med hjälp av vetenskapligt prövat bedömningsinstrument som kan vara en checklista eller ett index, men också en manual som beskriver hur instrumentet ska användas (ibid:6).

Vid bedömningar kring åtgärder som rör barn och ungdomar ska barnets bästa beaktas. Detta framgår i Socialtjänstlagen (2001:453) (SoL) kap 1. 2 § första stycket. Barnet i fråga har rätt att få relevant information och ska ges möjlighet att få framföra sina åsikter i frågor som rör dem. Barnets åsikter och inställning ska tillmätas i förhållande till hens ålder och mognad.

Vad är då barnets bästa och hur mäter man det i en bedömning? Vad som är barnets bästa definieras inte enligt lagen med särskilda bestämmelser om vård av unga (1990:52) (LVU). Det definieras heller inte i barnkonventionen, utan barnets bästa får bedömas i varje enskilt

fall, då det får sin betydelse först i ett givet sammanhang och är en process i flera steg, enligt förarbetena till den nya bestämmelsen i Socialtjänsten (2001:453) (SoL), (Socialstyrelsen 2015:50). Ett av de stegen i processen är att vetenskap och beprövad erfarenhet ska beaktas. Vi har så här långt förstått att barnets bästa ska utredas i varje enskilt fall och en av stegen i processen är att vetenskap och beprövad erfarenhet är två faktorer som bör spela roll i bedömningarna.

## **2.2 Beslut**

Ett beslut eller ett beslutsunderlag som det också kallas, är en skriftlig sammanställning av de uppgifter som bedöms ha betydelse för ett beslut, enligt Socialstyrelsens författningssamling SOSFS 2014:5 2 kap. 1 §. Detta beslutsunderlag är det dokument som också benämns för utredning. Underlaget kan se olika ut, i vissa fall kan det vara ett kort underlag och i andra fall behövs ett mer utförligt underlag med en redovisning från barnet. Ett beslutsunderlag kan även innehålla en tydlig analys och ska innehålla en bedömning av barnets behov av insatser. Ansvarig socialsekreterare formulerar och skriver själva utredningen med förslag till beslut och beslutet har i vissa fall vuxit fram i dialog med familjen och med arbetsledare och/eller kollegor (Ponnert 2015:18), detta är utredningar baserade på en frivillighet. I de utredningar där beslut inte är baserade på frivillighet, är de fall där lagen med särskilda bestämmelser om vård av unga (1990:52) (LVU) används samt då vårdnadshavare inte samtycker till hjälp eller exempelvis en placering.

## **2.3 Faktorer**

Med faktorer avser jag det underlag som påverkar socialsekreterarnas bedömningar och de grunder som bedömningarna och besluten tas på. I ovanstående text definierades begreppen utredning och beslut inom barnavårdsärendet kopplad till svensk lagstiftning och faktorer som kunskap och erfarenhet kommer upp. Jag kommer förutom dessa två faktorer, tillsammans med min insamlade empiri försöka besvara mina frågeställningar kring vilka faktorer som påverkar mina respondenters bedömningar och beslut.

## **3. Kunskapsläget**

För att få relevant litteratur som gjorde det möjligt att koppla mitt forskningsproblem till, har jag använt mig av sökmotorn LUBsearch. För att få ett bredare sökfält, valde jag att söka efter både svensk och internationell forskning. På Lubsearch avgränsade jag mitt sökande bland peer reviewed artiklar med sökord som barnavårdsutredning\*, socialt arbete\*, socialarbetare\*, handlingsutrymme\*, bedömning\*, beslut\*, assessment work\*, child protection investigation\*.



Jag har också tagit hjälp utav LUBcat för att komplettera min litteratur samt tidigare forskning i form av böcker. Jag har i de forskningsartiklar och litteraturböcker tagit del av deras referenser, för att hitta ytterligare referenser och relevanta källor.

Gegner (2009:8) har i tre studier undersökt förhandsbedömningar och vilka faktorer som påverkar förhandsbedömningar men han har också i ett projekt undersökt variationer och skillnader bland skånska kommuner gällande förhandsbedömningar. Beroende på vilken kommun barnet bor i, har det en betydelse för om det blir en anmälan eller inte, samt hur förhandsbedömningen genomförs och dokumenteras. Detta leder till att beroende på kommun kan det finnas stora variationer i socialsekreterarens ärendemängd vilket får konsekvenser för förhandsbedömningens process och beslut. Linde och Svensson (2013) skriver om hur socialarbetarrollen bygger på vissa inbyggda dilemman och en oundviklig oförutsägbarhet och till skillnad från det juridiska fältet kräver bedömningsarbetet inom omsorgsfältet krav på individualisering. Vid beslutsfattandet kan socialarbetaren kritiserats för att göra för lite eller för mycket, för tidigt eller för sent och detta skapar en osäkerhet bland socialarbetare (Linde & Svensson, 2013). Sandra Jönsson (2006:71) skriver i sin text Klientarbetets betydelse för upplevelsen av arbetsmiljön – en studie av socialsekreterare, att tidsbristen gjorde att man inte kunde slutföra sina arbetsuppgifter på ett tillfredställande sätt samt otillräckliga resurser gjorde att stressnivån hos socialarbetarna ökade.

Ashkanani (2012:165) har gjort en studie kring Kuwaits socialarbetares arbetsmotivation och skriver i sin artikel om hur samarbetet mellan olika insatser och aktörer är en viktig faktor till socialarbetarnas arbetsmotivation. Författaren skriver om inre och yttre motivation och att det behövs en balans mellan dessa för att göra ett så rättssäkert arbete som möjligt samt uppnå prestation i arbetet. Ett exempel på inre motivation är arbetsmoralen medan den yttre motivationen kan vara lönen. Artikeln beskriver hur samarbetet gör att man vågar ta risker och att man skapar ett så kallat ”försäkringspolicy” mot de eventuella hoten som kan uppstå på ett socialkontor samt skapa en arbetsmiljö som gör att så få socialsekreterare som möjligt vill sluta. När socialarbetare och andra aktörer, vars en klient berörs av samarbetar, gör detta att gruppen som helhet vågar ta mer chanser och skapa de bästa förutsättningarna för den gemensamma klienten. Detta går i hand med det forskaren Munro studerat, hur det är lättare att göra bedömningar och ta beslut genom att tillsammans i grupp ta besluten (Munro 2011:115).

Eileen Munro är en professor i socialpolitik vid London School of Economics. Professor Munro var till en början intresserad av vetenskapliga metoder i socialt arbete men med en

bakgrund i både filosofi och socialt arbete har hennes forskningsintressen formats i resonemangsfärdigheter inom barnskydd. Hennes arbete har fokuserat på de resonemangskunskaper som behövs för att ge en effektiv barnskyddstjänst. Hur organisatoriska kulturer hjälper eller hindrar god kvalitetsbedömning och förståelsen av de komplexa orsaksprocesserna i familjer var något hon också studerade. Anledningen till varför jag valde att ha med forskaren Munro i tidigare forskning är för att hon har forskat djupare i vad som är barns bästa och hur vi ska arbeta för detta. Hon har under lång tid undersökt och på individnivå forskat kring bedömningsarbetet i barnavårdsärendet.

Munro skriver i sin bok *Effective Child Protection* (2008) om hur det kända fenomenet socialt arbete och beslut och bedömningar inom socialt arbete är ett komplext fenomen. Vad är det för metoder och kunskap som vi socialarbetare behöver för att göra barnskyddsarbetet på bästa sätt? Ebsen (2018) skriver i sin studie *Decision-making in social work* om hans förvåning kring hur socialarbetare oftast behövde prata med sina kollegor om ett visst beslut eller bedömning.

”When asked how they made their decisions, they often referred to discussions in the group instead of giving me a straightforward answer. Nobody seemed to be able to explicate how decisions were made, even in cases where children were placed in care.”

(Ebsen 2018:1).

Likt Östbergs studie *Bedömningar och beslut- från anmälan till insats i den sociala barnavården*, undersöktes vilka kunskaper socialarbetarna använder sig av i sitt arbete och ett vanligt svar var egna och kollegors erfarenhet (Östberg 2010:43). Studien tar upp vikten av kunskap och evidensbaserad forskning som verktyg och faktorer för underlag till bedömning och beslut. Riskbedömningar och beslutsfattande instrument har under de senaste två årtionden introducerats med syfte att standardisera praxis och minimera risken för en personlig individuell bedömning (Munro 2004:10). Munro (1999:15) skriver om hur vi kan förbättra och utforma bättre riktlinjer inom verksamheten genom att inte bara förstå att återkommande dilemman och misstag görs utan också varför dem uppstår och återupprepat.

#### **4. Teoretiska utgångspunkter**

Den teoretiska referensramen för min uppsats är organisationsteori med den organisationsteoretiska inriktningen Human Relation och begreppet handlingsutrymme. Fokus i denna studie är förutom att identifiera vilka faktorer som upplevs påverka

socialsekreterarnas bedömningsarbete, också att förstå ledningens och arbetsgruppens betydelse för de beslut socialsekreteraren fattar i barnavårdsutredningar. För det passar organisationsteori och särskilt HR-perspektivet i kombination med handlingsutrymme därför att teorin och perspektivet beskriver de sociala faktorernas betydelse på en arbetsplats och uttalar relationer mellan individer och där enskilda personers agerande spelar in. Handlingsutrymme är i detta sammanhang av betydelse för att försöka förklara hur socialsekreterarnas handlingsutrymme kan påverkas av arbetsgrupp och ledning.

#### **4.1 Organisationsteori**

Eftersom organisationsteori är ett nytt ämnesområde, är material och forskning kring teorin begränsad. Organisationsteorins mål är att försöka utveckla en kunskap om organisationer som är allmängiltig och det är viktigt att vi har med oss att organisationer förändrar sig (Lindkvist 2016:18). Detta beror på att vi idag har utvecklat en större kunskap om organisationer och människors beteende i organisationer. Organisationsteori är ett brett ”paraply” av olika teorier och jag har valt att använda mig av HR- perspektivet, då denna teoretiska referensram möjliggör svar på mina frågeställningar och ger en ökad förståelse kring studiens syfte, där syftet är att undersöka hur socialsekreterare upplever sin arbetsmiljö och vilka faktorer som kan påverka deras arbetsmiljö och beslut i ärende. Resultatet från den insamlade empirin ledde till att en organisationsteoretisk ingång var lämplig.

##### **4.1.2 Human Relation**

Till den klassiska organisationsläran brukar fyra teorier räknas in, Scientific Management, Human Relations, Administrativa skolan och Byråkratiska skolan. Den sista av de fyra traditionella organisationsteorierna var Elton Mayos human relations skola, vars fokus låg på hur människan integrerade med varandra inom organisationer. För Human Relations framstår organisationen som ett system av människor med behov av erkännande och tillhörande. Det är ledningens uppgift att tillrättalägga och leda arbetet så att dessa behov blir uppfyllda (Lindkvist 2016:28). Forskare började efter Taylors experiment studera mänskliga konsekvenser i arbetet och på arbetsplatsen och koncentrerade sig på de olika faktorerna i den fysiska arbetsmiljön (Lindkvist 2016:26).

På 1920 talet började forskare kolla över och experimentera om förhållandena i den fysiska arbetsmiljön, detta efter att en protestvåg växte fram på grund av att arbetarnas arbetsförhållande var mycket dåliga. Resultaten blev överraskande och bland annat informella grupper hade bildats. Hawthorne- undersökningarna testade hur olika förändringar i arbetsförhållanden kunde leda till ökad effektivitet. Resultaten visade bland annat att

experimentet i sig ledde till ökad effektivitet, att gruppdynamik påverkar individens motivation starkt (Lindkvist, 2016). Enligt Human Relation perspektivet är människorna inom organisationen den viktigaste resursen och det är då viktigt att de mänskliga behoven tillgodoses och perspektivet lämnar större utrymme för individuell utveckling i arbetet, vilket dessutom formas av medarbetarnas intresse och motiv till att förverkliga sig själva i ett sammanhang (Lima:2007). Uifrån den empiri jag samlat in uttalade mina respondenter vikten av att organisationen värdesätter dem och deras arbete. De upplevde att detta påverkade deras motivation och prestation i arbetet. Astvik skriver i artikeln Stressrelaterad ohälsa och arbetstrivsel hos medarbetare och chefer i socialtjänsten, att medarbetarens självbestämmande och kall minskar i miljöer och i organisationer där ens arbete inte värderas eller uppmuntras (Astvik 2017:9). Experiment gällande olika ledarskapsstilar genomfördes också inom organisationer och dess konsekvenser och de ledarskapsstilar som jämfördes var ett auktoritärt ledarskap, ett likgiltigt ledarskap och ett demokratiskt ledarskap. Resultatet blev att det auktoritära ledarskapet skapade rädsla och oro, det likgiltiga skapade en rivalitet och passivitet medan det demokratiska skapade en utveckling av den sociala gruppen där ledaren/chefen blev en del av arbetsgruppen (Lima:2007).

#### **4.1.3 Handlingsutrymme**

En socialsekreterares uppdrag kan beskrivas som ett dubbelt uppdrag där det yttre uppdraget kommer från organisationen där lagar, regler och förordningar regleras medan det inre uppdraget utgörs av socialsekreterarens relation till klienten. Som tjänstemän företräder socialsekreteraren samhället, å andra sidan utför hen tjänster för våra klienter räkning (Lindgren 1999:106). Detta innebär att socialsekreteraren ska förhålla sig till och utföra sitt arbete i enlighet med gällande lagstiftning samtidigt som socialsekreteraren ska åstadkomma en förtroendefull relation till klienten för att bland annat möjliggöra samarbete till insatser.

Svensson et al har skrivit om handlingsutrymme i det sociala arbetet. Likt det Lindgren (1999) beskriver om socialsekreteraren dubbla budskap, skriver Svensson et al om ett handlingsutrymme som finns mellan organisationens ramar och klientens intresse. Den enskilda socialsekreteraren kan på olika sätt utnyttja sitt handlingsutrymme beroende på erfarenhet och värderingar (Svensson, Johnsson & Laanemets 2014:16). Trots att arbetet styrs av lagar och regler vilket innebär att ledning och arbetsgrupp kan påverka socialsekreterarens handlingsutrymme, många gånger negativt då ledningen styrs av nationella lagar och riktlinjer

som kan medföra hinder för socialsekreteraren i sitt arbete, har hen en stor frihet i sitt arbete där denna frihet och ansvar ligger i hur det handlingsutrymme som finns hanteras.

Det som är det tråkigaste med vårt arbete är att det ibland inte finns tillräckliga resurser för vissa insatser, men mitt jobb är att utreda vilka behov min klient har och vilka insatser vi anser är dem bästa, inte om vi har råd. Ekonomifrågan får min chef hantera (A1).

Human Relation perspektivet påtala om hur människan är den viktigaste resursen i en organisation och det är av vikt att ledning och chef uppmärksammar sina medarbetare, så att de trivs och har motivation i sitt arbete (Lindkvist 2016:28). Även arbetskolllegornas roll är betydande för en medarbetare.

Vi jobbar med komplexa och svåra fall, vi behöver varandra och varandras stöd (B1).

Utan detta stöd från arbetskolllegor och ledare, kan arbetet påverkas på så sätt att man inte förmår att klara av komplexa och svåra ärende.

## **5. Metod**

Denna studie omfattas av socialsekreterare i utredningsenheten på två olika kommuner. Det var svårt och tidskrävande att få tag i respondenter som ville och hade tiden att ställa upp i denna studie. Jag fick svar från två kommuner i Skåne, där jag i första kommunen hade en fokusgruppsintervju med fyra socialsekreterare. Därefter hade jag en enskild semistrukturerad intervju med en socialsekreterare från kommun B. Tanken var att ha en fokusgruppsintervju även i denna kommun, men detta var omöjligt då endast en respondent ställde upp. Upplägget inför intervjuerna såg den samma ut där jag skickade ut brev till respondenterna, samt två fiktiva fall, som skulle fungera om en ingångsport för vidare diskussion och frågor. Dessa dokument skickades ut per mail till ansvarig chef för fokusgruppsdeltagande. Mail kontakt var även det kommunikationssätt jag hade med den enskilda respondenten från den andra kommunen, kommun B.

### **5.1 Respondenterna**

Kommun A: fyra deltagande respondenter från fokusgruppsintervjun:

A1: Socialsekreterare 1

A2: Socialsekreterare 2

A3: Socialsekreterare 3

A4: Socialsekreterare 4

Kommun B: en deltagande respondent vid semistrukturerad intervju.

B1: Socialsekreterare 1

## **5.2 Val av metod**

I detta avsnitt ska jag redovisa mitt val av metod i syfte att besvara mina frågeställningar.

### **5.2.1 Kvalitativ metod**

Jag har valt den kvalitativa metoden och min undersökning kommer att bygga på en tolkande kunskapssyn, utifrån en kunskapsteoretisk ståndpunkt som betyder att tyngden ligger på en förståelse av den sociala verkligheten på grundval av hur de socialsekreterare jag intervjuar tolkar sin verklighet på arbetsplatsen. Jag ansåg att den kvalitativa metoden var den mest rimliga ansats då mitt syfte var att undersöka hur socialarbetarna upplevde sin verklighet i den arbetsmiljö de arbetar i (Bryman 2011:341). I min studie har jag valt att använda mig av två fiktiva fall som en ingångsport för fortsatt diskussion. Jag beslutade mig för att använda fokusgrupp som alternativ där ordet var fritt för respondenterna och jag hade med hjälp av frågor möjlighet att styra in samtalet i de svar jag behövde men hade också möjlighet att styra tillbaka fokus till de ämne jag behövde svar på. Jag var under intervjun intresserad av hur socialsekreteraren upplevde ledning och kollegor samt arbetsmiljö och dess påverkan i deras bedömningar och beslut samt hur de upplever sitt handlingsutrymme i sin yrkesroll.

Ett begrepp som Bryman (2011:341) skriver om är naturalism, en av fyra traditioner inom kvalitativ forskning som eftersträvar en förståelse av den sociala verkligheten utifrån dess egna termer. Denna tradition ger oss omfattande beskrivningar av människor och deras samspel i naturliga situationer. Det metodval som görs i en undersökning påverkas av olika omständigheter och det slags fenomen som studeras och de forskningsfrågor som ställs, har stor betydelse för metodvalet (Lind 2014:124). Då den kvalitativa ansatsen är vanligare i teoriutvecklande undersökningar, ansåg jag att denna metod passade för min undersökning. Kvalitativa data är uttryckt i verbal form och ger ofta en flerdimensionell beskrivning av de fenomen som studeras. Kvalitativ data kännetecknas av att de kan ge nyansrika och mångfasetterade beskrivningar av de studerade fenomenen (Lind 2014:125).

### **5.3 Fokusgruppsintervju och enskild intervju**

Jag har valt att använda en kvalitativ ansats i min studie, för att tolka och förstå fenomenet som jag ska studera. Jag vill i min undersökning tolka och undersöka om det finns variationer i svaren som jag får. Det empiriska material jag samlat in baseras på två intervjuer i två olika kommuner, varav en fokusgruppsintervju och en enskild intervju. Studien grundar sig totalt på fem socialsekreterare. Deltagarna är alla utbildade socionomer och arbetar som utredare, de tillhör utredningsgruppen inom barn och ungdomsenheten i respektive kommun. Jag valde att använda mig av intervjuer då jag söker efter enskilda socialsekreterares upplevelser, känslor och vill gå på djupet med vad de tror påverkar deras arbetssituation. Jag behövde därför formulera och ställa vissa frågor till enskilda respondenter men också ha möjligheten att ställa uppföljningsfrågor. Jag kunde under fokusgruppsintervjun hålla mig lite utanför diskussionen men möjligheten att inflika med följdfrågor till respondenterna fanns (Bryman 2011:206). Jag var intresserad av ett specifikt tema och det är socialsekreterarnas upplevelse av arbetsmiljön och faktorer som de tror påverkar deras bedömningar inom utredningsärendet, därför blir det inte aktuellt med en deltagande observation då jag genom intervjuerna får tillgång till mer information (Bryman 2011:441).

### **5.4 Genomförandet av intervjuerna**

Fokusgruppsintervjun valde jag att genomföra på socialkontoret i kommun A. Vi fick tillgång till chefens kontor och satt runt ett bord. Miljön upplevdes som trygg för respondenterna och intervjun tog ungefär en timme och tjugo minuter. Genomförandet av den semistrukturerade intervjun med kommun B genomförde vi på ett mindre fik i staden. Jag använde mig av en bandspelare som hjälpmedel och då miljön emellanåt blev lite bullrig använde jag mig också av papper och penna. Det inspelade materialet hördes bra.

### **5.5 Urval**

I mitt urval för population begränsar jag mig till socialsekreterarna på utredningsenheten. Det kan i den kvalitativa metoden finnas vissa urvalsproblem när man ska genomföra intervjuerna, därför är det viktigt att man tänker över hur man väljer ut dem man vill intervjua (Ahrne 2011:42). Då jag i min undersökning intervjuat socialsekreterare inom en organisation som socialtjänsten, har jag redan gjort ett urval av den organisationen jag är intresserad av. Efter att jag fått ett godkännande av chef och tillåtelse att bedriva min studie i den verksamhet jag valt, var nästa steg att välja ut vilken grupp jag ville intervjua.

Jag har valt ett målinriktat urval (ibid) och en form av målstyrt urval kallas för teoretiskt urval (Bryman 2011:393). De steg som ingår i ett teoretiskt urval är att ha en generell frågeställning, ett teoretiskt urval, insamling av data, analys av data (begrepp, kategorier), teoretisk mättnad och generering av hypoteser (Bryman 2011:394). Jag valde ett målinriktat urval, då jag som forskare inte har som syfte att välja deltagare i min undersökning på ett slumpmässigt sätt (Bryman 2011:392), utan jag vill intervjua personer som är relevanta för mina forskningsfrågor (Bryman 2011:434). Den grupp jag valt är socialsekreterare inom utredningsgruppen barn- och unga. Anledning till detta urval är att de deltagare jag valt är relevanta för min studie och det är dem som kan besvara undersökningens syfte.

### **5.6 Bearbetning av material**

Efter att jag erhållit mitt empiriska underlag, var det dags för mig att välja ut, strukturera och sammanfatta dataunderlaget så att det belyser min undersöknings forskningsfrågor.

Det jag gjorde med mitt insamlade material var att "sätta etikett", koda de delar i materialet som jag ansåg vara av teoretisk vikt (Bryman 2011:514). Jag använde mig utav något som heter öppen kodning, vilket innebär att jag efter jag läst min data, hittade återkommande teman i texten, jag kategoriserade min data och detta sätt att åtskilja, sammanställa och organisera mitt data underlättade för mig att bland annat hitta indikatorer som sedan jämförs med varandra för att se vilka begrepp som de passade bäst in på (ibid). Denna bearbetning av mitt datamaterial syftade främst till att synliggöra mönster som jag sedan kunde tolka. Utifrån de nyckelbegrepp och teman jag fått fram, kunde jag framföra det mina respondenter uttryckt och berättat i intervjuerna för att komma fram till ny information och svar på mina frågeställningar.

### **5.7 Metodens tillförlitlighet**

Eftersom mätning inte ligger i mitt intresse för denna studie, har begreppet validitet inte någon större betydelse (Bryman 2011:351). Studiens syfte är att undersöka socialsekreterarnas upplevelser och tankar kring olika faktorer och för att bedöma trovärdigheten i studien har jag använt mig av fyra delkriterier som Bryman (2011:354) beskriver. Delkriterierna är trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet och möjlighet att styrka och konfirmera. För att etablera och bedöma kvaliteten i kvalitativ forskning menar Guba & Lincoln (ibid) att det är nödvändigt att specificera termer och metoder. De ska utgöra alternativ till det som begreppen reliabilitet och validitet står för.



Guba och Lincoln var tveksamma om att det finns en direkt tillämpning av reliabilitets- och validitetskriterier på kvalitativa undersökningar, då dessa kriterier förutsätter att det är möjligt att komma fram till en enda och absolut bild av den sociala verkligheten. De menade att det kan finnas mer än en beskrivning av denna verklighet.

För att jag ska kunna skapa en trovärdighet i mitt resultat behövde jag säkerställa att min forskning utförts i enlighet med de regler som finns och att jag rapporterar resultaten till studiens respondenter, för att dessa ska bekräfta att jag uppfattat den verklighet och svar på rätt sätt. Detta kallas också för respondentvalidering (Bryman, 2011:353). Efter att mina intervjuer avslutats, gick jag igenom svaren med respondenterna för att se så att jag uppfattat dem korrekt. Jag är i min kvalitativa undersökning ute efter ett djup i svaren och jag vill ha täta beskrivningar i de detaljer som mina respondenter berättar. Guba och Lincoln menar att en fyllig redogörelse förser andra personer med något som de kallar för en databas. Med denna databas kan de bedöma hur överförbara resultaten i en studie är till en annan miljö. Kriteriet överförbarhet kan bli problematiskt att nå i en kvalitativ studie/metod, då huvudsyftet med kvalitativa studier inte är att generalisera och skapa överförbarhet, utan syftet är att förstå och beskriva vissa fenomen (Jacobsen 2012:161).

För att kunna bedöma pålitligheten i en undersökning, behöver man ett granskande synsätt och det innebär att man säkerställer att det skapas en fullständig redogörelse av alla faser av forskningsprocessen (Bryman 2011:344). Jag har i mina inledande intervjuer samt genom ett informationsbrev innan intervjuerna redogjort för min problemformulering och syftet med min undersökning för mina respondenter. Under metodavsnitt har jag redogjort val av undersökningspersoner och bearbetning av material. Någon utomstående person har inte granskat mitt material, utan i mitt fall är det min handledare som under arbetets gång granskat arbetet. För att kunna styrka och konfirmera innebär att jag som forskare försöker säkerställa att jag har agerat i god tro och att jag inte låtit personliga värderingar eller teoretisk inriktning påverka utförandet av undersökningen. Detta kan jag säkerställa, då val av teori först gjordes efter att all empiri insamlats samt val av metod. Metodvalet grundar sig i att respondenterna så öppet som möjligt skulle ha möjlighet att besvara frågor och följdfrågor.

### **5.7.1 Äkthet**

Det finns fem kriterier på äkthet där Guba och Lincoln formulerar dem som, rättvis bild, ontologisk autenticitet, pedagogisk autenticitet, katalytisk autenticitet och taktisk autenticitet (Bryman 2011:357). Jag valde att fokusera på två av dessa kriterier, rättvis bild och

ontologisk autenticitet då jag ansåg att dem var mest relevanta för studien. Mitt syfte med intervjuerna var att fokusera på den verklighetsbild och de uppfattningar som mina respondenter delade med sig. Jag behövde fokusera på de faktorer som var mest återkommande under intervjuerna och ville genom ett rättvist sätt skildra de ibland olika uppfattningar som respondenterna hade, för att skapa en äkthet och i sin tur spegla en verklighet. Guba och Lincoln beskriver hur ontologisk autenticitet handlar om huruvida undersökningen bidrar till att respondenterna ökar sin förståelse för sin situation och den miljö de arbetar (Bryman 2011:357). Syftet med min undersökning är att hitta de faktorer som påverkar den arbetsmiljö och de val socialsekreterare gör i sitt arbete, med avsikt att bidra med förståelse för respondenterna och organisationen som helhet. Detta i sin tur kan leda till att organisationen och ledarna värdesätter sina medarbetares åsikter och lägger dem som grund för hur organisationens arbete eventuellt kan förbättras, i syfte att bland annat hålla kvar sina medarbetare samt öka deras trivsel och motivation till ett bättre arbete.

### **5.8 Etiska övervägande**

I samhällsvetenskapliga forskning finns det fyra etiska krav som är viktiga, informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Dessa krav tog form då etiska frågor som rör frivillighet, integritet, konfidentialitet och anonymitet blev viktiga i samhällsvetenskaplig forskning (Lind 2014:133). Jag som forskare informerade mina utvalda respondenter om min undersökning via ett informationsbrev där min studies syfte var välformulerat (Vetenskapsrådet 2002:7). I min undersökning, där jag först kom i kontakt med respondenternas chef, fick chefen i uppgift att informera dennes anställda om denna studie. De fick i sin tur möjlighet att ta ställning om de ville delta i undersökningen eller inte, de hade rätt att fatta beslut om sin medverkan i studien utifrån samtyckeskravet. Samtycket är till för att skydda deltagarna från skada genom att de själva får ta ställning till om de vill vara en del av undersökningen. De har rätt att självständigt bestämma om och hur länge de vill delta, mina respondenter kunde alltså när som helst avbryta sin medverkan.

Jag informerade mina deltagare om att konfidentialitet råder och enligt konfidentialitetskravet ska alla personuppgifter i mitt insamlade data behandlas med största möjliga konfidentialitet och får inte vara tillgängliga för obehöriga. Alla uppgifter om identifierbara personer skall antecknas, lagras och sedan avrapporteras på ett sådant sätt att enskilda personer inte kan identifieras av utomstående (Vetenskapsrådet 2002:12). Jag fick se till att skydda mina intervjupersoner och deras uppgifter, speciellt i en studie som denna där känsliga uppgifter

kan komma fram. I synnerhet gäller detta uppgifter som kan uppfattas vara etiskt känsliga, ett exempel är de berättelse kring komplexa ärende de arbetat med. Detta innebär att det skall vara praktiskt omöjligt för utomstående att komma åt uppgifterna (ibid). Jag informerade om att det som talades vid mötet, stannar mellan oss deltagare och att konfidentialitet råder. De uppgifter som jag har samlat in ska endast användas i undersöknings och utbildningssyfte och nyttjandekravet motsätter sig inte i det då kravet att uppgifter om enskilda, insamlade för forskningsändamål inte får användas eller utlånas för icke-vetenskapliga syften (Vetenskapsrådet 2002:14).

Jag informerade mina deltagare vad jag ska göra med mitt insamlade data, hur jag ska presentera resultatet och informerade även om att och var dem kan ta del av det färdiga arbetet.

Reflektioner kring metodvalet har jag också gjort, då mitt ämne kan anses som känsligt och inte så lätt att tala om i grupp. Det finns risker och nackdelar att ta till hänsyn med metodvalet, då jag riskerar att mina respondenter inte svarar på de frågorna kring kollegor och ledarskapet på arbetsplatsen. Även om cheferna inte deltog i min undersökning, finns en risk att de få vetskap om den information respondenterna delat med sig då fokusgruppsintervjun genomfördes på den arbetsplats de arbetar på. Detta kan bli ett dilemma. Den enskilda intervjun genomfördes på ett kafé utanför arbetstid, vilket medförde en viss konfidentialitet för min respondent, då den inte befann sig på arbetsplats men valet av mötesplats kunde påverka min respondents svar då vi höll intervjun om ibland känsliga ämnen på ett kafé. Under intervjuns gång, besvarade min respondent de frågor jag ställde och jag upplevde att respondenten inte hade någon svårighet i att svara.

En upptäckt jag gjorde efter att jag transkriberat och analyserat min empiri, var att man under fokusgruppsintervjun pratade närmare om ärende man haft och mer specifikt kring utfallen på bedömningarna i just de ärendena. Man nämnde naturligtvis inga namn, utan talade kring ärendet och fallen ur socialsekreterarens perspektiv och hur man gått till väga och varför. I min enskilda intervju diskuterade vi aldrig något fall, utan faktorer som arbetsmiljö och ledarskap belyste intervjun mer. Jag reflekterade om val av intervjuplats kan ha påverkat utfallen och svaren på frågorna. Jag upplevde att jag fick svar på mina intervjufrågor, men min reflektion är att val av plats kan ha en viss påverkan på hur detaljerad man är i sina svar. Denna reflektion kom efter att jag gjort jämförelse i den data jag samlat in från fokusgruppsintervjun och den enskilda intervjun.

## **6. Analys av empiri**

Min empiri kommer att analyseras utifrån den valda teoretiska referensramen och empirin kommer att sättas in i relation till tidigare forskning löpande i texten. Analysen kommer presenteras i underrubriker som bland annat socialsekreterarnas definition av bedömning och beslut och de olika faktorerna som presenterats som avgörande för dessa bedömningar och beslut. Slutligen följs analysdelen av en sammanfattande avslutning.

### **6.1 Avgörande faktorer**

Det finns relativt mycket tidigare forskning kring vilka faktorer som påverkar socialsekreterares bedömning i olika beslut, om så är beslut på inkommen anmälan, öppna eller inte öppna utredning osv. Då arbetets omfattning inte är tillräckligt stor för att fördjupa sig i alla faktorer som nämns kommer jag utgå ifrån de faktorer mina respondenter beskrivit och med hjälp av tidigare forskning och teoretiska utgångspunkter utveckla en fokusering i arbetet. Efter att jag kodat fokusgruppens svar ifrån kommun A, där fyra socialsekreterare deltog och kommun B, där en enskild socialsekreterare deltog, kom teman som magkänsla, trygghet, ärlighet, ledarskap, ekonomiska resurser, integritet, handlingsfrihet, barns behov, evidensbaserad forskning och kunskap upp. Jag väljer att begränsa mig till de teman som jag anser kan kopplas till studiens forskningsfrågor och därefter kunna besvara dem och därefter gå in i relationen med kollegor och ledning relaterat till bedömningar och beslut.

Svensson et al (2010:20) beskriver hur Max Weber definierar handling inom socialt arbete, att det utmärkande för social handling är att den med avseende på mening som den eller de handlande inlägger sitt beteende relaterar till andras beteende och orienterar sig efter detta. Weber talar om bl a målrationell handling och i socialt arbete är en medveten handling som utförs när man strävar efter att uppnå något, exempel att man strävar efter att något ska förbättras för klienten eller att ärendet ska kunna lämnas vidare. Man talar inom handlingsutrymme, att om man bara gör på rätt sätt så kommer man nå det rätta resultatet och beteendet anses vara nära kopplat till handlingarna, men människor är olika och socialt arbete är en relativ verksamhet vilket gör att det sällan är möjligt att fullfölja det rationella fullt ut och improvisationer förekommer (ibid). Genom ett brett handlingsutrymme får man kunskap och kunskap ger makt (Svensson 2010:220). Inom socialtjänsten används forskning och kunskap som upplysning och att man som social arbetare genom forskning och kunskap tänkte om.

Ja, för att inte säga fel saker och för att inte min bedömning ska inte vara personlig, det ska inte vara mitt tycke, den ska vara baserad på forskning, och sen så när man pratar så säger man inte enligt sol så enligt denna paragraf osv, läser upp lagtext, inte på det sättet men att man ändå vet att man har det bakom sig (B1).

### **6.1.2 Teorier och forskningens betydelse vid beslutsfattande**

Faktorer som teorier och forskning var återkommande teman både i min fokusgruppsintervju och i den enskilda intervjun. Dessa två faktorer spelade stor roll i de slutgiltiga besluten som togs av socialsekreterarna.

De teorier och den evidensbaserade kunskap vi arbetar efter, tillför en grund och fungerar som verktyg för oss för att kunna göra så bra bedömningar som möjligt i barnavårdsärende (A4).

Evidensbaserad forskning och arbete samt beprövad erfarenhet var ytterligare faktorer som respondenterna påtala hade grund i deras bedömningar.

Det är jättemycket som man får bara utifrån att jobba, och lära sig av andras misstag och erfarenheter. Men oftast så måste man vara med om det själv för att känna ja just det ögonblicket, och jag tror att i responsen som man får av klienterna så förstår man att där gjorde man rätt, där gjorde jag jätte fel, där gjorde jag ok. Man lär sig hela tiden. Det viktigaste man lär sig genom åren är att anpassa efter alla, som kommer in för det är inte samma klienter som kommer in, alla fall är olika. Egentligen skulle man kunna säga att utbildning får vi genom våra klienter. Det är lite så (A2).

Under mina kvalitativa intervjuer nämner mina respondenter magkänsla som en faktor som inte bör glömmas. De menade på att man måste ha med magkänslan, för den säger någonting. I kombination med lagrum och tidigare erfarenheter och forskning baserar man en bedömning, men det är viktigt att magkänslan är med. På fråga om magkänslan är avgörande kring om en utredning ska inledas eller inte, en fråga som kom ifrån den intervjuguide jag använde mig av gav respondenterna inte ett så tydligt svar, men de svarade:

- det är inte magkänslan som är grund för bedömningarna, men den finns definitivt där och bör göra det (A3).

Gegner (2010:30) utförde en undersökning kring skillnader i bedömningsarbetet i flera skånska kommuner där begreppet magkänsla kom upp och respondenterna i Gegners studie

fick förklara vad magkänsla var. En känsla av en slags erfarenhet som är svår att förklara eller sätta ord för, men att det är viktigt att undersöka vad denna känsla står för och att man litar på varandras magkänsla. Det är viktigt att förstå att känslan har något med ens egna erfarenheter att göra och man bör vara uppmärksam på vad det är man bedömer och vad det är man känner, när det gäller egna klienter och ärenden.

Man kan kalla magkänsla för en slags tyst kunskap (A3).

### **6.1.3 Evidensbaserad vetenskap och kunskap**

Munro (1998:98) skriver om hur teorier aldrig kan avgöra vilka beslut som bör fattas, även om dessa teorier blivit noggrant testade. Hon hävdar dock samtidigt att betydelsen av att handläggare utvecklar sin förmåga att använda teoretiska kunskaper på ett tydligt och systematiskt sätt är av vikt, för att kunna förklara de överväganden de gjort i bedömningar och beslut. Detta var något respondenterna bekräftade, de saknade fler utbildningstillfällen där de kan fördjupa sina kunskaper och förnya dem.

Det sociala arbetets kunskap är en färsk vara, - uttrycker sig en socialsekreterare (A1)

Svensson et al (2010:217) skriver i boken *Handlingsutrymme* om hur socialarbetare använder kunskap i sitt arbete men med tiden gör de också erfarenheter som leder till att det skapas kunskap av socialt arbete. Munro (1998) skriver om hur kompetensutveckling och utbildning kan höja effektiviteten bland de anställda genom att ge dem kunskap de tidigare inte hade. Riskbedömningsinstrument kan exempelvis vara ovärderliga hjälpmedel men de kan inte ge en tillfredsställande ersättning för professionell bedömning (Munro 1999:24). En socialarbetare behöver känna till relevanta teorier och forskning för att tolka fakta och formulera bedömningar av risk eller familj funktion (Munro 1998:92).

En socialsekreterare uttrycker sig kring hur hen använder sig av forskning och varför.

Det är lättare att utgå från forskning när det kommer till svårare besked som man ska förmedla till klienter, men när det kommer till vilket arbetssätt jag ska använda mig av är beroende på vilken klient som sitter framför mig. Jag har utrymme att anpassa mitt arbetssätt utifrån klient, frågan blir många gånger bara; hur vet man att man väljer rätt? Det är en erfarenhetsfråga, här kommer också handlingsutrymmet in i bilden (A4).

Inhämtning av information i ett tidigt skedde och analysering av den bör göras för att sedan använda informationen för att bilda en plan kring barnet och familjen. På så sätt kan man i tidigt skedde påverka och förändra. I artikeln kritiseras socialsekreterare för att inte se den övergripande bilden av familjen. Artikeln beskriver att socialsekreterare upplever att det förbättrats när det gäller insamling av information om barnet, men har svårare att sammanställa den och få informationen att passa in för att uppfatta en bild av familjen som helhet (Munro 1998:93). Min studies deltagare motsäger detta och känner att de litar och känner sig trygga med de bedömningar de gör, detta med hjälp av den tidigare kunskap de har men också att de tar hjälp av tidigare forskning och evidensbaserade metoder och verktyg att luta sina bedömningar mot. Socialsekreterarna i kommun A beskriver att de kompletterar varandra, att dem alla är bra på någonting.

Vår utbildning är bred och man kan lite om varje, sedan har man ett specifikt område som man är extra intresserad utav. Därför bör vi ta hjälp av varandra, och det gör vi också (A2).

Att den organisatoriska ledningen får betydelse i respondenternas utredningsarbete blir tydligt, då dem betonar den ständiga uppdateringen i ny kunskap inom socialt och att detta är en chefsfråga.

Förutom de utformade bedömningsinstrumenten vi använder oss av, köper vår chef in utbildningar som vi tycker är av vikt. Det kan vara att vi ser ett mönster av en viss anmälan kring ett problem som vi inte har så stor kunskap i. Vi säger då att vi för att göra ett så bra arbete så som möjligt, behöver fördjupning i om det så är hedersproblematik eller sexuella övergrepp på barn. Det kan vara allt, vi behöver ständig uppdatering i de olika sociala problem som finns och förekommer bland våra barn vi utreder (A4).

#### **6.1.4 Ledarskap**

Ledarskap är den faktor som kan kopplas till resterande teman på ett eller annat sätt och är den faktor som socialsekreteraren beskriver som den allra viktigaste faktor för att utföra ett så rättssäkert och bra arbete som möjligt.

Handlingsfrihet, jag tror det har jättemycket med arbetsmiljön att göra också, ja för jag tror att en dålig chef kan bryta ner sin anställda, på det sättet att man inte vågar yttra sig längre Och vi har en chef som uppmanar oss och uppmuntra oss till att utvecklas till att ifrågasätta, så jag tror verkligen att i slutändan handlar det om ledarskap. Just i den frågan (A2).

Respondenterna beskriver att en bra chef och ett ledarskap som är stabilt, inger dem trygghet, en trygghet att tro sig själv som socialsekreterare och tro på sin kunskap. Astvik (2017) skriver i artikeln *Stressrelaterad ohälsa och arbetstrivsel hos medarbetare och chefer i socialtjänsten*, att medarbetarens självbestämmande och kontroll minskar i miljöer och i organisationer där ens arbete inte värderas eller uppmuntras. Att man skapar en arbetsmiljö där man är säker på att man får ett ärligt svar och bemötande, gör så att socialsekreterarna upplever en trygghet och ökad motivation.

När man får bekräftelse på att det man gör är rätt, att man har gjort enough, känns det som en stor lättnad i dessa komplexa ärenden vi arbetar med (A1).

Handledarstöd, stöd från chef, arbetsgruppsstöd, en god stämning bland medarbetarna och en positiv syn på samarbetsökning är några nyckelord som forskaren nämner från studien, detta är nyckelord mina respondenter nämnt som faktorer, vilka bidrar till att arbetsmotivation och prestationer bland socialarbetarna ökar (Ashkanani 2012:166).

Vi behöver ha en trygg chef bland oss, detta gör att vi kan ha högt i tak och prata med hen om vad som bekymrar oss. Och vi har en chef som uppmanar oss och uppmuntra oss till att utvecklas till att ifrågasätta, så jag tror verkligen att i slutändan handlar det om ett bra ledarskap. (A3).

Gruppen förklarade hur viktig deras chefs stöd är i ärenden som man som socialsekreterare inte kan fullfölja på det sätt man vill på grund av ekonomiska hinder.

Att ha en chef som tror på din bedömning och stöttar dig i dina slutgiltiga beslut är för mig att känna en känsla av makt över mitt arbete och en känsla av att jag gjort det bästa jag kunnat (A2).



Under mina intervjuer har man talat om chefens stöd och evidensbaserad forskning som starka pelare att luta sig mot, även erfarenheten gör sitt men varje fall är unikt på sitt sätt och kräver informationsinsamling som man aldrig vet vart den leder till.

De överordnade bör vara tillgängliga för de underordnade och idealchefen är en initiativrik demokrat. De underordnade förväntar sig att bli tillfrågade innan ett beslut som påverkar deras arbete fattas, men accepterar att det är chefen som slutligen är den som bestämmer (Hofstede 2011:98). Det citat illustrerar är att respondenterna överlag är tillfredsställda av chef och arbetsplats och upplever att de har ett brett handlingsutrymme som grundar sig dels i tillit från ledarens sida och tron på sin kunskap och motivation för sitt arbete. För Human Relations teorin framstår organisationen som ett system av människor med behov av erkännande och tillhörande och det är ledningen och ledarens uppgift att leda arbete så att dessa behov blir uppfyllda (Lindkvist 2014:28).

Lindkvist (2016:26) skriver hur de resultat som Hawthorne- experiment visade, att man arbetar mer och bättre när man får möjlighet att påverka sin egen arbetssituation. Att motivation tillsammans med trygghet och uppskattning är någonting som påverkar de anställdas psykiska hälsa samt arbete på ett positivt sätt. Respondenterna i denna studies intervjuer, både från fokusgruppsintervjun samt den enskilda intervjun uttryckte att de upplevde en frihet och ett ökat handlingsutrymme, de upplevde ett självstyre och detta grundade sig i att chefen hade tillit för sina medarbetare.

Jag upplever att vår chef litar på mig och mina arbetskollegor, vilket gör att jag känner ett självförtroende och en ökad arbetsmotivation (A2).

Enligt Human relation teorin är det upp till ledaren att svara upp till arbetarnas behov av gruppanknytning och erkännande (Lindkvist, 2016:27). De problem och hinder som kunde uppkomma i mina respondenters fall var i relation till chefen och ledningen, där samarbetet med andra aktörer och insatser kunde bli komplicerad då det finns oklara riktlinjer på vem som bär ansvaret över klienter och vem som ska göra vad.

### **6.1.5 Kollegornas betydelse**

När socialarbetare och andra aktörer som har samma klient samarbetar, gör detta att gruppen som helhet vågar ta mer chanser och skapa de bästa förutsättningarna för den gemensamma klienten. Detta går i hand med det forskaren Munro studerat, hur det är lättare att göra bedömningar och ta beslut genom att tillsammans i grupp ta besluten (Munro 2011:115).

Detta sociala stöd leder också till att stressnivån minskar bland medarbetarna, då stödjande överordnade och kollegor kan minimera interpersonella konflikter (Jönsson 2006:62).

Att ha kollegor som man kan fråga om tips och råd hos, är värdefullt. Det är viktigt att vi trivs med vår arbetsgrupp, vårt arbete kräver det. Annars klarar man inte av det ibland alldeles för tunga arbete (B1).

Det sociala stödet från chefer är en viktig del inom socialtjänsten, eftersom personal ofta vänder sig till dem för att få stöd och råd. Då det är cheferna som oftast fördelar ärenden och arbetsuppgifter, är det vanligt att socialsekreterare går till chef för att få hjälp med komplicerade ärende. Betydelsen av att få stöd av den närmaste chefen för att kunna hantera den mängden ärenden socialsekreterare har varit viktig just för att hen ska klara av att hantera den ärendemängd man arbetar med och minska den arbetsrelaterade stressen (Astwik 2017:11). Det kollegiala stödet som bland annan innefattar stöd på arbetsplatsen av ledare och arbetsgrupp har visat sig vara viktig för socialsekreterares förmåga att hantera stress med mera (Astwik 2017:17).

Vi kan av ovanstående sammanfatta att studiens respondenter påtalar den stora betydelse arbetsgruppen har men också chefen för dem i deras utredningsarbete. Minskad stress som ger utrymme för ett mer reflekterade arbete samt tryggheten de känner av att ha stöttande kollegor som bidrar med råd och ibland hjälp i ärende.

## **7. Avslutande diskussion**

Med hjälp av min frågeställning och syfte ville jag undersöka hur socialsekreterare upplever den organisatoriska ledningen och arbetsgruppen på sin arbetsplats och hur det påverkade deras utredningsarbete. Det min studie bidragit med och de svar jag fått från mina respondenter överensstämmer med den tidigare forskning jag hittat inom området ledarskap och kollegor. Socialsekreterarna som jag intervjuade beskrev arbetsplatsen och framför allt chefen och dess ledarskap som en mycket viktig faktor för att kunna utföra ett bra socialt arbete. Kollegorna var för mina respondenter de man fann stöd hos och där man sökte råd och vägledning, vilket besvarar den andra frågan i min frågeställning.

Jag nämnde tidigare om att risk fanns för att känsliga uppgifter kunde komma fram under intervjuerna, något som kanske deltagarna inte ville att framför allt cheferna ska få vetskap om och förstå vem dem kommer från. Studien handlar om vilka faktorer som bidrar till att man kommer fram till vissa bedömningar och hur arbetsplatsen påverkar socialsekreterarnas handlingsutrymme gällande bedömningar. Att genomföra forskning på människor innebär

alltid ett etiskt ställningstagande där ett tillvägagångssätt måste väljas med omsorg för att minimera risken att utsätta deltagarna för skada (Kalman 2012:101). Även om känslig information kan dyka upp eller om man forskar om människors svåra livsöden, är det som forskare minst lika viktigt att forska kring frågor som rör människors och livets svåra sidor. Vi behöver forska kring liknande teman för att få mer kunskap och i längden skapa bättre förutsättningar att hjälpa de utsatta (Kalman 2012:104).

Studien har visat att socialsekreterarna har ett stor handlings- och tolkningsutrymme när det gäller bedömningsarbetet i sina respektive ärende och här har arbetsledare en stor roll att hjälpa och bidra till en bättre och tryggare arbetsmiljö, bland annat genom stöttning. Jag har under arbetets gång insett att svar till mina undersökningsfrågor finns att hitta inom organisationen och hos de medarbetarna i organisationen, oberoende om du är en ledare eller medarbetare.

Under intervjun var det uppenbart att socialsekreterarna inte alltid tyckte det samma, speciellt kring området arbetsmetoder och tillvägagångssätt i utredningsarbetet samt i hur man ska gå tillväga när det kommer till att beakta barnets bästa, ska man prata med barnen eller inte och så vidare. Denna variation i resonemangen hos respondenterna är jag inte förvånad över och det kan bland annat förklaras genom att socialtjänstlagen är ramlag, vilket ger utrymme för olika tolkningar. Det blev här tydligt att arbetsstättet kan skilja sig åt, trots att man arbetar i samma verksamhet och det grundar sig i det fria handlingsutrymme som socialsekreterarna har, att våga lite på och göra den bedömning man anser är den rätta i sitt specifika ärende. Likheten i utfallen av svaren har varit att respondenternas känsla av samhörighet och chefens stöd och tillit gjort att de är mer säkra på sin kunskap och vågar mer. Studien får också stöd från den tidigare kunskap och forskning som finns, att arbetsledare och medarbetarna blir en viktig kunskapskälla för arbetsplatsen.

Under frågeställning ett, som handlar om hur en organisatoriska ledning påverkar socialsekreterarnas bedömningar, nämnde respondenterna bland annat faktorer som ekonomiska resurser, erfarenheter och evidensbaserad forskning och det blev under intervjuerna tydligt att det evidensbaserade arbetet och en beprövad erfarenhet var frånvarande. Respondenterna uttryckte också en önskan om mer fortbildning och utbildning i socialt arbete och sociala problem, kontinuerlig fortbildning och kompetensutveckling måste vara naturlig inslag inom socialtjänstens arbete och yrken.

Min studie har resulterat i slutsatser och faktorer som även den tidigare forskningen jag använt mig av i studien belyste, men en faktor som jag tycker är av betydelse att forska vidare på är den evidensbaserade forskningen och kunskapen inom socialt arbete. Detta var någonting som efterfrågades av socialsekreterarna under båda mina intervjuer och kunskapsläget i denna studie visar också att de är bristande faktorer, faktorer som man kan forska och utveckla vidare på och vara till mer användning i det sociala arbetets förbättringsprocess.

## 8. Referenser

- Abrahamsson, B. & Andersen, J.A. (2005). *Organisation: att beskriva och förstå organisationer*. 4., utök. och [rev.] uppl.) Malmö: Liber.
- Ahrne, Göran & Svensson, Peter (red.) (2011) *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber, (245 sidor).
- Arbetsmiljöverket (2016) *Krav på arbetsmiljö för socialsekreterare*. [<https://www.av.se/press/krav-pa-battre-arbetsmiljo-for-socialsekreterare/>]. Hämtat: 2018-11-20].
- Ashkanani, Hadi Ridha (2012) *Attitudes toward achievement motivation among Kuwaiti social workers*. *International Social Work* 2014, Vol. 57(2) 156–168.
- Astvik, W., Melin, M. (2013) *Överlevnadsstrategier i socialt arbete: Hur påverkar copingstrategier kvalitet och hälsa?*. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 19(4): 61-73
- Astvik, W, Welander, J & Hellgren, J (2017) Stressrelaterad ohälsa och arbetstrivsel hos medarbetare och chefer i socialtjänsten. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. 23(2):8-26.
- Berglund, Hedda (2018) *Forskare: Allvarliga brister i systemet för utredningar av vårdnadstvister*. [<https://www.svt.se/nyheter/inrikes/forskare-riktar-skarp-kritik-mot-hantering-av-vardnadstvister/>]. Hämtat: 2018-11-03].
- Bryman, Alan (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber, 690 s (kapitel 6, 14-21; 247 sidor).
- Ebsen, Frank (2018) *Decision-making in social work*. *Nordic social work research* 2018, vol 8 1-5.
- Gegner, H. (2009) *Förhandsbedömningar i barnavårdsärenden. Tre kvantitativa studier med fördjupning*. (Skriftserie 2009:5). Lund. Kommunförbundet Skåne.
- Gegner, H (2010) *Förhandsbedömningar inom den sociala barnvården– ett organisatoriskt perspektiv på bedömningar av anmälningar om barn som misstänks fara illa*
- Hofstede, G. & Hofstede, G.J. (2011) *Organisationer och kulturer*. Lund. Studentlitteratur

- Jacobsen, D.I. (2012). *Förståelse, beskrivning och förklaring: introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och socialt arbete*. (2.uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Jönsson, Sandra (2006), *Klientarbetets betydelse för upplevelsen av arbetsmiljön – en studie av socialsekreterare. Villkor i arbete med människor – en antologi om human servicearbete*. S 59-78,
- Kalman, Hildur & Lövgren, Veronica (red.) (2012) *Etiska dilemman*. Malmö: Gleerups. (kapitel 1,5 & 7 ca 50 sidor).
- Lima, C. (2007). *Kommunikation, organisation och ledarskap*. Malmö: Liber.
- Lind, Rolf (2014) *Vidga vetandet*. Lund: Studentlitteratur (180 sidor).
- Linde, Stig & Svensson, Kerstin (red.). (2013). *Förändringens entreprenörer och tröghetens agenter. Människobehandlande organisationer ur ett nyinstitutionellt perspektiv*. Stockholm: Liber.
- Lindgren, Hans: *Det dubbla uppdraget*, I: Bernler, Gunnar (red.) & Cajvert, Lilja & Johnsson, Lisbeth & Lindgren, Hans (1999): *Psykosocialt arbete – Idéer och metoder* Stockholm: Natur och Kultur
- Lindkvist, Bakka och Fivelsdal (2016) *Organisationsteori: struktur, kultur, processer*. Liber: Stockholm
- Munro, E. (1998), *Improving Social Workers' knowledge base i Child Protection Work*, 28, p 89-105.
- Munro, E. (1999), "Common errors of reasoning in child protection work" i *Child Abuse and Neglect*, 8, 745-758.
- Munro, E (2004) *Improving practice: child protection as a systems approach*. LSE Research Articles Online.
- Munro, E (2008) *Effective child protection*. Sage Publications, Los Angeles, USA
- Munro, E (2011) *The Munro Review of Child Protection: final report, a child-centred system*, Great Britain Department for Education.
- Ponnert, L (2015). *Utredningsarbete i barnvården – centrala utgångspunkter*. I L. Ponnert (red.) *Utredningsarbete i den sociala barnvården*. (ss.13-33). Malmö: Gleerups.
- Skogsberg, Ellen (2018) *Bristande barnutredningar får kritik*. [<https://www.svt.se/nyheter/lokalt/dalarna/bristande-barnutredningar-far-kritik/>]. Hämtat: 2018-11-03].
- Skogsberg, Ellen (2019) *Socialtjänst får kritik för bristande barnutredningar*. [<https://www.svt.se/nyheter/lokalt/dalarna/socialtjanst-far-kritik-for-bristande-barnutredningar/>]. Hämtat: 2019-03-20].

Socialstyrelsen (2012) *Anmälningar till socialtjänsten om barn och unga – en undersökning om omfattning och regionala skillnader*

Socialstyrelsen (2015) *Utreda barn och unga. Handbok för socialtjänstens arbete enligt socialtjänstlagen.*

Svensson, Kerstin & Eva Johnsson & Leili Laanemets (2014):  
*Handlingsutrymme - Utmaningar i socialt arbete* Stockholm: Natur och Kultur

Östberg, F (2010), *Bedömningar och beslut. Från anmälan till insats i den sociala barnvården.* Rapport i socialt arbete nr 134, 2010. Stockholm

Vetenskapsrådet (2002) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning.* Stockholm, 17 s.

## 9. Bilagor

### 9.1 Bilaga 1

#### Informationsbrev

Hej, mitt namn är Valmire Hoxha och är socionomstudent på Lunds universitet. Den senaste tiden har jag läst om socialtjänstens arbete runt om i landet, om de beslut som tas och de bedömningar som görs. Jag vill börja med att säga att ert arbete är så oerhört viktigt. Jag tänker också att all arbete bara kan bli bättre och har beslutat att ägna min kandidatuppsats åt att undersöka vilka faktorer som påverkar socialsekreterarens beslut och vad behöver socialsekreteraren för att kunna utföra ett "tillräckligt" bra och rättssäkert arbete. Syftet i min undersökning är också vad socialsekreterarens upplevelser är på arbetsplatsen och hur dennes handlingsutrymme påverkar deras bedömningar och beslut.

För att få svar på dessa frågor vill jag genomföra en kvalitativ studie i form av diskussion i fokusgrupper. Jag kommer presentera två fiktiva fall som ska fungera som en ingångsport till en fortsatt diskussion. Jag kommer med hjälp av frågor styra samtalet om det behövs. Denna diskussion tar cirka en timme. Jag vill betona att deltagandet i denna undersökning är frivilligt och att du närsomhelst kan avbryta din medverkan. Jag kommer även att spela in intervjun med hjälp av mobiltelefon och kommer att radera det inspelade materialet när min studie är genomförd. Ni som deltar i fokusgruppen, samt er kommun kommer att vara anonyma och endast jag kommer ha tillgång till det inspelade materialet vilket kommer att förstöras efter examination. Alla uppgifter kommer jag att förvara skyddat och mitt insamlade material kommer vara åtkomligt för mig men även för min handledare och det kommer endast att användas i vetenskapligt syfte. Efter examination och då uppsatsen är färdigställd kommer du/ni att bli erbjudan att läsa den i sin helhet. Har du några frågor går det bra att kontakta mig via mail eller telefon.

Jag vill tacka för din medverkan, den är mycket värdefull för mig.

Valmire Hoxha, Socionomkandidat

0737- 50 08 07

[Valmire.Hoxha.569@student.lu.se](mailto:Valmire.Hoxha.569@student.lu.se)



## 9.2 Bilaga 2

### Fallbeskrivning 1

En orosanmälan inkommer till X kommuns mottagningsenhet från en av kommunens lågstadieskolor. Anmälan handlar om personalens oro kring 9 åriga Anna.

Detta efter att skolan haft en oro kring Annars hemförhållande. Anna påtalar ofta att hon är hungrig, Anna har inte alltid anpassade kläder efter väder på sig (oftast tunna och ibland trasiga kläder). Efter att Anna somnat under lektion ett antal gånger, väljer skolpersonal att tillkalla hennes vårdnadshavare som är henne mamman, på möte. Mamman dök aldrig upp. Efter att Anna kom till skolan med ett stort rött märke på ansikte frågade personal vad som hade hänt. Anna ville inte svara och började istället gråta. Personal beslöt sig för att göra en orosanmälan till socialtjänsten. Socialtjänsten har ca 1 år tidigare fått in en första orosanmälan som inte ledde till utredning. Den tidigare orosanmälan kom ifrån en granne, som klagade på att det är många personer som kommer in och ut ur Annas mammas lägenhet. Detta misstänktes vara mammans bekanta. De var högljudda och grannarna misstänkte att det kan vara alkohol inblandat.

Mottagningssekreteraren gör bedömning att inleda utredning pga de omständigheter och den oro som finns kring Anna. Ni som utredare har nu fått detta ärende på ert bord.

### Fallbeskrivning 2

En anmälan inkommer från vuxenpsykiatri. Den handlar om Pia Pålsson som blivit inlagd på den psykiatriska avdelningen, detta efter ett självmordsförsök. Pia är inlagd pga en depression. Pia har en 4 årig pojke som heter Max och eftersom det finns barn inblandade så gör man en orosanmälan. Anmälan inkommer via fax från sociala jouren till socialkontoret.

Pia är pojkens vårdnadshavare och då hon är ensam vårdnadshavare får vi ej ta kontakt med pojkens fader. Pia har sedan en tid kontakt med sjukhuskuratorn för stöd och samtal. Max går på förskola och det har inte inkommit någon orosanmälan från förskolan tidigare.

Ärendet inkommer till mottagningsenheten som ser att familjen inte varit aktuella hos socialtjänsten tidigare. Efter försök att ta kontakt med Pia själv utan resultat då hon inte vill prata beslutade man att inleda utredning gällande Max. Man tar sedan kontakt med ansvarig läkare för att få en uppdatering på Pias mående samt bakgrundshistorik över vad som har hänt.

Ni som utredare har nu fått detta ärende på ert bord.

**Det ni ska diskutera är bl. a hur ni går tillväga med ärendet, vilka hinder ser ni redan och fruktar att möta under utredningens gång. Vilka faktorer påverkar era bedömningar och beslut under denna utredningsgång? Beslut om ex insatser, om vilka kontakter man ska kontakta till utredning m.m. Vad behöver ni för att göra ett mer rättssäkert arbete, vad behöver Ni för att göra ett ”bättre” arbete?**

## 9.3 Bilaga 3

### Intervjuguide

## Intervjuguide

Fokusgruppintervju/enskild intervju

### Tänk på följande:

- Ställ öppna frågor, undvik ja/nej-frågor, låt personen berätta spontant
- En grundregel: Prata 20 procent, lyssna 80 procent
- Förbered dig ordentligt
- Anpassa dina ordval efter den sökandes ålder och erfarenhet, för att få ett så bra samtal som möjligt.

Glöm inte att fråga den sökande om han eller hon har några frågor att ställa till dig.

### Fokusgrupp

Flexibel intervjuprocess.

I kvalitativa intervjuer vill jag som forskare ha fylliga och detaljerade svar.

Jag vill veta hur människor i en grupp uppfattar och resonerar kring de frågeställningar som jag är intresserad av. Intervjun är ostrukturerad. Tillvägagångssättet ska inte vara så strukturerat och styrande. Jag är också intresserad av hur många som omfattar en viss åsikt. Intresserad av vad de säger, men också sätter de säger det på.(hur) Jag ska vara aktiv då jag behöver reagera på något som kan vara av intresse för min undersökning och dess frågeställningar.

Jag ska sköta intervjun, men ej vara för ledande.

### Kommun A/Kommun B

#### Anledning och bakgrund till val av tema på c-uppsats.

Under många år har kritik riktats mot socialtjänstens utredningar i barnavårdsärenden. Kritiken har kommit från såväl forskare som offentliga utredningar och den har bland annat handlat om att utredningarna tar för lång tid och att de brister i saklighet och opartiskhet. Andra kritiska synpunkter har varit att barnen inte kontaktas för att få sina önskningar och synpunkter hörda och att utredningarna inte förmår klarlägga klienternas behov av stöd och hjälp. Dessutom har dokumentationen som ligger till grund för utredningarna kritiserats för att vara bristfällig.

Ni är socialsekreterare och ni är dem som vet ert yrke bäst. Det är ni som kan svara på frågor om vad ni behöver för att göra arbetet bäst. Det är också det jag är intresserad av, vad som påverkar era bedömningar och beslut.

Syftet med studien är att den ska fungera som ett underlag för fortsatta diskussioner och reflektioner om hur utredningsarbetet kan förbättras.

Ni kommer få två fiktiva fall, vi läser dem och startar diskussionen utifrån vad Ni tänker på när ni läser fallen?

Här handlar det om vad ni behöver (vilka faktorer som spelar roll) i ert agerande, för att på bästa möjliga sätt hjälpa individerna i fallen. Vad upplever ni att ni behöver för att kunna utföra ett "tillräckligt" bra och rättssäkert arbete.

Syftet med min undersökning är också att undersöka socialsekreterares upplevelser av arbetsplatsens betydelse och hur arbetsplatsen påverkar Ert handlingsutrymme ifråga om bedömningar och beslut.

(Mitt syfte är att undersökningen ska fånga hur socialarbetarna bedömer en situation, värderar den information som ges och hur de tror att de kommer att agera. Socialarbetarna har fått ta ställning till ett och samma barnavårdsfall och undersökningens fokus ligger på skillnaderna i bedömningar och tillvägagångssätt.)

## Frågor

1. Hur skulle ni beskriva er roll som socialsekreterare här på kontoret? Och (nästa fråga)
2. Vad är era mål?

### **Handlingsutrymme**

3. Hur upplever Ni att Er handlingsfrihet är inom er yrkesroll på arbetsplatsen?  
Upplever ni att ni har tillräckligt med handlingsutrymme för att utföra ert arbete?
4. Socialtjänsten (som är en ramlag) som myndighet har de senaste 20 åren fått en mer decentraliserad styrning, som ger kommunernas ramlagar en mer framträdande roll, istället för statlig styrning. Man ger myndigheter ökad frihet att utforma sin organisation och verksamhet, med andra ord ett ökat handlingsutrymme. Vad tänker ni om detta "friare handlingsutrymme"? Kan detta vara en orsak till varför vissa beslut och bedömningar görs olika, trots att lagen säger det samma? Upplever ni att detta är något negativt?

### **Arbetsätt och kunskapsbas**

- **Hur får ni kunskapen? Hur ska man veta hur man ska förhålla sig, hur man ska ställa frågorna? Är det en erfarenhet som kommer med tiden?**
5. Vad grundar ni era bedömningar på? Ex forskning, lag, "magkänsla", kunskap?
    - Min nästa fråga är vad grundar ni era bedömningar på?

- 
6. Vad tycker ni om kunskapsbas och evidensbaserad forskning och arbetsverktyg?  
Vad tror Ni kunskap och erfarenhet spelar för roll i bedömningarna?
  7. Använder ni er utav hjälpverktyg som Ester, BBIC och andra manualer? Vad tycker ni om dem?
  8. Har ni konkreta interna/externa arbetssätt? Gemensamma utbildningar i nätverksarbete, utvecklingspsykologi och lösningsfokuserat arbete? Önskar ni att ni hade mer fördjupning och kunskapsdagar angående arbetssätt?

### **Faktorer som chef, ekonomi, brister på arbetsplats gällande arbetsverktyg m.m.**

9. Hur upplever ni faktorer som stöd från chef och hur ser ni på de resurser ni har till förfogande för att arbeta med era bedömningar och beslut?
10. Vad saknas, vad skulle ni behöva ytterligare för att främja ert arbete?
11. Hur och vad tror ni behövs för att utföra ett så ”bra” arbete som möjligt?
12. Tycker ni att er arbetsplats brister, eller saknas det något hjälpmedel/hjälpverktyg för att underlätta arbetet för er del? Eller tycker ni er arbetsplats brister i förhållande till era bedömningar och beslut? (ex: kommunen har inte tillräckligt med insatser)

Barn som har fyllt 15 år har rätt att själva föra sin talan och barn som är yngre bör höras, om det kan vara till nytta för utredningen och barnet inte kan antas ta skada av det (SoL 56 §). Socialtjänstlagens portalparagraf har kompletterats med en bestämmelse om att hänsyn till barnets bästa särskilt ska beaktas vid åtgärder som rör barn.

### **Kritiken mot Socialtjänsten. Barnfokus, utredningstider, partisk/opartisk?**

1. Jag inledde med den kritik som riktas mot socialtjänstens utredningar i barnavårdsärenden. Bl. a att socialsekreterare inte kontaktar de aktuella barnen så att de får sina synpunkter hörda. Vad anser ni om det? Om ni upplever att det är så i era fall, hade ni önskat att man gjorde det? Vad hindrar er från det?
2. Vad tänker ni om att utredningarna tar för lång tid och att de brister i saklighet och opartiskhet? Tycker ni att det stämmer?
3. Vad påverkar dina bedömningar idag, om vi nu vet ideal bedömningen och allt som behövs för att göra en så bra bedömning som möjligt, men vad/vilka faktorer påverkar dina bedömningar som du gör idag?