



LUNDS
UNIVERSITET
Socialhögskolan

“Approachen jag fick var, säg till ordinarie lärare så tar de det därifrån”

Grundskolevikariers erfarenheter av att orosanmäla barn som far illa

Klara Kleinschmidt & Helena Smedberg

Kandidatuppsats SOPB63

HT 2025

Handledare: Johan Cronhed

Abstract

Authors: Klara Kleinschmidt and Helena Smedberg

Title: “The approach I was given was, tell the ordinary teacher and they will take it from there”. Primary school substitute teachers' experiences of reporting child maltreatment.
[Translated title]

Supervisor: Johan Cronehed

Assessor: Elizabeth Martinell Barfoed

The protection of vulnerable children constitutes a fundamental legal and moral mandate within the Swedish school system, yet the specific role of the substitute teachers in this process remains an under-researched area. Using Lipsky’s theory of street-level bureaucracy and Svedberg’s role theory concerning professional structures and role conflicts, we analyzed attitudes of unqualified primary school substitute teachers towards the mandatory reporting process. The empirical data consists of six semi-structured interviews conducted with substitute teachers active or formerly active in municipal schools in Skåne county. The collected empirical data was based on questions resulting in the following thematizations: 1) Substitute teacher's perception of mandatory reporting; 2) Substitute teacher's relationship with children and families; 3) Substitute teacher’s interactions with social services. Attitudes indicate that the reporting process is heavily individualized and dependent on peer and school leadership support due to a significant lack of formal training and clear organizational policies. Precarious and temporary employment forms affect individual substitutes’ abilities to act on concerns of child maltreatment. Further efforts to improve the mandatory reporting process could consider focusing more specifically on unqualified substitute teachers with no formal training.

Keywords: *mandatory reporting, substitute teachers, experiences, reporting child abuse, child maltreatment*

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	4
1.2 Problemformulering.....	5
1.3 Syfte.....	5
1.4 Frågeställningar.....	6
2. Bakgrund.....	6
2.1 Anmälningsplikt.....	6
2.2 Sekretess och tystnadsplikt.....	6
2.3 Stöd och samverkan.....	7
2.4 Vikariepoolen och bemanningsföretag.....	7
3. Kunskapsläge.....	9
3.1 Pedagogens roll som anmälningspliktig.....	9
3.2 Vikten av erfarenhet.....	10
3.3 Dilemman inför orosanmälningar.....	11
4. Teoretiska utgångspunkter.....	12
4.1 Gatubyråkrater.....	12
4.2 Rollteori.....	14
5. Metod och metodologiska överväganden.....	15
5.1 Metodologiska överväganden.....	15
5.2 Urval.....	16
5.3 Tillvägagångssätt.....	17
5.4 Metodens tillförlitlighet.....	18
5.5 Bearbetning och analys.....	19
5.5 Arbetsfördelning.....	20
5.6 Etiska överväganden.....	20
6. Resultat och analys.....	21
6.1 Vikariens syn på anmälningsplikten.....	21
6.1.1 Vad kan skapa oro?.....	21
6.1.2 Tillvägagångssätt vid oro.....	24
6.1.3 Informationsbrist gällande riktlinjer.....	25
6.1.4 Stöd från chefer vid orosanmälningar.....	27
6.1.5 Kollegialt stöd och konsultation.....	29
6.1.6 Utmaningar inför att anmäla.....	30
6.1.7 Ansvar inför anmälningsplikt i jämförelse med ordinarie lärare.....	31
6.2 Komplexa bedömningar.....	33
6.2.1 Komplexa bedömningar av barn.....	33
6.2.2 Komplexa bedömningar av föräldrar.....	34
6.3 Vikariens erfarenhet av socialtjänsten.....	35
6.3.1 Vikariens syn på skolans samarbete med socialtjänsten.....	35
6.3.2 Kommunalt ansvar att förbereda vikarien.....	36
7. Sammanfattning och diskussion.....	38
7.1 Vidare forskning.....	42
8. Referenser.....	43
9. Bilagor.....	46

1. Inledning

Barn som växer upp med våld och vanvård i hemmet är ett allvarligt samhällsproblem.

Fenomenet har dessutom ökat det senaste decenniet men har fortfarande inte gett upphov till en tillförlitlig statistik (UNICEF 2025). Den statistik som framkommer är undersökningar av barn som utsätts för våldsam disciplin av sina föräldrar. Ungefär två av tre barn globalt utsätts för denna typ av disciplin som omfattar fysiskt och psykiskt våld (UNICEF 2024).

Uppskattningsvis har mellan 20 och 36 procent av de barn som tillfrågats i Sverige uppgett att de någon gång utsatts för misshandel av en närstående person (Janson et al. 2011; Landberg et al. 2017, refererad i Markström & Münger 2020, s. 48). Trots detta visar forskning att yrkesverksamma inom verksamheter som möter barn i deras vardag underrapporterar fall där barn far illa, både i Sverige och internationellt. Detta tyder på att det finns barn vars utsatthet aldrig uppmärksammas eller anmäls till socialtjänsten (Backlund et al. 2012; Gilbert et al. 2008; Svensson 2013, refererad i Markström & Münger 2020, s. 145). All skolpersonal har inte utbildning eller kunskap om hur man identifierar och rapporterar barn som far illa. Antalet orosanmälningar hade sannolikt varit högre om skolpersonalen fått mer konsekvent och högkvalitativ utbildning kring barn som far illa samt orosanmälningar (Benson et al. 2020, s. 182). Skolan är en central arena för att identifiera utsatta barn, vilket gör det relevant att undersöka lärarresurser och kompetens på plats.

Statistik över bemanningen i svenska skolor visar att cirka 73 procent av lärarna i grundskolan är behöriga för den undervisning de bedriver (Skolverket 2025, s. 15ff). Övrig personal klassificeras som ”annan pedagogisk personal”, såsom lärarassistenter, elevassistenter, studiehandledare och fritidsledare. Yrkesgruppen *lärarvikarier* redovisas dock inte i statistiken och bidrar därmed till en kunskapslucka för gruppen. Den senaste tillgängliga undersökningen visar att cirka 118 000 vikarier var verksamma i Sverige år 2019 (SCB 2020, s. 23), därefter saknas uppdaterad statistik över antalet verksamma lärarvikarier i våra grundskolor. Avsaknaden av aktuell forskning om vikarier är anmärkningsvärd, särskilt med tanke på deras betydelse i det dagliga arbetet med barn. Eftersom grundskolan är den skolform som har flest obehöriga lärare sysselsatta med undervisning (Skolverket 2025, s. 15) kommer denna studie att fokusera på vikarier inom denna verksamhet. Begreppet ”vikarie” syftar på en tillfällig anställning för att särskiljas från behöriga lärares anställningsform. Oavsett om vikariens arbetsuppgifter till synes är likartade med behöriga lärares är deras

anställningsformer olika (Reupert et al. 2023, s. 929). Vikariernas status kan förklaras av deras lägre kvalifikationer då det inte finns ett krav på en lärarbehörighet. Vikariers roll är att temporärt fylla platsen av en frånvarande behörig lärare (Reupert et al. 2023; Glaveli et al. 2024). Vikarier rapporterar känslor av ensamhet och marginalisering i arbetslivet kopplat till deras yrkesroll. De upplever brist på kollegialt stöd och saknar en känsla av gemenskap och sammanhållning på arbetsplatsen (Glaveli et al. 2024; Reupert et al. 2023; Zhu et al. 2022). Vikarier värderar särskilt det kollegiala, stöd från chefer och självutveckling som faktorer som bidrar till en trygg arbetsplats, till skillnad mot fast anställda lärare där ekonomiska aspekter och arbetstider kan väga tyngre (Rousseau & Wade-Benzoni 1995; McDonald and Makin 2000, refererad i Glaveli et al. 2024, s. 506).

1.2 Problemformulering

Under den tid som vikarien är anställd för utebliven behörig personal, faller vikarien inom anmälningsplikt enligt 19 kap. 1 § SoL (2025:400). Enligt Skolverket (2025) omfattas all skolpersonal av anmälningsplikten, vilket innebär att minsta misstanke om att ett barn far illa ska rapporteras till socialtjänsten. Problemet som denna studie vill undersöka är hur barn som far illa uppmärksammas och hur orosanmälningar för vikarier fungerar i praktiken. Vikarier arbetar ofta på flera skolor med många elever under korta perioder, samtidigt som de måste anpassa sig till olika organisatoriska kontexter och rutiner. Genom att studera detta kan vi identifiera olika hinder som försvårar för vikarier att agera på den oro som uppstår vid misstanke om att barn far illa. Vilket kan både få vikarien att känna sig mer handlingskraftig i svåra situationer och för att barn som far illa ska uppmärksammas och stöttas. Detta är av stor relevans för det sociala arbetet, då uteblivna orosanmälningar kan medföra att socialtjänsten inte ges möjlighet att agera i tid eller insyn bland barn i utsatta situationer.

1.3 Syfte

Syftet med uppsatsen är att undersöka obehöriga grundskolevikariers erfarenheter av att rapportera misstankar om barn som far illa enligt 19 kap. 1 § SoL, samt vilka faktorer som påverkar processen att orosanmäla som vikarie. Studien ämnar även att undersöka vilka moraliska och praktiska dilemman som grundskolevikarier möter i dessa situationer.

1.4 Frågeställningar

- Hur förbereds och informeras grundskolevikarien inför sin yrkesroll som anmälningsskyldig?
- Hur formar erfarenheter av bemötande från chefer, kollegor, föräldrar och socialtjänsten grundskolevikariernas inställning till orosanmälningar?
- På vilket sätt påverkar graden av samverkan och kommunalt ansvar grundskolevikariens möjlighet att uppfylla sin anmälningsplikt?

2. Bakgrund

2.1 Anmälningsplikt

I svenska lagstiftningen är barns rättigheter och skydd förekommande i både socialtjänstlagen samt skollagen. I 19 kap. 1 § Socialtjänstlagen (2025:400) SoL, ställs det krav på att “alla myndigheter och yrkesverksamma är skyldiga att genast anmäla till socialnämnden om de i sin verksamhet får kännedom om eller misstänker att ett barn far illa”. Under andra stycket gäller anmälningsskyldigheten “myndigheter vars verksamhet berör barn och unga”.

Grundskolevikarier anställs av kommunen i uppdrag att fullfölja arbetsuppgifter åt verksamheten och arbetar för en myndighet som berör barn och unga. Yrkesverksammas anställningsform inom skolan spelar ingen roll för vilken typ av skyldighet personalen har för att orosanmäla. All personal omfattas av kravet att barns trygghet och säkerhet ska säkerställas genom att vara anmälningsskyldig.

I 29 kap. 13 § Skollagen (2010:800) framgår att “huvudmannen och den som är anställd i verksamheten ska samverka med socialnämnden i frågor som rör barn som far illa eller riskerar att fara illa”. I 19 kap. 1 § SoL (2025:400) hänvisas bestämmelser om vem som har skyldighet att anmäla till socialnämnden gällande misstankar om barn som far illa.

2.2 Sekretess och tystnadsplikt

Hur skolpersonal får ta del av information av socialtjänsten regleras under 10 kap 1 § och 12 kap 1 § i Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). I paragrafen hänvisas till bestämmelser som syftar till att socialtjänsten inte får lov att lämna ut information om ett barn till skolpersonal utan barnets och vårdnadshavarens samtycke. Skolpersonalen har en

skyldighet att anmäla om det finns en oro om att ett barn far illa, men ingen rättighet att ta del av information om barnet eller vara delaktig i en eventuell utredning. Regeringen ville förbättra möjligheter till återkoppling i en proposition (prop. 2012/13:10). Sedan propositionen trädde i kraft januari 2013 har socialnämnden möjlighet att informera den som gjort en orosanmälan om en eventuell utredning har inletts, pågår eller lagts ner. Detta ger anmälaren en viss återkoppling utan att sekretessen kring övrig information i utredningen röjs. Detta innebär att vikarien har rätt att kontakta socialtjänsten för att följa upp utvecklingen av sin orosanmälan.

2.3 Stöd och samverkan

Initiativ från kommunen kan bidra till att information om anmälningsplikt och orosanmälan når ut till olika skolverksamheter runt om i Sverige. Inom Region Skåne finns exempelvis Barnskyddsteamet som ger stöd och rådgivning till yrkesverksamma i ärenden där barn eller vuxna kan vara utsatta. På deras webbplats presenteras barnskyddsteamet som består av sjuksköterskor, socionomer och läkare. Den grupp barnskyddsteamet vänder sig till är all personal som arbetar inom hälso- och sjukvård, både privat och offentligt, i öppen- eller slutenvård, ambulans, tandvård och medicinsk elevhälsa. Barnskyddsteamet erbjuder konsultation och rådgivning i handläggning vid misstanke om ett barn som far illa till personalgrupper. Utöver rådgivning vill barnskyddsteamet erbjuda kunskapsspridning genom föreläsningar, utbildningar, seminarier och workshops på området barn som riskerar att fara illa till verksamheter inom Skånes region. På deras webbplats erbjuds flödesscheman, checklistor och broschyrer, som ska ge stöd till hur personal kan agera vid olika fall av oro för barn. På webbplatsen kan verksamheter anmäla sig till deras utbildningar (Region Skåne 2025).

2.4 Vikariepoolen och bemanningsföretag

Vikariepoolen är ett privatägt företag som tillsätter vikarier på skolor och förskolor både inom privat och kommunal sektor. På Vikariepoolens webbplats beskrivs uppdraget som vikarie och vilka krav som ställs på den som vill arbeta inom verksamheten. Enligt Vikariepoolen kan arbetsuppgifterna för en skolvikarie omfatta föräldrakontakt, bedömning av elevernas arbetsuppgifter samt dokumentation av elevernas lärande och kunskapsutveckling. Detta visar att vikarier, trots att de ofta arbetar tillfälligt och med kort varsel, förväntas utföra en

betydande del av det pedagogiska och sociala arbete som ordinarie personal ansvarar för. På webbplatsen redogörs även för företagets antagningsprocess: den sökande registrerar först sin ansökan via hemsidan och skickar in CV, personligt brev och uppvisar sitt brottsregister. Därefter följer en kort telefonintervju, och sedan kallas den sökande till ett rekryteringsmöte tillsammans med andra kandidater. Vid mötet ges ytterligare information och där genomförs en slutlig intervju. Efter detta skickas anställningsavtal digitalt och den sökande kan därefter bokas som vikarie av skolor (Vikariepoolen 2025). Hemsidan innehåller inga instruktioner, utbildningar eller informationsmöten som riktar sig till vikarier avseende deras juridiska ansvar enligt 19 kap. 1 § SoL (2025:400) eller hur vikarier ska hantera frågor om anmälningsskyldighet vid oro för att ett barn far illa.

I en studie gjord av Garsten (1999, s. 601) undersöks hur vikariernas anställningsform genom bemanningsföretag kan skapa både risker och möjligheter inom arbetet. Fördelar med en tillfälligt anställd vikarie är att gamla strukturer kan utmanas med ett intuitivt och nytt tänkande från den som kommer utanför sammanhanget, samtidigt som detta kan bidra till att vikarien känner sig utanför organisationens kärna och upplever sig inte ha ett konkret handlingsutrymme. Bristen på kontinuitet kan även skapa otrygghet för både vikarierande lärare och elever eftersom det då är svårt att skapa djupa relationer. Termen vikarie avser en tillfällig anställning och används för att kunna särskiljas från behöriga lärares anställningsform, oavsett om arbetet som utförs under vikariatet till synes liknar det arbete som behöriga lärare utför (Reupert et al. 2023, s. 929). Vikariernas status kan förklaras av deras lägre kvalifikationer då det inte finns ett krav på behörighet i form av lärarutbildning i stora delar av världen, där vikariers roll är att temporärt fylla platsen av en frånvarande behörig lärare (Reupert et al. 2023; Glaveli et al. 2024). Vikarier rapporterar både en viss grad av ensamhet och marginalisering på arbetsplatsen utifrån deras yrkesroll (Glaveli et al. 2024; Reupert et al. 2023; Zhu et al. 2022). Behöriga lärare värderar främst de transaktionella aspekterna av arbetet såsom förmåner och lön. Obehöriga vikarier betonar istället det kollegiala stödet, stöd från chefer samt självutveckling som avgörande faktorer för en trygg arbetsplats (Rousseau & Wade-Benzoni 1995; McDonald and Makin 2000, refererad i Glaveli et al. 2024, s. 506).

3. Kunskapsläge

I detta avsnitt kommer relevant forskning att presenteras inom området för studien. Inom ämnet för yrkesverksamma i skolvärlden med anmälningsplikt hittades tidigare forskning med fokus på förskole- och grundskolepedagoger, men det är en tydlig kunskapslucka kring grundskolevikariers erfarenheter kring anmälningsplikten. Den tidigare forskningen argumenteras vara relevant för vår studie då grundskolevikarier befinner sig i samma miljö som lärare/pedagoger med längre utbildning. Båda yrkeskategorierna omfattas av anmälningsplikten enligt 19 § kap 1 SoL. För att hitta relevanta kategorier till denna studie har vi tagit hjälp av nyckelord för att hitta både nationell och internationell forskning.

I sökandet efter lämpliga vetenskapliga publikationer valde vi att använda oss av databasen Finn. De nyckelord vi använde oss för att hitta publikationerna var “orosanmälningar”, “anmälningsplikt”, “primary educators”, “reporting child abuse”, “mandatory reporting” och “substitute teachers”.

3.1 Pedagogens roll som anmälningspliktig

Den tidigare forskning som har hittats fokuserar i majoritet på förskolepedagogers erfarenheter av att uppmärksamma omsorgssvikt samt av deras anmälningsplikt. Ayling et al. (2020) och Brunborg et al. (2024) presenterar förskolepedagogers erfarenheter internationellt respektive från Norge. Bekymmer kan uppstå vid rapportering då det framkommer att obefogade och banala rapporter vill undvikas, då detta tar fokus och resurser från att utreda de seriösa fallen (Ayling et al. 2020, s. 97). För närvarande råder det brist på utbildning för anmälningspliktiga vid misstanke om oro, både avseende hur en anmälan ska genomföras och vilken roll de har i processen. Ayling et al. (ibid.) nämner några faktorer som påverkar yrkesverksamma som omfattas av anmälningsplikt: kunskap och utbildning; attityder gentemot socialtjänsten; tröskel för anmälan; arbetserfarenhet och kontext; interorganisatorisk samarbete samt självtillit.

Ayling et al (2020, s. 97) visar att skolpedagoger för samtliga årskurser saknar kunskapen att identifiera tecken på omvårdnadssvikt. Ayling et al. (ibid.) rapporterar att en tredjedel av de tillfrågade saknar kunskap för att identifiera omvårdnadssvikt samt om tillvägagångssättet för att göra en anmälan. Detta trots att träning är obligatoriskt för alla anmälningspliktiga. Brunborg et al. (2024, s. 235) rapporterar att negativa konsekvenser för barnet som kan vara

en möjlig påföljd vid en anmälan indikerar en misstro till systemet hos anmälningspliktiga. En oro över negativa konsekvenser för pedagogen själv, dennes relation till barnet och familjen var de största hindren inför en potentiell anmälan (Brunborg et al. 2020, s. 237). Studien påvisar även att pedagoger med kortare utbildning och en lägre grad av formell utbildning var särskilt mottagliga för personliga hinder inför en anmälan samt att det fanns ett krav på ökad formell utbildning vad gäller anmälningspliktighet (ibid.). Dessa två studier överensstämmer i att det finns en avsaknad av kompetens kring anmälningspliktigas behörighet, i synnerhet bland pedagoger med lägre erfarenhet. Hogelin (2013, s. 252) styrker detta i sin studie om amerikanska pedagoger där avsaknaden av kända rutiner och riktlinjer är en av orsakerna till varför de avstår från att anmäla. Resultaten av behovet för en längre utbildning avseende anmälningsplikten påpekas även av Brunborg et al. (2024) och Ayling et al. (2020) då det är det viktigaste verktyget för att identifiera omsorgssvikt hos barn. En likformighet för tillvägagångssättet vid oro att ett barn far illa hade bidragit till att anmälningspliktiga pedagoger rapporterade oro på ett effektivt och regelbundet sätt (Hogelin 2013, s. 249).

3.2 Vikten av erfarenhet

En misstro till systemet bidrar ofta till osäkerhet hos pedagoger inför en anmälan. Cocozza et al. (2007, s. 220) presenterar att 22% av anmälningarna till socialtjänsten år 2000 inte ledde till vidare utredning. De spekulerar hur dessa negativa erfarenheter med anmälningar och vad erfarenheterna bidrar till professionellas benägenhet att anmäla. Studien fann även att 53% av anmälningarna som inte utreddes vidare blev aktuella på socialtjänsten inom fem år från den inledande orosanmälan. Det ställer frågan om professionellas omdöme inte tas i beaktning vid en förhandsbedömning av en anmälan om barn fortsätter fara illa utifrån socialtjänstens egen bedömning (Cocozza et al. 2007, s. 221).

Münger & Markström (2018, s 302) talar om de olika dilemman som kan uppstå när pedagoger misstänker att barn far illa. Det kan uppstå diskrepans mellan barnet och föräldrarnas intressen. Detta grundar sig i att det föreligger olika synpunkter på vad som är barnets bästa. Dessutom kan pedagoger och föräldrar ha olika åsikter om själva anmälningsprocessen. Många pedagoger rapporterar att det är svårt att identifiera omsorgssvikt, såvida de inte blir informerade om det direkt, men att de har potentialen att identifiera att "någonting känns fel" (Münger & Markström 2018, s. 306). Pedagogerna som intervjuades var överens om att en lång yrkeserfarenhet var nödvändig för att underlätta

upptäckande av subtila tecken på omsorgssvikt, men att det ändå kändes komplext för pedagogerna när problemen hade ursprung i den privata sfären (ibid.). Ayling et al. (2020, s. 101) refererar till en studie som gjordes av Kenny i en studie från 2009 som påvisar att pedagoger med sexton år eller längre erfarenhet är nio gånger mer benägna att göra en orosanmälan än nyanställda pedagoger som har en yrkeserfarenhet på fem år eller lägre.

3.3. Dilemman inför orosanmälningar

Pedagoger har ett ansvar att identifiera omsorgssvikt hos elever de träffar dagligen. I de fall som barn själva rapporterar om att de farit illa i den privata sfären behöver pedagogen värdera allvarlighetsgraden samt trovärdigheten i barnets berättelse. I Münger & Markström (2018, s. 308) berättar pedagoger att det ligger en svårighet i att värdera barns berättelser utifrån barnets egna narrativ, och om fysiskt våld inte nämns finner en av intervjupersonerna att det är svårt att avgöra om hon ska agera eller ej. I Stendahls intervju från förskolan med Kristina Renard-Hård (2018) nämner Renard-Hård att pedagoger inte kan agera på varje aning om oro men att pedagoger kan uppmärksamma mönster och förlita sig på fallövningar av olika situationer som ska orosannmälas. Renard-Hård påpekar även att enskilda förskolepedagoger inte bör stå på en orosanmälan även om denne uppmärksammat oron. Detta för att det finns risk att förarga föräldrar som kan peka ut pedagogen som syndabock. Även om pedagogen uppmärksammar oron kan det vara lämpligt att rektorn står som ansvarig för anmälan, eftersom det är rektorn som har det övergripande ansvaret för eleverna på skolan. På så sätt pekas inte en enskild pedagog ut och föräldrarna får bekräftelse om att skolan står bakom uppmärksammandet av händelsen som anmält. Å ena sidan kan pedagogers osäkerhet att stå på anmälan bero på en oro att det finns en risk att det äventyrar pedagogens nära kontakt till barnet och föräldrarna. Å andra sidan menar socialsekreterarna att föräldrarna är medvetna om att det är pedagogen som står bakom anmälan. Socialsekreterare menar även att det försvårar deras jobb om de inte har rätt kontaktuppgifter och behöver gå genom rektorn för att få rätt information (Dahlberg et al. 2022, s. 7).

I Dahlbergs intervju *Orosanmälningar: dilemma för lärare* med Gudrun Elvhage (2020) diskuterar hon vilka svårigheter pedagoger stöter på under processen av en orosanmälan. En av orsakerna till osäkerheten inför en anmälan är avsaknad av tydliga policys på skolor när pedagoger misstänker omsorgssvikt. Föräldrars reaktion kan även vara en faktor inför en orosanmälan då pedagoger inte kan förutse hur de kommer att reagera. Elvhage menar att

tydliga policys till hur en orosanmälan ska ske, till exempel att elevhälsoteamet kontakter föräldrarna, kan bidra till en fortsatt god kontakt mellan pedagoger och föräldrar efter att en orosanmälan gjorts. Markström & Münger (2020, s. 163) styrker att pedagoger kan känna obehag och osäkerhet inför en anmälan när det gäller oro för repressalier från föräldrar. Även om barnets bästa står i centrum kan tidigare negativa erfarenheter med föräldrar som konsekvens av orosanmälningar påverka sinnesstämningen inför framtida orosanmälningar. Markström & Münger (2020, s. 160) presenterar en motsägelsefullhet i anmälningsprocessen. Socialsekreterare menar att pedagoger har en tendens att alltför lättvindigt göra orosanmälningar till socialtjänsten vid minsta aning om oro, även om skolors styrdokumentens direktiv innebär att de agerar korrekt. Flera författare visar att förskolepersonal och grundskolepersonal är frustrerade över bristen på återkoppling från socialtjänsten och dessutom saknar personalen förtroende för socialtjänstens utredningar (Ayling et al. 2020, s. 99; Brunborg 2024, s. 223; Dahlberg 2020).

4. Teoretiska utgångspunkter

I detta avsnitt kommer vi att redovisa vår teoretiska utgångspunkt för att kunna analysera vår empiri. Utifrån studiens syfte har vi använt oss av två teorier: *Gatubyråkrati* av Michael Lipsky och Lars Svedbergs *Rollteori*.

4.1 Gatubyråkrater

Inom socialpolitiken menar Michael Lipsky (1980) att typiska gatubyråkrater kan vara lärare, poliser, socialarbetare, hälso- och sjukvårdspersonal samt andra liknande yrken som arbetar för att genomföra välfärdsstatens politik i direkt kontakt med medborgarna. Dessa yrkesgrupper utgör enligt Lipsky frontlinjen för staten, då deras handlingar och beslut i praktiken blir den offentliga politik som medborgarna möter. Gatubyråkrater har i uppgift att utifrån sina bedömningar, prioriteringar och handlingar fördela resurser och tjänster till individer i samhället. Som gatubyråkrat finns en avgörande roll i beslut om vem som har rätt till insatser av staten. Denna direkta kontakt kan ofta skapa känslomässigt engagemang, vilket i sin tur kan bidra till konflikter inom arbetet (Lipsky 1980, s. 3ff).

Gatubyråkratens beslutsfattande grundas i två aspekter inom sin yrkesutövning. Först genom *autonomi*, om gatubyråkrater i distans till den organisatoriska övervakningen upplever att de har möjlighet till självbestämmande i olika arbetssituationer. Samt genom *discretion*, det

utrymme som byråkraten har för att fatta beslut som fungerar i praktiken, ofta när det finns motsättningar eller oklarheter i reglerna. I fall där organisationsregler upplevs som oklara är det upp till frontlinjen att göra egna bedömningar. Det centrala dilemmat för en gatubyråkrat är hur de vill utföra ett arbete kontra hur de faktiskt kan göra det. De som arbetar på frontlinjen har oftast stort samhälleligt engagemang, men i det praktiska mötet med resurserna som erbjuds, skapas en känsla av otillräcklighet hos yrkesutövaren när de inte kan möta sin ideala yrkesroll (Lipsky 1980, s. 13 ff). Lipsky beskriver klyftan som uppstår hos gatubyråkrater när deras ideala yrkesroll inte kan förverkligas i det praktiska arbetet, vilket får yrkesutövaren att sänka sina förväntningar på sin egen arbetsförmåga (Olsson et al., 2025, s. 156).

Michael Lipsky beskriver ett resursproblem i att gatubyråkrater fattar beslut under begränsad tid och information. Oftast är informationsbrister en kostnadsfråga eller beror det på bristande stöd i organisationsstrukturen. Gatubyråkrater arbetar med en hög grad av osäkerhet eftersom deras yrkesutövning involverar människans komplexitet, hög ärendebelastning och bördan av att vara beslutsfattande (Lipsky 1980, s. 29 ff).

Enligt Lipsky skapar övervakning och kontroll vägledning för gatubyråkrater i deras beslutsfattande, vilket kan säkerställa att byråkratiska mål faktiskt uppnås. Genom att mäta gatubyråkratens prestation kan organisationen ge feedback och justera arbetet för att säkerställa att målen uppnås. Utan feedback och otydliga policys för att nå mål upplever den anställde sig som ensam och osäker i sin yrkesroll. För chefer innebär otydliga mål och brist på tydliga förhållningsregler en minskad möjlighet att utöva kontroll över organisationen. Därför är gemensamma mål och tydliga policys avgörande för att möjliggöra effektiv styrning och samordnat arbete mot organisationens mål (Lipsky 1980, s. 40ff).

Lipskys teori om gatubyråkrati är relevant för vår analys eftersom vikarier i sitt arbete med elever och barn kastas in i olika situationer där det inte alltid finns tydliga regler och policys som kan rama in arbetet. En sådan situation kan vara att känna oro för att ett barn far illa på en skola där de vikarierar. Handlingsutrymmet (Lipsky, 1980, s. 14) innebär att yrkespersoner ibland behöver fatta egna beslut eller tolka de regler som finns i konkreta situationer. Det som blir särskilt intressant i tillämpningen av denna teori för just vikarier är att deras begränsade kontinuitet på skolor och korta anställningsperioder kan påverka både möjligheten och viljan

att agera, samtidigt som de har ett yrkesansvar att agera i linje med anmälningsskyldigheten enligt 19 kap. 1 § SoL.

4.2 Rollteori

Lars Svedberg beskriver (2021, s. 295ff) att inom varje organisation finns det olika roller som utgår från uppsatta normer och förväntningar i relation till det specifika sammanhanget, vilket både kan vara *formella* och *informella* regler. Inom organisationen finns det olika roller som i sin tur bildar rollstrukturen och dess handlingsregler. Organisationsstrukturen har två olika sidor, först den formella organisationen vilket förtydligar vem som har ansvar för vad och hur arbetet fördelas. Det är oftast huvudmannen som bestämmer dessa krav och sätter upp förväntningar för de roller som ingår inom organisationen för att alla ska veta vem som ska göra vad. Den formella delen kan konkret beskrivas som olika lagar och policys. Samtidigt finns det en informell sida av organisationen, vilket baseras på gruppnormer som bygger på känslor och relationer inom strukturen. Vilket kan vara exempelvis outtalade förväntningar och villkor inom en skola bland personalen.

Vidare utvecklar Svedberg (2021, s. 297) att organisationens inre struktur formas genom hur samspelet sker mellan dessa skrivna och oskrivna regler och mönster. I detta bildas osynliga kontrakt mellan individen och organisationen, vilket bidrar till förväntningar mellan dem. När någon part upplever att kontraktet bryts kan parten i fråga känna sig osäker och stressad. Den informella delen av rollstrukturen fyller inte bara sitt syfte för saker som anses vara arbetsrelaterade i mindre utsträckning. Utan ger även utrymme till att fatta beslut. Personalens förståelse för den informella delen av organisationen utvecklas först när de själva blir en del av den. Svedberg poängterar (2021, s. 139ff) att inom organisationen finns det tre olika professionella roller som exempelvis en chef eller en lärare besitter. Den *strukturella rollen* beskriver din arbetsposition och är kopplad till din arbetsbeskrivning, vilket kommer både med rättigheter och skyldigheter. Den *systematiska rollen* skapas genom att se bortom sig själv och agerar utifrån det bästa för gruppen. Därtill finns även *interaktionsrollen*, vilket till skillnad från de andra rollerna är relationsbunden och knuten till en viss situation med samarbete inom gruppen. Denna roll blir särskilt synlig i känsliga sammanhang och stress där gruppens känslor ska hanteras. Hur individen agerar i detta läget påverkar hur gruppen fungerar och hur väl de accepteras inom den. Som en del av gruppen måste den

yrkesverksamma väga samman de tre olika rollerna för att upprätthålla sin professionalitet, för att säkerställa att arbetsuppgifterna uppfylls och undvika eventuella konflikter inom gruppen.

Svedbergs teori om professionella roller och strukturer (2021) är relevant för vår analys, eftersom vikarien utövar en professionell roll inom den skola där hen är verksam. Vikarierna kan hamna i olika situationer där vederbörande kan behöva navigera mellan olika förhållningsregler som både kan vara formella och informella. En formell regel för alla skolor är att all skolpersonal går under anmälningsplikt 19 kap. 1 § SoL, samtidigt som informella regler kan styra hur dessa frågor ska hanteras, kommuniceras och prioriteras. En vikarie behöver därmed väga samman flera olika rollförväntningar samtidigt för att agera professionellt, vilket i sin tur kan påverka deras och arbetsgruppens praktiska beslut.

5. Metod och metodologiska överväganden

I detta avsnitt kommer vi att presentera vår metodologiska utgångspunkt för studien och redogöra för på vilket sätt undersökningen har genomförts. Vi vill skapa en transparens kring vårt tillvägagångssätt under forskningsprocessen för att presentera en trovärdig och kvalitetsbaserad studie. Genom att bryta ner metoden i olika delar såsom metodologiska överväganden, urval, tillvägagångssätt, metodens tillförlitlighet, bearbetning och analys samt etiska överväganden strävar vi efter att tillföra en tydlig och sammanhängande beskrivning av det vetenskapliga förhållningssättet bakom undersökningen.

5.1 Metodologiska överväganden

I vår studie har vi avgränsat oss till att studera vikariers erfarenheter av anmälningsplikten enligt 19 kap. 1 § SoL, vilket kräver en empirisk metod som underlättar undersökning av erfarenheter och subjektiva uppfattningar från intervjupersonerna. Vi bedömde att ett kvalitativt avstamp i studien var lämpligast eftersom kvalitativa metoder syftar till ord och tolkningar (Bryman 2016, s. 454). En kvalitativ metodansats möjliggjorde en djupare förståelse för intervjupersonernas resonemang än om en kvantitativ metodansats hade använts (Lindgren 2008, s. 115).

För att ge intervjupersonen utrymme för utveckling av utsagor och erfarenheter utgick vi från en semistrukturerad intervjumall. Genom att utföra intervjuerna på ett flexibelt och samtalande tillvägagångssätt bidrar det till ett djupare empiriskt underlag, än vad en mer strukturerad intervju hade kunnat tillföra (Bryman 2018, s. 561ff). Motiveringen bakom en

semistrukturerad intervjuform är en god balans mellan struktur och utrymme för flexibilitet. Intervjuguiden utgör en form av standardisering under intervjun som styrker validiteten och reliabiliteten för studien (ibid). Samtidigt finns det utrymme för att utveckla resonemang och svar under intervjuens gång genom följdfrågor. Genom denna metod får studien tillgång till en rik och nyanserad empiri, vilket stärker analysen i både resultatet och slutdiskussionen.

5.2 Urval

Urvalet består av sex intervjupersoner som de senaste fem åren arbetat eller har arbetat som grundskolevikarier inom kommunal verksamhet. Hälften av intervjuerna har skett digitalt och resterande på plats. Vi var flexibla med platsen för genomförandet av intervjuer för att kunna bemöta intervjupersonernas behov. Urvalet utgår ifrån ett målstyrt urval vilket innebär att vi inte har sökt efter slumpmässigt utvalda intervjupersoner utan forskningsfrågorna fastställer tillvägagångssättet vid urvalet då vi ska undersöka ett specifikt fall (Bryman 2018, s. 498). Det generiska målstyrda urvalet innebär att vi har utgått ifrån förhandsbestämda kontexter som ska undersökas och därmed har vi gjort ett urval av intervjupersoner som vi ansåg lämpliga för studien (Bryman 2018, s. 502). Intervjupersonerna har arbetat på ett flertal olika grundskolor som ingick i deras uppdrag som vikarier och delar därmed inte erfarenheter från samma skola. Detta bidrar till en större generaliserbarhet över hur olika skolors policys fungerar. Vi har även använt oss av ett bekvämlighetsurval genom att kontakta intervjupersoner som vi känner, vilket har inneburit att vi har haft kännedom om att de har kommit i kontakt med kontexten vi vill undersöka. Vi valde denna typ av urval då vi hade begränsad tid att genomföra intervjuerna.

Urvalet består av sex intervjupersoner, vilket till stor del förklaras av de tidsmässiga begränsningar vi mötte under processen. Vi vill argumentera för att urvalsstorleken trots detta är lämplig för studien. Vid urvalsstorlek kan det talas om teoretisk mättnad som innebär att vid kodning har det uppnåtts en punkt då ny empiri inte hade tillfört med någon ny information (Bryman 2018, s. 688). Efter vår sjätte intervju kunde vi se att intervjugruppen var i konsensus gällande utsagor av deras erfarenheter. Enstaka erfarenheter kunde särskiljas från olika områden som studerades men genomgående kunde en måttlig generaliserbarhet appliceras på empirin. Det innebär att våra resultat kan användas i jämförelse med andra grupper som har liknande yrkesroller. Den kvalitativa generaliserbarheten är omöjlig att uppnå

men en teoretisk mättnad kan bidra till att det går att argumentera för beläggen som görs i studiens slutdiskussion (Bryman 2018, s. 485).

Anledningen till varför vi har valt att intervjua vikarier är att de utgör en stor del av skolvärldens verksamhet och träffar barn dagligen. Vi var intresserade av hur deras visstidsanställning påverkade vikariers tillvägagångssätt vid misstankar om oro. Vi har därmed ansett att det är av stor vikt att denna grupp bör studeras.

5.3 Tillvägagångssätt

För studien utarbetades en intervjuguide baserad på studiens forskningsfrågor, vilket utgjorde det undersökande ramverk för vad vi vill få svar på. Vi delade sedan in intervjuguiden utifrån fyra centrala teman som kunde relatera till forskningsfrågorna: *bakgrundsfrågor*, *frågor om anmälningsplikt*, *frågor om relation till familj och barn* samt *frågor om kontakt med socialtjänsten*. Guiden hade en semistrukturerad utformning, vilket möjliggjorde att intervjupersonerna kunde utveckla sina resonemang trots att de annars hade kunnat ge ett relativt kort svar. Intervjuguiden fungerade dessutom som stöd under intervjuerna för att tydliggöra frågorna och underlätta intervjupersonernas strukturering av deras svar i fall de kom av sig i sin berättelse eller behövde lässtöd. Innan de faktiska intervjuerna genomfördes testades intervjuguiden via intern feedback och diskussion med handledare. Senare under intervjuprocessen förtydligade vi vid behov vissa frågor muntligt, för att säkerställa att intervjupersonernas svar var fullständiga och låg i linje med det som efterfrågades. Svar som var kortfattade eller otydliga fick en chans att förtydligas så att empirin hanterades korrekt och återspeglar intervjupersonens intention. Semistrukturen bidrog till att svar kunde utvecklas under intervjuens gång, särskilt när frågor kunde upplevas som komplexa eller känsliga.

Studien är tydligt knuten till en yrkesroll och intervjugruppens erfarenheter ur en organisatorisk kontext. Inledningsvis gjordes försök att rekrytera intervjupersoner via en offentlig digital plattform, en Facebookgrupp, i syfte att nå vikarier verksamma i olika delar av Sverige och därigenom öka variationen i urvalet avseende exempelvis geografisk spridning, kön och ålder. Detta tillvägagångssätt visade sig dock inte vara genomförbart inom ramen för studiens tidsmässiga begränsningar på grund av att vi inte fick respons på vår efterfrågan i forumet. Det första deltagandet möjliggjordes istället på grund av ett bekvämlighetsurval, där en person i vår bekantskapskrets med relevant yrkeserfarenhet

tillfrågades (Bryman 2018, s. 496). Svagheten med ett bekvämlighetsurval ligger i att generaliserbarheten för populationen kan bli begränsad (ibid). Intervjupersonerna kan styras av gemensamma normer inom yrkesrollen. En viss överlappning i perspektiv bland intervjupersonerna är både naturlig och förväntad.

Samtliga intervjuer varade cirka 30 till 45 minuter där intervjupersonen fick en utskriven intervjuguide för att förtydliga frågorna och ge stöd under intervjun. Samtliga intervjuer spelades in via en diktafon. Intervjupersonerna blev informerade om studiens syfte och samtycke till att delta inhämtades. För varje intervju närvarade båda skribenterna, där den ena hade ansvar för anteckningar och den andre framförde intervjufrågorna. Stödanteckningar fördes för att markera särskilda delar i intervjupersonens utsagor under intervjun.

Tillsammans blev detta grunden för efterföljande transkribering och analys av materialet. Två intervjuer hölls på plats och resterande digitalt på grund av att intervjupersonen inte kunde vara fysiskt närvarande. Utifrån att det redan fanns en etablerad relation till intervjugruppen fann vi ingen större skillnad i intervjuerna som skedde på plats respektive digitalt. Då intervjupersonerna redan var bekväma i vår närvaro medförde det en öppenhet kring deras erfarenheter vilket hade kunnat ta längre tid om relationen inte fanns.

5.4 Metodens tillförlitlighet

Utifrån vår kvalitativa undersöknings tillförlitlighet utgår vi från begreppen *tillförlitlighet* och *äkthet* som presenteras av Lincoln & Guba (1985, 1994. Refereras i Bryman 2018, s. 467) som grundläggande kriterier som passar den kvalitativa forskningen. Våra intervjuer gav intervjupersonen en chans att utveckla sin berättelse genom intervjuprocessen vilket gav möjlighet till sidospår som kunde vara viktiga för studiens resultat.

Tillförlitligheten kan delas upp i fyra ytterligare kategorier: *trovärdighet*; *överförbarhet*; *pålitlighet* och *möjligheten att styrka och bekräfta*, vilket handlar om att kontexten av studien inte är stabil över tid vilket försvårar replikerbarhet (ibid.). Trovärdigheten innebär att intervjupersonernas berättelser ska vara en acceptabel beskrivning av den sociala verkligheten som ska bekräfta att forskaren uppfattat verkligheten på rätt sätt (ibid.). Överförbarhet talar om det insamlade materialet som beskrivningar som kan användas som empiri i framtida forskning och överföras till andra miljöer (Lincoln & Guba 1985, s. 316. Refereras i Bryman 2018, s. 468). Pålitlighet handlar om forskarens antagna kritiska synsätt för att säkerställa att

redogörelsen av materialet är fullständig och att hela processen tydliggörs. Detta är viktigt för att kunna redogöra för att forskningsprocessen är av tillräckligt hög kvalitet för pålitligheten (ibid.). Möjlighet att styrka och bekräfta förklarar hur forskaren har agerat i god tro under forskningsprocessen då det inte går att undersöka en objektiv sanning i samhällslig forskning. Detta för att kunna styrka resultatet av studien (Bryman 2018, s. 470).

Äkthet utgår ifrån ett antal kriterier men vi har valt att fokusera på *rättvis bild* och *katalytisk autenticitet*. En rättvis bild innebär att intervjupersonerna har möjlighet att spegla en rättvis bild av de åsikter och erfarenheter som utforskas i studien (ibid.). Fallet kan vara så att vikarier har olika anställningsformer samt olika policys på skolorna de jobbar på men innebörden av en rättvis bild är att de ska kunna tala för gruppens erfarenheter i stort. Arbetsmiljö kan skilja sig på olika arbetsplatser och då är målet att undersöka hur en specifik grupp anställda utan lärarutbildning påverkas i helhet av arbetsplatsens policy. Katalytisk autenticitet innebär att de medverkande intervjupersonerna har möjlighet till att bidra till förändring av sin situation (ibid.). Möjligheten att yttra sig om missnöje på arbetsplatsen eller anställningsform i helhet kan bidra till att specifika problem får uppmärksamhet och kan leda till vidare bearbetning av befintliga riktlinjer.

5.5 Bearbetning och analys

Det insamlade empiriska materialet till studien består av inspelningar av intervjuer. För att kunna analysera dessa behöver intervjuerna transkriberas samt kodas in i olika teman för att underlätta analysen av materialet. Eldén (2020, s. 129) beskriver kodning som ett av de viktigaste stegen av bearbetning av datan då den insamlade datan av intresse oftast är i ostrukturerad form. För att möjliggöra tematisering av datainsamlingen måste materialet kategoriseras och reduceras till de centrala delarna som ska undersökas. Den första kodningsprocessen är den övergripande kodningen vilket utgör ett viktigt steg i analysen (Ahrne & Svensson 2015, s. 147). Det är den inledande transkriberingen av det inspelade materialet, från vad som sägs till ansiktsuttryck och händelser. I detta skede kan finnas det även möjlighet att notera egna funderingar för kommande intervjuer eller vid utveckling av transkriberingen. För att underlätta analysen av materialet utifrån frågeställningarna kodades materialet i olika teman. Sekvenserna identifieras för att kunna analyseras utifrån olika teoretiska referenspunkter (Ahrne & Svensson 2015, s. 150). De teman som återfanns delades in i övergripande teman för analysen; vikariens syn på anmälningsplikten, komplexa

bedömningar samt erfarenheter av samarbete med socialtjänsten. Anteckningarna som fördes under intervjuprocessen var behjälpliga för att markera de centrala delarna innan transkriberingen påbörjades.

5.5 Arbetsfördelning

Arbetet har uteslutande skett gemensamt. Detta har underlättat diskussioner kring hinder, lösningar och genomförande av arbetet. Intervjuerna gjordes tillsammans där Klara agerade samtalsledare och Helena antecknare i fem av sex intervjuer. Under den sista intervjun växlade vi roller. Efter intervjuerna delades arbetet för transkriberingen upp där Klara transkriberade två av intervjuerna och Helena resterande. Tillsammans har vi analyserat och bär lika stort ansvar för den slutgiltiga diskussionen.

5.6 Etiska överväganden

Det finns ett behov av att anonymisera det empiriska materialet för att berörda personer behåller sin anonymitet (Eldén 2020, s. 130). Utöver anonymisering behöver studien uppfylla konfidentialitetskravet. Det innebär att uppgifterna som inkommer måste avkodas för att hindra att obehöriga tar del av personliga uppgifter (ibid.). Det innebär att intervjupersonernas uppgifter behöver anonymiseras så att det inte avslöjar intervjupersonernas identitet. Det går att argumentera för att det empiriska materialet som samlas in från denna undersökning inte utgör en risk för intervjupersonerna. Då gruppen delvis består av individer som vi känner personligen, blir följden att deras uppgifter inte delas i studien (Eldén 2020, s. 135).

Informationskravet innebär att intervjupersonerna redan innan de deltar ska vara informerade om studiens innehåll, vad deras roll är samt deras villkor (Eldén 2020, s. 30). Hand i hand kommer samtyckeskravet som specificerar att intervjupersonen har rätt att själv bestämma över sitt medverkande. Vi inhämtade intervjupersonernas samtycke, samt informerade att de hade rätt att bestämma enligt vissa villkor. De fick dra tillbaka sitt samtycke när som helst under studien utan några påtryckningar. Nyttjandekravet innebär att de uppgifter som inhämtas endast får användas i forskningssyfte för studien (ibid.). Intervjuerna spelades in på en diktafon för att undvika uppladdning till molnet. Intervjuerna sker muntligt och intervjupersonerna pratar utifrån minnet, vilket ibland inte var sammanhängande eller där våra frågor kräver reflekterande. I studien är detta viktigt för att ge ett autentiskt resultat över frågor som är komplexa.

I vår analys finns känslig information om eget ansvar samt skolans interna förhållningssätt i relation till frågor där barn får illa. Intervjupersonerna har anonymiserats och benämns som R1, R2, R3, R4, R5 och R6 i vår studie. Anonymiseringen är för att skydda eventuell känslig information som delas för att behålla deras anonymitet och inte riskera att personliga eller organisatoriska uppgifter röjs. Citaten och innehållet har inte förändrats, vilket kan bidra till att vissa meningar är ofullständiga.

6. Resultat och analys

Analysen är indelad utifrån tre centrala teman för att strukturera upp intervjupersonernas svar. Första temat som presenteras är *Vikariens syn på anmälningsplikten* och berör vikariens professionella roll i relation till anmälningsplikten 19 kap. 1 § SoL. Temat *Komplexa bedömningar* behandlar hur vikariens professionella roll påverkas av relationen till barnet och familjen i en eventuell orosanmälan. Det tredje och sista temat för detta kapitel är *Vikariens erfarenhet av socialtjänsten*, där intervjupersonerna presenterar deras övergripande bild av socialtjänsten utifrån skolan och deras individuella upplevelser.

6.1 Vikariens syn på anmälningsplikten

I denna del kommer vi att analysera hur intervjugruppen upplever sitt ansvar gentemot anmälningsplikten i sin yrkesroll som vikarie. Som start på intervjuerna ställde vi allmänna frågor om deras erfarenheter om anmälningsplikten samt vilka riktlinjer som finns på arbetsplatsen. Det kollegiala stödet diskuterades i relation till vikariernas yrkesroll och erfarenhet. I respondenternas resonemang kunde vi uppfatta många likheter från diskussioner om anmälningsplikten och deras erfarenhet av detta.

6.1.1 Vad kan skapa oro?

Intervjupersonerna fick möjligheten att resonera kring vilka faktorer som kan bidra till att de misstänker att ett barn får illa. Respondenterna var överens om att hygien och tecken på bristande omsorg vägde tungt i deras övervägande, samt att dessa tecken var lättast att identifiera. Respondenterna ger följande två exempel:

R3: Typ det kan vara dålig hygien, smutsiga kläder eller luktar illa. Sen kan det också vara alltid glömt saker hemma, har med sig sina läxor och rätt böcker. Det är självklart inte, en

gång så... Upprepade tillfällen såklart. Sen kan det vara att barnen kommer och säger någonting, som är oroväckande.

R5: Jag skulle säga något som man märker och reagerar på är typ när, vad ska man säga, typ fysiska behov. Barn som kommer klädda alldeles för lätt i alldeles, för kallt under vintern. Eller där det antyder på att man inte får tillräckligt med mat eller dylikt. Såna saker reagerar man väl lite extra på skulle jag säga.

Utifrån ovanstående citat får vi en förståelse för att intervjupersonerna är samstämmiga över vilka tecken de identifierar som omsorgssvikt, vilket främst bygger på bristande fysisk omvårdnad. Övriga intervjupersoner svarade i enlighet med ovanstående citat. De tecken som pedagogerna beskriver är bristande hygien, smutsiga kläder och att elever kommer till skolan utan material eller lämpliga kläder för väder. Deras oro baseras på vardagliga observationer i skolan som kopplas till bedömningar de gör i sin yrkesroll. Det verkar inte finnas några tydliga riktlinjer eller ramar för vad som kan skapa oro för att ett barn far illa. Snarare verkar information och osäkerhet styra vad som kännetecknar att ett barn kan vara utsatt. Detta kännetecknas även i gatubyråkraters arbetssituation (Lipsky 1980, s. 13ff) där barns rätt till skydd i praktiken sker genom discretion, vilket antyder att handlingsutrymmet styrs av rådande regelverk. Inom organisationer där regelverken är otydliga bildas egna uppfattningar och "varningsklockor" av vad som kan innebära att ett barn riskerar att fara illa, snarare än att det finns ett tydligt mönster som skolan presenterar för de anställda. Då personalen saknar dessa mönster eller riktlinjer kan det finnas en osäkerhet inför vilka situationer som anses vara anmälningsbara utifrån att det inte alltid är möjligt att bedöma allvarlighetsgraden (Ayling et al. 2020, s. 97).

Vikarier och annan skolpersonal har tydligt utsatta roller inom skolans struktur. Med dessa roller medkommer en specifik arbetsposition och arbetsbeskrivning (Svedberg, 2021 s. 139ff). Svedbergs perspektiv ger oss en förståelse över hur intervjupersonernas svar kan uppfattas lika trots att de inte fått konkret information, istället utgår vikarierna från informella strukturer och regler. Dessa orosmoment formas utifrån normer och outtalade förväntningar inom organisationen efter vad som anses vara ett tecken på att ett barn lever i utsatthet (Svedberg 2021, s. 29). R5 beskriver att vissa signaler får henne att "reagera lite extra". Detta kan förstås utifrån organisationens strukturella normer eftersom vikarien inte besitter någon utbildning eller kunskap sedan innan. Dessa normer utvecklas inom arbetsgruppen, vilket förklarar

varför många av intervjupersonerna kan ge ett svar på vad som kan skapa oro. Normerna utvecklas internt i samspel mellan ledning och kollegor. Nedan ges två exempel:

R2: Jag tänker mycket på relationen man ser vid lämning och hämtning, om man går ifrån det vad barn själva uttrycker... vad de har för relation med varandra och vad man ser, hur de reagerar. Jag tycker att de barnen som har mest problem och behov av stöd, är de som blir lämnade först direkt när fritids öppnar vid 6 på morgonen och blir hämtade 6 på kvällen. Såna grejer kan man ju tänka, jag tror inte att en förälder jobbar så länge. De kanske inte vill vara med sina barn.

Intervjuperson R2 beskriver hur hon uppmärksammar samspel mellan föräldern och barnet under hämtning och lämning, samt hur mindre kontakt från föräldrarnas sida kan skapa oro. Samma intervjuperson nämner även att barn som vistas längre dagar i skolan jämfört med andra barn kan upplevas som ett tecken på bristande engagemang från föräldrarnas sida.

R3: Ibland är det så att man inte har någon aning knappt om vem föräldrarna är, för så är det ju med vissa. Vissa hämtar barn genom telefonen, ringer.

R3 berättar att hon ibland saknar kännedom om vissa föräldrar. R3 nämner ett exempel där hämtning och lämning kan ske per telefon och föräldern inte fysiskt närvarar med barnet, vilket begränsar intervjupersonens möjlighet att observera relationen mellan vårdnadshavare och barnet. Lipsky (1980, s. 3f, 29f) illustrerar hur vikarien, liksom andra gatubyråkrater, upplever mycket känslomässigt engagemang i sitt arbete. Moment under arbetsdagen såsom föräldrakontakt och barn som vistas längre än andra på skolan väcker oro hos vikarierna. Professionella inom skolvärlden har en skyldighet att orosanmäla vid minsta misstanke om oro. Det är ett ideal som vikarien ska leva upp till samtidigt som arbetet i praktiken försvåras. I praktiken blir det svårare för R3 att observera och tillämpa sin skyldighet att orosanmäla om föräldrarna inte kommer i kontakt med personalen, samtidigt som föräldrarnas bristande engagemang väcker oro i sig.

R2 och R3 beskriver hur oro kan uppstå genom observationer av vardagliga situationer i skolmiljön. Beskrivningarna kan förstås utifrån Ayling et al. (2020, s. 97) som visar att pedagoger ofta upplever osäkerhet kring vilka situationer som utgör tillräcklig grund för att göra en orosanmälan. Denna osäkerhet grundar sig i en avsaknad av kunskap om hur tecken på omsorgssvikt ska identifieras. I kombination med Benson et al. (2020, s. 182) som menar att all skolpersonal inte har samma förutsättningar att identifiera och rapportera barn som far

illa utifrån utbildning- och kunskapsbakgrund, kan vikarier förstås som en särskilt osäker roll inom personalgruppen i möte med ett barn som eventuellt kan fara illa.

6.1.2 Tillvägagångssätt vid oro

Efter att vikarierna har uppmärksammat tecken på omsorgssvikt eller misstänker att ett barn far illa behöver de agera i linje enligt anmälningsplikten. Intervjupersonerna resonerar kring olika tillvägagångssätt vid detta skede. Nedanstående citat visar hur respondenterna går till väga efter att de har uppmärksammat något som upplevs oroväckande.

R1: En elev vi hade på fritids en gång fanns det en del varningstecken kring och mellan personalen har man haft extra koll och var lyhörd. Jag och en annan personal överhörde en konversation mellan barnen där barnet beskrev detaljer som fick oss att känna oss lite oroliga. Vi pratade om detta sedan i arbetslaget och gick tillsammans till kuratorn och då var hon inte heller säker.. då kom även rektorn.

R3: Det finns inte så mycket tid över, händer det något kan man oftast inte gå ifrån och skriva. På fritids hade vi arbetslagsmöte en gång i veckan och då hade man tagit anteckningar ... och så hjälps man åt att skriva [orosanmälan].

De två ovanstående citaten berättar att oroväckande händelser diskuteras i arbetslaget för att kunna legitimera oron för ett barn. Som tidigare nämnt (se s. 8) kan marginaliseringen av vikarier leda till en lägre självsäkerhet i sin yrkesroll och att de därmed behöver förankra sin oro hos mer erfarna kollegor. Dessutom påpekar en av respondenterna att det oftast inte finns tid över som de önskar för att ursäkta sig från arbetet och påbörja en orosanmälan. I detta fall förankras oron i arbetslaget för att i grupp kunna sammanställa sin oro med hjälp av anteckningar från sina observationer. Övriga intervjupersoner agerar på liknande sätt när det kommer till att legitimera sin oro. Det kan förstås som att legitimeringen indirekt handlar om legitimering av vikariens yrkesroll. När en vikarie uppmärksammat något som andra ordinarie personal inte har gjort kan det finnas en känsla av överreaktion och därmed krävs det en förankring av det de uppmärksammat.

R3 ger oss ett tydligt perspektiv på hur olika organisatoriska begränsningar, såsom tidsbrist, försvårar dokumentation av oro i realtid. Vi kan förstå detta utifrån Lipskys (1980, s. 29) beskrivning av resursbegränsningar och hur dess påverkan begränsar gatubyråkraters möjlighet att agera i linje med vad som är idealt för deras yrkesroll. R3 beskriver en hög

arbetsbelastning i relation till hela skolsystemet, inte bara de delar där de känner oro för att ett barn ska fara illa. Skolan är en stor verksamhet som lägger tid på förberedelse inför undervisning och det kräver stort engagemang både innan, under och efter skolans timmar. Därtill menar R3 att hon inte alltid har tid att gå undan från sina andra arbetsuppgifter för att anteckna och därmed skapas det en tid för när dessa tankar och diskussioner hålls.

Vi kan förstå R1 och R3 erfarenheter utifrån osynliga kontrakt och förväntningar inom organisationen (Svedberg 2021, s. 297). Att diskutera och dokumentera tillsammans i arbetslag och med kollegor kan ses som ett osynligt kontrakt där oro för barn blir ett kollektivt ansvar. Detta ansvar är fördelat på hela gruppen snarare än på den enskilde individen, vilket skapar en trygghet i situationen. Speciellt när omständigheterna och tillvägagångssättet för en orosanmälan är otydlig eller skapar osäkerhet. Detta leder till att det tar längre tid att göra en orosanmälan, eftersom fler i personalgruppen behöver vara tillgängliga och skapa tid för att stötta upp andra kollegor. Detta kan i sin tur leda till att orosanmälningar inte görs inom tidsramen när oron är aktuell.

6.1.3 Informationsbrist gällande riktlinjer

För att få en tydligare bild av hur vikarien legitimerar sitt agerande i förhållande till att en orosanmälan ska göras, ställer vi ytterligare frågor kring i vilken utsträckning vikarien informeras om riktlinjer och tillvägagångssätt inför en situation. Trots att det är en nationell anmälningsplikt för personal på skolor, blir detta intressant eftersom intervjupersonerna tillhör helt olika organisationer och styrs av ledningsgrupper med olika rutiner. Vi undersöker om det finns tydliga riktlinjer som kan vägleda vikarier i hur de hanterar oro och får följande svar:

R1: Inga som jag har fått ta del av... Skolan sa att man kunde höra av sig till dem om man hade några frågor. Det finns inga policys mer än något litet som tagits upp muntligt, men det som tagits upp muntligt har inte kommit uppifrån utan snarare kollegialt.

R2: Jag tänker att approachen jag fick var, säg till den ordinarie personalen så tar de det därifrån.

R3: Det finns men jag upplever inte att jag känner till dem väl. Jag upplever att man möter dem när man behöver skriva en anmälan.

Ovanstående citat betonar att vikarierna inför eller under sin anställning inte blivit uppmärksammade gällande rutiner på arbetsplatsen. R1 uttrycker även att det har skett kollegialt snarare än från chefer. Däremot uppgav en intervjuperson att denne hade informerats om att det fanns rutiner att följa, men att dessa rutiner inte presenterats:

R6: När det ska ske en anmälan så gör man det först i systemet som man använder...

Då är det personalen i fråga som gör det, vem det är som hört det.

Intervjuare: Upplever du att det är goda rutiner som du har koll på?

R6: Jag har inte fått se.. Det är kartläggningar men jag har sett anmälningar gällande hög frånvaro och resultat och vad vi gör åt det, var vi skriver in det och så vidare.

Intervjupersonernas erfarenheter är samstämmiga avseende att vikarier saknat tydliga instruktioner i frågor rörande oro för barn som far illa. R1 beskriver att den information som delgavs var muntlig och där riktlinjerna presenterades av kollegor och inte skolledningen. Därtill uppger R2 att riktlinjerna uppfattades som att vikarierna skulle vända sig till personal som kände till tillvägagångssättet, snarare än att hen skulle ta reda på det själv. Det indikerar att ansvarsfördelningen varierar beroende på om det gäller vikarien eller en behörig lärare. R3 upplevde att policys blir synliga först när en orosanmälan ska genomföras. Något som blir problematiskt med tanke på att detta begränsar vikariens förmåga att identifiera orosmoment innan en orosanmälan blir aktuell. Utan tillgång till förhandsinformation uppstår frågan hur vikarier kan identifiera situationer som utgör legitim oro och vad som faller utanför. Även om R6 beskriver att det förekommer ett tillvägagångssätt för att göra en orosanmälan, framhålls samtidigt att rutinerna inte presenterats i sin helhet för vikarien och att de därför blivit otydliga.

Materialet ovan kan tydliggöras utifrån att resursproblem begränsar vikariens möjlighet till handlingsutrymme i en situation som kräver beslut (Lipsky 1980, s. 29f). Vikarien som gatubyråkrat arbetar med situationer som ibland skapar osäkerhet eftersom deras yrkesutövning involverar mänskligt samspel. Därför är det viktigt att organisationsstrukturen erbjuder stöd som de kan förhålla sig till. Med tydliga rutiner och riktlinjer inom organisationen kan vikarier känna mer handlingskraft i mötet med svåra situationer som oro för att barn far illa är. Enligt Lipskys teori kan resurser som information och riktlinjer göra det möjligt för vikarien att korrekt utföra sina arbetsuppgifter, därtill att uppfylla anmälningsplikten. Utifrån Svedbergs rollteori kan vi förstå att bristen på tydlig information

och introduktion skapar oklara rollförväntningar för vikarier (2021, s. 295ff). Det är oftast huvudmannen eller ledningen som sätter upp förväntningar och roller för dem som ingår inom organisationen. Förväntningarna kan vara uttalade men skapas genom samspel och förstås när någon väl ingår i organisationen. R2:s utsaga kan förstås som ett uttryck för otydliga rollförväntningar där vikarien inte fullt ut inkluderas i den formella rollstrukturen kring anmälningsplikten (ibid.). Trots att den strukturella rollen formellt innebär individuellt ansvar, tycks den informella organisationen signalera att vikarien främst ska vidarebefordra sin oro till ordinarie personal. Delegering av ansvaret kan i sig ses som en tydlig instruktion men främjar inte vikariens förmåga att självständigt identifiera och hantera oro om ett barn far illa.

6.1.4 Stöd från chefer vid orosanmälningar

Vikarien är en del av en organisatorisk struktur som styrs av olika ledningar och huvudmän, vilket är viktigt att undersöka eftersom detta kan påverka hur vikarien hanterar och identifierar oro för att barn far illa. Genom att förstå hur vikarier vägleds och stöttas av rektorer inom skolan kan vi få insikt i hur ansvar och rollförväntningar kommuniceras, samt om detta ger vikarien möjlighet till beslutsfattande i sin professionella roll.

R1: Då var [rektorn] så ”nej men jag står på den” och då upplevdes det lite från personalen att hon kanske stod upp lite mer för sin personal. Även om det kanske inte var rätt.

R1 skildrar erfarenheten av en rektor som står upp för personalen, vilket vikarien upplevde som stödjande i processen utifrån att rektorn valde att själv sätta sitt namn på orosanmälan. Det finns en säkerhet i att rektorn står som anmälare oavsett vem som uppmärksammar oron för att skydda medarbetaren mot negativa konsekvenser (Stendahl 2018). Intervjupersonen lyfte däremot att den som själv upptäckt och känt oro för ett barn borde skriva under anmälan, eftersom detta säkerställer att bedömningen baseras på faktiska iakttagelsen av rätt personal. R4 berättar om en negativ erfarenhet med en rektor som satte både sekretess och tillit i relationen mellan vikarien och barnet i fara.

R4: ... Sedan berättade rektorn för barnet att jag hade berättat för rektorn att ungen uttryckt att mamman slagit honom.

I situationen sökte vikarien stöd hos rektorn efter information som talade för att en elev utsatts för misshandel av en förälder, vilket illustrerar vikariens förtroende för att ledningen ska

erbjuda stöd i hur hen ska agera och hantera sin osäkerhet. Detta skapade istället problem för vikarien och barnets fortsatta relation och den tillit som hade byggts upp. R5 berättar om en rektor som hade en annan bedömning än vikarien som uppmärksammat oro för barnet. Detta gjorde att vikarien avstod från att driva frågan vidare, då hen inte ville utmana den hierarkiska strukturen inom organisationen.

R5: Det är någon gång jag var så, det här är grund för orosanmälan. Men rektorn hade sagt “nej det tycker jag inte, vi kan lösa det här internt”. Då var jag lite så, här ska vi egentligen göra det. Men då gjorde jag inte det för man har ändå någonstans respekt för hierarkin.

Citaten ovan visar att stödet från rektorer varierar och att detta kan ha en stor betydelse för hur vikarien agerar i en situation där de känner oro för att ett barn far illa. När professionell erfarenhet sätts före vikariers bedömning kan det påverka deras benägenhet att anmäla. Vikarien omfattas av anmälningsplikten (19 kap. 1 § SoL), vilket innebär att hen ska kunna fatta beslut om att göra en orosanmälan vid minsta misstanke om att ett barn far illa. I sådant beslutsfattande blir det därför centralt att organisationens ledning kan övervaka och styra personalen genom vägledning (Lipsky 1980, s. 13). Genom att en vikarie har fått ta del av gemensamma mål och fått feedback i särskilda situationer ökar möjligheterna för att vikarien kommer att agera korrekt, där anmälningsplikten utgör en viktig del. Intervjupersonernas berättelser visar att otydligheter i feedbacken ofta leder till känslor av ensamhet och osäkerhet i yrkesrollen, vilket påverkar möjligheten att säkerställa barns trygghet. R5 upplevde sig inte bekräftad i sin oro hos rektorn och orosanmälan genomfördes inte, trots att vikarien ville agera.

Den klyfta mellan hur vikarien idealt vill handla i relation till sin yrkesroll och hur detta fungerar i praktiken sätter hinder för vikariens förväntningar, vilket i sin tur resulterar till att vikarien i framtiden ser begränsningar i sitt handlingsutrymme och inte fullt ut agerar utifrån sin professionella roll framöver (Lipsky 1980, s. 29). På detta sätt kan vi se hur stöttning från det kollegiala både kan stärka och försvaga vikariens handlingsutrymme. När vikarien får stöd och bemöts i sin oro upplever vikarien ett ökat handlingsutrymme och trygghet. I situationer där vikariens oro däremot inte uppmärksammas skapas en känsla av begränsningar i handlingsutrymmet, vilket kan innebära att vikarien avstår från att agera i enlighet med sitt professionella ansvar och omdöme.

6.1.5 Kollegialt stöd och konsultation

Stöd från det kollegiala och den personalgrupp som vikarierna arbetar med verkade ha ett inflytande över deras tillvägagångssätt vid orosanmälningar. Majoriteten av respondenterna konsulterade kollegor för att styrka sina misstankar som legitima. Interaktionsrollen som tidigare nämnts innebär att vikarier behöver ta hänsyn till gruppens åsikter och känslor, i synnerhet inför eventuella orosanmälningar (Svedberg 2021 s. 139ff). Därmed blir konsultationen ytterligare ett steg i processen av orosanmälningar på arbetsplatsen, vare sig det är på utsatt tid för ett arbetslagsmöte eller vid ett informellt möte som sker mer spontant. Respondent 1 ger ett exempel på hur hon hade gått tillväga vid uppmärksammas oro:

R1: Ja, jag hade nog inte gjort en anmälan utan att konsultera med någon först utan det var så.. Det beror säkert på vilken arbetskultur man har kanske i sitt arbetslag.

R1 nämner arbetskultur som en anledning bakom konsultation mellan kollegor vid oro. Utifrån att respondenten gör ett beslut att konsultera en kollega vid misstänksamhet kan det innebära att en kultur har tillämpats som tillåter vikarier som bär på en osäkerhet att kunna rådfråga annan personal. Nedan förklarar respondent 4 vidare hur konsultationen är central:

R4: Exempelvis barnet som kommer oborstad i håret i två veckor. Då kunde jag prata med kollegan som har lillebror och då visade det sig att han kommit till skolan med samma skitiga kläder i fyra dagar i rad nu... Då får man en bredare kontext och kan ta det därifrån. Eftersom jag inte har lärarutbildning känner jag kanske att man vill vara en samlad trupp om det skulle bli en shitstorm av det, att ledningen på skolan backar upp varandra och inte kastar mig i skiten.

För R4 blir konsultationen ett sätt för att känna en säkerhet att oron är legitim. Konsultationen blev därmed även ett förhållningssätt för att samla personalens åsikter så att den ensamme vikarien inte behöver stå för sin oro själv. Dessutom blir det ett sätt att samla bevis inför orosanmälningar. Många pedagoger upplever brist på bevis som ett personligt hinder inför en orosanmälan då en brist på tillit till socialtjänsten kan innebära att personalen känner ett behov av belägg för sina misstankar för att orosanmälningar ska kunna leda någonvart (Ayling et al., 2020, s. 97). Emellertid blev den kollegiala konsultationen inte en legitimering utan snarare kunde det istället leda till en vilshenhet om misstankar. Nedanstående citat påpekar hur kollegors uttalanden kan försvåra det tänkta tillvägagångssättet.

R6: Det måste ha varit...efter jag har pratat med min handledare om det... Jag nämnde den här eleven har sagt detta, "ja men vi har pratat om det så mycket med hans mamma och har gjort orosanmälningar innan, hon verkar inte bry sig". Jag tänker, jaha ska det göras eller inte typ?

Flertalet respondenter styrker detta i sina utsagor om fall där de misstänker att barn far illa, men efter en konsultation med kollegor behöver de ta ett steg tillbaka. Anledningen kan vara att personalen uttrycker en hopplöshet inför orosanmälningar för specifika barn, eller att de istället kan hantera det internt i skolan. I båda fallen behöver vikarierna förhålla sig till sin egen och kollegors professionalitet. En konsultation med en kollega kan vara ett tillfälle att få gensvar från någon som besitter mer kunskap. När denne inte anser det vara relevant med en orosanmälan kan vikarierna se på situationen från en annan synvinkel. I R1s fall påpekar respondenten att hopplösheten hos den ordinarie personalen leder till att oron sopas under mattan, även om den kollegiala responsen legitimerar den. När resultatet av en konsultation blir att inga åtgärder tas blir vikarierna "bakbundna" på det sätt att oron lever kvar men inte går att handskas med på det personliga planet. Samt att det kan handla om att undvika konflikter i arbetslaget utifrån en respekt för sina kollegors professionalitet (Svedberg 2021, s. 139ff)

6.1.6 Utmaningar inför att anmäla

Vid det skede då vikarierna ska bestämma sig för om de ska anmäla en händelse eller inte resonerar de kring möjliga utmaningar de kan stöta på. Vikarierna var samstämmiga över att det var svårt att konkretisera sin oro när det inte fanns tillräckligt med bevis eller om misstanken gällde något diffust.

R1: Men det här med gråzon kan jag också tycka vara lite svårt för det är ganska ofta där det kom upp saker för vissa elever där vi skapade en bok som är inlåst i ett skåp som alla i arbetslaget får reda på. Att om vi ser något eller hör något så finns det en bok man kan göra små anteckningar i den, så kanske det sammanlagt kan ge en större bild.. men det är mest för att man ska komma ihåg och att det ska finnas anteckningar.

I ovanstående citat benämner R1 diffusa bevis som en gråzon personalen behöver navigera i. Till sin fördel antecknar arbetslagen händelserna för att kunna skapa sig en helhetsbild och spara observationer till senare. Det var även andra respondenter som gick tillväga på liknande sätt vid gråzoner och diffusa bevis. Vid en utebliven orosanmälan som inte kan konkretiseras

kan detta bero på att det saknas tydliga bevis eller en oro för att en anmälan gjorts i onödan (Ayling et al., 2020, s. 97). Den personliga tröskeln inför att anmäla är subjektiv och kan innebära att skolpersonal är olika benägna att upprätta en orosanmälan (ibid.). Vikarierna uttrycker att de hellre avvaktar tills det finns konkreta belägg för att en orosanmälan ska upprättas. Vikarierna menar även att eftersom de besitter en professionell roll som lärare så har de vissa förväntningar inför en orosanmälan för att legitimera den rollen i skolan. Självförliten till den egna kompetensen kan påverka vikariers benägenhet att kunna gå vidare med en orosanmälan. Då kan de behöva stöttning av kollegor som besitter mer kompetens (ibid.) Utöver det resonerar vikarierna att bristen på förberedelser och deras låga arbetslivserfarenhet utgör hinder för att upptäcka och anmäla omsorgssvikt (Markström & Mürger 2018, s. 306). Respondent 5 berättar om erfarenheter kring kontinuerlig oro:

R5: Det är kontinuerliga vårdnadsbrister men aldrig superallvarliga. Så till slut blir orosanmälningarna en del av vardagen. Då är det lite, ska vi orosanmäla det här /igen/ eller väntar vi tills det är lite grövre så att då kanske det blir nåt av det.

R5 resonerar kring hur återkommande orosanmälningar sänker villigheten att anmäla flertalet gånger gällande samma situation. Orosanmälningarna blir så pass återkommande så att det blir vardagligt för personalen. Vikarierna uttrycker att när orosmoment blir vardagsmat blir de mindre benägna att anmäla då dessa anmälningar inte leder till att en utredning öppnas eller till adekvat stöd. I de fallen som kontinuerligt anmäls finns det tillräckligt med bevis, som personalen menar behövs för att orosanmälningar ska ses som legitima. Enligt personalen kan bevisen vara tillräckligt tydliga för en orosanmälan. Leder anmälan inte vidare kan det föra med sig att personalen blir medvetna om att något är fel, men inte tillräckligt mycket, vilket i sin tur kan påverka förliten till socialtjänsten. Trots att förliten till socialtjänsten inte bör påverka benägenheten att anmäla uppger vikarierna att det är en avgörande faktor för skolan att försöka lösa oron organisatoriskt och internt (Ayling et al. 2020, s. 99; Brunborg 2024, s. 223).

6.1.7 Ansvar inför anmälningsplikt i jämförelse med ordinarie lärare

Det som inte var samstämmigt inom intervjugruppen var deras syn på deras formella ansvar inför orosanmälan. Genomgående har vikarierna haft liknande tankar och erfarenheter utifrån de andra teman i intervjuerna. När det kom till det ansvar de stod inför vid en orosanmälan framkom det att intervjupersonerna kände olika grad av ansvar.

R4: Ja, jo men det gör jag... Jag kände mig som en ordinarie ibland även om jag var vikarie. För mig handlar det inte om utbildning utan är det ett barn som behöver mig då sitter jag inte och rullar tummarna... På skolor som jag inte var på lika mycket, märker man något med ett barn så känner jag kanske inte att det är min plats att ligga i fronten på det. Men hör jag något hade jag oavsett gått med det till läraren, fritidspedagoger eller rektorn.

Respondent 4 kände samma sorts ansvar inför en orosanmälan som ordinarie lärare oberoende av utbildning. De andra respondenterna var dock inte överens med respondent 4 när det gäller det formella ansvaret de har. Nedan berättar respondent 5 hur det formella ansvaret inte upplevs omfatta vikarier på samma sätt som en behörig lärare:

R5: Inte nödvändigtvis samma, typ samma ansvar att uppmärksamma situationerna men som sagt när det kom till att göra en faktisk orosanmälan då var det [ordinarie lärare] som gjorde den formella anmälan. De hade ansvaret att upprätta den, det låg snarare hos dem.

Överlag kände respondenterna inte samma form av formellt ansvar inför anmälningsplikten som tillskrivits ordinarie personal, men de upplevde ändå att det låg inom deras ansvarsområde att uppmärksamma oro. Att förskjuta det formella ansvaret kan vara en bidragande faktor till graden av osäkerhet inför orosanmälningar sänks då bördan att fatta beslut inte ligger på vikarierna (Lipsky 1980, s. 29 ff). Det kan också vara till hjälp för vikarier med korta vikariat som inte har samma relation till barnen som den ordinarie personalen. Att uppmärksamma oron till kollegor knyter an till konsultationen som vi tidigare nämnt (se s. 8). Konsultationen kan ses som ett informationsutbyte där vikarierna förmedlar det de uppmärksammat och i de fall vid kortsiktiga vikariat är detta ett hjälpmedel då relationen till ordinarie personal är till stöd för att avgöra allvarlighetsgraden. I forskning framkom det att skolpersonal med lägre erfarenhet är mindre benägna att anmäla oavsett om de fått utbildning kring orosanmälan eller inte (Ayling et al. 2020, s. 101). Utifrån respondenternas svar vet vi att det finns brist på utbildning inför orosanmälningar för vikarier, vilket gör att ansvaret för vikarierna inte blir påtagligt förrän orosanmälningar är aktuella.

6.2 Komplexa bedömningar

6.2.1 Komplexa bedömningar av barn

För att förstå hur relationen mellan vikarien och barnet påverkar vikariens bedömningar i situationer där oro för barnets välbefinnande uppstår, belyser detta avsnitt intervjupersonernas erfarenheter av att tolka elevers berättelser och beteenden i relation till graden av kännedom om barnet i skolmiljön. Respondenter 3 och 5 är samstämmiga när det kommer till komplexa bedömningar av barns utsagor.

R3: Man måste också känna barnet för barn kan verkligen komma och säga vad som helst. På så sätt kan det vara bra att ... säg att man har relation med föräldrarna, men det här barnet det kan vara lite fantasifullt. Och barnen kan ju säga till mig, "du slog mig!" när vi ska gå ut. Känner man barnet där kan man i vissa fall vara, att så var det nog inte.

R5: Ibland kan barn också säga lite saker man skulle anmärka på. Men det var typ inte lika ... för ibland kunde det vara i mer provokativt syfte. Och då var man så "jaja". Man tar det med en nypa salt.

Utifrån ovanstående utsagor framkommer att intervjupersonerna i hög grad förlitar sig på sin egen relation till barnet och sin kännedom om barnets tidigare beteenden vid bedömningen av elevers berättelser om deras hemförhållanden och mående. R3 och R5 synliggör en komplexitet i bedömningsprocessen, om det finns en risk för att barn far illa eller om utsagorna kan avfärdas i lekande eller provocerande syfte. Relationen till barnet blir ett verktyg i att navigera i en situation där ett barn berättar om något oroväckande.

Intervjupersonernas svar kan förstås utifrån tidigare forskning som betonar att pedagoger ofta upplever svårigheter i att identifiera omsorgssvikt när barnets berättelser inte är entydiga eller när konkreta tecken saknas (Münger och Markström 2018, s. 306). Vikarierna har ett formellt ansvar inför anmälningsplikten, samtidigt som utsagor i intervjuerna visar att detta grundas beroende på vikariens individuella bedömning och relation till barnet. Både R3 och R5 beskriver hur bedömningen av barnets trovärdighet sker genom ett situationsbundet tolkningsarbete, där utsagorna förstås och värderas i relation till tidigare erfarenheter av just det barnet. Vikariens bedömning av oro för att ett barn far illa tycks i hög grad baseras på vad barn uttrycker. Denna form av bedömning som vikarien gör i situationer för att definiera oro smoment kan förstås utifrån Lipskys (1980 s. 13-14, 29 ff) begrepp discretion. Vikarien är

en typ av gatubyråkrat som fattar beslut under förhållanden som präglas av osäkerhet, informationsbrist och otydliga rutiner. Detta leder till att vikarien i praktiken behöver tolka situationer själv och i viss mån skapa egna förhållningssätt i sitt arbete. Det professionella omdömet och relationen till barnet får en avgörande betydelse för vikariens tolkningsutrymme.

6.2.2 Komplexa bedömningar av föräldrar

I mötet med föräldrarna behövs en balans mellan det professionella ansvaret för anmälningsplikten, samtidigt som en god kontakt med vårdnadshavarna eftersträvas. Respondent 1 uttrycker nedan hur relationen med vårdnadshavarna påverkar arbetet:

R1: Jag skulle säga att jag har haft god relation med alla föräldrar som jag har jobbat med och stött på men det är klart att när man gör en orosanmälan... så kanske det alltid finns någonstans en oro som personal att föräldrarna kanske ska bli arga på en.

Det finns en samstämmighet i att intervjupersonerna upplever en generellt god relation till elevernas föräldrar, samtidigt som de beskriver en upplevd press kopplad till att en orosanmälan kan väcka reaktioner hos föräldrarna och påverka relationen negativt. R1 skildrar en erfarenhet av oro inför den medvetna risken att negativa reaktioner från föräldrarna kan uppstå i samband med en anmälan, trots den goda relation som vikarien upplever mellan sig själv och vårdnadshavarna. R3 lyfter ett annat perspektiv där en god relation kan underlätta föräldrarnas förståelse för varför en orosanmälan görs och vikariens välmening bakom anmälan.

R3: Det är lättare för föräldrarna att förstå att man gjort en orosanmälan om de känner mig med. De förstår att vi gör detta i välmening och att orosanmälningarna inte måste betyda att någon kommer ta ditt barn.

Respondenten lyfter att ju mer etablerad kontakt vikarien har med föräldrarna, desto lättare kan de förstå att en orosanmälan inte innebär ett hot om att barnet ska tas ifrån dem. Ett tydligt mönster i intervjuerna är att relationen till föräldrarna är en viktig aspekt i vikariens resonemang kring en eventuell orosanmälan. Respondenternas svar styrks av tidigare forskning som visar att osäkerheten kring hur vårdnadshavare kan komma att reagera på en orosanmälan utgör det största hindret för pedagoger inom skolan i deras fullgörande av anmälningsplikten (Brunborg et al. 2024, s. 237; Markström & Münzer 2020, s. 163).

Samtidigt framkommer i R3:s resonemang att en god relation till vårdnadshavare kan underlätta processen kring en potentiell orosanmälan, eftersom anmälan i högre grad kan förstås som ett uttryck för omsorg snarare än misstänkliggörande. Detta perspektiv återfinns även i Elvhage (2020) som uttrycker att tydlig kommunikation och transparens i kontakten med vårdnadshavare kan minska risken för relationsskador mellan pedagoger och föräldrar i samband med en orosanmälan. Både intervjuerna och tidigare forskning beskriver att relationen till föräldrarna både kan underlätta och försvåra en situation där vikarien möter oro för att ett barn far illa. Svedbergs (2021) rollteori bidrar till en ytterligare förståelse i intervjupersonernas berättelser om den upplevda spänningen mellan den formella rollen som anmälningsskyldig samt informella förväntningar i hur en anmälan ska hanteras i relation till föräldrarna. Intervjupersonerna vill behålla en god relation med föräldrarna samtidigt som det är deras yrkesplikt att göra en anmälan. När dessa roller kolliderar uppstår en rollkonflikt som Svedberg (2021, s. 295) beskriver kan leda till stress, osäkerhet och försvårar beslutsfattande för vikarier i sin yrkesutövning.

6.3 Vikariens erfarenhet av socialtjänsten

Denna del omfattar vikariernas uppfattning om hur processen för orosanmälningar i relation till socialtjänsten fungerar. Skolpersonal har möjlighet att vända sig till socialtjänsten i de fall som de känner en osäkerhet inför anmälan utifrån sin kunskap eller innehållet i anmälan.

6.3.1 Vikariens syn på skolans samarbete med socialtjänsten

Enligt Skolverket har socialtjänsten en skyldighet att samverka med skolor och andra samhällsorgan för att säkerställa barns trygga uppväxtförhållanden (2025). Vikarier kan vid osäkerhet kontakta socialtjänsten huruvida en orosanmälan bör göras eller ej utifrån de insamlade uppgifterna. Utav de sex intervjupersonerna var det endast en som hade rådfrågat socialtjänsten inför en orosanmälan. Resterande intervjupersoner föredrog att rådfråga kollegialt om sin oro, eller så var de omedvetna om att skolpersonal kunde kontakta socialtjänsten för att diskutera kring osäkerheten. Respondent 4 uttrycker brist på kunskap om samarbetet:

R4: Men jag hade absolut uppskattat att veta mer om, vad är en orosanmälan? Och vad händer efter att man gör en? Vad är det socialtjänsten gör när de tar beslut och om de tar beslut, vad är det som sker då?

Intervjupersonen påtalar att samarbetet med socialtjänsten är otillräcklig. Dessutom har han inte kännedom om vad som händer efter att orosanmälan tas emot av socialtjänsten.

Upplevelsen delas av samtliga vikarier gällande ovissheten av socialtjänstens arbetsprocess samtidigt som de undrar över varför de inte får någon återkoppling. Skolpersonal överlag uttrycker frustration över frånvaron av återkoppling vid orosanmälningar (Ayling et al. 2020, s. 99; Brunborg 2024, s. 223; Dahlberg 2020). Respondent 5 bekräftar detta i nedanstående citat.

R5: Det fanns tillfällen där man skickade iväg nåt och fick bra respons väldigt snabbt. Där fanns de gånger ... det kändes som man bara gjorde anmälan på anmälan och inget händer. Det varierar lite, ibland kände man att nu finns det handling och nu är det positivt. Men det var de gångerna man kände, nu är det fast i byråkratin.

Intervjupersonen uttrycker att det har funnits tillfällen där återkopplingen varit god men att det fanns de fall då de helt saknade återkoppling. Vikarierna uttrycker en viss brist på tillit till socialtjänsten när processen väl sätts igång. Socialtjänsten har dock ingen skyldighet att återkoppla till anmälaren utan det är anmälaren som behöver begära återkoppling (Socialstyrelsen 2026). Vikarier uttrycker att de känner en viss osäkerhet inför anmälningsprocessen och om oron uppfyller något specifikt beviskrav. Det är dock motstridigt mot vad socialsekreterare tycker. Vikarierna är av den uppfattningen att vid minsta oro bör de anmäla men socialsekreterare finner att skolpersonal har en tendens att lättvindigt göra orosanmälningar där följderna blir att en utredning inte inleds (Markström & Münger 2020, s. 160).

6.3.2 Kommunalt ansvar att förbereda vikarien

I en fråga till intervjupersoner om de fått tillgång till någon form av utbildning eller informationsmöte kring orosanmälningar på arbetsplatsen genom kommunen visar det sig att ingen som genomgått kommunal rekrytering till skolor genom bemannings- och vikariepooler fått tillgång till det. Kommunen har heller inte erbjudit någon form av utbildning på plats på skolor där de sedan fått vikariat.

R1: Nej ingenting.. det finns inget sånt. Jag vet faktiskt inte riktigt vems ansvar det är, men jag skulle säga att det är något som önskats... Så är det ju inte bra att

vikarier inte har den informationen men sen får man ändå hoppas som medmänniska att man har någon form av moralisk kompass.

Samtliga intervjupersoner beskriver att de inte har fått någon form av utbildning eller introduktion inför sin anmälningsplikt som vikarie. Oavsett om vikarien blivit anställd genom rekrytering av en skola eller bemanning- och vikariepool. R1 beskriver en organisatorisk otydlighet kring vem som ansvarar för att ge information om anmälningsplikten.

Fortsättningsvis menar en av våra intervjupersoner att det är problematiskt att inte få ta del av information kring orosanmälningar, eftersom det leder till att vikarien tvingas förlita sig på sitt eget omdöme. Detta omdöme grundas inte i formell kunskap, utan snarare i individens personliga moraliska kompass. Något som kan förstås utifrån Lipskys (1980, s. 40ff) teori om gatubyråkrati och ansvarsfördelning. När organisationer saknar tydliga riktlinjer, såsom ansvarsfördelning, tvingas vikarien att fatta beslut baserat på egna tolkningar snarare än rutiner. Lipsky menar att konsekvenserna av detta leder till att vikarier känner sig ensamma och otillräckliga i sin yrkesroll, detta överensstämmer med R1:s utsaga.

R2: Nej. Asså särskilt när man är på bemanningspool. Jag tror det är viktigt för det är så himla ... asså lärare bryr sig inte så mycket om en när man är vikarie. De tänker att man bara ska vara där i någon dag och sen kommer man inte träffa dem så mycket. Så det är ju svårt där med stöd från andra lärare och då tycker jag det är extra viktigt att man kanske skulle fått nån, kanske utbildning inför.

R2 har varit anställd inom skola genom bemanningsföretag och framhåller att det är problematiskt att vikarier inte förbereds inför arbetet i skolan. Hen belyser även att det kan vara svårt för vikarier att känna tillit till skolverksamheten när de befinner sig utanför den ordinarie personalgruppen. Detta eftersom det inom skolor ofta finns en uppfattning om att vikarier är tillfällig personal, vilket kan leda till att de inte prioriteras i verksamheten.

R4: Nej... Men jag hade absolut uppskattat att veta mer om, vad är en orosanmälan och vad händer efter att man gör en? Vad är det socialtjänsten gör när de tar beslut och om de tar beslut, vad är det som sker då? Får liksom rektorn inte berätta för oss? Det är så mycket sekretess och det har jag förståelse för. Men har jag rätt att få veta om det ens blir en utredning? Vet man om det kanske jag hade haft en annan respekt för processen och inte haft så mycket frustration och irritation.

R4 uttrycker en önskan om att få mer kunskap kring orosanmälningar och vad det innebär att göra en orosanmälan. Intervjupersonen beskriver en frustration över att inte ha kunskap om vad man som vikarie har skyldighet och rättighet till gällande orosanmälningar, vilket leder till att vikarien tappar förtroende för processen som innefattas i att göra detta. R2:s och R4:s styrks av Benson et al. (2020, s. 182), vilket är en studie som visar att all skolpersonal inte har samma kunskap om hur man kan identifiera och rapportera barn som far illa och att orosanmälningar sannolikt hade stigit i antal om personal fått ta del av användbar information och utbildning. Under frågeställningen som rör kommunalt ansvar att förbereda vikarien följer alla intervjupersonernas svar en tydlig linje av att bli exkluderad inom policys för skolan. Enligt Svedbergs rollteori (2021, s. 295ff) omfattas vikarien av ett formellt lagstadgat ansvar precis som ordinarie skolpersonal enligt 19 kap. 1 § SoL. I kontrast till detta präglas vikariers informella position inom skolan av den tillfälliga arbetsformen, vilket innebär att vikarien inte alltid inkluderas i introduktioner, policys och kollegialt stöd i samma utsträckning som ordinarie personal.

7. Sammanfattning och diskussion

I studien har fokus legat på hur vikarier inom grundskolan förhåller sig till anmälningsplikten i förhållande till deras lagstadgade ansvar mot sin anställningsform. Syftet har varit att undersöka grundskolevikariers erfarenheter av att rapportera misstankar om barn som far illa enligt 19 kap. 1 § SoL, samt vilka faktorer som påverkar processen att orosanmäla som vikarie. Studien har bestått av en kvalitativ ansats där semistrukturerade intervjufrågor besvarats av sex olika intervjupersoner inom olika kommunala grundskolor i Skåne. Empirin har sedan analyserats utifrån de teoretiska utgångspunkterna, med hjälp av Lipskys (1980) teori om gatubyråkrati och Svedbergs (2021) rollteori. Den tidigare forskningen som presenterats i studien har använts för att analysera respondenternas svar. Följande diskussion kommer att delas upp utifrån studiens frågeställningar.

Till vilken grad förbereds och informeras grundskolevikarien inför sin yrkesroll som anmälningsskyldig?

Med syftet att undersöka vilka faktorer och erfarenheter som påverkar vikarierna i deras rapportering av misstankar om barn som far illa, framkommer det att deras osäkerhet inte föreligger i att identifiera tecken på omsorgssvikt. Snarare i hur en anmälan ska genomföras

och hur verksamhetens riktlinjer bör tolkas. Vikarier beskriver en gemensam upplevelse av att anmälningsplikten enligt 19 kap. 1 § SoL som utgör ett självklart ansvar i förhållande till deras arbetsroll i skolan. Vikarier kan beskriva olika orosmoment som bedöms utgöra en risk för att ett barn utsätts för missförhållanden, vilket grundar sig i eget tolkningsutrymme snarare än kunskap och instruktioner från skolan. Frågan beträffande vad som kan skapa oro när ett barn far illa gav varierande svar. Det kan förstås utifrån Lipskys teorier om (1980) gatubyråkrati, där otydliga riktlinjer och bristande ramar ger ett behov av eget tolkningsutrymme för att kunna definiera och utföra sina arbetsuppgifter. När orosmoment blir en del av vikariens individuella tolkningsutrymme bildas en osäkerhet kring vad som är anmälningsbart, särskilt när oron saknar tydliga bevis eller endast bygger på misstankar (Ayling et al., 2020). Vikariers handlingsutrymme som gatubyråkrat stärks när oron bekräftas som legitim, men den kan även minska när kollegor ifrågasätter behovet av att anmäla.

Analysen i vår studie (se s. 29) visar att kollegialt stöd och den kollegiala dynamiken är av avgörande betydelse för vikarier när det gäller att agera på sin oro. Vidare framkommer det att vikarier ibland väljer att avstå från att göra en orosanmälan eftersom de saknar stöd och uppbackning från kollegor och skolledning. Vikarier upplever ökat handlingsutrymme och större trygghet i att göra en orosanmälan när rektorer och skolledning stöttar processen (se s. 28). I situationer där vikarier möts av bristande stöd avstår de ofta från att anmäla. Först när en anmälan är aktuell blir skolans riktlinjer tydliga, vilket försvårar det förebyggande arbetet. Skolledningens ledarskap och bemötande blir därför avgörande för att vikarier ska känna sig motiverade att uppfylla anmälningsplikten och säkerställa barns trygghet. Sammanfattningsvis visar empirin att vikarier uppfattar anmälningsplikten som ett formellt ansvar, men att bristande resurser och otydliga rollförväntningar medför att de inte känner sig kapabla att fullgöra sin anmälningsskyldighet utan stöd och rådfrågning av andra. Konsekvenserna av detta kan bli att barn som far illa inte får stöd i tid och att vissa observationer förblir oanmällda.

Hur formar erfarenheter av bemötande från chefer, kollegor, föräldrar och socialtjänsten grundskolevikariernas inställning till orosanmälningar?

Vikarier upplever att deras relation till elever och vårdnadshavare påverkar deras förmåga att upptäcka och agera på oro. Vikarier berättar att de ofta begränsas av tidsbrist på sin arbetsplats beroende på deras anställningsform på skolan, vilket försvårar att bygga upp allians och

relationer med eleverna på samma sätt som ordinarie personal (se s. 33). Detta påverkar deras förmåga att uppfatta och tolka signaler som indikerar att ett barn far illa. I utsagor menar vikarier att det finns en komplexitet kring behovet av att ha en god relation till barnet i frågan, för att kunna avgöra om en situation är sanningsenlig eller en provokation från barnet för att skapa en reaktion (Münger & Markström 2018, s. 308; Dahlberg 2020). Relationen blir ett verktyg för vikarien att navigera i situationer som berör oro om barn som far illa och är erfarenheter som formar vikarien i att agera och rapportera sin oro. Barnets trovärdighet och vikariens legitima oro bygger till stor del på tidigare beteendemönster vilket i sin tur styr relationen mellan eleven och vikarien. Vikarien utvecklar egna tolkningsmönster i situationer som kan leda till en orosanmälan (Lipsky 1980, s. 13, 29 ff), särskilt när tydliga rutiner och policys saknas. Detta kan dock innebära en potentiell riskfaktor, eftersom barn med tidigare erfarenheter av att inte ha blivit bedömda som trovärdiga riskerar att förbises. Vikarier aktuella i studien upplever en generellt god relation till elevernas föräldrar, samtidigt finns en press gällande att orosanmälan kan väcka negativa reaktioner och relationer (Brunborg et al. 2024, s. 237; Markström & Münger 2020, s. 163). Relationen mellan vikarier och vårdnadshavare påverkar vikariernas övervägande när det gäller att orosanmäla. Samtidigt kan en god relation till vårdnadshavare motivera vikarier att göra en orosanmälan, eftersom kommunikationen är transparent och upplevs som mindre hotfull (Elvhage 2020). Vikarier upplever spänningar mellan den formella rollen som anmälningsskyldig och förväntningar om hur en anmälan ska hanteras i relation till föräldrarna.

På vilket sätt påverkar graden av samverkan och kommunalt ansvar grundskolevikariens möjlighet att uppfylla sin anmälningsskyldighet?

Vikarierna lyfter särskilt att samarbetet med socialtjänsten är bristfälligt, trots att skolverket uppmanar samverkan för att säkerställa barns trygga uppväxtvillkor (Skolverket 2025). Majoriteten av vikarierna saknade dessutom kunskapen att skolpersonal har möjlighet att rådfråga socialtjänsten vid osäkerhet. Osäkerheten genomsyrar vikariernas arbetssätt och tar form när vikarierna står inför en eventuell orosanmälan. Intervjupersonerna menar att om det hade funnits en grundläggande utbildning avseende anmälningsskyldigheten och hur specifika skolor arbetar med den hade det underlättat i deras process från oro till orosanmälan. Detta är i enlighet med forskning om förskole- och grundskolepedagogers tveksamhet inför anmälningar oberoende av anmälningsskyldigheten på grund av bristande kunskap och utbildningstillfällen (Ayling et al. 2020; Hogelin 2013). Det tolkar vi som att vikariernas

erfarenheter bör framhävas i ett förebyggande syfte. Tillgången till en god proaktiv utbildning hade gynnat fler yrkesroller än vikariernas. Det framkommer även att intervjugruppen i hög grad väljer att samråda med kollegor och chefer vid tveksamhet ifall en orosanmälan bör göras.

Vikarierna i studien uttrycker en önskan om utbildningstillfällen. Både gentemot deras plikt inför orosanmälningar och om skolors specifika riktlinjer och arbetssätt. Majoriteten av respondenterna för även fram att de inte kommer i kontakt med processen kring orosanmälan förrän det är aktuellt. De hamnar då i ett tillstånd av osäkerhet och har ett behov av kollegialt stöd eftersom det finns en ovisshet över hur de ska gå tillväga. Verksamhetens struktur påverkar de förväntningarna som ligger på vikarier, men även de förväntningar de har på sig själva. Utifrån det osynliga kontraktet som Svedberg (2021, s. 297) diskuterar är den ideala situationen att detta kontrakt inte bryts. Under anmälningsprocessen blir det osynliga kontraktet mer formellt när kontraktets riktlinjer inte har förtydligats i förväg. Det är i dessa fall som vikarier känner ett tvång att ha en samsyn med det kollegiala för legitimeringen av kontraktet för att undvika en osäkerhet i yrkesrollen. Forskning presenterar att yrkesverksamma i skolvärlden som besitter en lägre grad av formell utbildning möter större personliga hinder inför orosanmälningar (Brunborg et al. 2020, s. 237). Det styrker vikariernas berättelser om hinder inför riktlinjer och anmälningsprocessen med bakgrund av den bristfälliga utbildningen.

Det som vi kan uppmärksamma i studien är att vikarierna är medvetna om sin anmälningsplikt, samtidigt som samsyn med kollegor och chefer poängterades. Detta är förståeligt utifrån vikariernas osäkra roll inom verksamheten där de, oavsett tidigare informationstillfällen om orosanmälningar, inte besitter den kunskap och utbildning som ordinarie personal gör. Eftersom vikarier inte besitter den utbildningen, kan den avvikelse mellan idealet och det praktiska i deras yrkesutövning bidra till en sänkt självkänsla när det kommer till legitimeringen av deras oro och yrkesroll (Olsson et al. 2025, s. 156). Lipsky (1980, s. 29ff) beskriver att skiljaktigheter i yrkesrollen i relation till hur idealet ser ut är ett resultat av samhällets förväntningar på en viss yrkeskategori, i detta fall inom skolväsendet. Å ena sidan är det begripligt att samhället har vissa förväntningar på vikarier som i vissa fall tillbringar lika mycket tid med elever som ordinarie personal gör. Å andra sidan finns det oftast inte utbildningstillfällen för vikarier innan de anställs av exempelvis vikariepooler eller skolor.

7.1 Vidare forskning

Studien belyser osäkerheten inför orosanmälningar samt behovet av ökad kunskap och utbildning för grundskolevikarier. I tidigare forskning framgår det att studier om grundskolevikarier och deras anmälningsplikt saknas. Den forskning som finns behandlar främst deras allmänna erfarenheter som anställda vikarier på skolor samt hur anställningsprocessen är utformad. Med avseende på anmälningsplikten fokuserade tidigare forskning på utbildade skolpedagoger med behörighet. Generellt är vikarier en bortglömd målgrupp inom forskningsvärlden vilket betyder att komplexiteten i deras yrkesroll som denna studie belyser behöver undersökas vidare. Ett förslag för framtida forskning inom området är att vidare undersöka vikariers position inom skolan som organisation, i relation till olika arbetsprocesser och policys. Studien belyser behovet av mer omfattande forskning angående vikariers erfarenheter och kunskaper rörande anmälningsplikten, för att skapa bättre förutsättningar i deras yrkesroll att upptäcka och rapportera oro för barn som far illa.

8. Referenser

- Ahrne, G., & Svensson, P. (2022). *Handbok i kvalitativa metoder*. Liber.
- Ayling, N. J., Walsh, K., & Williams, K. E. (2020) Factors influencing early childhood education and care educators' reporting of child abuse and neglect. *Australasian Journal of Early Childhood*, 45(1), 95-108. <http://dx.doi.org/10.1177/1836939119885307>
- Benson, C., Fitzpatrick, M.D., & Bondurant, S. (2025). Beyond Reading, Writing, and Arithmetic: The Role of Teachers and Schools in Reporting Child Maltreatment. *Journal of Human Resources* 60(1), 153-186. <https://doi.org/10.3368/jhr.0319-10084R2>
- Brunborg, G. S., Bang, L., & Bjørknes, R. (2024). Personal Barriers to Reporting Child Maltreatment Among Early Childhood Education and Care Professionals. *International Journal on Child Maltreatment: Research, Policy and Practice*, 7(2), 221–240. <https://doi.org/10.1007/s42448-023-00190-9>
- Cocozza, M., Gustafsson P. A., & Sydsjö, G. (2007). Who suspects and reports child maltreatment to Social Services in Sweden? Is there a reliable mandatory reporting process? *European Journal of Social Work*, 10(2), 209- 223. <https://doi.org/10.1080/13691450701317996>
- Dahlberg, G. (2020, 1 april). Orosanmälningar dilemma för lärare. *Läraren*. Lärarförbundet. https://www.lararen.se/grundskollararen/aktuellt/orosanmalningar-dilemma-for-larare?fbclid=IwAR34qUgZQv1C3pgfIdRcRn38fzSoIXnPnfHTp_do5N1Fk3UlrhkSFo16_mc
- Dahlberg, H., Khoo, E., & Skoog, V. (2022). Making sense of mandatory reporting. A qualitative study of reporting practices from the perspectives of schools and child welfare services in Sweden. *Social Sciences*, 11(273), 1-15. <https://doi.org/10.3390/socsci11070273>
- Eldén, S. (2020). *Forskningsetik*. Studentlitteratur.
- Garsten, C. (1999). Betwixt and between. *Organization Studies*, 20(4), 601. <https://doi.org/10.1177/0170840699204004>
- Glaveli, N., Manolitzas, P., & Grigoroudis, E. (2024). Substitute vs permanent teacher job satisfaction. *Kybernetes*, 53(1), 492. <https://doi.org/10.1108/K-08-2022-1076>

- Hogelin, J. M. (2013). To prevent and to protect: the reporting of child abuse by educators. *Brigham Young University Education & Law Journal*, 2013(2), 225-252.
<https://digitalcommons.law.byu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1331&context=elj&httpsredir=1&referer=&fbclid=IwAR2NJONoy3RVXpnX8nFyRJWFNfa02NnSn523wqjbSoZnBhvkFVyC8lPkZMw>
- Lindgren, Åke-Sven (2008) Det teoriutvecklande projektet. I: Katarina Sjöberg & David Wästerfors (red.) *Uppdrag: Forskning: Konsten att genomföra kvalitativa studier*. Malmö: Liber.
- Lipsky, M. (1980). *Street-level bureaucracy: dilemmas of the individual in public services*. New York: Russel Sage Foundation.
- Markström, A-M. & Münger, A-C. (2020). *Lyssna, reagera och agera: förskolans, skolans och fritidshemmets möte med barn och elever som upplever våld i nära relationer*. Studentlitteratur.
- Münger, A-C., & Markström, A-M. (2018). Recognition and identification of children in preschool and school who are exposed to domestic violence. *Education Inquiry*, 9(3), 299-315. <https://doi.org/10.1080/20004508.2017.1394133>
- Olsson, J., Berg, M., Hysing, E., Kristianssen, A., & Petersén, A. (2025). *Policy i teori och praktik*. Studentlitteratur.
- Reupert, A., Sullivan, A., Tippet, N., White, S., Woodcock, S., Chen, L., & Simons, M. (2023). An Exploration of the Experiences of Substitute Teachers. *Review of Educational Research*, 93(6), 901. <https://doi.org/10.3102/00346543221149418>
- Svedberg, L. (2021) *Gruppsykologi. Om grupper, organisationer och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur
- Stendahl, E. (2018, 24 oktober). "Det här bör ni reagera på". *Läraren*. Lärarförbundet.
<https://www.lararen.se/forskolan/aktuellt/det-har-bor-nireagera->
- Skolverket (2025). *Anmäla oro för ett barn till socialtjänsten*.
<https://www.skolverket.se/lorande-och-trygghet/elevhalsa-och-stodinsatser/stod-och-tidiga-insatser/anmala-oro-for-ett-barn-till-socialtjansten> (Hämtad: 2025-12-01).

Socialstyrelsen (2026) *Anmälan till socialtjänsten vid kännedom eller misstanke om att ett barn far illa*.

<https://www.socialstyrelsen.se/kunskapsstod-och-regler/omraden/barn-och-unga/barn-som-far-illa/>

Statistiska centralbyrån. (2020). *Utvecklingen för tidsbegränsat anställda 2005–2019 (AM 110 SM 2001)*.

https://www.scb.se/contentassets/2a10e4f48c214704810ca7dbf06ad237/am0401_2020a01_sm_am110sm2001.pdf

UNICEF (2025), Violence Against Children

<https://data.unicef.org/topic/child-protection/violence/#notes>

UNICEF (2024). Ten Facts About Violence Against Children

<https://data.unicef.org/resources/ten-facts-about-violence-against-children/>

Vikariepoolen (2025). *Vikariepoolen*. <https://www.vikariepoolen.se/> (Hämtad 2025-12-09).

Zhu, K., Wang, X., & Jiang, M. (2022). The impact of organizational commitment on turnover intention of substitute teachers in public primary schools. *Frontiers in Psychology*, 13, .

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1008142>

9. Bilagor

Bilaga 1. Intervjuguide

Bakgrundsfrågor

1. Hur länge har du arbetat som vikarie i grundskolan?
2. Inom vilken typ av verksamhet arbetar du - kommunal eller fristående?
3. Hur ser ditt uppdrag vanligen ut? (*exempelvis helklass, resurs, specifik elevgrupp*)
4. Är dina vikariat korta, längre eller regelbundna? Påverkar det ditt arbete med eleverna?

Frågor om anmälningsplikten

1. Vilka situationer eller tecken kan få dig att känna oro för att ett barn far illa?
2. Har du gjort en orosanmälan? *Anledning bakom beslutet?*
3. Kan du beskriva hur du brukar gå tillväga när du misstänker att ett barn kan fara illa?
4. Finns det handlingsplaner eller rutiner på din arbetsplats som beskriver hur processen för en orosanmälan går till? Hur väl upplever du att du känner till dessa rutiner?
5. Finns det några fall av orosanmälningar som är lättare respektive svårare att anmäla?
6. Om du hamnar i en situation där du behöver göra en anmälan, konsulterar du med någon innan den görs? *Om ja, hur påverkar det beslutet om att anmäla?*
7. Upplever du att det finns stöd från chefer i processen av att orosanmäla?
8. Har du någon gång avstått från att göra en orosanmälan, trots misstankar? *Vad var det som påverkade det beslutet?*
9. Känner du samma ansvar som ordinarie lärare när det gäller att göra en orosanmälan?

Frågor om relation till familjen och barnen

10. Hur påverkar relationen till vårdnadshavare ditt ställningstagande i att göra en orosanmälan?
11. Upplever du att eleverna delar olika mycket information med dig som vikarie jämfört med ordinarie lärare?
12. Om du som vikarie har begränsad kontakt med en elev, hur påverkar det din tolkning av elevens beteende eller mående inför en eventuell orosanmälan?

Frågor om kontakt med socialtjänsten

13. Hur upplever du skolans generella samarbete med socialtjänsten?
14. Har du någon gång använt socialtjänsten som stöd för att rådfråga vid oro? *Hur upplever du socialtjänstens respons när du har kontaktat dem?*
15. Har du fått någon utbildning eller informationsmöte kring orosanmälningar på arbetsplatsen genom kommunen? *Om ja, hur tillräcklig upplever du att denna information är? Om nej, hade detta varit något du önskat att du fått?*

Är det något du vill tillägga, reflektioner eller tankar du skulle vilja ta upp?