



Intuitionen för socialvetenskap  
Socionomprogrammet 210 hp

## **Mer tid för barnen**

**En kvalitativ studie om socionomkonsulters upplevelser och erfarenheter av sitt arbete med barnavårdsutredningar inom socialtjänsten**

Karolina Keller

Examensarbete i socialt arbete 15 hp

Kurs: SOC63 VT 2022

Examinator: Veronica Ekström

## Sammanfattning

Syftet med studien är att genom en kvalitativ undersökning öka kunskapen om socionomkonsulters erfarenheter och upplevelser av sitt arbete med barnavårdsutredningar inom socialtjänsten.

Empirin baseras på socionomkonsulters egna erfarenheter och upplevelser av sin roll och påverkan på barnavårdsutredningar inom socialtjänsten. Datainsamlingen har skett via tio semistrukturerade intervjuer av socionomkonsulter verksamma med barnavårdsutredningar inom Barn och unga.

Tidigare forskning har till stor del gjorts utifrån chefer och ordinaries socialsekreterares perspektiv.

Den forskning jag funnit intressant och relevant för syftet med min studie är bland annat den som genomförts av Mattsson (2019), Järkestig-Berggren m.fl. (2021) och Högström 2022. Enligt Järkestig m.fl. är det anmärkningsvärt att den ökade användningen av socionomkonsulter inom

barnavårdsutredningar inte diskuterats utifrån ett klientens perspektiv. Högströms studie visar att cheferna inom socialtjänsten anser att konsulter inom barnavården riskerar arbets kvaliteten på flera punkter men att de även är nödvändiga för verksamhetens överlevnad.

De teoretiska ramverk som använts för att analysera empirin är gräsrotsbyråkrater som bygger på Lipsky (2010) *Street-level bureaucracy*. Gällande forskning om privatiseringen inom socialt arbete har jag till största del avgränsat till den forskning som berör socionomkonsultersroll i barnavårdsutredningar inom socialtjänsten i Sverige.

Genom respondenternas utsagor ville jag få fram förståelse och öka kunskapen hur de ser på sitt handlingsutrymme i det dagliga arbete som socionomkonsult och hur anställningsformen socionomkonsult eventuellt skiljer sig åt från att vara ordinarie socialsekreterare inom kommunen. Resultatet visar att valet att bli konsult ofta är sprunget ur ett missnöje med socialtjänsten som arbetsgivare och ur en längtan efter ökad flexibel med sin tid. Gemensamt för alla respondenter som deltar i forskningen är en önskan om att använda sin arbetstid till socialt arbete i form av barnavårdsutredningar och de barn och familjer som berörs, inte till administration, APT (arbetsplatsträff) och planeringsmöten. Lönen förs fram som en bonus av jobbet men endast en respondent anger det som huvudledning till övergången till konsultrollen. Resultaten visar att socionomkonsulter handlingsutrymme innebär möjligheter och begränsningar och ser olika ut beroende på kommun. Socionomkonsulter i studien uppger att det är ett djupgående problem att behovet av deras tjänster i socialtjänsten är så stort. Deras gemensamma övertygelse är att det behövs en grundläggande, långsiktig förändring i socialtjänsten för att bygga upp personalgruppen och ta vara på kompetensen.

## Nyckelord och tillkännagivande

Socionomkonsult, barnavårdsutredningar, barn och unga, handlingsutrymme

Ett stort och varmt tack till min man och alla härliga socionomkonsulter som jag intervjuade.

## **Abstract**

The purpose of the study is to, through a qualitative study, increase knowledge about social work consultants experiences when working with childcare investigations within the Swedish social services. The study is based on the social work consultants experiences, knowledge and impact on working with childcare investigations. Data collection has taken place through ten semi-structured interviews. All consultants had experiences both working as social work consultants and as regular full-time employees. Previous research has largely been done from the perspective of social work managers and full-time employees within Swedish Social Services Units. The research I have found that was interesting and relevant for the purpose of my study was carried out by Mattsson (2019), Järkestig-Berggren et al. (2021) and Högström (2022). According to Järkestig et al. it is remarkable that the increased use of consultant social in childcare investigations has not been discussed from a clients perspective. Högström's study shows that managers in social services believe that consultants in childcare risk the quality of work on several points, but that they are also necessary for the survival of the organization.

The theoretical framework I used to analyze the results is “Grassroots bureaucracy” based on Lipsky (2010). *Street-level bureaucracy*. Regarding research on the privatization of social work, I have for the most part limited it to the research that concerns consultants in childcare investigations within the social services in Sweden.

Through the respondents story, I wanted to understand and increase knowledge of how the consultants see their space of action in their daily work and how it may differ from regular full time employment. And also, how the work differs between municipalities. The results show that the choice to become a consultant often arrives from dissatisfaction with social services as an employer and from a desire to be more flexible with their time. Common to all respondents participating in the research is the desire to use their working time for social work directed to children and families affected, not for administration, planning and internal meetings. The salary is presented as a bonus of the job, but only one respondent states it as the main reason for the transition to the consultant role. The results show that a social work consultant has room for action that involves opportunities but also limitations, it is different depending on the municipality they are working for. Consultants in the study state that it is a profound problem that the need for their services in social services is so great. Their common belief is that a fundamental, long-term change is needed to build up the staff group and take care of the competence.

## **Keywords**

Social work consultants, childcare investigations, room for action

## Innehåll

<b>1</b>	<b>Inledning.....</b>	<b>6</b>
1.1.	Problemformulering .....	6
1.2.	Syfte och frågeställningar .....	7
1.3.	Avgränsningar .....	7
1.4.	Förförståelse .....	7
<b>2</b>	<b>Bakgrund.....</b>	<b>7</b>
2.1.	Utveckling mot ökad privatisering .....	7
2.2.	NPM .....	8
2.3.	Lagstiftning .....	8
2.4.	Myndighetsutövning .....	9
2.5.	Barnavårdsutredningar .....	10
<b>3</b>	<b>Tidigare forskning.....</b>	<b>10</b>
3.1.	Sökprocess.....	11
3.2.	Användning av socionomkonsulter .....	11
3.2.1.	Nationell forskning .....	11
3.2.2.	Internationell forskning .....	13
<b>4</b>	<b>Teori.....</b>	<b>14</b>
4.1.	Gräsrotsbyråkrati och handlingsutrymme .....	14
<b>5</b>	<b>Metod och metodval .....</b>	<b>16</b>
5.1.	Forskningsdesign.....	16
5.2.	Urvalsprocessen.....	16
5.3.	Datainsamling och genomförande .....	17
5.4.	Bearbetning av empirin .....	18
5.5.	Analysmetod.....	18
5.6.	Etiska överväganden.....	19
5.7.	Validitet och reliabilitet.....	20
<b>6</b>	<b>Resultat.....</b>	<b>20</b>
6.1.	Presentation av respondenterna .....	21
6.2.	Valet att bli socionomkonsult.....	21
6.2.1.	Flexibilitet viktigare än lön .....	21
6.2.2.	Mindre möten, mer tid för barnen .....	23

6.2.3.	Ombyttligt och större känsla av frihet men ingen handledning .....	24
6.3.	Förutsättningar och förväntningar på socionomkonsulter .....	25
6.3.1.	Erfaren och social kompetent .....	25
6.3.2.	Arbetsbelastning och personalförsörjningen .....	27
6.3.3.	Handlingsutrymme .....	29
6.4.	Socionomkonsulters och socialtjänstens framtid .....	30
6.4.1.	Att bygga upp i stället för att urholka.....	30
6.4.2.	Ledarskap och förändringsarbete på djupet.....	30
<b>7</b>	<b>Analys .....</b>	<b>31</b>
<b>8</b>	<b>Slutdiskussion .....</b>	<b>33</b>
8.1.	Författarens reflektion .....	35
<b>Bilagor</b>	<b>.....</b>	<b>39</b>

# 1 Inledning

I det inledande kapitel presenteras studiens problemformulering, syfte, frågeställningar, förståelse och avgränsningar.

## 1.1. Problemformulering

Socialtjänsten beskrivs i samhällsdebatten och massmedia oftast i negativa ordalag och som en verksamhet i kris. Barnvården är särskilt utsatt för kritik. Enligt Börjesson (2021) är detta en något onyanserad bild då han menar att det sociala arbete som bedrivs i dag är betydligt mer kvalificerad än den som bedrevs för c:a 30–40 år sedan. Men, att det inte går att komma ifrån att bakom de svarta rubriker och kritiken finns en verklighet där socialtjänstens brottas med stora utmaningar.

Dagens socialsekreterare har en tuff näst intill omöjlig arbetssituation gällande ärendebelastning, personalbrist, främst gällande erfaren personal. Det sociala arbetet utgår ifrån en bristfällig kunskapsgrund vilket leder till ett alltför stort utrymme av godtycklighet och stora skillnader mellan kommunerna. (Börjesson, 2021).

Med New Public managements införlivande under 1990-talet öppnades möjligheten till ökad privatisering av det sociala arbetet. De senaste 20 åren har vi vant oss vid en mängd privata utförare inom socialvården. Privatiseringen har också nått ett av socialtjänstens känsligaste och viktigaste områden, barnvårdsutredningar. Socialtjänsten kan på laglig grund, komplettera verksamheten med att hyra in specialkompetens i form av erfarna socionomkonsulter. Detta sker när den ordinarie socialarbetaren inte hinner med eller innehar tillräckliga erfarenheter för ett komplext ärende. Det ökade inflödet av orosanmälningar är faktorer som resulterat i en markant ökning av inhyring av socionomkonsulter. Den ökade ärendemängden kan delvis förklaras genom den flyktingkris som rådde under 2015 och framåt, samtidigt som nya direktiv om att alltid öppna utredning då barn bevittnat våld i hemmet. 1: a januari 1993 trädde lagändringen i kraft som tillåter privata aktörer i socialtjänsten. Detta enligt i socialtjänstlagen, SoL 2 kap. 5§, som beskriver förutsättningarna för att överlämna socialt arbete på entreprenad. Juridiskt finns inget hinder för att hyra in socionomkonsulter för att utföra själva barnvårdsutredningarna. Socionomkonsulter får däremot inte fatta beslut i ärenden eftersom det är en myndighetsutövande uppgift. Socionomkonsulter inom barnvårdsutredningar är något av en "het potatis" som väcker känslor och väcker frågor: Hur påverkas utredningens kvalitet och blir det någon skillnad för barnet och familjen om utredningen utförs av en socionomkonsult i stället för ordinarie socialsekreterare? Kan tryggheten i relationen och kontinuiteten i handläggningen gå förlorad? Pratar konsulterna mindre med barnen? (Sjöberg, 2021). Detta är något som forskning tidigare undersökt, men främst utifrån ordinarie socialsekreterare och chefers perspektiv. Jag ämnar med min studie utforska socionomkonsulters egna erfarenheter och upplevelser i ovanstående frågor.

## 1.2. Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att öka kunskapen om socionomkonsulters erfarenheter och upplevelser av sitt arbete med barnvårdsutredningar inom socialtjänsten.

Frågeställningar:

- Hur upplever socionomkonsulter sin arbetssituation inom Barn och unga?
- Vad finns det för fördelar och nackdelar med konsultrollen?
- Upplever socionomkonsulter att det blir en skillnad för barnet och familjen om de utreds av en konsult i stället för ordinarie socialsekreterare?

## 1.3. Avgränsningar

Forskningen syftar enbart till att belysa erfarenheterna utifrån socionomkonsulter som arbetar med barnutredningar inom Barn och unga i socialtjänsten.

## 1.4. Förförståelse

I detta avsnitt ämnar jag redovisa min förförståelse beträffande uppsatsens ämne.

Enligt Larsson (2005) Är utföraren av en kvalitativ studie ett mätinstrument och bör därför ge en viss information om vilka teoretiska perspektiv som vederbörande kan ha utgått ifrån i sin empiriinsamling. Jag har under mina tre år som socialsekreterare inom Barn och unga i socialtjänsten sett socionomkonsulter som en given del av enheten utan att konsulten för den sakens skull ingått i personalgruppen. Jag hade förstått så mycket som att de inte bjöds med på fika och avtackningar. Vidare hade jag ingen nämnvärd kunskap om vilka kvalifikationer som krävdes av dem eller hur deras arbetsförutsättningar skilde sig från mina egna, mer än att de hade en högre lön. Efter att ha gått in i ett tungt ärende som medhandläggare till en konsult fick jag stor respekt för hennes kunnande och där väcktes min nyfikenhet som lett till denna studie.

## 2 Bakgrund

I följande avsnitt beskrivs den begreppsliga kontexten för uppsatsens ämne.

### 2.1. Utveckling mot ökad privatisering

Vinstintresse och privata utförare är idag en del i det sociala arbetet och välfärdssamhället. Detta fenomen är inte nytt, utan existerade i Sverige även under 1800- och tidigt 1900-tal, då den sociala barnvårdens välfärdstjänster i stor utsträckning kom från filantropin och marknadens arenor (Söderlind och Sköld, 2018). Hos de föräldrar som inte själva kunde ta hand om vårdnad och

omsorg för sina barn under den första halvan av 1900-talet var det vanligt förekommande att mammorna själva ordnade privata fosterhem som de betalade ur egen ficka och att ta hand om vårdnaden för barn mot betalning var inte ett ovanligt yrke bland kvinnor under 1900-talets början. Enligt den lagstiftning om fosterbarn som tillkom i Sverige 1902 (SFS 1902:63) ska alla fosterhemsplacerade barn anmälas till myndigheterna. Detta var dock något många fosterhemsföräldrar valde att bortse från eftersom de ville undvika myndigheternas kontroll. 1948 infördes allmänt barnbidrag, vilket bidrog till att allt fler fosterhemsplacerade barn anmäldes till barnavårdsnämnden. Av den anledningen har man kunnat uppskatta att statistiken från och med 1948 ger en någorlunda god bild av antalet placerade barn under den här tiden, varav hälften utgjordes av privata placeringar (Söderlind & Sköld, (2018).

Det är idag mycket ovanligt att barn placeras privat hos familjer, men sedan 10 år tillbaka har konsulentstödda verksamheter, som arbetar med att utbilda och rekrytera familjehem, kunnat erbjuda kommuner sina tjänster (Söderlind & Sköld, 2018). Denna typ av privata utförare har ökat kraftigt i antal mellan 2005–2016, från 25 till uppskattningsvis 300, men några exakta uppgifter om antalet konsulentstödda verksamheter finns inte tillgänglig. (Myndigheten för vård och omsorgsanalys, 2016).

## **2.2. NPM**

New public management (NPM) är ett begrepp som lanserades 1991 av Christopher Hood. NPM syftar till reformering av den offentliga sektorn med nya styrningsformer, hämtade från den privata sektorn och det mest konkreta organisatoriska uttrycket för New Public Management i socialt arbete är privatiseringen. Det omfattar användandet av beprövade metoder från den privata sektorn med syfte att öka effektiviteten för planering, budget och organisationsprocesser. Centralt är att göra arbetet mätbart och standardiserat, så att ej operativa intressegrupper ska kunna följa verksamheten, såsom styrelse och politiker (Wikipedia, 2022). Dessa styrningsformer och nya styrnings ideologier påverkar idag det sociala arbetets vardag. Det innebär bland annat att budgetansvar och personalansvaret hamnar längre ner i organisationerna, vilket ger mer makt till mellancheferna i socialt arbete.

## **2.3. Lagstiftning**

När socialtjänstlagen (SFS 1980:620) trädde i kraft 1982 öppnades dörrarna upp för privata aktörer på den då statligt dominerande välfärds arenan (Söderlind & Sköld 2018). Lagstödets kap 2. 5§ i SoL (2001:453) tillkom 1993 och klargjorde kommunernas möjlighet att använda enskilda entreprenörer, vilket utgjorde ytterligare ett steg på vägen för att öka kommunernas möjlighet att överlämna uppgifter till privata aktörer (Mattsson, 2019). Uppgifter som innefattar myndighetsutövning får dock inte med stöd av denna bestämmelse överlämnas till andra juridiska personer eller en enskild individ Lag (2014:579). Hollander (2005) skriver att privatisering i detta sammanhang innebär oftast att



kommunen har kvar sitt huvudmannansvar för att kommuninvånarna skall få del av en viss tjänst men överlåter åt någon annan att sköta själva produktionen. Genom ett särskilt uppdragsavtal kan därför externa utredare knytas till socialnämnden och uppdragstagaren blir därmed underkastad de lagregler som gäller för verksamheten, Socialtjänstlagen (2016). Ändringen av SoL, medförde rätt till att överföra uppgifter till privata aktörer genom ett entreprenadavtal. Avtalet innebär att konsulten ska utföra en motprestation och innebär att den inte är anställd hos uppdragsgivaren såsom i tjänste- och anställningsavtal. Dock är entreprenören likt arbetstagaren underordnad arbetsgivaren, i vårt fall socialnämnden. Mattsson (2019) menar att deltagandet från privata utförare av socialt arbete i Sverige har ökat på alla områden, men specifikt inom barnvårdsutredningar har privatiseringen tagit ordentlig fart om man ser tillbaka de senaste fem till 10 åren. Enligt Shanks och Mejdell Bjerland (2018) hade 15 procent av socionomer i Sverige under 2015 anställning i privat sektor och den övervägande andelen av dessa arbetade för vinstdrivande företag.

För min studie blir beskrivningen i studien av Buhr, m.fl. (2021) ett relevant exempel på problematiken och den krock som NPM kan upplevas leda till. Ett socialtjänstkontor med 30 anställda, där fem av de anställda handläggarna är inhyrda socionomkonsulter vilket kan medföra bekymmer såsom att effektiviteten, rättssäkerheten, tryggheten och kvaliteten i det sociala arbetet äventyras. Anledningen kan enligt Kullberg (2011) anses vara dubbelheten för konsulter utifrån två policys. Den privata konsultverksamheten är vinstdrivande och har ett ekonomiskt ansvar inför bolagets styrelse. Den kommunala myndigheten har ett icke vinstdrivande syfte och bedriver alltså lagförordnad public service (Kullberg, 2011).

## **2.4. Myndighetsutövning**

I den gamla förvaltningslagen definierades myndighetsutövning som ”utövning av befogenhet att för enskild bestämma om rättigheter, skyldigheter, disciplinära bestraffningar eller annat jämförbart förhållande”. Många lutar sig fortfarande mot denna skrivning, även om den formellt sett inte gäller längre. Men såsom det exemplifieras av Buhr, m.fl. (2021) att det inte finns någon lag som reglerar maktutövning inom den sociala sektorn, därför har det diskuterats vad som ska ingå i begreppet myndighetsutövning. Att utredningsarbete och därmed uppgifter som föregår ett beslut ska anses vara myndighetsutövning har dock prövats i både länsrätten Sallnäs och Wiklund (2021) och är något Justitieombudsmannen (JO) uttalat sig om (2001/02 s.250). JO konstaterade i sitt uttalande att inte bara beslutet utan även det arbete som föranlett samma beslut ska anses utgöra myndighetsutövning. Alltså kan begreppet myndighetsutövning enligt JO innefatta både det utredningsarbete som föreligger ett beslut och själva beslutsfattandet i en barnutredning

## 2.5. Barnavårdsutredningar

En barnavårdsutredning görs till skydd och/eller stöd för barn och ska riktas in på barns situation och behov samt på hur behoven tillgodoses (SOSFS 2014:6). En utredning ska inledas utan dröjsmål av socialnämnden på det som genom anmälan, ansökan eller på annat sätt har kommit till nämndens kännedom och om detta kan föranleda någon åtgärd av nämnden Socialtjänstlagen (2001:453). När vårdnadshavare inte kan ta ansvar för sina barn fullt ut behöver samhället stödja och skydda barn som annars riskerar en ogynnsam utveckling. Ansvaret för det ligger ytterst på kommunens socialnämnd. *Att utreda barn och unga* (Socialstyrelsen, 2016). När socialtjänsten har bedömt om man ska inleda eller inte inleda en utredning ska ett formellt beslut fattas. Socialnämnden ska fatta beslut om att inleda eller inte inleda en utredning inom 14 dagar från det att en anmälan kommit in. Om det finns synnerliga skäl kan förhandsbedömningen ta längre tid än 14 dagar. Exempel på synnerliga skäl kan vara att ett polisförhör behöver hållas eller att det trots ansträngningar inte går att få tag i familjen. Organisatoriska problem, arbetsanhopning eller brist på resurser är inte sådana skäl. (Kunskapsguiden, 2022) Både socialsekreterare anställda av kommunen liksom socionomkonsulter kan genomföra dessa utredningar. I barnavårdsutredningar kan även beslut tas enligt Lag med särskilda bestämmelser om Vård för Unga (LVU, 1990:52), där det svenska samhället har möjlighet att omhänderta och därmed skydda barn som är under 21 år.

I Socialstyrelsen (2018) *kartläggning av anmälningar om barn som far illa eller misstänks fara illa* visar att landets socialtjänster tog emot omkring 331 000 anmälningar under året 2018. Flera anmälningar gäller ett och samma barn, men innebar att cirka 180 000 barn kom till socialtjänstens kännedom genom en anmälan. Det vanligaste anmälningarna var relaterade till föräldrars och vårdnadshavares problematik än till orsaker som rörde barnet självt. Socialtjänsten beskriver en bild där fler anmälningar än tidigare innehåller information om våld i nära relation och anmälningarnas komplexitet har ökat över tid. Samtidigt är tröskeln för när en anmälan ska göras låg. Omkring 38 procent av alla anmälningar (126 000 st.) resulterade i ett beslut om att inleda utredning. Det innebär att under 2018 inkom det varje dag c:a 345 orosanmälningar till socialtjänsten som behöver utredas enligt det lagar och förordningar som existerar. Inflödet av ärenden och komplexiteten i anmälningarna är en starkt bidragande orsak till att socialtjänsten behöver anlita socionomkonsulter för att lösa arbetsbelastningen, dvs köpa in privatanställda socialsekreterare för att genomföra barnavårdsutredningar.

## 3 Tidigare forskning

I följande avsnitt presenteras min sökprocess och den relevant forskning avseende ämnet socionomkonsulters upplevelser och erfarenheter av sitt arbete inom barnavårdsutredningar. Jag har gjort ett medvetet val att främst fokusera på till svensk forskning utifrån uppsatsens syfte och min

tidsaspekt. Urvalet av tidigare forskning och studier har gjorts med hänsyn till syftet med studien. Gällande forskning om privatiseringen inom socialt arbete har jag avgränsat till den forskning som berör socionomkonsultersroll i barnavårdsutredningar inom socialtjänsten i Sverige och utifrån syftet med min studie

### **3.1. Sökprocess**

Jag utförde litteratursökning efter tidigare forskning via databaser tillgängliga genom biblioteket på Marie Cederschiöld Högskola, där bland, SocIndex, Swepub, Diva samt Google Scholar. Utifrån uppsatsens syfte och den begränsade tidsaspekten valde jag tidigt att fokusera på svensk forskning. Sökorden jag använt mig av i olika kombinationer är: *konsult, socionomkonsult, socialtjänst, barnavårdsutredning*.

### **3.2. Användning av socionomkonsulter**

#### **3.2.1. Nationell forskning**

Järkestig m.fl. (2021) har i sin forskning undersökt de bakomliggande orsakerna till pågående privatiseringen inom socialtjänstens enhet för barn och unga. De beskriver några faktorer som bidragit till den ökade efterfrågan av socionomkonsulter. Järkestig m.fl. (2021) anser att en utökning av socionomkonsulter inom socialt arbete inte bara har varit en process sprungen ur politiken, utan är ett resultat av några specifika faktorer som ökade arbetsbelastningen på de svenska socialkontoren. Detta med en början 2013 och framåt. Som beskrivits tidigare i inledningen så kan ökningen bero delvis på det nya lagkravet som infördes under 2014, vilket innebar att socialtjänsten ska inleda utredning så fort de får kännedom om barn som bevittnat våld av eller mot närstående (Socialstyrelsen, 2014). Dessutom så anlände 2015 ett stort antal ensamkommande flyktingbarn till Sverige. Detta medförde att arbetsbelastningen för barnavårdsutredare ökade ytterligare. Det fanns helt enkelt inte tillräckligt många och erfarna ordinarie socialsekreterare för att möta ökade krav och arbetsbelastningen (Järkestig m.fl., 2021). Efter flyktingkrisen borde arbetsbelastningen ha minskat. Men under 2018 var det fortfarande vanligt att kommunerna anlät socionomkonsulter. Detta går enligt Järkestig m.fl. (2021) att förklara vidare av två orsaker. För det första så finns det en lagstiftning som socialcheferna måste förhålla sig till, kravet på fyra månaders utredningstid. (11 kap. 2 § SoL) Den andra faktorn är att kommuner har svårigheter att rekrytera och behålla erfaren personal. Varför kommuner har svårt att behålla personal kan förklaras med Visions nya rapport (Ska vi hålla budget eller följa lagen? från 2022). Medlemsundersökningen gjordes innan invasionen av Ukraina. I rapporten har man undersökt arbetssituationen för drygt 1 400 medlemmar inom socialt arbete. Två av tre i undersökningen uppger att arbetsbelastningen är för hög. Den höga arbetsbelastningen är också det främsta skälet till att nära

tre av tio överväger att söka annat jobb på grund av förutsättningarna på den egna arbetsplatsen. Totalt uppger hälften att de överväger att sluta.

Privata alternativ kan då vara en lösning som chefer inom socialt arbete kan använda sig av, då de har brist på ordinarie personal med särskilda erfarenheter och kvalifikationer.

Tidigare forskning visar att det stora användandet av privat anställda konsulter inom socialtjänsten är utbrett och påverkas förvånansvärt inte relaterat till kommunernas socioekonomiska, geografiska, och demografiska skillnader. Det är betydligt vanligare med socionomkonsulter inom socialtjänstens barnavårdsenheter än andra vilket är oroande eftersom de barn som kommer i kontakt med socialtjänsten ofta har hög sårbarhetsfaktor och i behov av kontinuitet.

Den idag vanligaste orsakerna till att anställa konsulter verkar vara relaterat till att uppnå stabilitet i bemanningen, trots vakanser och rekryteringssvårigheter (Shanks och Mejdell Bjerland, 2021).

Rapporter har visat att majoriteten av svenska kommuner har svårigheter att rekrytera både erfarna och nyutbildad personal till sina enheter (SKR, 2016). Som ett resultat verkar många kommuner komma att förlita sig på externa bemanningsbolag., dvs. företag som hyr ut socialarbetare med korttidskontrakt, för att lösa problemet med underbemanning.

Enligt Järkestig m.fl. (2021) är det dock anmärkningsvärt att den ökade användningen av socionomkonsulter inom barnavårdsutredningar inte diskuterats utifrån ett klientens perspektiv. Vilka ev. konsekvenser socionomkonsulter kan ha för de barn och familjer som utreds. Exempelvis så kan bakomliggande ekonomiska skäl leda till att socionomkonsulter tvingas avbryta pågående ärenden p.g.a. att deras anställningstid upphör.

Mattsson m.fl. (2019) har studerat frågan vilka konsekvenser den ökade användningen av socionomkonsulter i barnavårdsutredningar innebär gällande rättssäkerheten i beslutsprocessen samt de beslut som fattas om insatser för barn och unga. Mattsson m.fl. har gått igenom 60 barnavårdsutredningar gjorda av socionomkonsulter och 60 utredningar som gjorts av ordinarie socialsekreterare. Studien är ännu inte publicerad men resultaten visar att det på ytan inte är några direkta skillnader på utredningarna. Några resultat är publicerade redan nu bland annat genom intervjuer (Socionomen.se 2021). Alla utredningar utgår från BBIC och konsulterna anpassar sig efter respektive kommuns sätt att skriva utredningar. Däremot upptäckte forskarna två viktiga skillnader, konsulterna hade inte lika många samtal med barnen och de föreslår inte insatser i samma utsträckning som de ordinarie socialsekreterarna. Enligt Järkestig-Berggren har vi en lagstiftning som säger att barn har rätt till delaktighet i det som berör barnet dessutom är barnets egen förståelse viktigt för att hitta bra lösningar. Ändå visade genomgången av utredningar i forskningen att en relativt hög andel utretts helt utan samtal med barnet. Detta oavsett om det är en socionomkonsult som håller i

utredningen eller inte. I en del fall berodde detta på att barnen var för unga, men det gällde även utredningar med tonåringar. Någon närmare förklaring varför de inte fått komma till tals finns ej. Den andra skillnaden varför socionomkonsulter föreslår färre insatser är också svårt att se någon tydlig förklaring till. Bergman m.fl. (2022) analyserar och jämför barnavårdsutredningar som utförs av privata socionomkonsulter med utredningar gjorda av kommunalt anställda socialsekreterare. I studiens resultat framkommer flertalet skillnader i utredningsarbetet mellan de utredningar som socionomkonsulter handlagt och de som ordinarie kommunal socialsekreterare ansvarat för. Socionomkonsulternas utredningar hade i större utsträckning än de andra inleds på grund av oro beträffande våld. Konsultutredningarna innehöll mindre information med barnperspektiv och ledde också till färre insatser än de utredningarna som handlades av ordinarie socialsekreterare. Bergman m.fl. (2022) och Högström (2022) har i sin forskning undersökt åtta chefers erfarenheter och upplevelser av ordinarie jämfört med konsultanställda socialsekreterare gällande arbetskvaliteten inom barnavårdsutredningar. Resultatet som presenteras visar på att cheferna upplever att konsulterna har mer erfarenhet men mindre kunskap om aktuell forskning än ordinarie personal vilket bidrar till att konsulten producerar en sämre utredning. Enligt cheferna hade ordinarie personal möjlighet till längre relationer och kontinuitet i kontakt med sina klienter vilket sågs som en fördel. Konsulternas handläggning av utredningarna vara snabbare än ordinarie vilket åt ena sidan kunde bidra till sämre arbetskvalitet men samtidigt bidrog till rättssäkerheten eftersom utredningstiden på fyra månader kunde hållas. Ytterligare skillnader som cheferna kunde urskilja var dels att konsulter tenderade att föreslå fler ingripande insatser såsom placeringar och LVU, dels att mindre erfarna socialsekreterare upplevdes bevilja fler insatser som familjerna önskat än de mer erfarna ordinarie socialsekreterarna och konsulterna. Högströms studie visar att cheferna anser att konsulter inom barnavården riskerar arbetskvaliteten på flera punkter men att de även är nödvändiga för verksamhetens överlevnad. En syn som även återfinns i Arnesson m.fl. (2021) där de privatanställda socialsekreterarna beskrivs som "ett nödvändigt ont".

### 3.2.2. Internationell forskning

Användandet av konsulter i barnavårdsutredningar har inte bara ökat i Sverige utan även i 17 andra länder. Här brukar England nämnas som exempel, där denna utveckling även öppet kritiserats i nationell media för att den riskerar att bidra till ett försämrat barnskydd.

Socialt arbete har under de senaste decennierna varit föremål för flera omfattande reformer, bland annat införandet av kvasimarknader (Carey, 2006). Carey argumenterar vidare för att den förbättrade arbetskvaliteten inom socialt arbete som kvasimarknaden påstods skulle innebära, i praktiken inte har införlivats. Utan där utvecklingen av privatiseringen snarare har lett till en sämre service för berörda klienter liksom arbetsförhållanden för socialarbetare. För socialarbetare kan vi här tala om en kompetensavveckling där det terapeutiska arbetet och givandet av service hamnat i skymundan och

fokus i stället ges åt invecklade administrativa uppgifter. Klienterna samt de informella vårdarna tenderar här att ges en alltför kort, samt i vissa fall, för formell kontakt med socialtjänsten i förhållande till deras faktiska behov. Konsulternas flyktiga anställning kan även äventyra möjligheten att lyckas utveckla ett stabilt skyddsnät för utsatta barn och vuxna som eventuellt kan komma att tilldelas social omsorg (Carey, 2006).

En undersökning av socialtjänstens bemanning i Storbritannien SSWS (2004) uppskattade att det i Storbritanniens socialtjänst (Social service Department, SSD) mellan april och september 2002 spenderades totalt 114 miljoner pund på bemanningsanställda, jämfört med totalt pund 71 miljoner pund för hela perioden 2001. Vilket är en ökning med drygt 60 procent. Flertalet brittiska socialtjänstkontor uppgav att fler än 50 procent av de anställda var externa konsulter och också att de medarbetarna var de med längst erfarenhet (Carey, 2006). Gällande fördelarna för de konsultanställda framträder flexibilitet som en viktig aspekt. Flertalet ansåg att det var en större känsla av frihet med större möjlighet att kunna välja var och när man skulle arbeta. Majoriteten delade också synen på att det är en fördel att kunna skaffa sig en bred erfarenhet och mer kompetens utifrån att ha flera olika konsultanställningar jämfört med att ha ett och samma jobb. När det kom till upplevda negativa faktorer nämndes ofta oro beträffande lön och arbetsvillkor, särskilt nuvarande timprissättning gav mindre säkerhet. Konsulternas upplevelse var också att de arbetade många timmar mer än fast anställda. De flesta uppgav att de fick ingen eller liten tillgång till introduktions- eller utbildningstjänster. Vissa grundläggande utbildningar var inte tillgängliga att ansöka till. (Carey, 2006).

## **4 Teori**

I detta avsnitt kommer jag presentera det teoretiska ramverket jag använt för studien.

Den teoretiska analysen kopplat till min studie återfinns under avsnitt analys.

### **4.1. Gräsrotsbyråkrati och handlingsutrymme**

Jag har valt en kvalitativ ansats för min studie. I en kvalitativ forskning är det mer fokus på ord än på siffror, vid insamlandet och analysen av empirin. Bryman (2018). Studien har en abduktiv ansats, det vill säga, en kombination av induktiv och deduktiv ansats. Deduktion är en ansats som genom exempelvis en teori eller en modell utgår från hypoteser som sedan testas i verkligheten via

Den teori jag valt utifrån syftet med min studie av socionomkonsulters upplevelser och erfarenheter av barnavårdsutredningar är teorin om ”Street-level ”Bureaucracy”, Lipskys (2010) på svenska översatt till ”Gräsrotsbyråkrati” eller ”gatubyråkrati”. Jag har valt att använda ordet gräsrotsbyråkrat. Lipskys gräsrotsbyråkrat är en person som är offentligt anställd och med befogenhet att fatta beslut åt att andra människor. Lipsky (2010) menar att gräsrotsbyråkraten har ett stort handlingsutrymme beträffande det

mandat de har för att utföra sitt arbete. Gräsrotsbyråkratens beslut kan ha stor inverkan på människors liv. De har tillgång till statens resurser och styrs av riktlinjer. De har direktkontakt med individer och kan ge dessa både fördelar och sanktioner. En gräsrotsbyråkrat kan ses som en länk mellan samhället, de som stiftar lagar och människor i behov av hjälp och stöd. Exempel på gräsrotsbyråkrater inom organisationer är enligt Lipsky lärare, poliser samt socialarbetare. Gräsrotsbyråkraten arbetar i en organisation vars mål de måste följa. Gräsrotsbyråkraten befinner sig på så sätt på en mellannivå där de styrs uppifrån av organisationens förutsättningar, samtidigt som de behöver ta hänsyn till individens behov och önskemål. Deras arbete präglas av hög arbetsbelastning, bristande resurser och komplexa ärenden. I och med komplexiteten i ärendena, där varje människa och situation är unik, är handlingsutrymmet för gräsrotsbyråkraternas arbete viktigt.

Samtidigt gör arbetsbelastningen och kravet på det administrativa arbetet att gräsrotsbyråkrater behöver lägga mycket tid på dokumentation i stället för att möta sina klienter (Lipsky, 2010).

Begreppet gräsrotsbyråkrat passar väl in i min studie utifrån mitt syfte att undersöka socionomkonsulters upplevda svårigheter och möjligheter samt deras handlingsutrymme i sitt arbete med barnavårdsutredningar. För att ge teorin en mer svensk kontext har jag även utgått från Larssons vidareutveckling av Lipskys teori, (Larsson, 2015, Johanssons 2007 samt Ekström 2016). När Lipsky beskrev välfärdsstaten hade new NPM ännu inte fått sitt stora genomslag och följaktligen hade den stora privatiseringen av socialtjänsten inte påbörjats. (Larsson 2015). Idag är det annorlunda, staten är inte längre ensam välfärdsproducent och allt fler företag har tagit över. Statsvetare har diskuterat privata aktörers roll och menar att offentliga uppgifter inte upphör att vara offentliga för att det utförs av privata aktörer. Det finns inget förbud i grundlagen att privata huvudmän utför offentliga arbetsuppgifter, såväl myndighetsutövning som andra uppgifter. Även de privatanställda är enligt Larssons gräsrotsbyråkrater, men i en ny form. Deras roll blir allt större (Larsson 2015).

Utvecklingen har gått åt det hållet att det är viktigare för gräsrotsbyråkraten att "göra saker rätt än att göra rätt saker. (Larsson, 2015; Livert, 2006) Detta gör att gräsrotsbyråkraten använder sig av handlingsutrymmet för att nå upp till de mätbara resultaten (Larsson, 2015; Brodtkin, 2011). Enligt Larsson har också statsvetaren Hall fört ett liknande resonemang om en utveckling av byråkratin som han kallar för "managementbyråkrati. Hall menar att det är en byråkrati som använder sig av moderna företagsledningsidéer för att ägna sig åt att "administrera, styra, planera, kontrollera, redovisa, följa upp och informera om/dokumentera verksamhet, snarare än att operativt utföra denna verksamhet" (Larsson, 2015; Hall, 2010).

Enligt Ekström (2016) har Lipsky kritiserats för att inte lägga tillräcklig vikt på hur professionaliseringen roll och den betydelse den har för relationen mellan chef, anställd och gräsrotsbyråkraternas handlingsutrymme. Professionell status påverkar i vilken grad en yrkesgrupp kan utöva frihet. Professionell status inverkar även på gräsrotsbyråkraternas förhållande till sina chefer

vilket i sin tur har betydelse för gräsrotsbyråkraternas handlingsutrymme (Ekstöm, 2016 och Evans, 2011).

## **5 Metod och metodval**

I följande avsnitt presenterar jag studiens forskningsdesign, metodval, urval, hur intervjuerna genomförts. Samt etiska övervägande, förförståelse, validitet och reliabilitet kommer också att redovisas.

### **5.1. Forskningsdesign**

Jag har valt en kvalitativ ansats för min studie. I en kvalitativ forskning är det mer fokus på ord än på siffror, vid insamlandet och analysen av empirin (Bryman, 2018). Studien har en abduktiv ansats, det vill säga, en kombination av induktiv och deduktiv ansats. Deduktion är en ansats som genom exempelvis en teori eller en modell utgår från hypoteser som sedan testas i verkligheten via observationer. Induktion är det motsatta till deduktion och går ut på att observera verkligheten och sedan generalisera empirin inom en teoretisk referensram (Bryman, 2018). När dess två ansatser kombineras kallas det för abduktion vilket betyder att forskaren rör sig mellan empiri och teori samt tillåter nya fakta och perspektiv under arbetets gång, eftersom den abduktiva ansatsen är processinriktad. Under arbetsprocessen utvecklas det empiriska materialet samtidigt som teorin anpassas och förfinas allt eftersom. Med en abduktiv ansats innebär det att forskaren under arbetets gång varit mottaglig nya observationer och fakta.

Alvesson och Sköldberg, (2007) menar att fördelen med en abduktiv ansats jämfört med en induktiv eller deduktiv ansats är att det ger en djupare förståelse för det man undersöker (Bryman, 2018). Empirin och teorin samspelar då för att kunna dra slutsatser om den insamlade datan. Enligt Larsson (2005) går det inte att dra slutsatser enbart av teorin och det går inte att dra slutsatser enbart på det empiriska materialet. Det kan vara svårt att upptäcka mönster i empirin om vi inte använder oss av teoretiska verktyg (Larsson, 2005).

### **5.2. Urvalsprocessen**

Det är forskningsfrågorna som styr vilket typ av urval en forskare använder (Bryman, 2018). Utifrån studiens frågeställning valde jag att intervjua socionomkonsulter med barnavårdsutredningar inom Socialtjänsten. Jag har valt att använda mig av ett målstyrt urval för forskningen. Det innebär att jag inte valt deltagare slumpmässig utan i stället strategiskt valt ut deltagare som jag anser vara relevanta för att besvara forskningsfrågorna (Bryman, 2018). Mitt urval skedde utifrån ett bekvämlighetsurval



eftersom jag fick tag på de första respondenterna på min arbetsplats. Även snöbollsurval har praktiserats eftersom de var via de första respondenterna jag fick kontakt med flertalet av de andra.

### 5.3. Datainsamling och genomförande

Datainsamlingen har gjorts via semistrukturerade intervjuer med tio socionomkonsulter, alla med lång erfarenhet att arbeta med barnavårdsutredningar inom Barn och unga i socialtjänsten.

Genom att en semistrukturerad intervju utgår från en intervjuguide med förutbestämda huvudteman blir intervjun fokuserad runt vissa teman, men det blir ändå möjligt att var följsam anpassar sig efter intervjupersonen då metoden tillåter en flexibilitet i intervjuguiden och möjlighet att ställa följdfrågor utifrån vad intervjupersonen berättar och på så sätt komma åt personens uppfattningar och perspektiv (Bryman, 2018). Detta är anledningen till att jag valt just semistrukturerade intervjuer och inte t. ex. enkäter. Jag vill få fram socionomkonsulters personliga erfarenheter och upplevelser runt det teman jag valt. Samt ha möjligheten till fördjupande följdfrågor. I min studie är "intervjuperson" och "respondent" synonyma, men jag använder fortsättningsvis övervägande benämningen "respondent"

Utifrån tidsaspekten och att respondenterna arbetar runt om i landet valde jag att utföra de flesta intervjuer digitalt via Teams. I och med den pandemi vi genomgått var både jag och respondenterna vana att ha digitala möten över Teams. Två av respondenterna arbetade vid tillfället för intervjuerna på min arbetsplats och kunde intervjuas på plats. Teams är det digitala kommunikationsmedel som Socialtjänsten valt att använda utifrån rättssäkerhet. Jag var redan före intervjuerna väl medveten om att respondenternas jobbade under höga arbetsbelastning och jag ansåg att teams-möten ökade möjlighet för intervjupersonen att ställa upp utifrån tidsaspekt men också att de skulle vara på en plats där de kände sig bekväma och trygga för att kunna prata ostört. Alla intervjuerna spelades in via min mobil. Det finns inte belägg för att det skulle vara svårare att skapa en tillitsfull relation mellan intervjuare och respondent än i en direkt intervju, trots att det personliga mötet går förlorat (Bryman, 2018). Däremot menar Bryman att det kan finnas vissa tekniska problem vid en digital undersökning, till exempel att alla inte har möjlighet till trådlös uppkoppling eller kvalitetsförsämringar i sändningen, men det var inte något jag upplevde under mina intervjuer. Utifrån vad jag tidigare nämnt om socionomkonsulters pressade schema, så fick respondenterna själva välja dag och tid för intervjuerna för att öka möjlighet för deras deltagande.

Intervjuerna inleddes med en orientering vilket enligt Kvale och Brinkman (2014) innebär att intervjuaren identifierar situationen för respondenten genom att beskriva studiens syfte och om respondenten har några frågor innan intervjuens början. Därefter ställdes inledande frågor om respondentens ålder, antal år inom yrket för att sedan gå in på de djupare frågorna om undersökningens ämne. Alla respondenterna tog delgavs en samtyckesblankett via mail, (se bilaga) Varje intervju pågick c:a 60 minuter.

## 5.4. Bearbetning av empirin

Enligt Kvale & Brinkman (2014) underlättas analysprocessen av att intervjuerna är transkriberade, eftersom det tillför en struktur. Detta var något som jag applicerade i min bearbetning av empirin. Vid transkriberingen valde jag att inte ta med utfyllnadsord såsom "Ah", "hm", suckar och liknande om det inte innebar en viktig förstärkning som påverkade innebörden. Jag utelämnade även bekräftande ord från mig eftersom syftet inte var en detaljerad språklig analys utan en läsbar redogörelse av respondenternas erfarenheter och upplevelser. (Kvale och Brinkman, 2014). Jag använde mig under alla intervjuer av min tematiserad intervjuguide. (se bilaga). Detta gjorde jag för att kunna hålla en struktur och att inte tappa någon viktig frågeställning som jag ansåg vara relevant utifrån forskningens syfte. Vidare använde jag intervjuguiden för att hålla den "röda tråden", vilket annars kunde vara svårt eftersom respondenterna hade mycket intressant att berätta.

## 5.5. Analysmetod

Jag har valt att göra en tematisk analys av den insamlade empirin, vilket är en vanligt förekommande metod inom kvalitativ forskning (Braun och Clarke, 2006). Tematiska analysen har till syfte att analysera, identifiera, och redogöra teman ur empirin. Ett tema beskrivs vara ett mönster som återfinns inom ens empiri och är tänkt att uppmärksamma information som är viktigt i relation till forskningsfrågorna. Det finns inga uppsatta regler för vad som får räknas som ett tema. Jag valde Braun och Clarkes utifrån att metoden är relativt enkel att använda sig i kvalitativ forskning, Metoden möjliggör en detaljerad och komplex bild av den insamlade empirin vilket jag ansåg passade min studie. Fördelen med en tematisk analys är att den är teoretiskt obunden till sin karaktär och vilket ger en stor frihet för forskaren att tillämpa den i olika undersökningskontexter. Analysmetoden fungerar vid både större och mindre mängd data. En nackdel med metoden är att den enskilde respondentens röst kan försvinna när en använder sig av ett större material. I min studie som bygger på tio intervjuer såg jag inte detta som en risk. Processen är inte linjär utan en flyttar sig fram och tillbaka mellan stegen vilket jag tyckte var intressant, som att väva ett mönster. Enligt Braun och Clarke (2006) är det viktigt att det framkommer, även om inte så detaljerat, hur en gjort och varför. Braun och Clarke beskriver steg-för-steg-guide i sex avsnitt för en tematisk analys.

Jag har följt Braun och Clarkes sex steg enligt följande.

I första steget bekantade jag mig med materialet. Jag läste igenom mitt material, dvs mina intervjuer, flera gånger och försökte se hur relaterade till mina frågeställningar.

I andra steget läste jag igenom materialet igen och markerade tänkbara koder jag uppmärksammade. Det gick till på så sätt att jag markerade de textrader jag ville koda med överstrykningspenna i olika färger.

I tredje steget sökte jag efter teman utifrån koderna jag fått fram i andra steget. Jag gjorde detta manuellt och för att sortera använde jag mig av mind-mapping. I första skedet fick jag fram fyra teman.

I fjärde steget granskade jag mina teman och undersökte om de fungerade i relation till mina koder. Jag formade huvudteman efter att ha funnit gemensamma nämnare och mönster i koderna. Jag omvärderade mina huvudteman från fyra till tre. Dessa huvudteman delades sedan in i mindre delteman. Koderna inom respektive tema bör stämma överens på ett meningsfullt sätt samtidigt som det måste vara tydliga och identifierbara skillnader mellan teman. Ibland tyckte jag ändå att det var svårt och att en kod kunde passa under två teman.

I det femte steget valde jag ut mina slutgiltiga teman och namngav dem för att så gott det gick återspegla materialet som låg under dem. I detta skede började jag också mina beskrivningar av vardera teman.

I det sjätte och slutliga steget sammanställdes materialet, dvs uppsatsen resultat.

Sedan applicerade jag resultatet mot tidigare forskning och tolkade materialet enligt mitt teoretiska ramverk. Metoden möjliggör en detaljerad och komplex bild av den insamlade empirin vilket jag ansåg passade min studie. Fördelen med en tematisk analys är att den är teoretiskt obunden till sin karaktär och vilket ger en stor frihet för forskaren att tillämpa den i olika undersökningskontexter.

## **5.6. Etiska överväganden**

I enlighet med Vetenskapsrådets (2017) råd om god forskningssed har min studie hanterat det empiriska materialet med en hög grad av noggrannhet och försiktighet för att kunna värna den enskildes integritet. Medverkan har varit frivilligt med möjlighet att avbryta när som helst. Information har delgivits respondenterna om att deltagandet i studien är helt anonymiserat och att det inte kommer att gå att spåra vem av respondenterna som har givit ett visst svar. Jag redogör inte heller för vilken kommunerna som någon av socionomkonsulter arbetar inom. För att ytterligare upprätthålla anonymiteten för respondenterna har jag genomgående i resultat och analys benämnt samtliga respondenter som hon, utifrån att alla är kvinnor och benämner sig med det pronomen. Mina insamlade personuppgifter används endast för min studie, i enlighet med nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2017).

## 5.7. Validitet och reliabilitet

Enligt Bryman (2018) är reliabiliteten och validiteten viktiga kriterier för en kvantitativt inriktad forskare när det gäller att få en bild av kvaliteten på en undersökning.

Reliabilitet, tillförlitlighet, rör frågan om huruvida resultaten från en undersökning blir densamma om undersökningen genomförs på nytt, eller om de påverkas av slumpmässiga eller tillfälliga betingelser. Validiteten går ut på en bedömning av om de slutsatser som genererats från en undersökning hänger ihop eller ej (Bryman, 2018). Validiteten avser att jag mätt det som är relevant i sammanhanget, medan reliabilitet avser att jag mätt det på ett tillförlitligt sätt. Studien har mätt det som den varit avsedd för att mäta genom att kvalitetssäkra intervjuerna med socionomkonsulterverksamma inom barnavårdsutredningar. Respondenterna har varit transparenta, trovärdiga och intervjufrågorna öppna med koppling till syftet. Lämplig teori och forskningsmetod har valts ut utifrån studiens syfte och frågeställningar. I denna studie som baseras på tio intervjuer, har jag valt att undersöka socionomkonsulters upplevelser och erfarenheter. Enligt Bryman (2018) är teoretiska och begreppsliga generaliseringar möjligt i kvalitativa studier. Det kan vara rimligt att resultatet ger en indikation på en helhetsförståelse och säger någonting om hur socionomkonsulters upplevelser skiljer sig från ordinarie socialsekreterare. I metodvalen har jag motiverat de val jag gjort genom undersökningsprocessen och jag har löpande haft ett transparent förhållningssätt, det är dock omöjligt att som undersökare vara helt objektiv eftersom de val som görs påverkas av min förförståelse och kontexten. Reliabiliteten i denna studie kan i sammantaget, både utifrån transparens och genomförande anses som relativt hög.

## 6 Resultat

I det här kapitlet kommer jag presentera resultatet av det empiriska materialet från intervjuerna av socionomkonsulterna. Jag benämner intervjupersonerna respondenter i materialredovisningen och har bytt ut deras namn till R1, R2 etc. Jag har valt att använda en stor mängd citat då jag tycker det tar fram respondenternas erfarenheter och upplevelser.

Jag inleder en kort presentation av respondenterna för att sedan redogöra för vad som framkommit under följande teman:

- Valet att bli socionomkonsult
- Förväntningar på och förutsättningarna för socionomkonsulter
- Vad är för- och nackdelar, jämfört med att vara ordinarie socialsekreterare inom socialtjänsten?
- Socionomkonsulters framtid i socialtjänsten

Analysen sker i ett eget kapitel

## 6.1. Presentation av respondenterna

Respondenterna arbetar alla som socionomkonsulter och som utredare av inom Barn och Unga i socialtjänsten.

- Alla respondenterna är kvinnor och vill bli kallade "hon".
- Den yngsta två yngsta är 41 år och den äldsta 63 år
- De två som arbetat kortast som socionom har jobbat i 7 år.
- Majoriteten har arbetat 20 år och längre.
- Som socionomkonsult har de två som jobbat längst 12 års erfarenhet av konsultrollen
- Den som arbetat kortast tid som konsult har jobbat i 10 månader men hon har 25 år arbetserfarenhet som socialsekreterare.
- Två av respondenterna har egna aktieföretag, två är fast anställda av ett konsultföretag, resterande sex är uppdragsanställda, vilket betyder att de tar ett uppdrag i taget och "hoppar" mellan olika konsultföretag.

R1 Kvinna 41 år	7 år som socionom	10 år som konsult
R2 Kvinna 63 år	27 år som socionom	8 år som konsult
R3 Kvinna 53 år,	19 år som socionom	12 år som konsult
R4 Kvinna 55 år,	25 år som socionom	10 år som konsult
R5 Kvinna 53 år	7 år som socionom	6 år som konsult
R6 Kvinna 41 år	18 år som socionom	6 år som konsult
R7 Kvinna 48 år	21 år som socionom	5,5 år som konsult
R8 Kvinna 46 år	24 år som socionom	10 år som konsult
R9 Kvinna 42 år	7 år som socionom	4 år som konsult
R10 Kvinna 53 år	25 år som socionom	10 månader som konsult

## 6.2. Valet att bli socionomkonsult

### 6.2.1. Flexibilitet viktigare än lön

Fyra av tio respondenterna tar upp att deras privatliv som ensamstående förälder bidrog starkt till valet att bli konsult. Att de därför var behov av en ökad flexibilitet beträffande arbetstiden. Alla de tio respondenterna uppger i intervjuerna att de varit ensamstående med barn under någon period av yrkesbanan som konsult och att det haft en betydelse i sammanhanget. Flexibiliteten kvarstår som en

viktig aspekt i konsultrollen även då konsulternas barn blivit äldre. Endast en av respondenterna anger lönen som skäl till att hon valde att lämna ordinarie jobb och bli konsult.

*Lönen, det var främsta skälet. Jag trivdes jättebra i den gruppen men det var löjligt med så låg lön med tanke på vad vi gjorde trivdes egentligen med min arbetsplats som ordinarie men efter att sju år som socionom och i en grupp som hade hand om de svåraste och mest krävande ärenden i en utsatt kommun låg jag på 27.300kr i lön Jag fick hela tiden höra att jag var en av de bästa, topp 5 men det visar inte en löneökning på 300kr per år. /R1*

R8 säger att lönen inte alls var drivande i hennes val till förändring utan uppger att det var mötet med andra konsulter när hon arbetade på barnahus som bidrog till att hon började arbeta som konsult.

*Jag tänkte "Herre jävlar, det här blir inte bra. Vilka puckon!" Jag blev skrämmd över hur det såg ut. Om några barn kunde få träffa en vettig konsult i varje fall. /R8*

R8 berättar också att hon ville utforska om hon som konsult kunde få mer tid till barnen och familjerna som hon utredde om hon slapp alla tidskrävande, ointressanta möten som en fast anställning innebär.

*Många tror att alla som är konsulter gör det för pengarna men jag har ju träffat genom de här åren träffat många konsulter är som är som jag, man gör det för det sociala arbetet, man gör det för att skapa en trygghet och kvalitet i utredningarna, inte för pengarna. /R8*

Fyra av respondenterna övergång till konsultjobbet sammanföll med flyktingvågen 2015–2016 vilket gjorde att de exponeras för många arbetserbjudande och möjligheter vilket bidrog till att de tog steget. Sex av de tio respondenterna uppger att det var missnöjet med dåvarande arbetssituation och organisationen på arbetsplatsen som var drivande i valet till att de bytte anställningsform. De uttryckte att de på olika sätt upplevde en frustration och maktlöshet över arbetsmiljön i socialtjänsten och att inget någonsin förändrades

*Ja jag har ett auktoritetsproblem. Jag har svårt att se när saker och ting, det organisatoriska inte fungerar på en arbetsplats. Jag förde fram konstruktiv kritik utan att få någon respons och kände att "Det här kommer inte funka för mig, det äter upp mig". I samma veva blev jag värvad att bli konsult. Det är det bästa beslut jag tagit. Konsultandet passar mig perfekt. /R5*

*Mycket att jag bytte handlade om personalfrågor och saker man inte kunde ändra på. Jag kämpade på som ordinarie men det spelade ingen roll vad man sa, det skedde ingen*

*förändring. Socialtjänsten är i sig en ganska trög verksamhet. Jag orkade helt enkelt inte lägga energi på sådana frågor mer utan jobba med det jag ville jobba med, utredningar. /R9*

R10 beskriver hur hon arbetade länge inom samma enhet, elva år, och att personalgruppen bytts flera gånger men det var samma frågor som traggades utan att någon förändring skedde. Respondenten blev besviken och ledsen och upplevde att hon måste bort från det som inte fungerade.

*Jag är en väldigt engagerad person på gott och ont och jag tycker att socialt arbete också är att var lite engagerad och stå upp för det man inte tycker är bra. Kände till slut "Det är ju ingen idé!" Nä nu skiter jag i det här" Därför blev jag konsult. /R10*

### 6.2.2. Mindre möten, mer tid för barnen

R8 berättar att hon ville utforska om hon som konsult kunde få mer tid till barnen och familjerna som hon utredde om hon slapp alla tidskrävande, ointressanta möten som. en fast anställning innebär.

*Många tror att alla som är konsulter gör det för pengarna men jag har ju träffat genom de här åren träffat många konsulter är som är som jag, man gör det för det sociala arbetet, man gör det för att skapa en trygghet och kvalitet i utredningarna, inte för pengarna. /R8*

Det flesta respondenter ser ingen större skillnad för familjerna om utredaren är socionomkonsult eller inte. Det kan bli en skillnad för familjerna om konsulterna inte finns kvar och följer upp de beviljade insatserna. Även för det barn och familjer som återkommer till socialtjänsten flertalet gånger kan viss trygghet och kontinuitet i handläggningen gå förlorad tror respondenterna. Samtidigt tillägger flera att personalomsättningen är så hög att det inte är någon garanti för det motsatta om familjen möter en ordinarie.

Över lag anser respondenterna att konsulter utför bättre utredningar även om de tillägger att det självklar finns dåliga konsulter och att det handlar om erfarenhet och bemötande oavsett om det är en konsult eller ordinarie.

R4 ser egentligen inte att det blir någon stor skillnad för familjerna men tänker att hon som konsult är mer tillgänglig för familjerna eftersom hon inte är på mängder av möten. Detta är en respons flera har socionomkonsulter fått från familjerna de mött. Flertalet respondenter framhåller att de alltid pratar med barnen och att de i möjlig mån gör hembesök.

R1 säger att hon, och även andra konsulter hon träffar, har fler barnsamtal, gör hembesök och gedigna utredningar med målet att familjerna inte skall behöva komma tillbaka. R1 uppger att konsulter skriver

bättre utredningar dels just av anledningen att de inte är kvar, samt att konsulter har mer tid med familjerna.

*Jag tänker att kommunerna tänker fel när tiden går till möten. Om man vill få till allians, samarbete och förändring så krävs tid. /R1*

*Jag kan uppleva att jag som konsult blir mycket snabbare i utredningsarbetet över lag men jag tycker ju att vi inleder på alldeles för mycket. Vissa ärenden borde inte ha öppnats och kan utredas skyndsamt, andra behöver mycket tid. /R4*

R7 svarar "både ja och nej" på frågan om det blir en skillnad för familjen att ha en socionomkonsult som handläggare. Hon säger att konsulter generellt är snabbare, vilket kanske inte alltid är bra. Enligt R7 har konsulter ett annat fokus att bli klara, komma i mål med utredningen.

*Jag tror också att vi har lite kortare startsträcka att faktiskt börja prata med familjen om vad som är problemet. Jag tror att skälet många gånger till att det tar tid är att man tycker att det jobbigt och man inte vet hur man skall gå till väga. Vi konsulter är mer rakt på sak. /R7*

R4 säger att hennes arbete blivit mindre kvalitetssäkrat då hon alltid är ensam i ärenden men tillägger att det numera är sällan som ordinarie personal är två handläggare i ett ärende.

### 6.2.3. Ombyttigt och större känsla av frihet men ingen handledning

Fyra av respondenterna tar upp ombyttigheten som ett stort plus med konsultjobbet. De uppger att det är kul att komma till nya arbetsplatser, träffa många nya människor och spännande att se hur olika kommuner arbetar

*Kul att hoppa runt och se hur man jobbar. Även om det är samma lagstiftning så jobbar man olika. Så kan man plocka med sig godbitarna och lämna resten/R9*

Den ökade känslan av frihet är en viktig aspekt för de flesta av respondenterna, möjligheten att till viss del kunna styra sin tid och kunna välja att ta ledigt när en själv vill. Alla uppger att det är en stor fördel att slippa alla obligatoriska gruppmöten planeringsdagar och APT (arbetsplatsträff) för att i stället kunna fokusera helt på utredningarna.



*Kan lägga fokus på utredningsjobbet. Om det är ett tungt ärende vet man att man bara är där en begränsad tid. Sen går jag och kan bara släppa. /R4*

*Slipper vara med på allt. Man kan göra sitt jobb helt enkelt.*

*Jag slipper att vara med på allt som är tråkigt och bry mig om organisationen. /R2*

Fyra av tio respondenter tar upp avsaknaden av handledning och kompetensutveckling som en mindre bra sak med konsultjobbet. R1 som är "helanställd" av ett konsultföretag har handledning en gång i månaden medan resten som är uppdragsanställda och egna företagare är helt utan handledning och kunskapslyft. En annan negativ faktor som återkommer i intervjuvaren är att vara borta mycket från hemmet och sin egen familj.

*Jag reser fyra timmar enkel väg, jag kan inte hämta mina barnbarn på dagis. /R3*

Även om ingen av respondenterna hittills ofrivilligt saknat uppdrag så uppger tre av tio att det alltid ett visst mått av osäker i hur framtiden ser ut efter det pågående uppdraget.

*Personalgruppen sätter sig aldrig. Nu för tiden är tiden är det ju samma sak oavsett om du är ordinarie eller inte, alla slutar. Man kan inte prata om att det skall vara kontinuitet för familjerna, så var det förr. Visst, personalen slutar pga. av arbetsbelastningen men folk är också rörligare på ett annat sätt. Samhället har förändrats. Det är ingen som strävar efter någon guldklocka inte. /R2*

### **6.3. Förutsättningar och förväntningar på socionomkonsulter**

#### **6.3.1. Erfaren och social kompetent**

Förutsättningarna för socionomernas yrkesutövande och handlingsutrymme skiljer sig stort mellan olika kommuner och så har det alltid varit uppger respondenterna. En sak som är gemensamt enligt respondenterna är att socionomkonsulter får betydligt fler ärende och svårare ärende, Konsulterna får arbeta själv i ärenden utan medhandläggare och ofta i avsaknad av chefstöd. R6 uppger att det efterfrågas att konsulten är väl förankrad i SoL, LVU processerna, har körkort, kan hantera journalsystem samt talar och skriver på svenska utan hinder. R8 uppger att det brukar efterfrågas tre till fem års erfarenhet men vet inte hur noga man är när det kommer till kritan. Sju av tio menar att det har blivit högre krav på deras kompetensbredd och att en socionomkonsult nu skall kunna "allt".

Socionomkonsulterna i min studie menar att det varit en nödvändighet med flera års yrkeserfarenheten från fast tjänst i ryggen för att kunna gå till en konsulttjänst. Den breda erfarenhet de sedan skaffat sig av konsultarbetet hade de aldrig till skaffat sig inom en fast tjänst.

Självständighet och snabbhet i arbetet efterfrågas enligt R10. R7 säger att man behöver var grundad i sig själv och trygg i att man klarar sitt jobb. R7 tillägger att även om man är på plats för att göra sitt jobb, inte för att fika med ordinarie personal, så är det ändå viktigt att vara social och inte bete sig som ett "ufo".

*Det är bra att vara lätt att samarbeta med smidig, inte vara så komplicerad. Det krävs en hel del av en själv i det här jobbet gällande bemötande och förståelse för människor som kommer till socialtjänsten. Smidighet är viktigt eftersom alla relationer får tas själv. eftersom man tar alla kontakter själv /R2*

*Man blir mer och mer trygg i sig själv och kan säga ifrån mer. I "katastrofkommunerna" gör man uppdraget kort, det är för svårt att göra sitt jobb. /R5*

Den administrativa delen får alldeles för mycket för stor enligt fler respondenter.

*Att få till de där pinnarna att utredningen är gjord i tid och x antal skrivna utredningar är viktigare än vad vi stöttar familjen med och hur vi pratar med och bemöter dem. /R1*

Enligt R4 vill cheferna kunna visa att, "titta vi är minsann klara med utredningen i tid" även om konsekvensen blir att familjen kommer tillbaka gång efter gång. Det förändringsarbetet går förlorat. respondenten menar att förändringsprocessen har potential att ta sin början i och orosanmälan och öppnande av utredningen och att bemötande och hur man pratar med barn och familj har stor betydelse. Tendensen är nu enligt R4 att när utredningen avslutas med rätt rutor i BBIC-dokumentet ifyllt och beviljad insats så har man gjort sitt.

Alla respondenter uppger att det varierar mycket mellan kommunerna hur bemötandet av socionomkonsulter och förutsättningar för arbetsuppgifterna ser ut. Att kommunerna arbetar under samma lagstiftning men att det gemensamma slutar där.

R1 uppger att hon som konsult får fler ärenden, svårare ärenden och att hon får jobba själv i dem vilket hon menar är tre typiska kännetecken för konsultrollen, en bild som de flesta respondenter bekräftar. R1 säger utifrån sin erfarenhet att ett svårt ärende idag är av helt annan dignitet och komplexitet än för 15 år sedan. R1 säger att en del chefer är bra, andra inte, och då blir man nästan behandlad som en maskin.

*Vi får nog får se smutsiga baksidor av jobbet som ordinarie kanske inte behöver se.  
På mitt första konsultuppdrag bröt cheferna och handläggarna mot lagen hela tiden.  
Det fanns ingen rättssäkerhet där. Jag fick ärenden där de ville att jag skulle skriva och  
stänga utredningar som varit öppna i 2–4 år. Jag sa “Nä, jag har inte mitt namn på det här.  
/R1*

Beträffande chefsstöd säger R1 att det sett olika ut men att hon haft uppdrag helt utan chefsstöd där det gick en månad innan chefen överhuvudtaget visste vad hon gjorde. R1 berättar hur hon fick jaga chefen utan att ens få svar.

R6 säger att det ställs högre krav på en konsult nu än för några år sedan. Hon tycker också att det är tydligt att det är en mycket högre grad av frånvaron från ledningen är numera.

*Är man inte varm i kläderna som konsult kan det lätt gå fel. Man får inte det stöd man  
behöver och ibland har det lett till att konsulter inte gjort det de skall. R6*

R1 menar att bemötandet mot konsulter inte är lika kamratligt och kollegialt och att man inte blir en del av arbetsplatsen. R5 menar att det är en stor fördel del av gruppen eftersom man inte blir indragen interna processer och konflikter. R1 säger att en del chefer är bra, andra inte och blir man nästan behandlad som en maskin. nog får se smutsiga baksidor av jobbet som ordinarie kanske inte behöver se. Det råder delade meningar hos socionomkonsulterna om hur de blir bemötta av den ordinarie personalen. R3 uppger att konsulter tidigare har blivit bemötta “som något katten släppat in” och med misstänksamhet. De flesta upplever dock att de numera blir trevligt bemötta och välkomnade som en resurs som skall hjälpa till. R7 uppger att de i de flesta kommunerna är det så många konsulter att ordinarie personalen är för trött för att engagera sig i ständigt nya som kommer och går.

### 6.3.2. Arbetsbelastning och personalförsörjningen

Samtliga respondenter tar upp att problemet med rekrytering av personal och då främst erfaren personal till Barn och unga, är enormt och funnits en längre tid utan att något görs.

Alla respondenter som arbetat 17 år eller längre som socionom berättar om hur de fick “jobba sig upp” via ekonomiskt bistånd, missbruk och hur glada de var när de till slut lyckades få en tjänst inom Barn och unga där personalen var erfaren och kompetent. Flertalet uppger att de ser att solidariteten och det sanna sociala arbetet gått förlorat R8 och R4 ser personalsituationen som ett stort misslyckande.

*Personalgruppen sätter sig aldrig. Nu för tiden är tiden är det ju samma sak oavsett om du är  
ordinarie eller inte, alla slutar. Man kan inte prata om att det skall vara kontinuitet för*

*familjerna, så var det förr. Visst, personalen slutar pga. av belastningen men folk är också rörligare på ett annat sätt. Samhället har förändrats. Det är ingen som strävar efter någon guldklocka inte. /R2*

*Socialtjänsten är som ett stort trögflytande monster, som världens trögaste institution. Konstant försämrats, konstant, Socialtjänsten får inte till det, man trampar vatten. /R1*

R5 säger att alla kommuner är olika men att inflödet av anmälningar och oro över lag har ökat katastrofalt mycket de sista åren och om man har en socialtjänst som inte kan hantera detta beträffande personal, resurser och kompetens. Respondenterna tar upp den stora ökningen av inflödet gällande orosanmälan och att det är flera olika faktorer som ligger bakom fenomenet. Dels så känner samhället i högre grad till anonyma anmäla vilket respondenterna åt ena sidan tycker är bra men att konsekvensen En annan faktor är att utredning numera alltid inleds på misstänkt våld och bevitnat våld, och då på samtliga syskon. Dessutom har Barnafriidsbrottet blivit lag sedan 1 juli 2022 vilket ökat. Dessa är faktorer är som respondenterna säger, åt ena sidan tycker är bra men behöver mötas med ökade resurser och kompetens. Flertalet tar upp att det stora inflödet av orosanmälningar och öppnandet av utredningar behöver bemötas långsiktigt. En reflektion är att de socionomer som sitter i mottagningsenheten bör ha erfarenhet för att kunna jobba igenom flertalet ärende redan i förhandsbedömningen så utredning inte behöver öppnas. R6 säger att man måste våga avsluta utredningar och göra kortfattade beslutsunderlag men att till detta krävs erfarenhet.

*Det man kan se inflödet av anmälningar och oro över lag har ökat katastrofalt tänker jag under de här sista åren. Belastningen på socialtjänsten har ökat oerhört mycket och här blir ju då skillnaden om man har en socialtjänst som inte kan hantera detta beträffande personal, resurser och kompetens. /R5*

Mellancheferna har en omöjlig uppgift, de har också hög belastning av dokumentation och administration vilket leder till att de är frånvarande. Det måste in ett annat ledarskap på högre nivå, socialtjänsten måste reformeras från grunden enligt R1.

*Socialtjänsten tar inte hand om sin personals kompetens, ingen kompetensinventering görs. Politikerna har så mycket åsikter trots att de inte kan ett skit, intressant nog i stället för att sparka nedåt borde cheferna sparka uppåt och säga till dem "Vet du vad, kom och gör ett gästspel här och se vad vi gör så kan du avgöra sen om vi behöver en till tjänst eller inte"/R1*

*Det är ett stort inflöde och trasiga öden som måste hanteras.*

*Det är hos oss det landar. /R6*

*Det är tungt och slitigt även för mig som har lång erfarenhet. Det är svåra saker, mycket av allt och psykiskt påfrestande det vi jobbar med. /R7*

*De nyexade kommer in och är utbrända på ett år. Man borde behöva jobba minst tre år innan anställning på Barn och Unga. Men det skulle ju inte funka nu, enhet skulle stå helt utan personal. Det behövs stöd och trygghet, man skall ha en mentor som ny och det skall ges tid att vara mentor. Ta hand om de nya men också om de erfarna så att de orkar jobba kvar. /R3*

### 6.3.3. Handlingsutrymme

Det flesta respondenter ser ingen större skillnad att utredaren är socionomkonsult eller inte. Det kan bli en skillnad för familjerna om konsulterna inte finns kvar och följer upp de beviljade insatserna. Även för det barn och familjer som återkommer till socialtjänsten flertalet gånger kan viss trygghet och kontinuitet i handläggningen gå förlorad tror respondenterna. Samtidigt tillägger flera att personalomsättningen är så hög att det inte är någon garanti för det motsatta om familjen möter en ordinarie.

Över lag anser respondenterna att konsulter utför bättre utredningar även om de tillägger att det självklart finns dåliga konsulter och det handlar om erfarenhet och bemötande oavsett om det är en konsult eller ordinarie.

R4 ser egentligen inte att det blir någon stor skillnad för familjerna men tänker att hon som konsult är mer tillgänglig för familjerna eftersom hon inte är på mängder av möten. Detta är en respons flera har socionomkonsulter fått från familjerna de mött.

R1 säger att hon, och även andra konsulter hon träffar, har fler barnsamtal, gör hembesök och gedigna utredningar med målet att familjerna inte skall komma tillbaka. Flertalet respondenter framhåller att att de alltid pratar med barnen och att de i möjlig mån gör hembesök.

*Jag kan uppleva att jag som konsult blir mycket snabbare i utredningsarbetet överlag men jag tycker ju att vi inleder på alldeles för mycket. Vissa ärenden borde inte ha öppnats och kan utredas skyndsamt andra behöver mycket tid. /R4*

R4 säger att hennes arbete blivit mindre kvalitetssäkrat då hon alltid är ensam i ärenden men tillägger att det numera är sällan som ordinarie personal är två handläggare i ett ärende.

## 6.4. Socionomkonsulters och socialtjänstens framtid

### 6.4.1. Att bygga upp i stället för att urholka

Samtliga respondenter uppger att det i dagsläget är en mycket stor efterfrågan på konsulter, särskilt inom Barn och Unga och att ingen nedgång är i sikte.

*Arbetsmarknaden för oss, ja den är ju "strålande", åtminstone inom Barn och Unga. Du får ett uppdrag imorgon. Ja och Stockholm stad har gått ned i krav, de kräver två års arbetserfarenhet för konsulter i sista upphandlingen. Det är alldeles för kort erfarenhet för att vara konsult. Det är helt galet, heelt galet. /R10*

R5 säger att hon såg en visst "dipp" gällande uppdrag efter flyktingvågen 2017 och att arvodena gick ner. Idag uppger hon efterfrågan på socionomkonsulter är oerhört stor och då framför allt efter erfarna.

Respondenterna är överens om att anlita konsulter inom socialtjänsten på så sätt som det sker idag är negativt för alla. Socialtjänsten är inne i en ond spiral och behöver göra långsiktiga förändringar för att behovet av socionomkonsulter inom Barn och Unga ska minska och den egna personalkompetensen byggas upp.

*In med praktikanter och trainees och lär upp från grunden, men ja, det behövs erfarna människor som kan ta hand om dem./R3*

*Att man måste anställa konsulter urholkar ju systemet men man måste börja i den andra änden. Så länge det inte finns personal måste man ju ha konsulter. /R4*

Flertalet respondenter tar upp att socionomkonsulternas erfarenhet borde användas till utbildning, handledning för att skapa en stabilitet i personalgruppen på lång sikt.

I stället för att konsulterna själva skriver av utredningar och gör administration som kopiering och kommunikering på deras, för kommunen, dyrbara tid kunde de i stället användas som mentorer gällande utredningsarbetet, barnsamtal och annat för nyanställda.

### 6.4.2. Ledarskap och förändringsarbete på djupet

Det frånvarande ledarskapet tas upp av de flesta respondenter som en viktig faktor i den ostabila personalsituationen och att även rekryteringen till chefstjänster är ansträngd.

*Jag tycker att de (cheferna) inom socialtjänsten inte får till det, de trampar vatten. Jag tänker att man behöver se om...ja det är så mycket som måste förändras men ingen gör det. Cheferna är lite så där "Oj oj vi kan inte tala om att det här inte funkar för då får vi sparken. /R10*

R10 berättar hur en enhetschef som gjorde ett katastrofalt jobb i en stadsdel fick sparken för att tre månader senare sitta som enhetschef i en annan stadsdel.

R10 efterfrågar ett nytt ledarskap.

*Vem har sagt att cheferna uppåt behöver vara socionomer? Vet det tusan men det är kanske andra som skulle vara bättre på ledarskap. En annan typ av ledare. Att drivas av att vilja vara en bra socialarbetare betyder ju inte alltid att man blir en bra chef. Det är heller inte dem man tänker skulle vara bra chefer som blir chefer. Alltid är det ju männen, det kommer ju aldrig vara så att alla män är lämpliga som chefer men alla män blir det. /R10*

Trots den tuffa arbetssituationen så har ingen av respondenterna planer på att lämna konsultyrket inom den närmsta framtiden, inte heller att söka chefsposition eller gå tillbaka som fast anställd socialsekreterare. Alla uttrycker att de tycker om sitt jobb när de får möjlighet arbeta med det de brinner för, utredande förändringsarbete med barn och familjer.

Som tidigare nämnt tar flera upp att de skulle kunna tänka sig en undervisande, handledande roll inom socialtjänsten.

*Om jag skulle få, inte samma men något likvärdig lön det jag får idag. Jag har 18 års erfarenhet och gått massvis av utbildning. Jag kan komma tillbaka till en socialtjänst som ordinarie om jag ges möjlighet lönemässigt och lite flexibilitetmässigt för att kunna jobba. Vet du vad de skulle vinna på det? De skulle vinna så stort och även klienterna. Jag är redo att stanna här, säker många år med rätt förutsättningar. Jag älskar mitt jobb! /R6*

## **7      Analys**

I detta avsnitt ämnar jag analysera resultatet av socionomkonsulters utsagor med hjälp av det teoretiska verktyg jag valt, Gräsrotsbyråkrater av Lipsky (2010). När Lipsky först beskrev

Gräsrotsbyråkraterna och välfärdsstaten på 1980-talet hade den stora privatiseringen av socialtjänsten inte påbörjats. Enligt Larssons, (2015) är det idag en annan socialtjänst. Även privatanställda såsom socionomkonsulter i min forskning är gräsrotsbyråkrater, men i en ny form och deras roll ser ut att bli allt större. (Larsson, 2015). Det finns inget förbud i grundlagen att privata huvudmän utför offentliga arbetsuppgifter, såväl myndighetsutövning som andra uppgifter. Socionomkonsulter är anställda på olika sätt av privat konsultbolag men de är verksamma inom den kommunala verksamheten och har direkt kontakt med barn och familjer som är i behov av stöd och hjälp.

Gräsrotsbyråkraten har alltså fått ett visst handlingsutrymme som är delegerat uppifrån i hierarkin. Som socionomkonsulter berättar i studien begränsas deras handlingsutrymme gällande myndighetsutövning av delegationen dvs. vilka beslut socionomkonsulten har mandat att fatta på arbetsplatsen, p.g.a. att det ser olika ut beroende på vilken kommun respondenten jobbar inom. Handlingsutrymmet är grundläggande i gräsrotsbyråkratier då byråkraterna arbetar med människor som är oförutsägbara och med olika dynamiska behov (Ekström, 2016).

Lipsky (2010) påpekar dock att arbetsbelastningen inom organisationen kan begränsa handlingsutrymmet för gräsrotsbyråkraten. Allt detta stämmer väl in på socionomkonsulter som jag intervjuat. Det är tidskrävande med all dokumentation och övriga uppgifter som arbetet kräver och arbetsbelastningen hindrar dem från att utföra sitt utredningsarbete på ett tillfredsställande sätt. Utvecklingen har gått mot att det är viktigare att "göra saker rätt än att göra rätt saker". Larsson, (2015) Detta gör att gräsrotsbyråkraten använder sig av handlingsutrymmet för att nå upp till de mätbara resultaten (Larsson, Brodtkin, 2011). Detta står i direkt relation till socionomkonsulters utsagor om att antal "pinnarna i statistiken" dvs avklarade utredningar inom fyra månader är viktigare än att genomförandet sker på ett kvalitativt sätt och med fokus på vilken hjälp och stödfamiljen är i behov av för att åstadkomma möjlighet till förändring. Socionomkonsultershandlingsutrymme påverkas också av vilka insatser det finns att fatta beslut om och detta kan som respondenterna vittnar om se mycket olika ut mellan olika kommuner. Vissa insatser tillhandahålls av interna utförare inom kommunen vilket ofta är lättare att få beviljat för en socionomkonsult. Medan externa resurser som behöver köpas inte alltid ligger inom handlingsutrymmets mandat. Socionomkonsultens handlingsutrymme är stort men de behöver ha tillgång till lämpliga insatser som passar familjens behov. Utifrån att nya grupper och sociala problem med annan komplexitet identifieras måste också insatser utvecklas för att nå fram till dessa (Ekström, 2016). Socionomkonsulter berättar att ett "svårt ärende" idag ofta innebär en helt annan komplexitet än för 15 år sedan och att det är svårt att matcha med lämplig insats. Detta tillsammans med tidsaspekten och av tidsåtgång som inte finns kan bidra till att socionomkonsulter och andra gatubyråkrater tenderar att identifiera behov som de har möjlighet möta med konkreta (existerande) insatser. Ju mer fokus som läggs på att särskilja just myndighetsutövningen från insatser, desto större risk att socialarbetaren bara ser sådant där det finns



färdiga insatser att erbjuda. (Ekström, 2016). Respondenterna uttrycker en frustration över att behöva vara ensamma i svåra ärenden och med stort handlingsutrymme för att hantera svåra situationer, indirekta beslut och för fram rätt stödinsatser, utan chefsstöd. För att i nästa skede inte ha handlingsutrymme för att trycka på beslutsknappen för insatsen.

Enligt Evans (2011) är kompetensen hos yrkesutövare, i detta fall socionomkonsulten, och ledningen samt relationen dem emellan faktorer som är viktiga att ta hänsyn till i frågan. Han menar att chefer drivs av att utveckla verksamhetens rutinarbete, vilket kan begränsa socialsekreterarens och socionomkonsultens handlingsfrihet. Applicerat på vad som framkommit i min studie har flertalet av respondenterna valt konsultarbete utifrån att inte accepterar ett ledarskap och en organisation som inte är förändringsbenäget, närvarande eller upplevs stå upp för det sociala arbetet och de mänskliga relationerna. Att arbeta som socionomkonsult tar inte bort begränsningarna i handlingsutrymmet, men ger en känsla av frihet i att tjänsten är tidsbegränsad och en möjlighet att i utredningarna ha mer tid för barnen.

## 8 Slutdiskussion

Syftet med uppsatsen är att öka kunskapen om socionomkonsulters erfarenheter och upplevelser som utredare av barnavårdsärenden inom socialtjänsten. Utgångspunkten för min diskussion är mina frågeställningar:

- Hur upplever socionomkonsulter sin arbetssituation inom Barn och unga?
- Vad finns det för för- och nackdelar med konsultrollen?
- Upplever socionomkonsulter att det blir en skillnad för barnet och familjen om de utreds av en konsult, i stället för ordinarie socialsekreterare?

Gällande min första frågeställning visar resultatet att flertalet av respondenterna i studien valt att byta till konsultrollen utifrån ett missnöje med socialtjänsten som arbetsgivare. De uppger att de inte stod ut med socialtjänstens oförmåga att hantera organisatoriska utmaningar och personalpolitiken.

Respondenterna säger att de fortfarande tycker mycket om sitt arbete som utredare samt kontakten med barnen och familjerna. Vad det gäller arbetssituationen beträffande ledarskap och medarbetare uppger respondenterna att det skiljer sig stort mellan olika kommuner. Den gemensamma uppfattningen hos respondenterna är att det krävs betydligt mer av dem som konsulter än av ordinarie personal. Respondenterna säger att de så gott det går "jobbar på" och gör sitt jobb.

Beträffande min andra frågeställning framkommer i min studie att flexibiliteten gällande att till viss del kunna styra sin arbetstid och möjlighet att tacka ja och nej till uppdrag skattas högt av

respondenterna. Detta stämmer väl in med vad tidigare brittisk forskning visat att konsulttjänsten ger en ökad känsla av frihet och möjlighet att välja när och var man arbetar Carey (2006).

Utifrån den höga arbetsbelastningen och ärendenas dignitet beskriver respondenterna att det är en fördel att uppdraget är tidsbestämt och konsulten sedan kan gå vidare.

Att slippa delta i veckomöten, APT och planeringsmöten och spörsmål gällande organisationen ses av alla socionomkonsulterna i studien som ett stort plus. Det föregående bidrar till att de kan ägna sin arbetstid åt utredningsarbetet vilket är en annan aspekt av konsultjobbet som uppskattas.

Respondenterna beskriver sig själva som självständiga i jobbet och att deras bedömningar sällan ifrågasätts av cheferna. Samtliga respondenter uppger att detta beror på den långa yrkeserfarenhet de besitter. Lönen anges som en fördel men endast en respondenterna för fram lönen som huvudanledning att byta anställningsform. Till de negativa faktorerna består i den tunga arbetsbelastningen, tyngden i ärendena och ensamarbetet utan medhandläggare. Samtidigt menar konsulterna att detta "ingår i paketet" En annan negativ faktor som framkommer i studien är att handlingsutrymmet ser olika ut på olika enheter vad det gäller hur cheferna förhåller sig till detta samt vilken delegation som gäller. Flera respondenter tar upp problematiken med att ha helt fritt handlingsutrymme gällande utredningsarbetet. Till exempel att själv kunna avgöra vilka samarbetspartner och kontakter som behöver tas för att tillsätta insatser. Men att samtidigt inte kunna ta beslut utan att behöva vara beroende av chefer som ofta inte är tillgängliga. Detta påverkar konsulternas tidsramar som redan är tidspressade. Respondenterna påpekade det negativa med att inte ha möjlighet att följa upp insatserna de beviljat familjen i och med att konsultens uppdrag avslutas. Vilket hänger ihop med min tredje frågeställning om det blir en skillnad för barnen och familjerna om det utreds av en konsult eller en ordinarie socialsekreterare? Tidigare forskning belyser att i och med att fler konsulter anställs som handläggare inom socialtjänstens barnavårdsutredningar kan tryggheten i relationen och kontinuiteten i handläggningen gå förlorad. Risken finns att barn behöva berätta samma sak gång på gång för nya handläggare och tappar förtroendet (Sjöberg, 2021, Järkestig Berggren m.fl. 2021 och Högström, 2022). Mina respondenter tar upp det negativa med att inte ha möjlighet att följa upp insatserna de beviljat familjen i och med att konsultens uppdrag avslutas. De påpekar också att i och med att de har möjlighet att jobba intensivt med familjerna så gör de gedigna utredningar med målsättning att familjerna inte skall behöva komma tillbaka igen och igen och utredas för samma sak. Några respondenter tar även upp att familjer ibland ser det som positivt att de inte är kvar. Tidigare forskning har pekat på att socionomkonsulter har färre barnsamtal (Sjöberg, 2021). Alla mina respondenter träffade alltid barnen i utredningarna. De berättade var att de i stor mån gjorde hembesök och att de avsatte lång tid för sina samtal så det blev tryggt för barnet och mötet gav mycket information till utredningen.

Vilket hänger ihop med min tredje frågeställning som lyder:

Upplever socionomkonsulter att det blir en skillnad för barnet och familjen om de utreds av en konsult, i stället för ordinarie socialsekreterare? Tidigare forskning har visat på att det kan bli negativa konsekvenser för barnen och familjerna, när det är en socionomkonsult som utreder. En del är att kontinuiteten i kontakten försvinner då konsultens uppdrag avslutas. (Högström, 2022) Konsekvensen för barnen kan bli att de blir tvungna att berätta samma sak om och om igen för olika handläggare i utredningen. En annan negativ aspekt är enligt Järkestig-Berggren att konsulter har färre barnsamtal och barnets röst får mindre plats i utredningen (Sjöberg, 2021). Respondenterna i min studie säger sig se en risk gällande bristande kontinuiteten med en konsult som handläggare i barnavårdsutredningar men tillägger att personalomsättningen ofta är så stor i den ordinarie personalgruppen att det ändå inte blir någon nämnvärd skillnad.

De påpekar också att i och med att de har möjlighet att jobba intensivt med familjerna så gör de gedigna utredningar med målsättning att familjerna inte skall behöva komma tillbaka igen och igen och utredas för samma sak. Några respondenter tar även upp att familjer ibland ser det som positivt att de inte är kvar. Socionomkonsulterna som intervjuas i min studie uppger att de alltid har barnsamtal och oftast även hembesök under utredningstiden. De flesta uppger att de har specialkompetens i samtal med barn och att de alltid lägger stor vikt vid barnets medverkan i utredningsprocessen. De uppger att de avsätter lång tid för mötena så det blir tryggt för barnet och så samtalet kan ge mycket information till utredningen.

Tidigare forskning visar på bakomliggande faktorer till det stora användandet av socionomkonsulter vilka är svåra att särskilja som enskilda fenomen, de hänger ihop.

Det tuffa och krävande jobbet. Bristen på erfaren personal, den stora arbetsbelastningen utifrån ökat inflöde och betungande administration. Den ständiga frågan: Skall vi hålla budget eller följa lagen? (Vision 2022). Känslan att det stora användandet av socionomkonsulter är något nödvändigt ont som urholkar systemet återfinns i alla led, inte minst hos socionomkonsulterna. Det som framkommer i min studie är att flexibiliteten är viktig, lönen en fördel men framför allt vill socionomkonsulterna göra ett gediget socialt arbete som blir bra för barnen. Och nej, de pratar inte mindre med barnen.

## **8.1. Författarens reflektion**

Under arbetet med studien har jag fått mer kunskap och respekt för socionomkonsulternas arbetssituation. De personer jag intervjuat är kompetenta, hårt arbetande yrkesutövare som sätter barnets bästa och det sociala arbetet först. De framhåller själva det dubbla i att deras ökade närvaro inom barnavårdsärenden. Att de för stunden räddar, men samtidigt i förlängningen också urholkar socialtjänsten. Deras erfarenhet borde användas för att bygga upp i stället. Jag upplever att alla parter är rörande överens om att något behöver göras. Jag tror inte att det är fler utredningar eller mer

forskning som behövs angående detta utan radikal förändring. Utifrån min studie uppfattar jag socionomkonsulten som en kompetent, hårt arbetande yrkesutövare som sätter barnets bästa och det sociala arbetet först. De framhåller själva det dubbla i att deras ökade närvaro inom barnavårdsärenden. Att de för stunden räddar, men samtidigt i förlängningen också urholkar socialtjänsten. Jag anser att det vore för allas bästa att lyssna till socionomkonsulternas egna förslag och i större utsträckning använda deras erfarenhet och kompetens i uppbyggandet av mer fungerande ordinarie personalgrupper.

## Referenslista

- Alvesson, M., & Sköldberg, K. (2008). *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*, (3 Uppl.). Studentlitteratur.
- Arnesson, K., Bergman, A-S., & Järkestig Berggren, U. (2021). *Ett nödvändigt ont? En studie om privata konsulter som genomför barnavårdsutredningar i Sverige* *Socialvetenskaplig tidskrift*. <http://lnu.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:1647199>
- Bahr A. L., Malmquist A., & Amir S. H. (2021). *Socionomkonsulter i utredning inom barn och unga* [Examensuppsats, Umeå universitet]. <https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1623103&dswid=-598>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology: Qualitative research in psychology* (3<sup>rd</sup> ed.) (s. 86-97).
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (3. uppl.). Liber.
- Börjesson, M. (2021). *Framtidens Socialtjänst*. Studentlitteratur
- Carey, M. (2006). *Selling social work by the pound? The pros and cons of agency care management*. *Practice*, (s. 918–920), 18:1, 3-15, <https://doi.org/10.1080/09503150600576736>
- Ekström, V. (2016). *Det besvärliga våldet: Socialtjänstens stöd till kvinnor som utsatts för våld i nära relationer*. Linköpings universitet, Institutionen för samhälls- och välfärdsstudier, Socialt arbete.
- Evans, T. (2011). "Professionals, Managers and Discretion: Critiquing Street-Level Bureaucracy." *British Journal of Social Work*.
- Hollander, A. (2005). *Privatisering av Socialtjänstlagen rättsliga villkor för att överlämna utredningar inom individ och familjeomsorgen på entreprenad*. *Socialvetenskaplig tidskrift* nr 2-3

- Högström, A., & Söderstedt Jonsson F. (2022). *Konsulter i barnavårdsutredningar*. [Examensarbete, Linköpings Universitet]. <http://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?dswid=-8527&pid=diva2%3A1683958>
- Johansson, R. (2007). *Vid byråkratins gränser: Om handlingsfrihetens organisatoriska begränsningar i klientrelaterat arbete*. Studentlitteratur AB.
- Järkestig Berggren, U. (2022) Pågående forskningsprojekt FORTE *Barnavårdsutredningar i privat regi*. Linnéuniversitetet <https://lnu.se/forskning/sok-forskning/forskningsprojekt/projekt-barnavardsutredning-i-privat-regi/>
- Järkestig Berggren, U., Arnesson, K., & Bergman, A-S. (2021). *The Take-off for Private Consultants in Child Protection Investigations—How Did Sweden Get Here? British Journal of Social Work* (2021). <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcab053>
- Kullberg, K. (2011). *Socionomkarriärer Om vägar genom yrkeslivet i en av välfärdsstatens nya professioner* Göteborgs Universitet. institutionen för socialt arbete
- Kunskapsguiden (2022). *Kunskapsguiden samlar kunskapsstödjande information från Socialstyrelsen, andra myndigheter och aktörer*. <https://kunskapsguiden.se/>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (3. uppl.) Studentlitteratur.
- Lag (1990:52) med särskilda bestämmelser om vård av unga [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-199052-med-sarskilda-bestammelser-om-vard\\_sfs-1990-52](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-199052-med-sarskilda-bestammelser-om-vard_sfs-1990-52)
- Larsson, J. K. (2015). *Integrationen och arbetsmarknaden* Linköping studies in arts and science.
- Larsson, S. (2005). *Om kvalitet i kvalitativa studier*. Linköpings Universitet. Post Print.
- Lipsky, M. (2010). *Street-level bureaucracy: dilemmas of the individual in public services*. (30th anniversary expanded ed.). Russell Sage Foundation.
- Mattsson, T. (2019). *Socialtjänstens barnavårds-utredningar i privat regi*. I R. Arvidsson, P. Leviner, J. Reichel, M. Zamboni, & K. Åhman (Red.), *Festskrift till Wiweka Warnling Conradson* (s. 251). Jure.
- Myndigheten för vård och omsorgsanalys. (2016). *Hittar vi hem? En kartläggning och analys av den sociala dygnsvården för barn och unga*. <https://www.vardanalys.se/wp-content/uploads/2016/12/Rapport-2016-5-Hittar-vi-hem.pdf>
- Sallnäs, M., & Wiklund S. (2018). *Socialtjänstmarknaden: om marknadsorientering och konkurrensutsättning av individ- och familjeomsorgen*. Liber.
- SFS. 1902:63 Lag om fosterbarnens vård

- Shanks, E., & Mejdell Bjerland, G. (2021). *Privatizing the central core of social work: Exploring the use of agency social workers in the Swedish social services*  
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/2156857X.2021.1918226>
- Sjöberg, A. (2021). *Inhyrda konsulter pratar mindre med barnen*  
Socionomen.se <https://socionomen.se/premium/inhyrda-konsulter-pratar-mindre-med-barnen/>
- SKR. Sveriges Kommuner och Regioner (2016). *Rekryteringsläget Inom Socialtjänsten*.  
<https://skr.se/skr/tjanster/rapporterochskrifter/publikationer/rekryteringslagetinomsocialtjanstn.65444.html>
- Social service workforce survey (2004). United Kingdom
- Socialstyrelsen (2013). *Stöd till anhöriga: vägledning till kommunerna för tillämpning av 5 kap. 10 § Socialtjänstlagen*. Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen (2014). *Stöd till personer som vårdar och stödjer närstående*. Slutrapport 2014. Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen (2016). *Utreda barn och unga* Socialstyrelsen Stockholm: Socialstyrelsen
- Socialstyrelsen (2018). *kartläggning av anmälningar om barn som far illa eller misstänks fara illa*.  
<https://www.socialstyrelsen.se/om-socialstyrelsen/pressrum/press/nara-tusen-orosanmalningar-varje-dag-till-socialtjansten/>
- Socialtjänstlag (2001:453). <https://rkrattsbaser.gov.se/sfst?bet=2001:453>
- Socialtjänstlag (1980:620). [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialtjanstlag-1980620\\_sfs-1980-620](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialtjanstlag-1980620_sfs-1980-620)
- SOSFS (2014:6). <https://www.socialstyrelsen.se/kunskapsstod-och-regler/regler-och-riktlinjer/foreskrifter-och-allmanna-rad/konsoliderade-foreskrifter/20145-om-dokumentation-i-verksamhet-som-bedrivs-med-stod-av-sol-lvu-lvm-och-lss/>
- Svensson, K. (2021). *Handlingsutrymme utmaningar i Socialt arbete andra* utgåvan Stockholm: Natur & Kultur
- Söderlind, I., & Sköld, J. (2018). *Privata utförare av social barnavård – en affär under flera sekel*. Söderlind, I., & Sköld, J. (Red.), *Socialtjänstmarknaden - om marknadsorientering ochkonkurrensutsättning av individ- och familjeomsorgen*. (s.30–60). Liber.

Vision Pressmeddelande (2022). Undersökning. *Ska vi hålla budget eller följa lagen?* <https://via.tt.se/pressmeddelande/okad-socialtjansten-innebar-risk-for-stora-avhopp?publisherId=1565293&releaseId=3318954>

Vetenskapsrådet (2017). *God forskningssed* <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2017-08-29-god-forskningssed.html>

## Bilagor

### Bilaga 1.

#### Mail

Hej, Jag heter Karolina Keller jobbar inom socialtjänsten på Lidingöstad samtidigt som jag skriver min examensuppsats i socialt arbete vid Marie Cederschiölds Högskola.

Jag vill utforska erfarna socionomkonsulters upplevelser och erfarenheter som utredare av barnavårdsärenden inom socialtjänsten. Min studie kommer att ha fokus på socionomkonsultes perspektiv med syfte att identifiera och belysa olika aspekter samt skillnader mot att arbeta som ordinära socialsekreterarna.

Undersökningen kommer att baseras på inspelade intervjuer, det kommer ta ca: a 60 minuter och alla intervjuer anonymiseras och avidentifieras.

Efter intervjuerna kommer materialet att transkriberas och tolkas till teman. Dessa teman kommer sedan att analyseras utifrån mina valda teorier som sedan sammanställas och diskuteras i uppsatsen. När uppsatsen är godkänd kommer du att få ta del av den. Den kommer då också att publiceras i en databas som heter DIVA. Intervjuerna kommer att raderas när examinationen är klar.

Ditt deltagande är frivilligt och du kan när som helst avbryta.

Om du vill veta mer om arbetet med studien, vill avbryta ditt deltagande är det bara att höra av dig till mig

Med vänlig hälsning

Karolina Keller

0735-305501

-----  
Härmed samtycker jag till att delta i studien.

Jag är införstådd i studiens syfte, jag deltar frivilligt och är informerad om att jag när som helst kan avbryta mitt deltagande. Jag har även fått information om att det jag säger i intervjun kommer att användas i studiens resultat samt att all information om min personidentitet och i vilken kommun jag verkar inom kommer att avidentifieras.

Ort och datum:

Underskrift:

-----

Namnförtydligande

## **Bilaga 2.**

### **Frågeguide till Socionomkonsulter**

#### **Intervjufrågor**

1. Ålder?
2. Kön?
3. Hur länge har du jobbat som socionom?
4. Hur länge har du jobbat som konsult?
5. Inom vilka områden i socialtjänsten har du arbetat?
6. Hur många olika kommuner har du arbetat i som ordinarie personal?
7. Hur många olika kommuner har du haft uppdrag i som konsult
8. Vad använder du idag för benämning på din nuvarande yrkesroll?
9. Är du anställd av ett bemanningsföretag, uppdragsanställd eller har du eget företag?
10. Kan du berätta hur det kom sig att börja arbeta som konsult?
  - a. Vad för kravspec/önskemål ställs det på dig som socionom i ditt jobb som konsult?
11. Upplever du att din arbetssituation som konsult har förändrats sedan ditt första uppdrag? så fall hur?
12. Hur upplever du att skillnaden blir för dig jämfört när du var ordinarie gällande:  
Bemötande av chefer?
  - a. Möjlighet till chefsstöd?
  - b. Bemötande av kollegor?
  - c. Ärendebelastning?



- d. Dignitet på ärenden?
13. Hur upplever du att dina bedömningar och utredningar som konsult tas emot kontra när du var ordinarie personal?
  14. Hur upplever du att arbetsmarknaden ser ut för socionomkonsulter?
  15. Ser efterfrågan efter konsulter olika ut inom olika områden av socialtjänsten?
  16. Upplever du att du alltid har tillräckligt med uppdrag?
  17. Hur lång brukar en anställningsperiod vara?
  18. Vad är det mest positiva med att arbeta som konsult?
  19. Upplever du att det finns några nackdelar?
    - a. Vad i så fall?
  20. Har du som konsult utsatts för våld/hot?
    - a. I så fall vad fick du för stöd?
  21. Upplever du att socialtjänsten har förändrats under dina år som konsult?
    - a. I så fall, på vilket sätt?
  22. Upplever du att det blir skillnad för utredningsarbetet om det görs av konsult eller ordinarie socialsekreterare?
  23. Upplever du att det blir skillnader för barnen och familjerna som möter socialtjänsten, om det är en ordinarie eller konsult som utreder?
    - a. I så fall vad?
  24. Hur tänker du att verksamheten skulle kunna få ut som mest av dig som utredare?
  25. Finns det något du konkret tänker skulle förbättra kvaliteten på ditt arbete?
  26. Varför tror du att behovet av socionomkonsulter inom Barn och unga är så stor?
  27. Vad tror du skulle behövas förändras för att Barn och Unga skulle behöva färre socionomkonsulter i sin verksamhet?
  28. Hur tänker du att verksamheten skulle kunna få ut som mest av dig som utredare?
  29. Hur ser du på framtiden, tror du att du kommer fortsätta att arbeta som konsult?
  30. Är det något du vill tillägga eller tycker du att jag glömt att fråga om något?