



INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

# Säkerheten i osäkerheten

Nyutexaminerade socialsekreterares  
upplevelser av socialsekreteraryrket i  
allmänhet och bedömning av  
föräldraförmåga i synnerhet.

Scientific Work in Social Work, 15 higher education credits

Kandidatnivå

HT-2019

Författare: Agnes Vahlberg & Fanny Lehmann

Handledare: Jessica Påfs

## Abstract

Denna studie syftar till att undersöka hur nyutexaminerade socialsekreterare och socionomstudenter som arbetar inom Barn och unga upplever socialsekreteraryrket och hur det är att göra bedömningar i barnavårdsutredningar. Studien utforskar specifikt hur socialsekreterarna upplever att bedöma föräldraförmåga, men belyser även socialsekreterarnas syn på sin yrkesroll, sina organisatoriska förutsättningar samt den evidensbaserade arbetsmodellen BBIC. Studien har en kvalitativ ansats och utgår från fyra olika socialkontor i Västra Götaland. Vi har genomfört fyra individuella intervjuer samt en gruppintervju med två socialsekreterare. Empirin har analyserats utifrån Bourdieus begrepp doxa och symbolisk makt, Goffmans rollteori samt Lipskys teori om gräsrotsbyråkratier. Resultatet visar att socialsekreterarna i studien upplever det som utmanande att bedöma föräldraförmåga, men att de trots detta har en relativt okritisk syn på den egna professionella rollen, organisationen samt de metoder som används i utredningsarbetet.

Nyckelord: Barnavårdsutredningar, Föräldraförmåga, Nyutexaminerade socialsekreterare, BBIC

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b> .....	5
1.1 Problemformulering.....	6
1.2 Syfte.....	7
1.3 Frågeställningar.....	7
1.4 Avgränsning.....	7
1.5 Studiens relevans för socialt arbete.....	8
1.6 Arbetsfördelning.....	8
1.7 Uppsatsens fortsatta disposition.....	9
<b>2. Bakgrund</b> .....	9
2.1 Socialtjänstens uppdrag kring barn.....	9
2.2 Evidensbaserad praktik.....	10
2.3 BBIC.....	12
2.4 Utbildning och legitimering i socialt arbete.....	13
<b>3. Kunskapsläge</b> .....	14
3.1 Nyutexaminerade socionomers upplevelser.....	15
3.2 Tidigare syn på kunskap i utredningsarbetet.....	17
3.3 Bedömning i barnavårdsutredningar.....	18
3.3.1 Bedömning av föräldraförmåga.....	20
<b>4. Teoretiskt ramverk och begrepp</b> .....	21
4.1 Pierre Bourdieu: Fält, doxa och symbolisk makt.....	21
4.1.1 Fält och doxa.....	21
4.1.2 Symbolisk makt.....	22
4.2 Erving Goffman: Rollteori.....	23
4.2.1 Goffmans rollteori.....	23
4.2.2 Begreppsdefinitioner.....	24
4.3 Michael Lipsky: Gräsrotsbyråkratier.....	25
4.3.1 Myten om altruism samt alienation inom gräsrotsbyråkratier.....	26
4.3.2 Handlingsutrymme i gräsrotsbyråkratier.....	28
4.4 Sammanfattning.....	29
<b>5. Metod och metodologiska överväganden</b> .....	30
5.1 Val av insamlingsmetod – fördelar och begränsningar.....	30
5.2 Urvalsprocess.....	31
5.2.1 Val av respondenter.....	31
5.2.2 Kriterier för medverkande.....	32
5.3 Genomförande av intervjustudien.....	32
5.3.1 Fördelar och nackdelar.....	33
5.4 Bearbetning av empirin.....	34
5.5 Studiens tillförlitlighet.....	34
5.6 Forskningsetiska överväganden.....	36
<b>6. Resultat och analys</b> .....	37
6.1 Rollen som socialsekreterare.....	37

6.1.1 Säkerheten i osäkerheten.....	37
6.1.2 Ett utmanande första arbete.....	40
6.1.3 Att hantera svåra situationer.....	41
6.1.4 Den medvetna och omedvetna makten.....	42
6.2 Bedömning.....	44
6.2.1 Utmaningen att utreda och bedöma föräldraförmåga.....	44
6.2.2 Inre påverkan .....	46
6.2.3 Yttre påverkan.....	47
6.2.4 Utbildning och bedömning.....	49
6.3 BBIC.....	50
6.3.1 Det okritiska förhållningssättet.....	50
6.3.2 Utmaningar med BBIC.....	53
6.4 Organisatoriska förutsättningar.....	54
6.4.1 Inkastade i arbetet.....	54
6.4.2 Stöd på arbetsplatsen.....	56
6.4.3 Motiv för att stanna.....	58
<b>7. Avslutande diskussion.....</b>	<b>59</b>
<b>Referenslista.....</b>	<b>63</b>
<b>Bilagor.....</b>	<b>66</b>
1. Brev om informerat samtycke.....	66
2. Intervjuguide.....	68

# 1. Inledning

Det finns idag runt 45000 socionomer som praktiserar socialt arbete i Sverige (SACO 2018:72). Den svenska socionomutbildningen är bred och innefattar en mängd olika yrkesgrupper; till dessa hör bland annat socialsekreterare, skolkuratorer, familjerådgivare och frivårdsinspektörer. Den gemensamma nämnaren för dessa yrkesgrupper är det förebyggande arbetet som innebär att hjälpa och ge stöd till de människor och grupper i samhället som befinner sig i en utsatt situation. Socialsekreterare är den grupp med flest yrkesverksamma inom socionomyrket, och under 2018 fanns det 25000 anställda socialsekreterare inom Sveriges kommuner (SKL 2018). Vidare är även socialsekreterare det yrke som flest nytutexaminerade socionomer söker sig till och inleder sin yrkesverksamma bana med (Framtid.se uå).

Socialsekreterarens huvudsakliga uppdrag är att utreda samt bedöma individers behov. För att göra detta ska socialsekreterare kunna anta ett holistiskt perspektiv på den enskilde individens livssituation där samtliga delar av dennes liv räknas in och tas hänsyn till (SACO u.å.). Utöver detta ska socialsekreteraren dessutom i sitt yrkesutövande förhålla sig till aktuell och relevant lagstiftning. Socialtjänsten och socialsekreterare samarbetar även tillsammans med andra samhällsorgan såsom skola och sjukvård för att på så sätt anskaffa sig en bredare kunskapsbas att basera sin bedömning på. Med andra ord kan rollen som socialsekreterare betraktas som utmanande och krävande utifrån de aspekter som måste tas hänsyn till i det dagliga arbetet.

Det finns idag en stor efterfrågan på nytutexaminerade socionomer, vilket innebär att det är relativt enkelt för nytutexaminerade socionomer att få jobb (SACO 2019).

Arbetsförmedlingen uppskattar att konkurrensen på arbetsmarknaden för socialsekreterare är mycket låg; detta bekräftas även av Visions socialchefsrapport från 2018 (Arbetsförmedlingen 2019; Vision 2018). Rapporten visar att det varit svårt för socialchefer att rekrytera socialsekreterare med rätt erfarenhet och kunskap till kommunernas socialtjänst under de senaste åren. Särskilt svår har rekrytering till den enhet inom socialtjänsten som omfattar barn och unga varit. Idag visar statistiken att 80% av socialcheferna under föregående år uppgav det som svårt att rekrytera socionomer till att jobba med myndighetsutövning inom Barn och unga (Vision 2018:8).

Rapporten visar att personalomsättningen har varit hög och att många nyexaminerade anställts på kort tid, samt att introduktionen för de nyanställda har varit bristfällig och lett till att många nyanställda fått ta mycket ansvar redan tidigt i arbete (ibid:13).

Socialsekreterare inom Barn och unga har ett särskilt ansvar att beakta barnets bästa och agera då barn far illa i samhället. I de situationer då det föreligger en risk för att barn far illa är det samhällets uppdrag att träda in, samt socialsekreterarnas huvudsakliga arbetsuppgift att utreda och bedöma barnets situation och ta beslut om eventuella insatser och åtgärder. I bedömningen om barnets eventuella behov av åtgärder används verktyget BBIC (Barns behov i centrum) som utvecklats av socialstyrelsen. BBIC är utformad som en triangel där de tre sidorna utgör centrala teman för utredning och bedömning av dessa behov (se del 2.3). I vår studie har vi gjort valet att fokusera mer vid Föräldrarnas förmåga än de övriga sidorna vid utredningsprocessen. Föräldraförmåga i sig betraktar vi som en abstrakt kategori som bjuder in till en mängd olika tolkningar, och kan därmed ses som en av de mer känsliga områdena för både föräldern som utreds, och socialsekreteraren som utreder. Utifrån denna bakgrund är vi intresserade att närmare undersöka de utmaningar som socialsekreterare ställs inför.

## **1.1 Problemformulering**

Socialsekreterare som arbetar med handläggning av ärenden avseende barn och unga ställs dagligen inför ett utmanande och viktigt uppdrag i frågan om att utreda och fatta beslut kring åtgärder för barn och familjer i utsatta situationer. De beslut socialsekreterare fattar kan därmed innebära omfattande konsekvenser för barn och familjer. Socialsekreterarna besitter med andra ord en maktposition som innebär ett stort ansvar att ta rättssäkra samt genomtänkta beslut sett till barnets bästa. Denna kompetens innefattar både utbildning och erfarenhet. Att som nyutexaminerad socionom, eller fortfarande studerande på socionomutbildningen, behöva ta ställning till en individs livssituation (och däribland föräldraförmåga) tror vi kan vara en mycket komplicerad uppgift som är värd att ytterligare studera. Inte minst då bristen på socialsekreterare är stor inom Barn och unga, vilket gör att många nyutexaminerade ställs inför denna utmanande uppgift.

## 1.2 Syfte

Syftet med vår studie är att undersöka hur nytexaminerade socialsekreterare och socionomstudenter inom Barn och unga upplever socialsekreteraryrket i allmänhet och bedömning av föräldraförmåga vid barnavårdsutredningar i synnerhet.

## 1.3 Frågeställningar

- Hur upplever nytexaminerade socionomer och socionomstudenter sin roll som socialsekreterare?
- Hur upplever nytexaminerade socionomer och socionomstudenter det är att bedöma föräldraförmåga i barnavårdsutredningar?
- Hur upplever nytexaminerade socionomer och socionomstudenter det är att använda BBIC vid utredning och bedömning?
- Hur upplever nytexaminerade socionomer och socionomstudenter de organisatoriska förutsättningarna i samband med bedömningar i barnavårdsutredningar?

## 1.4 Avgränsning

I utredningsprocessen rörande barn och unga är det av betydelse att se till alla inblandade parter. Barnet, föräldern och socialsekreteraren kan alla betraktas som betydelsefulla delar under utredningen för att kunna bedöma barnets bästa. Vi kommer dock i följande studie avgränsa oss till att endast utgå ifrån nytexaminerade socionomers och socionomstudenters perspektiv. Då vi begränsar oss till att endast se till denna grupps upplevelser och åsikter är vi medvetna om att det inte representerar barnets, föräldrarnas eller mer erfarna socialsekreterares upplevelser i frågan. Vidare är det vid barnavårdsutredningar av betydelse att ta hänsyn till både de inre och yttre omständigheter som formar den unge. I enlighet med BBIC modellen, som utgår från ett ekologiskt perspektiv, utgår man i bedömningar av barnets situation sett till faktorer som familj, skola och de egna individuella egenskaperna (Socialstyrelsen 2018:16). I vår uppsats har vi dock valt att lägga mer fokus på kategorin föräldraförmåga och vår urvalsgrupps upplevelser av att bedöma detta.

Avslutningsvis är vår studie genomförd inom ett begränsat geografiskt område i Västra Götaland på ett fåtal olika socialkontor. Vi kan således inte uttala oss om hur socialsekreterare upplever bedömning av föräldraförmåga i andra delar av Sverige eller på ett globalt plan.

## **1.5 Studiens relevans för socialt arbete**

Genom att undersöka hur socialsekreterare med begränsad erfarenhet upplever socialsekreteraryrket i allmänhet och bedömning av föräldraförmåga i synnerhet lyfts olika problemområden inom socialtjänsten. Då bedömningarna socialsekreterare gör kan leda till stora konsekvenser för barn och familjer är det relevant för det sociala arbetet att belysa eventuella problemområden och utmaningar för de professionella. Detta för att lyfta nytexaminerade socialsekreterares eventuella behov av mer stöd i arbetet. Att nytexaminerade socialsekreterare har bra förutsättningar är av största vikt för att försäkra att barnavårdsutredningar sker på ett så rättssäkert sätt som möjligt. Utöver dessa aspekter är det även av betydelse att nytexaminerade socionomer känner sig trygga i sin yrkesroll och med sina arbetsuppgifter för att ovanstående kriterier ska kunna uppfyllas.

## **1.6 Arbetsfördelning**

Vi har i uppsatsarbetet strävat efter en så jämn arbetsfördelning som möjligt. Vad gäller själva skrivandet och utformandet av uppsatsen har vi haft ett gemensamt dokument och båda varit lika delaktiga. Vi har suttit tillsammans och diskuterat samt planerat vad som ska skrivas i uppsatsens olika delar som omfattas av rubriker samt tillhörande underrubriker. För att försäkra oss om att uppsatsen följer en röd tråd har vi regelbundet läst igenom varandras delar och diskuterat om något behöver ändras för att passa bättre in i uppsatsens utformning. Vi har båda närvarat vid alla intervjuer, men endast en av oss har hållit i intervjun vid varje enskilt intervjutillfälle (se del 5.3). Transkriberingsarbetet har vi delat upp och transkriberat hälften av intervjumaterialet var. Bearbetning och analysering av empiriskt material och resultat har skett gemensamt.



## 1.7 Uppsatsens fortsatta disposition

Efter det inledande kapitlet följer del 2, *Bakgrund*, som lyfter ämnets kontextuella ramar. Här nämns bland annat Socialtjänstlagen och metoden BBIC. Därefter följer del 3, *Kunskapsläge*. Denna del tar upp den tidigare forskning som finns kring ämnet. Del 4, *Teoretiskt ramverk och begrepp*, lyfter fram de teoretiska begrepp som kommer användas för att analysera resultatet. Del 5, *Metodologiska överväganden*, fokuserar främst på metodval och etiska överväganden kopplat till studien. Slutligen i Del 6, *Resultat och analys*, belyser vi de resultat studien har kunnat påvisa och analyserar det som framkommit i resultatet utifrån de teorier och tidigare forskning som redogörs för i del 3 och 4. Uppsatsen avslutas med del 7, *Diskussion*, där vi kommer reflektera samt diskutera kring de resultat som framkommit (och vad som *inte* framkommit) i samband med studien.

## 2. Bakgrund

I detta avsnitt kommer den kontext som påverkar barnavårdsutredningar att lyftas. Dels kommer de rättsliga aspekterna belysas utifrån Socialtjänstlagens viktigaste paragrafer för sammanhanget. Vi kommer även förklara den historiska utvecklingen mot en evidensbaserad praktik, BBIC:s mest centrala delar samt utbildning och auktorisering i socialt arbete.

### 2.1 Socialtjänstlagens uppdrag kring barn

Socialtjänstens arbete med barn och unga har sin utgångspunkt i Socialtjänstlagen. Enligt socialtjänstlagens portalparagraf ska socialtjänsten främja människors ekonomiska och sociala trygghet, jämlikhet i levnadsvillkor samt aktiva deltagande i samhällslivet (Socialtjänstlagen 1 kap 1§). Socialtjänsten ska även vid åtgärder som rör barn *särskilt* beakta barnets bästa. Gällande beslut eller andra åtgärder som rör vård- eller behandlingsinsatser för barn ska vad som är bäst för barnet vara *avgörande* (1 kap 2§).

De tidsramar som handläggare ska förhålla sig till vid utredningar rörande barn och unga regleras i 11 kap. 1a§ samt 2§ SoL. Vid inkommen anmälan ska inledningsvis en riskbedömnings genast ske, varpå ett beslut om att inleda utredning eller ej ska fattas inom 14 dagar. Tidsramen för detta kallas *förhandsbedömning*.

Vid anmälningar rörande våld, där barn har bevittnat eller utsatts för våld eller övergrepp, ska utredning inledas direkt utan förhandsbedömning. Utredningsarbetet ska sedan genomföras skyndsamt och vara färdigställd inom fyra månader. Vid både förhandsbedömning samt under utredningstiden kan de 14 dagarna respektive fyra månaderna förlängas om det föreligger synnerliga skäl för detta. Under utredningsprocessen är handläggarens huvudsakliga syfte att samla in information om barnet och dennes situation. Detta sker främst genom samtal med inblandade parter, konsultation från exempelvis skola och sjukvård samt inhämtning av information från andra myndigheter som är relevanta sett till barnets behov.

Socialtjänstlagen ställer även krav på personalen som anställs inom Barn och unga på socialtjänsten. I enlighet med Socialtjänstlagen 3 kap 3§ ska socialtjänstens arbete vara av god kvalitet och uppgifter inom socialtjänsten ska utföras av personal med lämplig utbildning och erfarenhet. De arbetsuppgifter gällande barn och unga som innefattar bedömning, utredning och uppföljning av beslutade insatser ska utföras av handläggare som avlagt svensk socionomexamen eller annan relevant högskoleexamen på minst grundnivå. Socialnämnden ansvarar för att handläggare inom socialtjänsten har tillräcklig erfarenhet för att utföra uppgiften (2001:453 3 kap 3§).

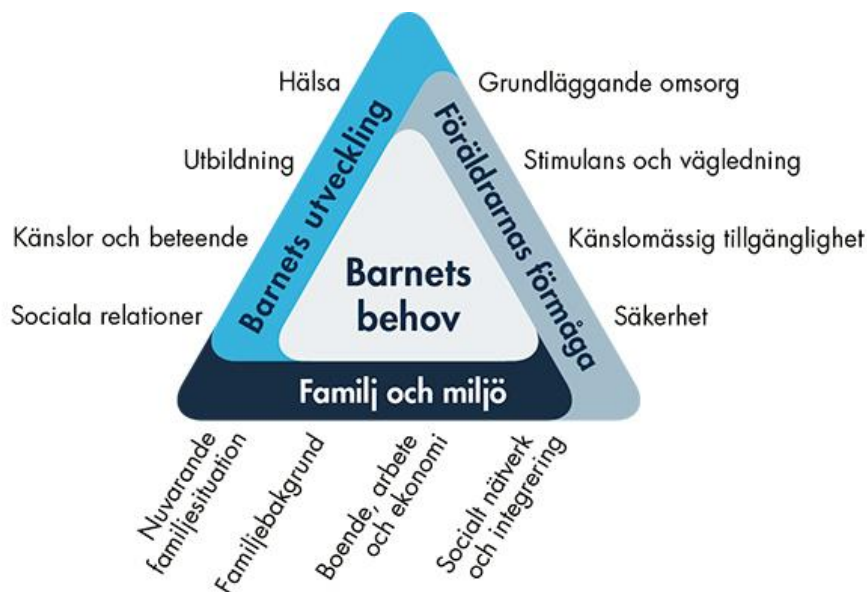
## **2.2 Evidensbaserad praktik**

Under 2000-talets början skedde ett historiskt skifte inom socialtjänstens arbetssätt och grunden för bedömning. Förändringen bottnade i den ekonomiska kris som präglade Sverige under 1990-talet och resulterat i en omstrukturering av välfärdssystemet där evidensbaserad praktik fick en allt mer framträdande roll inom det sociala arbetet. I samband med hårdare åtstramning där budgetfrågor blev allt mer centralt riktades även en kritik gentemot det tidigare arbetssätt som dominerat inom socialtjänstens ramverk för utredningsarbete. I detta tidigare arbetssätt hade man ej lagt samma vikt på att basera sina bedömningar på vetenskaplig kunskap. Då det även förelåg brister inom exempelvis dokumentationsarbete och uppföljning blickade man allt mer mot en evidensbaserad kunskapskälla, vilket idag har en ledande ställning i kontexten för svensk socialtjänst (Nordlander 2006:11–15).

I samband med detta skifte utfärdades rapporten *Nationellt stöd för kunskapsutveckling inom socialtjänsten* av Socialstyrelsen under 2000-talets början.

Rapporten uppfördes på uppdrag av regeringen i syfte att främja den evidensbaserade kunskapen inom socialtjänstens arbete för både de som redan praktiserade arbetet, men även den grupp som skulle komma att utöva det på sikt (SoS 2000:12). Rapporten omfattades av ett åtgärdsprogram där ideér och förslag presenterades avseende socialtjänstens kunskapsutveckling i förhållande till en evidensbaserad praktik. Man menade på att denna typ av tradition inom socialtjänsten saknades och var i behov av förändring. Rapporten inleds med att lyfta hur programmets främsta mål var att nå en *“/.../effektiv informationspridning så att socialtjänstens insatser i större utsträckning kan baseras på vetenskap och beprövad erfarenhet.”* (ibid:2). Med andra ord var man ute efter att utveckla en mer vetenskapligt tillförlitlig kunskapsbas att utgå ifrån vid utredningsarbete inom socialtjänsten. Socialstyrelsen lyfter i rapporten kritik gentemot socialtjänstens tidigare arbete och avsaknaden av att systematiskt följa upp utredningsprocessen samt dokumentera effekterna av besluten som fattats (ibid:24). Åtgärdsprogrammet i rapporten utgår från ett brukarperspektiv med fokus på kvalitetsförsäkringen. Brukaren skulle genom detta kunskapskifte ges möjlighet att få vetskap om vilka rättigheter denne omfattas av, och därmed vilka krav som kan ställas på socialtjänsten (ibid:24). Man ville även belysa, i samband med implementeringen av en evidensbaserad praktik, vikten av att yrkesutövarna hade en lämplig utbildning och erfarenhet som gick i linje med denna kunskap (ibid:24). Då uppfattningen om socialtjänsten var att det fanns stora kunskapsbrister menade socialstyrelsen på att denna brist kunde åtgärdas genom att utveckla den evidensbaserade kunskapen.

## 2.3 BBIC



Källa: Socialstyrelsen 2018.

I enlighet med ett mer kostnadsrestriktivt synsätt där evidensbaserad praktik blev en utgångspunkt för socialtjänstens arbete utvecklades det ramverk som används inom svenska kommuner idag vid barnavårdsutredningar, BBIC. Socialstyrelsen definierar BBIC som ett evidensbaserat verktyg för socialtjänsten vid bedömning inom barnavårdsutredningar (Socialstyrelsen 2018:8). Modellen är utformad efter nio olika grundprinciper där det huvudsakliga fokuset främst är att lyfta ett helhetsperspektiv på barnets situation sett till socialtjänstlagen samt barnkonventionen (ibid:8).

BBIC utgår från ett ekologiskt perspektiv, vilket innebär att man ser till de olika miljöer som omger barnet på mikro-, meso- och makronivå. På mikronivå möter barnet det som befinner sig närmast denne, som exempelvis familjen och skolan. På Mesonivån möts dessa grupper och bygger en relation med varandra, vilket i sin tur även har en indirekt påverkan på barnet. Makronivån omfattas av de samhälleliga strukturerna och funktionerna som omger barnet på en övergripande nivå (Socialstyrelsen:16). Teorin bottnar i idén att den totala kontexten kring människor måste beaktas för att få förståelse kring varje enskild individs utveckling. Med andra ord är det inte möjligt att se de omständigheter som omger individen på de olika nivåerna som isolerade från varandra.

Enligt ett ekologiskt perspektiv måste samtliga faktorer vägas in då man menar att det sker en ständig interaktion mellan dessa som påverkar varje individs utveckling (Andersson 2013:202).

BBIC är strukturerad som en triangel och uppdelad efter tre olika kategorier där barnets behov är den centrala utgångspunkten. Familj och miljö utgör basen i triangeln, och sidorna omfattas av Barnets utveckling samt Föräldrarnas förmåga. Till samtliga områden hör även tolv underkategorier där det specificeras ytterligare vad de övergripande rubrikerna innefattar och vad socialsekreteraren ska fokusera på vid utredning. Kategorierna bildar tillsammans en helhet och utgör en grund för den sammantagna bedömningen av barnets behov där socialsekreteraren vid varje enskilt ärende ser till de risk- respektive skyddsfaktorer som återfinns inom varje område. Faktorerna identifieras sett till tidigare forskning och hur de därmed kan komma att påverka barnet på kort och lång sikt, samt hur hög risken är för en psykosocial problematik (Socialstyrelsen 2018:24).

## **2.4 Utbildning och legitimering i socialt arbete**

Socionomutbildningen är bred och omfattas bland annat av ämnena sociologi, juridik och psykologi. Utbildningen innefattar även möjligheten att under några terminer välja inriktning utifrån valbara kurser. I Sverige omfattas socionomutbildningen av 3,5 års studier inkluderat en verksamhetsförlagd del som syftar till att studenten ska få möjlighet att testa praktiskt socialt arbete. Denna del varierar mellan olika lärosäten, men brukar omfatta ungefär en termin av studietiden. I dagsläget saknas legitimation för examinerade socionomer (med undantag av kuratorer inom sjukvården). Dock lyfter kritiska röster från olika håll hur en legitimation bör införas för utexaminerade socionomer i allmänhet (Akademikerförbundet SSR, Motion 2017/18:770 & Motion 2017/18:2649).

I argumentationen till detta förslag lyfter man framförallt hur socionomer som yrkesgrupp ofta möter människor från utsatta och sårbara positioner i samhället, vilket medför ett enormt ansvar. Utifrån detta menar man på att det därmed bör finnas krav på socionomer, i likhet med andra liknande yrkesgrupper, för att på så sätt öka kvalitén samt skapa en större tillförlitlighet och förtroende.

Att professionalisera yrket genom en legitimation menar kritikerna även skapar en större rättssäkerhet för klienten då möjligheten även föreligger att dra tillbaka legitimationen vid felaktigt utövande. I en av motionerna som utfärdats belyser man framförallt hur socionomer som bedriver myndighetsutövning rörande barn och unga bör vara legitimerade sett till ansvarsområde och klientgrupp. Det framgår hur just denna enhet inom socialtjänsten präglas av en problematik kopplat till hög personalomsättning, bristande erfarenhet, svårigheter med rekrytering och svaga ekonomiska resurser. I förslaget till riksdagen lyfter man som ett tillvägagångssätt för att öka kompetensen hos denna grupp av socionomer ska etablera ett system som tillhandahåller en vidareutbildning som i sin tur leder till en legitimation (Motion 2017/18:2649).

Akademikerförbundet SSR har som en reaktion på avsaknaden av kravet på legitimation infört en möjlighet till att ansöka om auktorisation för erfarna yrkesutövande socionomer. Då det i dagsläget saknas legitimation för socionomer syftar en auktorisation till att öka tryggheten hos både arbetsgivaren och klienten i mötet med socionomen, samt en försäkran om kvalitet i samband med yrkesutövandet genom att ett antal krav måste uppfyllas (Akademikerförbundet SSR u.å). En auktorisation är dock inget krav för varken arbetsgivaren eller arbetstagaren. I ansökningsblanketten för auktorisation presenteras ett antal kriterier som måste uppfyllas för att erhålla titeln som auktoriserad socionom; bland dessa finns ett tidskrav sett till yrkeserfarenhet som måste omfatta minst tre år praktiskt arbete (inom de senaste sex åren). För att uppfylla de lämplighetskriterier som finns i ansökningsblanketten måste den sökande socialsekreteraren bedömas som lämpad för arbetet av en chef och en kollega som båda har god kännedom om personen i fråga (ibid).

### 3. Kunskapsläge

I sökandet efter källor till studien valde vi främst att utgå från Göteborgs universitetsbiblioteks sökmotor. Utöver detta sökte vi även i litteratur som vi använt oss av vid tidigare kurser på utbildningen. Då vi i studiens inledande fas hade ett flertal tankar om vad vi ville undersöka, men inte hade fattat något definitivt beslut om vilka forskningsfrågor vi ville besvara, valde vi att påbörja vår sökning genom att skriva in mer generella ord och begrepp. Sökorden som användes vid denna tidpunkt var *Socialtjänst*, *BBIC*, *Föräldraförmåga*, *Bedömning* och *Barnavårdsutredningar*.

Baserat på dessa sökningar kunde vi därmed få en övergripande blick kring forskning och studier genomförts, samt fann inspiration från tidigare kandidatuppsatser som behandlat liknande ämne som vi själva var intresserade av att fördjupa oss i. I samband med att vi kommit fram till vår studies huvudsakliga forskningsfrågor började vi en mer ämnesspecifik sökning genom databasen med sökord som gick att knyta an till studiens syfte. Sökorden som användes vid detta tillfälle var *Kunskapssyn, New Public Management, Gräsrotsbyråkrati, nyutexaminerade socionomer, Evidensbaserat arbete* och *Evidensbaserad praktik*. Samtliga sökord har skrivits in på både svenska och engelska för att bredda vår sökning i största möjliga mån.

I följande avsnitt har vi valt att inkludera tidigare forskning gällande tre övergripande teman som relaterar till vårt syfte och våra frågeställningar. Det första och andra temat behandlar nyutexaminerade socionomers upplevelser samt kunskapsanvändning inom socialt arbete. I samband med det tredje temat redogör vi för bedömning i barnavårdsutredningar. Detta tema inkluderar både forskning gällande bedömning i barnavårdsutredningar i allmänhet, BBIC samt bedömning av föräldraförmåga i synnerhet. Samtlig tidigare forskning anknyter på något sätt till vår insamlade empiri och kommer användas i analysen under del 6 (Resultat och analys).

### **3.1 Nyutexaminerade socionomers upplevelser**

Under 2014 genomfördes en studie som syftade till att undersöka nyutexaminerade socionomers upplevelser av sin utbildning på universitetet och förväntningar på att komma ut i arbetslivet (Tham & Lynch 2014:704). Forskarna bakom studien belyser hur studenter vittnar om en avsaknad av en mer omfattande praktisk del av utbildningen. Det konstateras även att verksamheter som arbetar med barn och unga är mer sårbara än andra områden inom det sociala arbetet. Anledningen till detta är att det ställs allt mer krav på socionomer som utövar yrket. Mot denna bakgrund menar forskarna bakom studien att den praktiska delen av utbildningen är av betydelse i synnerhet för de som väljer att arbeta med barn och unga (ibid:705).

I resultatet framkom det i hälften av de intervjuer som genomfört att studenterna upplevde mötet med den praktiska delen under utbildningen som allt för liten i förhållande till vad de upplevde sig vara i behov av (Tham & Lynch 2014:708–709). Likaså uttryckte även studenterna mer uppskattning kring de kurser under utbildningen som berörde praktiskt socialt arbete utifrån ett yrkesverksamt perspektiv. Det var även möjligt att urskilja hur tydlighet och klarhet i kursernas innehåll var återkommande teman i frågan om vad som studenterna värderade högt under utbildningen (ibid:708). Sammanfattningsvis pekar resultatet på hur den svenska socionomutbildningen idag är starkt präglad av ett vetenskapligt innehåll som är överhängande den praktiska kunskapen. Att utbildningen är formad efter detta tankesätt hänger ihop med det skifte i kunskapssynen av socialt arbete som tog vid under 2000-talets början. Detta har även resulterat i en *akademisering* av utbildningen i socialt arbete, där det vetenskapliga, evidensbaserade innehållet har fått en överhängande roll i förhållande till den praktiska delen. Studiens deltagare betraktar detta som ett problem i förhållande till vad som väntar dem efter examen, vilket forskarna lyfter i sin avslutande diskussion. Genom att väga studenternas *förväntningar* på utbildningen i förhållande till vad som är *möjligt* belyser forskarna hur “*Expertise in social work can hardly be taught at the university.*” (ibid:714). Detta citat fångar den konflikt som framtida socialarbetare står inför som utmärks av en snäv praktisk förberedelse från universitetet.

En studie från 2011 har undersökt nyutexaminerade socialarbetares första yrkesverksamma år inom den sociala barnvården i Skottland. Studien belyser vilka faktorer som är viktiga för att bygga upp resiliens och utveckla en professionell identitet. I studien lyfts vikten av inkluderande och stödjande kollegor och chefer för den anställdes utveckling av den egna professionella förmågan. Det uppges även som betydelsefullt att kollegor och chefer värderar den nyanställdes egen kompetens, och att det finns en bra balans mellan lärande och självständigt arbete (Kearns & McArdle 2012:389). En annan viktig faktor för den nyutexaminerade är möjligheten att få reflektera över upplevelser i arbetet. Extra viktigt är det att få reflektera över situationer som har upplevts som känslomässigt krävande (ibid:391). Respondenterna i studien var mer intresserade av att tala om och reflektera kring den emotionella och psykologiska delen av arbetet än praktisk kunskap kring hur olika arbetsuppgifter ska utföras (ibid:392). Studiens resultat bygger på narrativ från intervjuer med tre nyutexaminerade socialarbetares under deras första år i arbete (ibid:388).



Ytterligare en studie har undersökt socialarbetares första år i praktiskt arbete och fokuserat på utvecklingen av en professionell identitet. Studien visar hur socialarbetarna till en början beskriver sig själva som ofullständiga socialarbetare, men att de efter en tid i arbete utvecklar en säkerhet i sin yrkesidentitet. Merparten av respondenterna upplevde den första tiden i arbete som chockartad och intensiv. Trots detta uttryckte respondenterna att de redan tidigt i arbetet bemötte dessa utmaningar, men att de dock behövde viss tid att anpassa sig (Moorhead 2019:211). Det framkommer även i studien att respondenterna tenderar att först fokusera på att lära sig de praktiska delarna av arbetet för att sedan utveckla en egen yrkesidentitet (ibid:212). Studiens övergripande resultat visar hur de nytexaminerade socialarbetarna växer in i yrket och sin professionella identitet, snarare än att den infaller direkt när de avslutat studierna. Artikelförfattaren uppskattar utifrån respondenternas svar att det tog mellan sex till tolv månader för socialarbetarna att bli trygga i sin professionella identitet (ibid:214). Studien utgår från intervjuer med 17 nytexaminerade socialarbetare under deras första 12 månader i arbete (ibid:209).

### **3.2 Tidigare syn på kunskap i utredningsarbetet**

I en studie som genomfördes i slutet av 90-talet i Australien undersöktes beslutsfattande vid utredningar som rör barn och unga. Huvudsakligt fokus i studien låg på utredningar rörande placeringar av barn utanför det egna hemmet. Studien omfattades av två grupper med olika mycket erfarenhet; den första gruppen bestod av socialarbetare med minst 10 års erfarenhet av yrket, och den andra gruppen inkluderade mindre erfarna socialarbetare. Studien syftade till att undersöka huruvida beslutsfattande skiljde sig åt mellan dessa två grupper, samt om det rådde någon skillnad i kunskapsanvändningen (Drury- Hudson 1999:147–148). I studiens resultat framkom det skillnader vid beslutsfattande mellan grupperna. Det framgick att oerfarna socialarbetare inte bar på samma förståelse avseende användandet av teoretisk och empirisk kunskap som de mer erfarna socialarbetare då det saknades förståelse kring *hur* de praktiskt skulle gå tillväga (ibid:151 & 162). Gruppen med oerfarna socialarbetare konstaterades även ha begränsad kunskap gällande lagstiftning och organisationen (ibid:158–160). Studien belyser hur de oerfarna socialarbetarna därmed hamnar i en beroendeposition till de kollegor som besitter mer kunskap och erfarenhet. Detta blir en bidragande faktor till att felaktiga beslut fattas i de sammanhang en oerfaren socialarbetare ska göra en bedömning (ibid:162).

I en annan studie som genomfördes i Sverige vid 2000-talets början syftade forskarna till att undersöka kunskapssynen inom socialtjänsten vid denna tidpunkt. Studien ägde rum i samband med det skifte gällande förhållningssättet till kunskap som tagit vid i kontexten av den svenska socialtjänsten (Bergmark & Lundström 2000:2). I resultatet av studien framkommer det att den evidensbaserade kunskapen endast hade en svag förankring hos de yrkesutövande socialarbetare som medverkade i studien (ibid:10). Det gick även att urskilja ett visst samband mellan de äldre deltagarna och ett kritiskt förhållningssätt till ett nytt arbetssätt som står på en vetenskaplig grund. Detta fynd menade dock forskarna på inte var möjligt att koppla till en specifik orsak. Utöver dessa resultat var även möjligt att konstatera hur exempelvis rådande normer på arbetsplatsen och kollegornas erfarenheter inom yrket vägde tyngre än den vetenskapligt baserade kunskapen. Studien visade på att denna föreställning grundade sig i tanken om att *“/.../socialt arbete har en sådan karaktär att det faktiskt måste läras in genom trädning av erfarenheter från erfarna kollegor.”* (ibid:11). Med andra ord var det möjligt att se hur de tillfrågade deltagarna i studien ansåg att kunskap som växt fram på arbetsplatsen vägde tyngst. Forskarna bakom artikeln belyser även hur detta förhållningssätt kunde tänkas böttna i en kritik gentemot den egna utbildningen och dess svaga fäste till verklighetens utmaningar på fältet som inte går att lära ut på ett teoretiskt plan (ibid:11).

### **3.3 Bedömning i barnavårdsutredningar**

Tidigare forskning kring barnavårdsutredningar visar hur utredningar och beslutsfattande är en komplex process som påverkas av ett flertal dimensioner och relationer. En studie från 2018 vars syfte var att undersöka socialarbetarnas uppfattningar om hur barns skyddsbeslut fattas visar att socialarbetare inte endast utgår från verksamhetens teoretiska arbetsmodell med uppställda kriterier för risk och skydd, utan även påverkas av en rad andra faktorer i sitt beslutsfattande (Nyathi 2018:189). Studien visar att kriterierna för risk och skydd inte var tillräckliga för att bedöma barn situationer, utan socialarbetare använder sitt handlingsutrymme för att göra en analytisk bedömning som påverkas av deras intuition, kollegor och relationen till familjen som utreds. Till detta spelar även organisationens och den professionelles prioriteringar in samt den professionelles sinnesstämning och tillgången till resurser.

Studien belyser hur teoretiska arbetsmodeller inte alltid får den genomgripande roll som den ämnar till, utan hur socialt arbete till stor del bygger på socialarbetarnas egna analytiska bedömningar och intuition, trots implementerade arbetsmodeller (ibid:200–201).

Beslutsfattande inom barnskyddsutredningar är alltså mångdimensionellt och inte endast baseras på de metoder och riktlinjer organisationen anammat (ibid:198). Studien bygger på intervjuer med sexton kvalificerade och erfarna socialarbetare på ett lokalt socialkontor i England samt på tjugo stycken observationer av barnskyddsmöten (ibid:194).

Att beslutsfattande inte endast baseras på organisationens officiella metoder och riktlinjer bekräftas i forskning gällande tillämpningen av BBIC. En studie kring socialsekreterares syn på BBIC visar hur professionella väljer att avvika från BBIC-manualen i vissa situationer genom att utesluta vissa administrativa delar av BBIC (Skillmark & Oscarsson 2018:4). Detta förklaras delvis genom att socialsekreterarna värderar mötet med klienten högre än det administrativa arbetet, men det kan även handla om att socialsekreteraren inte har kunskap om hur den specifika uppgiften ska utföras. En annan förklaring är att socialsekreterarens arbetsbörda är stor, och därmed utesluts vissa administrativa uppgifter kopplade till BBIC-manualen, då andra uppgifter prioriteras (ibid:6–7). Den övergripande kritiken som framhävs i studien är BBIC-manualens krav på dokumentation och dess statiska utformning.

Detta menar man begränsar socialsekreterare att främja relationen till klienten samt att utforma narrativ i utredningar och dokumentation (ibid:10). Studien är en fallstudie och forskarna bakom undersökningen har utöver socialsekreterare även intervjuat enhetschefer inom socialtjänsten samt politiker kring implementeringen av BBIC (ibid:4).

En ytterligare studie kring BBIC visar vilken skillnad implementeringen av manualen har gjort för barnvårdsutredningar i sju svenska kommuner. Studiens resultat visar en ökad förmåga från socialsekreterarnas att belysa barnets behov, att samla in relevant information samt att samarbeta med andra aktörer (Matcheck & Berg Eklundhs 2015:193). Studien undersöker även i vilken utsträckning de olika sidorna Familj och miljö, Barnets utveckling samt Föräldrarnas förmåga i BBIC triangeln används. Under utredningsprocessen och vid dokumentationsarbetet framkom det att socialsekreterarna använde sig i *minst* utsträckning av kategorin föräldrarnas förmåga. I bedömningsfasen framgick det dock att Föräldrarnas förmåga var den kategori som socialsekreterarna la *mest* tyngd vid (ibid:201–203).

Studiens övergripande resultat visar att BBIC har haft god inverkan på barnavårdsutredningar både vad det gäller kvaliteten på bedömningarna samt vad gäller barnets medverkan i utredningarna. Utredningarna har blivit mer systematiskt utförda samt varit mer fokuserade kring barnet. Dock visar studien att en av de främsta bristerna med tillämpningen av metoden är att socialsekreterarna tenderar att lägga mindre vikt på Föräldrarnas förmåga än på de två andra sidorna i BBIC-triangeln, vilket kan resultera i att föräldraförmågan inte utreds tillräckligt. En annan nackdel är det ökade kravet på dokumentation (ibid:208). Studien utgår ifrån både dokumentstudier, enkäter och intervjuer (ibid:193).

### 3.3.1 Bedömning av föräldraförmåga

En studie från 2012 har undersökt föräldrar vars barn placerats i familjehem och hur dessa föräldrar sett på socialtjänstens bedömningar av deras föräldraförmåga i jämförelse med hur de själva ser på sin föräldraförmåga (Höjer 2012:88). I studien uppgav en del av föräldrarna att de var nöjda med sin kontakt med socialtjänsten. Detta då socialsekreterarna hade lyssnat till dem, accepterat deras definition av problemet samt att deras egen föräldrakompetens hade lyfts. Dock visar studien på att många föräldrar var missnöjda med sin kontakt med socialtjänsten. Föräldrarna uppgav att de inte upplevde det som att de blev tagna på allvar, och att deras syn på problemet inte lyfts fram eller delats av socialsekreteraren. Föräldrarna berättar att de kände sig *misstänkliggjorda* och *missförstådda* (ibid:97). Några av föräldrarna upplevde även att de var i underläge, vilket skapade obehag och hindrade dem från att uttrycka sig på ett nyansrikt vis under möten med socialtjänsten (ibid:98).

Vidare upplevde föräldrarna det som att socialsekreterarna valt att endast se till de *negativa* aspekterna av deras föräldraskap att socialsekreteraren lyft fram föräldrarnas situation i utredningen på ett sätt som inte matchar det som sas under mötena. Höjer menar att den makt socialsekreterarna har att bestämma vad som kommer med i utredningen visar på hur bristfälligt föräldraskap kan konstrueras i socialtjänstens arbete (ibid:99). I slutändan väger socialsekreterarnas tolkningsföreträde tyngre än klientens egna utsagor, enligt studien. Detta kan resultera i att socialsekreterarna missar betydelsefulla perspektiv från föräldrar samt riskerar att försämra relationen socialsekreterare och förälder emellan. Höjer förespråkar en så kallad *reflexiv kompetens*, där den professionelle har ett förhållningssätt som främjar en öppen attityd till alternativa tolkningar och problembeskrivningar (bid:101–102).

## 4. Teoretiskt ramverk och begrepp

I detta avsnitt lyfts teorier och teoretiska begrepp som sedan kommer att användas för att analysera och tolka den insamlade empirin. Avsnittet inleds med en genomgång av Bourdieus begrepp fält, doxa och symbolisk makt. Vidare kommer vi lyfta Goffmans rollteori och de begrepp som relaterar till den. Till sist kommer vi att belysa Lipskys teorier om gräsrotsbyråkratier och specifikt lyfta resonemang om alienation och myten om altruism, samt begreppet handlingsutrymme. Avslutningsvis följer en kort sammanfattning av valda teorier och begrepp och hur vi kommer använda oss av dem i samband med analys av vårt resultat.

### 4.1 Pierre Bourdieu: Fält, doxa och symbolisk makt.

#### 4.1.1 Fält och doxa

De teoretiska begreppen fält, doxa och symbolisk makt myntades av sociologen Pierre Bourdieu under 1900-talets andra hälft. Begreppen syftar till att fånga samhällets maktdimensioner som utgörs av normer, föreställningar samt värderingar, och hur dessa befästs i olika sammanhang genom olika legitimerande processer (Järvinen 2013:283–284). Enligt Bourdieu är dessa tätt sammanlänkade, och varje enskilt begrepp förstås i relation till de andra begreppen. Bourdieu definierade fält är som ett avgränsat område, eller ett socialt sammanhang, som omfattas av en specifik doxa som reglerar vad som kan ske inom ramarna som omger fältet. Exempelvis är det möjligt att betrakta ett socialkontor, eller socialsekreteraryrket som sådant, som ett avgränsat fält. Doxan är möjlig att se som de synliga och osynliga normer och regler som styr hur socialsekreteraren kan röra sig inom fältet och vilka handlingar som är accepterade. Doxa kan med andra ord definieras som en latent kraft eller förgivettagen sanning som accepteras av samtliga inom fältet, även fast det står outtalat; *“Av speciellt intresse här är de uppfattningar som är så självklara att de inte ens diskuteras.”* (ibid:283). Citatet fångar den outgrundlighet som präglar begreppet och den tysta överenskommelse som finns mellan de inblandade parter som ingår i fältet. Carlhed (2011) lyfter hur det är möjligt att betrakta doxa som både vägledande och begränsande som samhällsfunktion.

Beroende på doxans historiska förankringen och rådande maktförhållanden i samhället får doxan ett allt starkare fäste i hur människor handlar inom fältet (s. 284). Bourdieu förklarade denna process som ett *samspel* mellan individen och omkringliggande miljö, och hur det råder en ständig växelverkan mellan dessa två delar. Genom att individen exempelvis tillägnar sig den kunskap som krävs för att få tillträde till ett specifikt fält implementeras även normer och härskande tankar som fältet omfattas av (Järvinen 2013:283).

Vad som dock är viktigt att belysa i samband med de teoretiska begreppen fält och doxa är inte bara dess *inkluderande* funktion, utan även hur det verkar *exkluderande* gentemot de som kategoriseras som avvikande i förhållande till de regler som spelplanen omfattas av. Bourdieu menade exempelvis på hur utbildning kan betraktas som en av de främsta verktygen för en individ att få inträde till ett specifikt fält, men hur det i sin tur även har en utestängande funktion för de som saknar förutsättningarna (Carlhed 2011:285).

#### 4.1.2 Symbolisk makt

Enligt Bourdieu osynliggörs de bakomliggande maktstrukturer som frambringat doxan när den reproduceras inom fältet och därmed även accepteras och naturaliseras (ibid:283–284). I samband med denna process uppstår det även en typ av maktutövning bland de medverkande parterna, vilket Bourdieu definierade som symbolisk makt. Symbolisk makt brukar definieras som en typ av osynlig makt som legitimeras genom den doxa som råder inom ett fält. Vad som skiljer denna maktutövning från andra varianter är hur den omges av legitimerande premisser som utifrån sett inte betraktas som maktutövning ur klassisk bemärkelse. För att den ska kunna äga rum måste även makten accepteras och tas emot av den som utsätts utan att det sker under tvång som går mot dennes vilja (Järvinen 2013:284). Dessa legitimerande processer måste dock ske kontinuerligt för att makten ska kunna upprätthållas. Exempelvis reproduceras de rådande strukturerna när socionomer introduceras i yrken där det förekommer en maktutövning, som myndighetsutövning på ett socialkontor. I samband med detta legitimeras även makten som utövas då den accepteras, och vid mötet med klienten osynliggörs maktutövandet då denna betraktas som nödvändig sett till samhällets syn på auktoriteter.

## 4.2 Erving Goffman: Rollteori

### 4.2.1 Goffmans rollteori

Goffmans teori om rollbildning bygger på hans uppfattningar om mänsklig interaktion i det sociala rummet. I sin bok *Jaget och maskerna* (2009) definierar Goffman sitt teoretiska ramverk utifrån sitt förhållningssätt till den symboliska interaktionismen. I sin redogörelse lyfter författaren hur människor på två skilda sätt antingen har möjlighet att *sända ut* eller *överföra* symboler till sin omgivning för att skapa ett intryck hos andra av sig själv. Vid dessa tillfällen uppstår det även en möjlighet hos människan att medvetet sända ut falska signaler med hjälp av symboler för att producera en bild av den egna personen (Goffman 2009:12). Utifrån denna teori är det exempelvis möjligt att betrakta socialsekreteraren som en aktör då denna går in i en specifik yrkesroll på kontoret i samband med utförandet av sina arbetsuppgifter för dagen. I mötet med klienter eller andra kollegor sänder individen ut signaler som stämmer överens med professionen och hur man själv önskar att framställas. Denna roll är något som socialsekreteraren efter arbetspasset kliver ut ur, och träder då in i en roll som icke-professionell.

I relation till detta menar Goffman på att samhället är uppbyggt efter ett regelverk som bygger på att människor ska bemötas i enlighet med vad för egenskaper de utger sig att bära på. Detta innebär i sin tur att individen ifråga utövar en form av makt i den sociala interaktionen till sin omgivning då människor förväntas, utifrån en moralisk och normativ aspekt, bemöta det som individen utger sig för att vara (ibid:21). Goffman förklarar detta beteende som ett uttryck för människans egna mål och intressen och belyser hur det generellt sett existerar en alltigenom manipulativ egenskap hos människan; *“/.../när en individ framträder inför andra människor kommer han att ha många motiv för att försöka kontrollera det intryck som de får av situationen.”* (ibid:22). Citatet ramar in rollteorins fundamentala idéer avseende mänskligt agerande och hur det sällan endast föreligger en förklaringsgrund till *varför* individer agerar som de gör, utan att de bakomliggande orsakerna är många. Goffman poängterar hur det exempelvis kan råda en förväntan på individen från dennes sociala omgivning och hur denne då kan agera medvetet och göra ett aktivt val som tar avstamp i normer och värderingar för att på så sätt kunna behålla sin ställning i gruppen (ibid:15).

#### 4.2.2 Begreppsdefinitioner

I förhållande till sitt teoretiska ramverk har Goffman hämtat inspiration från karaktäristiska attribut som återfinns inom teaterns värld och den sociala interaktionen som sker mellan människor, vilket Goffman liknar med ett framträdande som utspelar sig på en scen. Framträdandet observeras av publiken som befinner sig framför scenen och ska förhindras att få insyn i det som sker bakom kulisserna, bortom framträdandet. Goffman understryker även hur den sociala interaktionen, eller framträdandet, utspelar sig med hjälp av aktörer som intar en specifik roll utifrån kontexten denne befinner sig i. Till varje roll följer även ett specifikt manus som aktören följer; aktören kan med andra ord inta ett flertal olika roller beroende på socialt sammanhang och förväntningar från sin omgivning sett till dennes sociala status (ibid:23). Exempelvis är det möjligt att betrakta socialsekreterarens roll på arbetsplatsen flytande beroende på kontext. Mötet med klienten kräver att socialsekreteraren upprätthåller en professionalitet i sitt framträdande, till skillnad från ett mer avslappnat sammanhang tillsammans med kollegor som är mer tillåtande till sin karaktär.

Vidare använder sig även Goffman av termen *Fasad* inom sitt teoretiska ramverk som ett sätt att lyfta de fysiska attributens betydelse vid ett framträdande. Hur en plats ser ut och vad för ting som finns till förfogande för aktören är av enorm vikt för dennes framträdande (ibid:28–29). Goffman definierar det fysiska rummets attribut som dess *inramning*, och syftar därtill det som finns fast i rummet (som exempelvis en möbel eller dylikt). Aktören, menar Goffman, har även en *personlig* fasad som följer med denne oberoende sammanhang. Den personliga fasaden omfattas både av dynamiska attribut, som kläder, ålder och sätt att föra sig, till mer statiska egenskaper, som exempelvis individens hudfärg (ibid: 30). Enligt Goffman fungerar den personliga fasaden som ett tillvägagångssätt för aktören att överföra och förmedla signaler till sin omgivning. Signalerna som sänds ut av aktören ger i sin tur mottagaren information om det förhållningssätt som förväntas (ibid: 32). Dock behöver inte de utsända signalerna vara en korrekt avspegling av det liv aktören lever. Likväl kan de handlingar och ageranden som aktören utför, eller de utsmyckningar som denne bär, vara en förfälskad bild av hur individens verklighet ser ut. Denna typ av agerande menar Goffman bottnar i de omkringliggande normer som hänger ihop med den specifika rollen.



Då det många gånger redan har etablerats en tillhörande fasad till samhällets olika roller är det därmed oundvikligt för aktören att ta sig an den fasad som upprättats i samband med rollen (ibid:33).

Goffman använder sig även av termen Team som analysverktyg inom sitt teoretiska ramverk. Kortfattat syftar ett Team, eller *Teamframträdande*, till de framträdanden där två eller fler aktörer framträder tillsammans inför publiken (ibid:75). Goffman understryker hur aktörerna vid dessa sammanhang intar en specifik roll vid teamframträdanden sett till vad *de själva* kan få ut av att delta. Aktörerna befinner sig med andra ord i beroendeposition till varandra där samtliga parter har något att få ut av samarbetet sinsemellan, och hur de vill framställa den specifika situationen för publiken (ibid:79). Goffman förklarar detta samarbete som att teammedlemmarna ingår i ett hemligt sällskap, vars främsta uppdrag är att övertyga publiken om att deras definition av ett sammanhang eller situation är den sanna (ibid:95). Som hjälpmedel för teamframträdandet menar Goffman att det därmed krävs en ledare, en regissör, som delger aktörerna redskap och vägleder dem i sin roll och rutin (ibid:89). På så sätt kan framträdandet kontrolleras sett till rollfördelning och tillhörande fasad till aktörerna, och därmed även undvika att eventuella misstag sker framför publiken.

### 4.3 Michael Lipsky: gräsrotsbyråkrati

Gräsrotsbyråkrater är enligt Lipsky de offentligt anställda som inom ramen för deras arbete interagerar med medborgare; socionomer och socialsekreterare kan därmed räknas som gräsrotsbyråkrater. Andra exempel är poliser, sjukvårdspersonal och lärare. De offentliga myndigheter och organisationer som anställer ett stort antal gräsrotsbyråkrater kallar Lipsky för *gräsrotsbyråkratier* (Lipsky 2010:3). Gräsrotsbyråkratier levererar både förmåner i form av exempelvis sociala insatser, vård och skola, men även sanktioner i form av exempelvis tvångsåtgärder inom ramen för LVU<sup>1</sup> och LVM<sup>2</sup>, polisingripande och domar. Dessa förmåner och sanktioner får stora konsekvenser för människors liv och påverkar de sociala kontexter människor befinner sig i. Ramarna för gräsrotsbyråkratens arbete sätts av staten och politiken.

---

<sup>1</sup> Lag med särskilda bestämmelse om vård av unga

<sup>2</sup> Lag om vård av missbrukare i vissa fall

Det politiker beslutar om får konsekvenser för gräsrotsbyråkraterna och därmed för medborgarna. Detta gör att gräsrotsbyråkratier ständigt är föremål för folklig och politisk debatt då de befinner sig i spänningsfältet mellan stat och medborgare (ibid:4).

Gräsrotsbyråkraters arbete kännetecknas av att de arbetar direkt med individer. De beslut och åtgärder gräsrotsbyråkrater tar får ofta direkta och påtagliga konsekvenser för dessa individer (Lipsky 2010:8). Kontakten individer har med gräsrotsbyråkratier påverkar både hur de ser på sig själva och hur de betraktas utifrån. På grund av gräsrotsbyråkraternas påverkan på människors liv och självbild är det naturligt att gräsrotsbyråkrater behöver handskas med individers känslor. Individer reagerar på det bemötande de får och utvecklar strategier och anpassar sitt beteende i mötet med gräsrotsbyråkrater för att få det utfall de önskar. På detta vis står gräsrotsbyråkratier långt ifrån idén om byråkrati som opersonlig och neutral (ibid:9).

Ett kännetecken hos gräsrotsbyråkratier är bristen på resurser och en relativt hög arbetsrelaterad stress (Lipsky 2010:29). Merparten av gräsrotsbyråkrater har ett högt antal ärenden och pappersarbete som dokumentation och journalföring minskar tiden för faktiska möten med klienter (ibid:30). Gräsrotsbyråkrater saknar stundtals de personliga resurser och egenskaper som krävs för att kunna uträtta ett bra arbete. Detta kan bero på att man inte har tillräckligt med erfarenhet eller utbildning i relation till de arbetsuppgifter som ska utföras. Utifrån den rådande bristen på socialsekreterare (Vision 2018:8) blir socialsekreteraryrket ett tydligt exempel på hur brist på erfarenhet hos de professionella påverkar arbetet. Den arbetsrelaterade stress professionella under gräsrotsbyråkratier upplever hänger delvis ihop med mängden ärenden och bristen på resurser. En annan viktig faktor är att gräsrotsbyråkrater är mål för klientens frustration och ilska, och i värsta fall hot och våld. Ytterligare en stressfaktor är den granskning professionella får utstå från ledningen. För att sammanfatta dras gräsrotsbyråkrater mellan ekonomiska krav och granskning uppifrån samt klientens önskemål och reaktioner (Lipsky 2010:31–32).

#### *4.3.1 Myten om altruism samt alienation inom gräsrotsbyråkratier*

Lipsky talar om myten om altruism i gräsrotsbyråkratier. Med detta menar han det motstridiga faktum där gräsrotsbyråkratier dels bygger på mänsklig kontakt, vilket innefattar respekt och omtanke för individen.

Dels är gräsrotsbyråkratier just byråkratiska vilket innefattar ett begränsat antal resurser, opartiskhet samt krav på rättvis och lika behandling. Det senare begränsar det förra. Detta gör att gräsrotsbyråkrater och klienter förväntar sig och tror att arbete utförs på mänskliga grunder, medan det i själva verket starkt begränsas av gräsrotsbyråkratiernas byråkratiska natur (Lipsky 2010:71). Myten om altruism blir tydlig när man ser till diskrepansen mellan det som lärs ut på de utbildningar som utbildar gräsrotsbyråkrater och gräsrotsbyråkraternas faktiska verklighet. I utbildningen ligger ofta fokus på mänskligt bemötande eller på inläring av teorier och lagar, men sällan på hur man hanterar ett högt antal ärenden och arbetsrelaterad stress (ibid:72). Socionomutbildningen är ett exempel på detta där vikten i utbildningen ligger på den mellanmänniska kontakten och på teorier. Dock innefattar den arbetsrelaterade verkligheten ofta byråkratiska och organisatoriska förutsättningar den professionella inte har blivit utbildad i (Tham & Lynch 2014:714).

Lipsky menar även att gräsrotsbyråkrater är alienerade i sitt arbete. Med detta ämnar Lipsky att beskriva relationen mellan gräsrotsbyråkrater och deras faktiska arbete. Denna alienation beror på fyra faktorer. Den första är att gräsrotsbyråkrater tenderar att endast arbeta med en del av människan. Det vill säga att man sällan arbetar med hela människans livssituation utan endast fokuserar på ett visst problem i taget. Den andra faktorn är att gräsrotsbyråkrater inte kan kontrollera resultaten av deras arbete. I slutändan är det individen själv som bestämmer om hen vill eller är redo att göra den förändring som gräsrotsbyråkraten förespråkar. Den tredje faktorn är att gräsrotsbyråkrater inte kan kontrollera vilket material de arbetar med, det vill säga klientens faktiska omständigheter och egenskaper. Den fjärde och sista faktorn är att gräsrotsbyråkrater inte kan kontrollera i vilken takt de behöver arbeta, det vill säga att de inte kan kontrollera hur och när ärenden inkommer (Lipsky 2010:76). Den alienation som uppstår resulterar i missnöje hos gräsrotsbyråkraterna vilket i sig resulterar i minskat intresse och engagemang för klienter och för arbetsplatsen i allmänhet. Lipsky menar att alienationen även resulterar i att gräsrotsbyråkrater blir allt mer okritiska till organisatoriska förändringar och mindre intresserade av att ta klienters parti. Detta är enligt Lipsky tätt sammankopplat med samhällsutvecklingen i övrigt som förespråkar kostnadseffektivitet på bekostnad av att möta klienters behov (ibid:79–80).

#### 4.3.2 Handlingsutrymme i gräsrotsbyråkratier

Ett gemensamt kännetecken för gräsrotsbyråkrater är att alla har mer eller mindre handlingsutrymme. Gräsrotsbyråkrater är därmed aldrig fullständigt styrda av regler och lagar uppifrån, utan det finns alltid visst utrymme för gräsrotsbyråkraters egna bedömningar och beslut. Detta betyder dock inte att gräsrotsbyråkrater inte behöver förhålla sig till regler och lagar. Gräsrotsbyråkrater är tvärt emot starkt påverkade av de ramar som politiken och organisationens ledning beslutar om. Ett bra exempel på det här är evidensbaserade metoder och rutiner som exempelvis BBIC. Dessa metoder implementeras uppifrån och gräsrotsbyråkrater är därmed förpliktigade att följa och arbeta efter dem (Lipsky 2010:13–14).

Det finns flera anledningar till gräsrotsbyråkraternas handlingsutrymme. En första anledning är att graden av komplexitet ofta är hög i de ärenden som professionella inom gräsrotsbyråkratier hanterar, vilket gör att standardiserade modeller eller detaljerade regler inte går att använda sig av till hundra procent. Det måste finnas utrymme för egna bedömningar som matchar det unika fallet. En annan anledning är att gräsrotsbyråkrater arbetar direkt med människor vilket gör att de behöver vara finkänsliga i sina observationer och bedömningar för att kunna bemöta den enskilda individen på rätt sätt. Detta är inte möjligt vid allt för rigida regler eller arbetsmodeller. En tredje anledning är att en viss grad av handlingsutrymme gynnar mötet mellan klient och professionell, vilket bidrar till legitimitet för välfärdsstaten. Om gräsrotsbyråkrater inte hade möjlighet att anpassa sig till de individer de möter, skulle med högsta sannolikhet medborgare få ett sämre bemötande och därmed fler ifrågasätta välfärdsstatens tillvägagångssätt (Lipsky 2010:15). Inom rollen för socialsekreterare blir dessa faktorer speciellt framträdande då varje fall är unikt och kräver en finkänslighet från den professionelles sida. Lipsky beskriver även hur gräsrotsbyråkraters handlingsutrymme möjliggör att engagemang för klienter kan se olika ut från ärende till ärende. Detta kan exempelvis bero på att vissa klienter är enklare för professionella att känna med och därmed tenderar dessa att bli viktigare för den professionelle att hjälpa (Lipsky 2010:108).

Det faktum att gräsrotsbyråkratier är just byråkratier gör dock att handlingsutrymmet till viss grad begränsas och tvingar professionella att använda sig av förenklade rutiner och riktlinjer. Detta byråkratiska arbetssätt behöver rättfärdigas psykologiskt av gräsrotsbyråkrater för att legitimera deras arbete i allmänhet. Denna legitimering görs genom att referera till rutiner som helt nödvändiga för att klara av arbetet i stort. Arbetssätt som skulle kunna bemötas med kritik blir istället till självklara och obligatoriska delar av arbetet (Lipsky 2010:140). För att bemöta den inneboende motstridighet som finns i gräsrotsbyråkraternas arbete väljer vissa professionella att underminera det handlingsutrymme de har. Detta görs exempelvis genom att referera till lagar och riktlinjer för att undergräva sin egen makt i det enskilda ärendet. Detta frigör professionella dels från press av klienter men även från att möta sina egna brister som professionell. Ett annat sätt för gräsrotsbyråkrater att bemöta arbetets motstridighet är genom att använda sig av uppifrån implementerade regler kring hur vissa arbetsprocesser ska utföras. Dessa reglers främsta syfte är inte att de ska följas till punkt och pricka, utan snarare att förenkla för gräsrotsbyråkraterna i deras professionella roll. Gräsrotsbyråkrater tenderar att utveckla ett beroende till dessa regler och rutiner, vilket i vissa fall kan resultera i att de blir mer engagerade i att följa rutinen än det som rutinen egentligen ämnar uppnå (ibid:149). Socialsekreterares förhållande till den evidensbaserade manualen BBIC kan ses som ett exempel kring gräsrotsbyråkraters relation till implementerade rutiner och regler.

#### **4.4 Sammanfattning**

De teorier och teoretiska begrepp som presenteras ovan kommer att användas vid analys av vårt insamlade empiriska material som redogörs för i del 6 (Resultat och analys). Bourdieus begrepp fält, doxa och symbolisk makt kommer att användas för att tolka och analysera hur socialsekreterarna blir påverkade av de rådande normerna på sina arbetsplatser. Goffmans rollteori fann vi användbar vid tolkning av hur socialsekreterarna presenterar sig för oss som forskare, samt hur de agerar i mötet med klienter. Slutligen kommer Lipskys teoretiska begrepp om gräsrotsbyråkratier vara behjälpliga för att förstå och analysera hur förutsättningarna för socialsekreteraryrket påverkar respondenternas svar.

## 5. Metod och metodologiska överväganden

I detta avsnitt lyfter vi våra metodval och metodologiska överväganden. Uppsatsen utgår från en induktiv ansats. Avsnittet inleds med en redogörelse för vald insamlingsmetod samt reflektioner kring fördelar och begränsningar som metoden omfattas av. Därefter följer en del om urvalsprocessen och hur vi gått tillväga vid sökandet efter respondenter. Vidare diskuterar vi genomförandet av intervjustudien, bearbetning av den insamlade empirin samt analysmetod. Avslutningsvis lyfter vi studiens tillförlitlighet samt en diskussion kring de etiska övervägandena och hur vi tagit ställning till dessa.

### 5.1 Val av insamlingsmetod– fördelar och begränsningar

Då studien syftar till att undersöka socialsekreterarnas egna upplevelser har vi valt att använda oss av kvalitativ forskningsintervju som insamlingsmetod. Den kvalitativa forskningsintervjun syftar till att förstå intervjupersonens egna erfarenheter, tankar och åsikter. Det handlar främst om att som intervjuare försöka sätta sig in i intervjupersonens tankegångar och syn på världen (Brinkmann & Kvale 2014:17–18). Då denna studie är intresserad av informanternas egna utsagor och upplevelser blir därför valet av kvalitativ forskningsintervju självklart. Vi har valt att både genomföra individuella intervjuer samt en gruppintervju.

Vi har använt oss av semistrukturerade intervjuer vilket är en intervjuform som bygger på bestämda teman formulerade i exempelvis en intervjuguide. Intervjuformen lämnar dock utrymme för följdfrågor och eventuella fördjupningar i intressanta teman som uppkommer under intervjun (Bryman 2016:563) Metoden ger oss därmed ett material som är rikt på nyanser och information om det bestämda tema vi valt att undersöka. Begränsningen med att endast använda sig av kvalitativ forskningsintervju är att det kan finnas en diskrepans mellan vad som *sägs* i intervjun och det som faktiskt *sker* i praktiken, och hur intervjupersonen *agerar* i den sociala kontext hen befinner sig i (ibid:594). Intervjun som sådan påverkar även vad intervjupersonen väljer att berätta. Intervjupersonen påverkas av den speciella och konstgjorda intervjusituationen som skiljer sig från ett vanligt samtal, samspelet som uppstår mellan intervjuare och intervjuperson samt den rumsliga kontext som intervjun utspelar sig i (ibid:597).

Gruppintervjuer kan vara av fördel då man ämnar få personer att prata om egna erfarenheter kring avgränsade teman. Då intervjupersonen får diskutera tillsammans med andra individer som befinner sig i en liknande situation som denne själv får de möjlighet att argumentera för sina egna åsikter samt utveckla nya perspektiv under intervjuens gång. Utbytet mellan intervjupersonerna under intervjun kan ge svar som inte kommit fram i individuella intervjuer. Dock är det av betydelse att lyfta hur det som framkommer i intervjun är direkt kopplat till *samspelet* och *relationen* mellan de olika gruppmedlemmarna (Jacobsen 2012:100). Med andra ord kan en gruppintervju medföra både positiva och negativa aspekter sett till studiens resultat beroende på hur dynamiken mellan medverkande parter tar sig i uttryck.

## 5.2 Urvalsprocess

### 5.2.1 Val av respondenter

I urvalsprocessen har vi gjort ett medvetet val avseende respondenterna där vi har påverkat valet av medverkande. Initialt var planen att endast inkludera och intervju respondenterna från ett specifikt socialkontor; dock förändrades denna idé tidigt i uppsatsprocessen och vi beslutade oss för att söka respondenter från olika socialkontor. Detta då vi tillsammans med vår handledare kom fram till att det är en fördel utifrån ett vissa etiska aspekter då en av oss arbetade på det socialkontor vi först tänkt. Andra fördelar var att det gav oss möjlighet att bredda vår studie och därmed större chanser att hitta fler respondenter. För att hitta medverkande till vår studie mejlade vi delvis till enhetschefer och verksamhetschefer med förhoppningen att de antingen kunde ge oss kontaktuppgifter till lämpliga socialsekreterare eller att de själva kunde vidarebefordra vårt mejl till socialsekreterarna. I mejlet beskrev vi kort studiens syfte och metodval, vilka respondenter vi letar efter samt våra kontaktuppgifter. Vi postade även ett inlägg i två olika socionom-grupper på Facebook där vi mycket kortfattat beskrev syftet och vilka respondenter vi sökte samt uppmanade intresserade till att höra av sig till oss. Då en av oss arbetar på socialtjänsten inom Barn och unga letade hon informanter där genom att skicka ut mejl till kontorets socialsekreterare samt frågade socialsekreterare på arbetsplatsen ansikte mot ansikte om de var intresserade att medverka.

En av respondenterna frågade vi på Facebook då vi båda är bekanta med personen sedan innan och fann det smidigast.

### 5.2.2 Kriterier för medverkande

Definitionen av begreppet *erfarenhet* är bred och ger utrymme för en mängd olika tolkningar beroende på perspektiv samt egna individuella uppfattningar. I vår studie har vi valt att söka efter socialsekreterare med begränsad erfarenhet och upplevelser av yrket. Detta resulterade i att vi avgränsade vårt urval till att endast omfatta socialsekreterare som tagit sin socionomexamen inom de senaste tre åren, samt de som fortfarande studerar men har börjat arbeta. Avgränsningen utgår från Akademikerförbundet SSR:s krav och regelverk för att bli auktoriserad socionom (se del 2.4).

## 5.3 Genomförande av intervjustudien

Vi har i våra intervjuer använt oss av en semistrukturerad mall där vi utformat en intervjuguide sett till vårt syfte och våra frågeställningar. Intervjuguiden delades sedan in i fyra olika teman för att underlätta bearbetning och analysen av materialet. Dessa fyra teman omfattades av *Bakgrund*, *Bedömning*, *BBIC* samt *Stöd och organisation*. Det inledande temat *bakgrund* innefattar olika typer av bakgrundsfrågor kring arbetslivserfarenhet. Temat *BBIC* innehåller främst frågor om BBIC-manualens påverkan på intervjupersonens bedömning. Vid frågorna om *bedömning* fokuserar vi på respondenternas upplevelser av att bedöma föräldraförmåga. Det sista temat *stöd och organisation* innefattar frågor om hur kollegors och organisationens stöd, eller brist på stöd, påverkar bedömning av föräldraförmåga. Vi har under studiens gång lagt till, tagit bort och ändrat i intervjuguiden för att nå ett så rikt material som möjligt. Vi har även utfört en pilotintervju där vi efter utförd intervju valde att utesluta en fråga från vår intervjuguide till kommande intervjuer, samt ändrade på ordning i intervjuguiden.

Innan intervjutillfället har vi skickat ut informerat samtycke till respektive informant (Bilaga 1) där vi beskrivit studiens syfte och berört vissa etiska aspekter kring exempelvis anonymitet och samtycke. Totalt utfördes sex intervjuer varav en gruppintervju med två respondenter samt fyra individuella intervjuer.



Fem intervjuer utfördes på informanternas egen arbetsplats utifrån deras egna önskemål. En intervju utfördes i ett bokat grupprum på universitetets område med anledning av denna informant fortfarande studerar på universitet, vilket gjorde denna plats smidig för båda parter att hålla intervjun på. Vår ambition har varit att inte överstiga 60 minuter för respektive intervju. Intervjuernas längd har varit mellan 47 minuter och 64 minuter och spelades in med två mobiltelefoner för att försäkra oss om att allt material skulle komma med.

### *5.3.1 Fördelar och nackdelar*

Under intervjuerna höll en av oss i intervjun medan den andra satt med och lyssnade, tog anteckningar samt ställde eventuella följdfrågor. Att vi båda deltog i alla intervjuer resonerade vi var en fördel då möjligheten till fler intressanta följdfrågor blir större. Att båda parter även kunde diskutera tillsammans om möjliga tolkningar och svar som uppkommit i samband med intervjuerna betraktade vi som en ytterligare fördel. Vi är dock medvetna om att det även finns nackdelar med att vi båda deltog, speciellt sett till den maktdimension som uppstår i rummet. Då respondenten vid samtliga tillfällen (förutom vid gruppintervjun) befann sig ensam i rummet tillsammans med oss förelåg det en risk att personen i fråga skulle känna sig underlägsen i sammanhanget. En vidare nackdel som vi reflekterade kring vid genomförandet av studien var det faktum att vi vid nästan samtliga intervjuer befann oss på deltagarnas egna arbetsplatser. Denna aspekt är viktig att belysa då det är möjligt att betrakta detta som en bidragande faktor till att respondenten i fråga inte upplever sig ha möjlighet att rikta kritik gentemot den egna arbetsplatsen. Genom att befinna sig i samma kontext som sin arbetsgivare föreligger det även en risk att det uppstår en lojalitetskonflikt hos deltagaren. Vi är medvetna om att detta är en faktor som kan ha kommit att påverka studiens resultat.

Under gruppintervjun var det möjligt att urskilja hur respondenterna genomgående höll med varandra kring egna upplevelser och åsikter avseende arbetsplatsen. Huruvida detta bottnar i dynamiken som uppstod i kontexten av gruppintervjun, eller snarare handlar om att respondenterna delar liknande upplevelser är omöjligt att svara på. Dock är detta en aspekt vi har tagit hänsyn till och reflekterat kring vid analys av studiens resultat.

## 5.4 Bearbetning av empirin och analysmetod

Vid bearbetning och transkribering av intervjuerna har vi uteslutit enstaka så kallade "utfyllnadsord" från materialet mot bakgrunden att det inte varit relevant för vår studie sett till forskningsfrågor, syfte och analysmetod. Vi har med andra ord lagt vårt fokus på *vad* respondenterna säger snarare än *hur* det sägs. Dock har vi, där det har bedömts som relevant, valt att transkribera vissa utfyllnadsord för att skapa förståelse för kontexten. Vidare har vi även markerat i transkriberingen när det uppstått pauser för betänketid hos informanterna då dessa tystnader har bidragit till att nya följdfrågor har växt fram som även resulterat i diskussioner i vissa sammanhang.

I analysen av empirin använder vi oss av tematisk analysmetod av den insamlade empirin (Bryman 2016:702). Denna typ av analysmetod är den mest förekommande i samband med kvalitativa studier, och även den metod som vi ansåg passade bäst för att tolka vår empiri. Metoden i sig är dynamisk och innefattar en mängd olika förfaranden beroende på hur forskaren väljer att gå tillväga (ibid:702–703). I vår studie har valt att söka efter de återkommande teman som var möjliga att urskilja i det insamlade materialet och därmed identifiera mönster bland deltagarnas upplevelser. Vi har även valt att lyfta de svar som endast var återkommande i enstaka intervjuer då vi bedömde det som intressant sett till studiens syfte (ibid:706). Vi valde att utgå från de fyra teman som vår intervjuguide omfattas av och stryka under samt kategorisera temana i fyra olika färger. Samtliga fynd har sedan kopplats till tidigare forskning, litteratur och de teorier som redogörs för i del 4 av uppsatsen. Under bearbetningsprocessen diskuterade vi även sinsemellan vad vi upplevde saknades i intervjusvaren och vad detta kunde tänkas böttna i sett till de teorier vi valt att utgå ifrån (ibid:705). Dessa reflektioner lyfter vi i uppsatsens avslutande delar.

## 5.5 Studiens tillförlitlighet

Då detta är en kvalitativ studie har vi valt att använda oss av de fyra delkriterier för tillförlitlighet istället för begreppen validitet och reliabilitet (Bryman 2016:465).

Det första kriteriet *trovärdighet* behandlar huruvida studiens resultat överensstämmer med informanternas uppfattning av det beskrivna fenomenet samt om studien undersöker det den syftar till att undersöka (Bryman 2016:467). I vår studie har vi på ett systematiskt sätt transkriberat och analyserat intervjumaterial som redovisas under 5.3 samt 5.4. De frågor vi ställt har enbart ställts i forskningssyfte och den empiri vi samlat in har endast använts i denna studie. Vi anser därför att studien uppfyller kravet för trovärdighet.

Det andra kriteriet *överförbarhet* syftar till att beskriva huruvida studiens resultat går att överföra till andra kontexter. Överförbarhet är alltid svårt att uppfylla i kvalitativa studier då kvalitativ metod till sin natur är ointresserad av mängddata (ibid:467–468). Vår studie är inte annorlunda, utan har genomförts med ett begränsat antal informanter inom ett begränsat geografiskt område. Det är därför svårt att uppfylla kriteriet för överförbarhet till hundra procent. Det som talar för överförbarhet är att metoden BBIC är en utbredd metod som finns på de flesta socialkontor i Sverige. Det är därför inte omöjligt att upplevelsen att bedöma föräldraförmåga utifrån denna metod kan ha sina likheter med de fynd som tas upp i vår studie.

*Pålitlighet* är det tredje delkriteriet och behandlar hur väl studien redovisar den process som lett fram till resultaten (ibid:468). Då vår uppsats har ett helt kapitel tillägnat metodologiska överväganden där vi grundligt går igenom studiens tillvägagångssätt och hur vi resonerat kring olika ställningstagande anser vi att studien uppfyller kriteriet kring pålitlighet.

Det fjärde och sista kriteriet är *möjligheten att styrka och konfirmera* och handlar om att forskaren ska säkerställa att hen har strävat efter objektivitet i största möjliga mån. Forskaren påverkas alltid i någon grad av sin egen förförståelse; därmed omöjligt att uppfylla total objektivitet. Dock är det viktigt att vara medveten om och reflektera kring hur förförståelsen påverkar studien och dess resultat (ibid:470). I vårt fall är en av oss är anställd på ett av de socialkontor där vi höll intervjuer, samt arbetar med det studerade ämnet. Vi är medvetna om att denna förförståelse påverkar både våra frågeställningar och hur vi väljer att analysera resultaten. Därmed har vi gjort medvetna val under forskningsprocessen för att minska effekten av denna förförståelse och för att uppnå större objektivitet. Dessa val går att läsa under följande del 5.6 (Forskningsetiska överväganden).

## 5.6 Forskningsetiska överväganden

I vår studie har vi gjort vårt yttersta för att följa Vetenskapsrådets forskningsetiska principer (2002). För att uppfylla *informationskravet* och *samtyckeskravet* har vi skickat ut informerat samtycke (Bilaga 1) i samband med intervjutillfällena. För att uppfylla *konfidentialitetskravet* har vi valt att inte skriva ut några namn på personer eller platser. Vi har dessutom inte skrivit ut händelser med specifik och/eller detaljerad information som kan härledas till specifika personer eller platser. *Nyttjandekravet* uppfylls genom att vi inte använder oss av den insamlade empirin i något annat syfte än till denna uppsats.

Tre av informanterna arbetar på samma arbetsplats som en av oss. Valet att använda oss av informanter från denna arbetsplats för med sig vissa etiska konsekvenser som vi har behövt ta ställning till i samband med uppsatsprocessen. För det första finns det en risk att vi som forskare blir partiska och därmed inte vågar ställa kritiska frågor eller dra kritiska slutsatser då det skulle kunna få konsekvenser för den av oss som arbetar på arbetsplatsen. För det andra finns det en risk att informanten under intervjun inte känner sig trygg eller bekväm med att vara kritisk mot den egna arbetsplatsen på grund av rädsla att det eventuellt skulle kunna identifieras av kollegor.

Dessa etiska ställningstaganden har vi diskuterat sinsemellan och tillsammans med handledare. Vi valde även att medverka vid det etikseminarium som erbjöds i samband med kursen där vi fick möjlighet att lyfta eventuella dilemman tillsammans med kurskamrater. Redan i planeringen av uppsatsarbetet kom vi fram till att inte endast inkludera informanter från den specifika arbetsplatsen utan även kontakta andra socialkontor. Dock var vi medvetna om utmaningen i att finna informanter utanför det egna nätverket och valde därför att använda oss av informanter från den egna arbetsplatsen också. Detta för att kunna få ett större material sett till den begränsade tidsperiod uppsatsen ska skrivas under. I slutändan ansåg vi att möjligheten till att få in fler informanter, och därmed få ett större och mer nyanserat material, vägde tyngre än de etiska problematiska aspekterna av valet. För att minska risken för eventuella lojalitetskonflikter har den av oss som inte arbetar på arbetsplatsen hållit i de intervjuerna med informanter från den specifika arbetsplatsen. Vi är dock medvetna om att möjligheten finns att informanterna från denna arbetsplats har valt att hålla tillbaka viss information för att skydda sig själva.

Utifrån uppsatsens syfte ställdes vi inför dilemmat huruvida vi skulle inkludera frågan om respondenterna har barn eller ej i vår intervjuguide. Vi beslutade oss efter diskussion sinsemellan att utesluta frågan då vi kom fram till att det förelåg fler nackdelar än fördelar med att ställa en sådan specifik fråga. Detta då föräldraskap potentiellt kan vara ett privat och känsligt ämne. Istället valde vi att fråga respondenterna om de anser att föräldraskap kan vara en viktig erfarenhet i kontexten av att bedöma föräldraförmåga. Vi bedömde detta som mer etiskt försvarbart då det ger den tillfrågade utrymme att själv välja om denne vill berätta eller inte.

## 6. Resultat och analys

I följande avsnitt redogörs studiens resultat samt analys. Resultatet har vi valt att dela upp i fyra olika huvudtemana utifrån de återkommande fynd som gjorts i analysen av intervjuerna. Dessa huvudteman har kategoriserats enligt följande; *Rollen som socialsekreterare*, *Bedömning av föräldraförmåga*, *BBIC* och *Organisatoriska förutsättningar*. Varje huvudtema har även delats upp i tillhörande underteman.

Respondenterna har i detta avsnitt numrerats från ett till sex. Respondent 1 studerar fortfarande på socionomutbildningen medan resterande respondenter tog sin socionomexamen under en tidsintervall på cirka fyra månader och tre år. Respondent 1 intervjuades i universitetets lokaler medan övriga respondenter intervjuades på sin respektive arbetsplats. Respondent 5 och 6 intervjuades tillsammans inom ramen för vår gruppintervju.

### 6.1 Rollen som socialsekreterare

#### 6.1.1 Säkerheten i osäkerheten

Alla respondenter uppger att de stundtals känner sig osäkra både i sin yrkesroll och i sina bedömningar. Detta yttras i intervjuerna genom uttryck av att det känns *konstigt* eller *sjukt* att de har så pass ansvarsfulla arbetsuppgifter. Dock menar samtliga respondenterna att de försöker tänka bortom denna osäkerhet. Istället väljer de att fokusera på sin utbildning, sin yrkestitel och medföljande ansvar, samt det stöd respondenterna har från arbetsplatsen. Detta manifesteras i nedanstående citat.

Ja, ibland känns det lite sjukt att man, “här sitter jag och har så mycket på mina axlar ändå, vem är jag att bestämma de här sakerna, och hur vet jag att det här är rätt eller fel”. Men det är som du säger, man får tänka på att man har gått en utbildning och har en viss bas att stå på.

*Respondent 6*

Respondenterna återkommer även i sina svar till att osäkerheten är en del av arbetet i sig. Att man aldrig kan vara helt säker på att de bedömningar man gör är rätt förklaras som någonting ofrånkomligt för socialsekreterarna. Även här hänvisar respondenter tillbaka till att osäkerheten i arbetet vägs upp av den erfarenhet man har, arbetsrelaterat material, lagstiftning och kollegor.

Jag tror att det präglar hela arbetet att man är osäker. (...) Det finns en osäkerhet, men man får luta sig mot sin erfarenhet, sina kollegor, lagstiftning, material och väga upp det. Man kan aldrig veta hur ett utfall ska bli liksom. Så är det, vi är människor. Men man kan iallafall vara någorlunda säker på att det man har gjort, att det är bäst.

*Respondent 2*

Att hela arbetet präglas av osäkerhet är i enlighet med Lipskys teori om gräsrotsbyråkratier. Lipsky talar om alienation i gräsrotsbyråkraters arbete och fångar här in mycket av den osäkerhet som präglar socialsekreterares arbetssituation och som belyses i ovanstående citat. (Lipsky 2010:76). Denna alienation bygger på den bristande kontrollen gräsrotsbyråkrater och därmed socialsekreterare upplever inom ramen för sitt yrke. Lipsky menar att denna brist på kontroll leder till alienation, och att denna alienation leder till missnöje hos de professionella, vilket i sin tur minskar intresset för klienter och arbetsplatsen som helhet. Vi har i vår studie inte lagt märke till något direkt uttryck för missnöje och minskat intresse för klienten hos våra respondenter. Dock är det möjligt att urskilja en trend där respondenterna uttrycker sig okritiskt kring sin yrkesroll, sin arbetsplats och de arbetssätt och metoder som används. Minskad kritik mot organisationen och organisatoriska förändringar är, enligt Lipsky, även ett tecken på alienation och hänger tätt samman med ökade krav på kostnadseffektivitet (ibid:79–80).

Trots den osäkerhet som uttrycks har ingen av våra respondenter ångrat en bedömning eller utredning. En respondent lyfter emellertid att det stundtals inte känns bra att avsluta utredningar utan någon insats, men att socialsekreteraren i dessa fall inte har haft något annat val än att avsluta, då oron för barnet inte har varit tillräckligt omfattande för att fortsätta utreda eller sätta in tvingande åtgärder.

Och vi kan inte göra någonting, och då måste vi avsluta. Då är det klart att det inte har känts bra, barnet får det ju inte bättre för det, men man har inte kunnat göra någonting. Då blir det att man får vänta på att ny anmälan kommer in och se om vi kan göra någonting då istället.

*Respondent 6*

I citatet ovan skildrar respondenten hur det vid de tillfällen utfallet av en utredning inte har upplevts bra går att förklara med utomliggande faktorer som inte relaterar till deras roll som professionell. Att respondenterna inte uttrycker att de själva gjort felaktiga bedömningar, trots sin begränsade erfarenhet, kan delvis förklaras utifrån intervjusituationen som sådan. Att misslyckas med en utredning kan upplevas som en känslig aspekt av arbetet och inget man vill diskutera med en främling. En annan förklaring utgår återigen från Lipskys teorier om gräsrotsbyråkratier. Den påstådda maktlöshet respondenterna uttrycker i samband med de tillfällen de menar att de inte kan göra något mer än att avsluta skulle kunna förklaras med alienationen som drabbar gräsrotsbyråkrater. Konsekvensen av detta är att socialsekreteraren tenderar att ta klientens perspektiv i mindre utsträckning och istället acceptera organisatoriska förutsättningar (Lipsky 2010:79–80).

Respondenterna uppfattats i allmänhet vara bekväma i deras yrkesroll då de förhåller sig okritiska till både nuvarande arbetssätt och arbetsplats. Respondenterna har lätt att falla in i resonemang kring hur de agerar och handlar i sitt yrke istället för att beskriva hur de *faktiskt* upplever att utföra arbetsuppgifter. Utifrån Goffmans rollteori kan detta tolkas som att respondenterna i intervjuerna går in i en professionell roll där de sänder ut vissa signaler för att framstå som professionella socialsekreterare (Goffman 2009:12). I enlighet med Goffmans teori kan respondenternas svar tolkas som ett framträdande där vi som intervjuare intar platsen som publik (ibid:23).

Respondenternas uppgift blir att genom sitt framträdande få oss som publik att inte avslöjar vad som försiggår bakom kulisserna. Goffman lägger även vikt vid den rumsliga kontextens betydelse för framträdandet (ibid:28–29). I vår studie är det talande att den respondent som uttryckte sig mest kritiskt gentemot nuvarande arbetssituation intervjuades utanför den egna arbetsplatsen; resterande intervjuer genomfördes på vardera respondents arbetsplats. Att merparten av respondenterna befann sig på sin arbetsplats under intervjun kan utifrån rollteorin därmed förstås som ytterligare en faktor som respondenternas roll som professionell, och därmed vilka signaler som sänds ut till oss som utomstående forskare.

### 6.1.2 Ett utmanande första arbete

Flera respondenter menar att arbetet som socialsekreterare på Barn och unga kan upplevas som ett utmanande första jobb efter examen (eller som inledning på sin kommande karriär). Respondenterna anser att det är möjligt att hantera yrket *om* man har de rätta egenskaperna och är förberedd på de svårigheter arbetet kan innebära. Är personen ifråga inte tillräckligt förberedd är det möjligt att arbetet kan upplevas som påfrestande.

Om man är oförberedd på vad det innebär, då är det ju förfärligt kan jag tänka mig (...) Men det ställs väldigt höga krav på att man kan hantera jobbiga situationer väldigt fort i det här jobbet, och det är väldigt påfrestande om man då också sitter och “vad är treserva<sup>3</sup> för nått”. Man ska lägga in ett beslut, och sen ska man samtidigt vara en känslomässigt stabil och tydlig person, så det är klart att det är väldigt svårt.

*Respondent 3*

I citatet uttrycks svårigheten att hantera den motsättning som arbetsuppgifter inom socialtjänsten innebär; med andra ord, konflikten mellan den byråkratiska och mänskliga kontakten. Denna motsättning kallar Lipsky för myten om altruism, och sätter här fingret på diskrepansen mellan klienters och professionellas idé kring vad gräsrotsbyråkrati *bör* innebära, och den byråkratiska verklighet de måste *förhålla sig* till (Lipsky 2010:71). Citatet ovan belyser just detta genom att definiera utmaningen för en nyanställd socialsekreterare.

---

<sup>3</sup> Treserva är ett datorprogram som används vid dokumentation under utredningsarbete.



Dessa utmaningar innefattar dels att lära sig arbetets byråkratiska delar, exempelvis i dokumentationsprogrammet *treserva*, och dels att klara av det mänskliga mötet genom att vara känslomässig stabil och tydlig. Enligt tidigare forskning är Barn och unga den del av socialtjänstens organisation som är mest krävande för nyexaminerade socionomer att söka sig till. Socialsekreterare inom detta fält har även ett större behov av praktisk erfarenhet under utbildningen (Tham & Lynch 2014:705). Detta stämmer överens med merparten av våra respondenters svar då de flesta har upplevt sin första tid i arbete som krävande.

Respondenterna i vår gruppintervju menade i motsats till övriga respondenter att arbetet som socialsekreterare på Barn och Unga *är* passande att ha som första arbete efter examen. "Det kändes som ett bra första jobb, och att man får en bra grund av att vara här att lära sig om socialtjänsten och hur allting är uppbyggt" (Respondent 6). Respondenterna menar på att arbetet erbjuder en bra grund inom socialtjänsten om man är intresserad av att arbeta med gruppen barn och unga. Dessa respondenter hade dock haft sin VFU på nuvarande arbetsplats, och i motsats till de andra respondenterna dessutom haft en grundlig introduktion i samband med sin anställning. Dessa bakomliggande omständigheter kan förklara varför deras svar skilde sig från resterande.

### *6.1.3 Att hantera svåra situationer*

Under intervjuerna fick respondenterna diskutera hur de bemöter känslor som frustration och ilska mot dem själva i mötet med klienterna. Flera respondenter berättar att de försöker tänka att klientens ilska i sig inte bottenar i frustration mot dem som enskilda individer eller professionella, utan snarare handlar om klientens situation i övrigt.

Jag tycker det är jobbigt. Det tyckte jag i början, och det tycker jag fortfarande. För man tycker själv att man är trevlig, men det gäller att se vad det är som ligger bakom den här ilskan och frustrationen. Och det är komplexa grejer vi jobbar med, de hade inte suttit här om allt var frid och fröjd.

*Respondent 5*

Respondenterna berättar även hur de är extra noggranna med att förbereda sig inför möten då de ska framföra något som kan framkalla negativa känslor och reaktioner från klienten. En av respondenterna uppger att hen redan tidigt i utredningsprocessen arbetar för att motarbeta svåra situationer och möten med klienter.

Man blir också bättre på att lägga upp situationen så att det inte blir så. Alltså att vara tydlig från början, inte sitta och gå med i föräldrars berättelser under en hel utredningsprocess och sen sitta och säga “nej, jag tycker att du är en dålig förälder”. Utan att vara tydlig från början, och kanske vara tydlig med vad man kan bevilja och inte bevilja, så att det inte blir de här jättejobbiga situationerna där de har förväntningar och så får man krossa dem.

*Respondent 3*

Utifrån ovanstående citat blir det tydligt hur svåra och känslofyllda situationer har en stark påverkan på socialsekreterarna. Tidigare forskning visar hur viktigt det är för nyblivna socialarbetare att få utrymme för att reflektera kring den känslomässiga och psykologiska biten av arbetet (Kearns & McArdle 2011:391–392). Detta verkar vara ett behov som finns hos våra respondenter också då även de respondenter som arbetat en något längre period uttrycker att det fortfarande är jobbigt att bemötas med exempelvis ilska från en klient. För att göra situationen mindre svår utvecklar respondenterna strategier. En strategi är att lägga känslorna utanför sig själv genom att tänka att klienten egentligen är arg på situationen i sig. En annan strategi är att i förväg försöka minimera jobbiga situationer genom att aktivt arbeta för att minska missförstånd i utredningsprocessen. Att hantera känslor är något som Lipsky förklarar som en självklar del i gräsrotsbyråkraters arbete då denna yrkesgrupp har direkt kontakt med individer i sitt yrke. Vad för beslut som fattas och hur deras bemötande uppfattas kan innebära stora konsekvenser för klientens liv och självbild (Lipsky 2010:8). Respondenterna resonemang går i linje med Lipskys teori då de menar att arbetet i sig är så komplext att svåra och känsloladdade situationer uppstår naturligt. Med andra ord kan det tolkas som en del av arbetet som socialsekreteraren måste acceptera och hantera.

#### *6.1.4 Den medvetna och omedvetna makten*

Samtliga respondenter har diskuterat hur de upplever den egna maktställning som yrkesrollen innebär. Flera respondenter uttrycker att det känns *konstigt* eller *läskigt* att ha möjlighet att påverka människors liv i den utsträckning de gör.

Och där kan man ändå se en aspekt av det här med makt, att man får lov att föreslå. Människor vi möter ibland lämnar den delen öppen (...) Så man får vara varsam, och försöka se de sakerna när de dyker upp, och se de för vad de är, och försöka utnyttja det till någonting bra. För att vi har ju även möjligheten att göra jättemycket ont.

*Respondent 4*

Respondenten i citat förespråkar en varsamhet då hen är medveten om "*möjligheten att göra jättemycket ont*". Reflexivitet och medvetenhet är någonting som förespråkas utifrån Höjer (2012:101–102). Föräldrarna som intervjuades i Höjers studie skildrar i sina berättelser hur de upplevde det som att socialsekreterare använde sin makt till att konstruera deras föräldraskap på ett sätt som inte överensstämde med deras egen uppfattning. Detta menade föräldrarna påverkade dem negativt. För att motverka maktmissbruk krävs det att socialsekreterare aktivt reflekterar kring hur de använder sin makt och vilka konsekvenser deras maktutövande eventuellt kan medföra (ibid:99). Respondenterna i vår studie verkar alla hålla med om att det är betydelsefullt att reflektera och vara medveten om sin maktutövning. Det är dock utifrån våra svar svårt att utläsa hur denna reflektion ser ut och i vilken utsträckning den sker.

Respondenterna upplevs alla som medvetna om den makt de besitter att kunna förändra andra människors liv till både det bättre och sämre. Respondenterna tenderar dock till att emellanåt *undergräva* sin makt och placera den utanför sig själva. Detta görs genom att referera till arbetsplatsens rutiner, tillvägagångssätt, resurser och rådande lagstiftning (se 6.1.2). Respondenterna talar om makt i konkret form där de har möjlighet att förändra och påverka människor och deras val. Respondenterna nämner dock inte den *symboliska* makt deras yrkesroll innebär; det vill säga, den *osynliga* makt som ligger inbäddad i fältets doxa. Bourdieus begrepp symbolisk makt tar sig i uttryck genom förgivettagna normer och beteenden som accepteras av samtliga inom det specifika fältet. I samband med att gruppen inom fältet rättar sig efter dessa normer bidrar det även till att dessa reproduceras (Järvinen 2015:283–284). Citatet nedan visar på hur arbetssättet BBIC inte går att ifrågasätta för klienter. Detta är tydligt exempel på en symbolisk makt.

De har inte så mycket att säga till om (skratt). Man lägger ju upp det på det sättet att “det här jobbar vi med”. Hade man lagt det som att “Det här kan vi använda oss av”, vilket inte är fallet, men då hade det varit “Ja/Nej”. Men alltså, vad ska de säga liksom?

*Respondent 1*

Citatet förklarar hur arbetsmetoden BBIC läggs fram för klienter under möten. Klienten kan inte bestämma huruvida hen vill att socialsekreteraren ska använda sig av BBIC eller inte. Socialsekreteraren själv har heller inget val här utan BBIC är implementerad uppifrån och är det arbetssätt som hela utredningsarbetet utgår ifrån. BBIC i sig ses inte av socialsekreterare som en dålig metod, utan tvärtom hyllar de flesta av respondenterna metoden och menar att den är bra för både klient och professionell. Dock kan man inte bortse från BBIC:s maktställning då den uppfattas som självklar och ofrånkomlig för arbetet inom socialtjänsten. Dess självklara ställning blir ett exempel på hur symbolisk makt ständigt finns med socialsekreterarna varje gång den används i möten med klienter och i utredningsarbetet i övrigt. För ytterligare diskussion kring BBIC se avsnitt 6.3.

## **6.2 Bedömning**

### *6.2.1 Utmaningen att utreda och bedöma föräldraförmåga*

Ett återkommande tema i vår studie var de svårigheter som respondenterna uttryckte i samband med begreppet föräldraförmåga. Näst intill samtliga deltagare lyfte under intervjuerna hur de upplever bedömning av föräldraförmåga som svårt på grund av begreppets komplexitet och mångtydighet. Deltagarna belyste hur föräldraförmåga i sig kan betraktas som någonting abstrakt och svårt att gripa tag vid då det är kontextbundet utifrån varje enskilt ärende och individ, vilket illustreras i citatet nedan.

Det är också svårt utifrån att vad bedömer vi som tillräcklig föräldraförmåga. När räcker det? Alltså, måste föräldrarna göra lagad mat till middag? Jag vet inte. Och såna där diskussioner är ju lite läskiga att lägga sig i.

*Respondent 2*

Respondenterna vittnar genomgående i studien hur ett bra föräldraskap inte kan betraktas någonting *statiskt*, utan snarare ska betraktas som *dynamiskt* i förhållande till barnets behov. De andra sidorna i BBIC-triangeln lyfte deltagarna som mer konkreta och menade därmed på att de upplevs som mindre komplicerade att utreda. Att sidan Föräldrarnas förmåga betraktas som en utmaning i samband med utredningsarbetet menar deltagarna hänger ihop med att det inte råder någon klar definition av vad det innebär.

Det är väldigt svårt. Det är väldigt väldigt svårt och få nån sorts verklig bild av hur...  
Alltså, vad är föräldraförmåga? Det är ett väldigt brett ämne och det är väldigt mycket utifrån vad är det för barn.

*Respondent 3*

Citaten ovan är möjliga att tolka utifrån Lipskys teori kring handlingsutrymme och hur gräsrotsbyråkrater medvetet försöker förminska sitt handlingsutrymme sett till arbetets komplexitet. Genom att hänvisa till lagar och regler frånsäger sig gräsrotsbyråkraten den delen av sin makt, och därmed även risken att behöva ta ansvar för kritik gentemot den egna professionella rollen (Lipsky 2010:140). Att respondenterna i vår studie upplever det som svårt att bedöma föräldraförmåga kan därmed betraktas som ett uttryck för rädslan att mötas av kritik från klienten eller att de egna bristerna i professionaliteten ska synliggöras. Detta då det i många fall saknas något konkret att referera till vid bedömning av en förälders förmåga.

Detta resultat är intressant att belysa utifrån den studie som genomfördes under 2015 rörande implementeringen av BBIC och i vilken omfattning socialsekreterare använder sig av de olika sidorna vid utredningsarbetet (Matcheck & Berg Eklundhs 2015). Studien visade på att socialsekreterarna la mindre vikt vid föräldrarnas förmåga än de andra sidorna i BBIC-triangeln under utredningsprocessen (ibid:201–203). Ett flertal av respondenterna i vår studie lyfte hur de främst upplever det som komplicerat att ställa “rätt” frågor till sina klienter för att få en uppfattning om föräldraförmågan hos individen. Framförallt nämns underkategorin *Känslomässig tillgänglighet* som en av de mer utmanande delarna att utreda. Likaså är det möjligt att tolka resultaten i vår studie som att respondenterna riskerar att utreda föräldrarnas förmåga i mindre omfattning än de andra sidorna då det inte föreligger några riktlinjer kring hur man ska gå tillväga.

### 6.2.2 Inre påverkan

Studien visar på att samtliga respondenter är överens om att egna värderingar och känslor till viss grad påverkar deras bedömningar. Återkommande faktorer som nämndes under intervjuerna var bland annat upplevelsen av att själv vara förälder samt det egna förhållningssättet till barndomen. En av de tillfrågade nämner att det faktum att hon själv har barn har hjälpt henne i bedömning av föräldraförmåga; i kontrast mot detta pekar en annan respondent på hur hon snarare kan föreställa sig att det blir *svårare* att arbeta med ärenden som rör barn med anledning av det egna föräldraskapet. Många av deltagarna belyser även hur möjligheten att sätta sig in i klientens situation och möta varandra i samband med delade erfarenheter med största sannolikhet färgar deras bedömning i ärendet.

Jag blir ju inte socialsekreterare X bara för att jag har börjat jobba här, utan jag är fortfarande (respondent 4), med den bakgrunden som jag har det jag tycker är rätt och fel någonstans djupt inne i mig. Så att det spelar jätte, jättestor roll. Och det går ju inte att bryta sig loss från det.

*Respondent 4*

Detta förhållningssätt återfinns även i en tidigare studie som genomförts under 2018 kring vad för faktorer som spelar in vid bedömning (Nyathi 2018). Då bedömningar vid barnavårdsutredningar är mångfacetterade kan det även resultera i svårigheter för socialsekreterarna att endast använda sig organisationens uppställda krav, utan andra faktorer såsom egna upplevelser kan påverka utfallet. Det är även möjligt att BBIC brister i sin utformning då socialsekreterare vid barnavårdsutredningar måste anta andra ickevetenskapliga hjälpmedel, som egna erfarenheter och känslor, vid beslutsfattande (ibid:200).

Citatet nedan illustrerar den utmaning som näst intill samtliga deltagare i studien beskriver att det ställs inför i sitt arbete.

Jag tänker också att det är svårt att komma ifrån, för det är så mycket som påverkar oss människor och hur vi ser på vissa saker och vad man själv tänker. Som "gud, det här är inte alls bra", medan andra tänker att "det här är inte jätteallvarligt". Så det beror på ens egna tankar.

*Respondent 6*

Citatet ovan är dock intressant att se i ljuset av Lipskys tankar kring handlingsutrymme för gräsrotsbyråkrater (Lipsky 2010:13–14). Lipsky pekar på hur det krävs en viss egen förmåga för yrkesutövaren att anpassa sig till varje enskilt ärende och inte bara utgå från de mallar och krav som upprättats av organisationen. Utifrån denna tanke menade exempelvis Lipsky att det är enklare för en gräsrotsbyråkrat att sätta sig in i ärenden *denne själv* kan känna igen sig i. Detta medför även hur pass stort engagemang den professionelle har för individen i det enskilda ärendet (ibid:108). I citatet ovan skildrar respondenten hur det är möjligt att betrakta ärenden olika utifrån den egna bakgrunden. Sett till Lipskys teoretiska utgångspunkt är det därmed möjligt att se hur det föreligger en *risk* för klienten om denne möter en socialsekreterare som inte kan sätta sig in i dennes situation, då det även blir avgörande i frågan om *grad* av deltagande samt *vilja* att hjälpa.

Flera respondenter beskriver hur det råder en strävan att förhålla sig neutral vid bedömningar, men att det i praktiken är en utmaning; “Man önskar ju att det inte skulle påverka något, men det gör det ju. Vissa känner man mer för än för andra. Så vi är ju också bara människor” (Respondent 5). Detta förhållningssätt till de egna känslorna och värderingar i samband med utredningsarbetet återkommer hos samtliga deltagare i studien. Ingen av de tillfrågade hänvisar till de egna känslornas påverkan på arbetet som någonting positivt, utan menar snarare på att det är oundvikligt och något man strävar efter att komma ifrån. Utifrån denna aspekt är det därmed möjligt att tolka det som att deltagarna i studien betraktar det som en positiv egenskap att vara värderingsfri i sitt arbete och förhålla sig till de ramar som satts upp. Att respondenterna upplever dessa känslor är intressant att betrakta utifrån den evidensbaserade praktikens implementering i socialtjänstens arbete (Nordlander 2006:11). Då vetenskapen har fått en framträdande roll i samband med utredningsarbetet kan det även ses som en förklaringsgrund till varför respondenterna i studien inte lyfte egna värderingar som ett hjälpande verktyg.

### 6.2.3 Yttre påverkan

Framträdande i våra intervjuer är hur respondenterna upplever att deras egna bedömningar sällan skiljer sig åt från metodhandledares, chefers eller andra kollegors bedömningar. Deltagarna i studien lyfter hur det ofta råder en samsyn på arbetsplatsen i frågan om vad en utredning ska mynna ut i för beslut.

Flera vittnar om hur det under utredningsprocessen råder ett ständigt utbyte av tankar med mer erfarna kollegor och handledare. Även denna aspekt återfinns i tidigare forskning kring utredning och bedömning, och beskriver hur socialsekreterare använder sig av sina kollegor som arbetsverktyg (Nyathi 2018). Detta utbyte menar respondenterna sker i samband med att de själva söker upp sina kollegor och går till deras kontor, eller genom inbokade möten med sina metodhandledare där det finns utrymme att ställa frågor. En av de tillfrågade lyfter framförallt att behovet av bekräftelse i samband med sina egna bedömningar är något som hen lägger stor vikt vid.

Ja, jag har ju aldrig gjort ett ärende helt själv utan att diskutera det. Det känns inte alls bra. Dels vill man ha den här bekräftelsen att "Du har tänkt rätt", men man vill också ha inputs, och "Hur ska jag göra det bättre?".

*Respondent 1*

Trots att övriga deltagare i vår studie inte nämner specifikt bekräftelse som en medverkande kraft i frågan om bedömning är det tydligt hur dessa tankar präglar samtliga intervjuer. Sökandet efter bekräftelse hos sina kollegor och chefer kan även tolkas som en strategi hos respondenterna för att undvika att träda utanför de normer som finns etablerade på arbetsplatsen, eller det Bourdieu förklarar som fältets *doxa* (Järvinen 2013:283). Att respondenterna agerar enligt detta tankemönster kan även betraktas som en omedveten handling och tolkas som att doxan redan har blivit så pass indoktrinerad i deras arbetssätt att de inte märker hur de följer de kollegiala strömmarna på kontoret. Detta tema har även framkommit i den tidigare studie från 2012 avseende nyutexaminerade socionomers upplevelser av yrket (Kearns & McArdle 2012). Respondenternas behov av att söka sig till andra kollegor kan även betraktas som ett sätt för dem att bli utvecklade i sitt professionella lärande, vilket även kommer sätta spår i framtida bedömningar (ibid:389).

Hur yttre faktorer påverkar socialsekreterare i samband med yrkesutövandet är även intressant att belysa utifrån Goffmans rollteori som analysverktyg då det synliggör hur individer kan betraktas som aktörer i ett framträdande (Goffman 2009). Utifrån Goffmans teoretiska perspektiv är det möjligt att betrakta socialsekreteraren som en skådespelare vars arbetsplats är en scen där det pågår ett ständigt skådespel. Genom att utgå från ett manus och träda in i en roll blir socialsekreteraren någon annan då arbetsplatsen kräver att man antar och utgår från de normer som existerar där (ibid:23).



Då respondenterna i vår studie menar att de i samband med sin yrkesutövning upplever svårigheter att stänga ute de känslor som uppstår vid mötet med klienterna kan det betraktas som att de *släpper in* publiken bakom kulisserna vid framträdandet. Därmed avviker de från rutinen som chefen, eller regissören, har instruerat dem att följa (ibid:23).

#### 6.2.4 Utbildning och bedömning

Samtliga respondenter uttryckte att de inte upplevde socionomutbildningen som speciellt förberedande inför att bedöma i barnvårdsutredningar. Respondent 2 lyfte bland annat hur “Det är väldigt mycket prat om att många av oss kommer hamna i socialtjänsten och så, men vi utbildas inte inom det”, vilket ramar in den genomgående tanke som tydligt gick att urskilja i många av intervjuerna. Detta resultat är även intressant att koppla till Lipskys idéer om myten kring altruism, och hur gräsrotsbyråkraters utbildning inte stämmer överens med den verklighet de sedan kommer att möta (Lipsky 2010:72). Citatet ovan skildrar den vardag som socionomer kan förväntas möta efter avslutad utbildning, men inte har förberetts inför. Trots att socionomutbildningen är bred och omfattas av en mängd olika kurser som syftar till att ge framtida praktiker en stabil grund att stå på saknas en viss verklighetsförankring gällande exempelvis hur det ska gå till vid bedömning. Då fokuset vid utbildningen ligger vid teoretisk kunskap föreligger det en risk att andra delar av socionomyrket bortom mänskligt bemötande, som exempelvis dokumentation, hamnar i skymundan (Tham & Lynch 2014:714). Sett i förhållande till resultaten som var möjliga att utläsa i vår studie är det möjligt att tolka det som att utbildningen är i behov av en revidering ur den synpunkten. Dock lyfte många av respondenterna att det rent praktiskt inte är möjligt att lära ut denna erfarenhet på universitetet.

Men sen är det svårt, hur ska man lära någon hur man bedömer föräldraförmåga? Det är ju väldigt svårt att lära ut, eller går det? Men det har ju varit väldigt lite fokus under utbildningen.

*Respondent 5*

Reflektionerna som citeras ovan avseende utbildning och yrkesutövning återfinns även i tidigare forskning kring nyexaminerade socionomers upplevelser (Tham & Lynch 2014).

I likhet med de svårigheter som respondenterna belyser i vår studie har det även tidigare framkommit hur nyutexaminerade socionomer inte upplever utbildningen som förberedande inför vad som väntar i verkligheten. Då socialsekreterare är den yrkesgrupp som flest nyutexaminerade socionomer söker sig till kan det betraktas som paradoxalt att utbildningen inte är anpassad efter detta faktum. Detta, menar tidigare forskning, hänger ihop med den allt mer omfattande akademiseringen av yrket, vilket även är möjligt att tolka in som en bakgrund bland de svar som återfinns i vår studie (ibid:714).

Oaktat respondenternas upplevelser av socionomutbildningen uppger samtliga deltagare (som har tagit sin examen) att de ska delta i *Yrkesresan*<sup>4</sup> i samband med introduktionen till sin arbetsplats. Utöver detta tillfälle berättar flera av deltagarna att de har blivit erbjudna kurser och utbildningar för att stärka dem i sin yrkesroll.

## 6.3 BBIC

### 6.3.1 Det okritiska förhållningssättet till BBIC

Alla informanter förhåller sig mer eller mindre okritiskt till BBIC. Detta kan förklaras med att verktyget har varit en självklarhet i arbetet redan från första arbetsdagen. De har helt enkelt inte fått möjlighet att testa ett arbetssätt där BBIC inte ingår.

Det är väldigt svårt att ta ställning till eftersom jag inte använt något annat. Det är så man jobbar på Barn och unga nuförtiden. Så det är lite svårt att föreställa sig hur man gör utan BBIC. Men jag tror att det är väldigt bra att ha ett tydligt instrument. Det hjälper när man träffar föräldrar att kunna berätta, det är det här vi utgår ifrån det är så här vi jobbar. De förenklar också för oss för man har nått tydligt att utgå ifrån man kan strukturera upp. Och det följer ju med så mycket mallar för utredningsplaner, för att skriva utredning och sådär och det är klart att man lägger lite tid bara på att lära sig BBIC men jag tänker också att det hjälper oss att inte missa saker.

*Respondent 3*

---

<sup>4</sup> Yrkesresan är ett kompetensutvecklande program som riktar sig till socialsekreterare som arbetar med myndighetsutövning inom Barn och Unga.

Citatet ovan visar på den övergripande positiva inställningen till BBIC som återkommer hos alla respondenter. Samtliga respondenter lyfter generellt endast positiva aspekter av manualen och kan inte återfinna några större svårigheter med BBIC:s utformning. Detta kan ses utifrån Lipsky teorier kring gräsrotsbyråkraters inställning till arbetsrelaterade verktyg och riktlinjer. Lipsky beskriver hur gräsrotsbyråkrater tenderar att beskriva riktlinjer som självklara och ovärderliga för deras arbete. Detta för att delvis förenkla svåra situationer i mötet med klienter, men också för att rättfärdiga dessa verktyg och riktlinjer för sig själva. Det som skulle kunna bemötas med kritik och ifrågasättande ses helt enkelt som något fullständigt nödvändigt (Lipsky 2010:140).

Nedanstående citat visar på vilken genomgripande roll BBIC har. Respondenten beskriver hur BBIC blir en del av en själv och hela tankesättet. Det som till en början måste undersökas och kontrolleras i metodböcker och arbetsmaterial blir till slut så självklart att "BBIC-tänket" kommer naturligt i utredningsarbetet.

Den har ju blivit inarbetad i kroppen på något sätt och den blir ju mer och mer en del av ens tankesätt ju längre man har jobbat och att den finns inkorporerad i kroppen på något sätt.

*Respondent 2*

När respondenterna talar om BBIC blir det tydligt hur metoden genomströmmar hela socialsekreterarnas tänk och arbetssätt. BBIC sätter ramarna för alla utredningens moment. Allt från hur utredningen ska planeras och dokumenteras, till hur bedömningen ska formuleras i beslutet. Respondenternas okritiska hållning till BBIC kan betraktas utifrån Bourdieus begrepp doxa, som förklarar de självklara och outtalade normerna inom ett fält (Järvinen 2013:283). BBIC har idag blivit en norm för hur utredningsarbete kring barn och unga ska utföras. Verktöget har fått en självklar ställning och är dessutom mycket utbredd och används i nästan alla kommuner i Sverige. Nya socialsekreterare blir direkt introducerade för BBIC och behöver lära sig hur verktöget fungerar. Efter en tid i arbete har dock BBIC rotat sig i socialsekreterarens tankesätt och verktöget används utan närmare eftertanke i utredningsarbetet. BBIC blir därmed en outtalad norm inom arbetsplatsens doxa.

BBIC:s genomgripande inflytande på respondenternas arbetssätt och tankesätt i utredningar och bedömningar står i motsättning till tidigare forskning kring nyexaminerades kunskapsanvändning. En studie från 1999 visar hur mindre erfarna socionomer inte var lika benägna att använda sig av empirisk och teoretisk kunskap som de mer erfarna socionomerna (Drury- Hudson 1999:148). Diskrepansen mellan detta forskningsresultat och denna studie belyser tydligt den evidensbaserade kunskapens framfart inom socialtjänsten under de senaste 20 åren. Idag är det en självklarhet för nya socialsekreterare att lära sig och använda sig av evidensbaserade metoder som BBIC redan direkt när de kommer ut i arbete.

Ytterligare forskning kring de evidensbaserade metodernas ställning inom socialtjänstens arbete bekräftar diskrepansen mellan dagens inställning till BBIC och den inställning socialarbetare hade för tjugo år sedan. I en studie från år 2000 framkom att evidensbaserad kunskap hade svag förankring hos socialsekreterarna i studien. Istället värderades erfarenhet och arbetsplatsens normer högre än vetenskapligt baserad kunskap (Bergmark & Lundström 2000:10–11). Socialsekreterarna i studien uttryckte dessutom en direkt skepsis mot de evidensbaserade metoderna då man menade att dessa riskerade att påverka mötet med klienten negativt (ibid:3). Utifrån respondenternas svar i vår studie ser vi tvärt emot hur den vetenskapliga kunskapen är djupt förankrad i de professionellas arbetssätt genom BBIC. Den skepsis som uttrycks i Bergmark & Lundström (ibid) är mycket ovanlig bland respondenterna i vår studie. Detta kan ses utifrån den rådande bristen som idag finns på erfarna socialsekreterare inom socialtjänsten och i synnerhet inom Barn och unga (Vision 2018:8). Då arbetsgivare har svårigheter att rekrytera erfarna socialsekreterare får de evidensbaserade manualerna och den vetenskapligt baserade kunskapen ersätta den erfarenhetsbaserade kunskapen.

Även om BBIC på många sätt genomsyrar respondenternas arbetssätt verkar ändå de flesta informanter vara överens om att BBIC även lämnar mycket utrymme för egna tolkningar. BBIC ses som ett verktyg som kan användas på olika sätt genom att plocka välja ut de delar som betraktas som relevanta att utreda för den specifika klienten. Detta stämmer överens med det handlingsutrymme som beskrivs av Lipsky (2010). Han menar att gräsrotsbyråkrater ofta är föremål för uppifrån implementerade riktlinjer och regler, men att dessa förhållningssätt alltid lämnar utrymme för gräsrotsbyråkratens egna tolkningar och handlingsutrymme.

De främsta anledningarna till byråkraternas handlingsutrymme handlar om ärendenas komplexitet där den professionelle måste ha möjlighet att till någon grad anpassa sig efter det specifika ärendet för att kunna göra en så bra bedömning som möjligt. Detta handlingsutrymme fungerar även legitimerande för gräsrotsbyråkratiernas status i samhället i övrigt (ibid:15). Respondenternas svar visar på att även om BBIC påverkar alla delar av utredningen lämnar den dock utrymme för socialsekreterarnas egna bedömningar och övervägande. Utan detta handlingsutrymme hade helt enkelt inte socialsekreterarnas arbete fungerat och därmed hade socialtjänstens status i allmänhet påverkats negativt.

### 6.3.2 Utmaningar med BBIC

Även om respondenterna till allra största del förhåller sig positiva till BBIC lyfts även ett antal nackdelar och utmaningar med verktyget. En av dessa nackdelar är att fokuset riskerar att förflyttas till BBIC:s krav på dokumentation från det egentliga syftet med utredningen.

Men jag tänker att det är just det att det kan bli mycket fokus på men hur använder man utredningsmallar, men hur ska man fylla i de här fälten på rätt sätt? (...) Ja men att man tappar lite fokus från vad handlar utredningen om, vad gör jag som utredare att det blir mycket jag ska samla in information som passar in.

*Respondent 3*

Citatet ovan kan tolkas utifrån Lipskys teorier om gräsrotsbyråkraters handlingsutrymme och synen på regler och rutiner (Lipsky 2010). Lipsky beskriver hur gräsrotsbyråkrater använder sig av dessa riktlinjer för att bemöta gräsrotsbyråkratiers motstridiga krav. Gräsrotsbyråkrater kan utveckla ett beroende till dessa riktlinjer och i värsta fall tenderar de att bli mer engagerade att uppfylla riktlinjernas krav än att faktiskt uppnå det riktlinjer finns till för från början (Lipsky 2010:149). I socialtjänstens fall riskerar BBIC:s regler och riktlinjer ha en sådan inverkan på socialsekreterarna. Respondenterna talar även om svårigheter kring var olika information passar in i BBIC-triangeln:s sidor och kategorier.

Jag har själv suttit i situationer där man ska sammanställa någonting och bara ”men var passar det här in, var sjutton ska det stå någonstans” och jag har aldrig fått några tydliga svar antingen från boken eller från kollegor och metodhandledare. Men jag brukar tänka att det inte spelar så stor roll vart det står bara att det står.

*Respondent 2*

Tidigare forskning har visat på hur socialsekreterare upplever att BBIC är för statiskt och att det är svårt att bygga upp narrativ i utrensningar (Skillmark & Oscarsson 2018:10). Citatet ovan bekräftar detta genom att respondenten lägger tid och tankekraft på var olika information ska dokumenteras. Forskning visar även på hur socialsekreterare inte alltid har tillräcklig kompetens kring hur BBIC ska användas och därmed väljer att frångå manualen. (ibid:7). Den sista meningen i citatet ovan kan tolkas som att respondenten frångår BBIC:s koncentration kring de olika underrubrikerna och istället utgår ifrån att det är viktigare att något finns med än var det faktiskt står. Dock verkar de flesta av respondenterna väldigt sällan gå utanför BBICs ramar, vilket är en motsättning till studien som redogörs för ovan. Socialsekreterare i den tidigare studien bortser från vissa administrativa delar på grund av hög arbetsbelastning eller då de värderar mötet med klienten och väljer att lägga mer tid där (ibid:6–7). Ingen av våra respondenter har uppgett att de frångår BBIC i den utsträckningen som nämns i tidigare studie.

## **6.4 Organisatoriska förutsättningar**

### *6.4.1 Inkastade i arbetet*

Näst intill samtliga respondenterna beskriver hur de initialt “blev inkastade” i arbete när de påbörjade sin anställning med anledning av den höga arbetsbelastningen på enheten, vilket skildras i citaten nedan.

Jag blev bara inkastad. Den första dagen jag kom så sa förste socialsekreteraren “Åh, men va bra att du kommit, vi ska inte stressa dig, men det finns 10 ärenden som ligger och väntar”. Och då fick jag ju 10 ärenden som var 9 utredningar (...) Men det är som det är.

*Respondent 4*

En respondent vittnar om hur hen fick ta ett väldigt stort ansvar i förhållande till sin begränsade erfarenhet när hen precis börjat arbeta. En annan av de tillfrågade beskriver sin första tid på arbetsplatsen som *kaos* och *förfärligt*, och hur hen upplevde det som att detta även kom att påverka de familjer hen mötte vid denna tidpunkt negativt.

Jag hade ju ingen aning om nånting. Det var så jävla dåligt. Då visste jag ju inte nånting om nånting och då gick jag ju väldigt mycket på vad min förste sa att jag skulle göra.

*Respondent 3*

Liknande tankar som redogörs för ovan påträffas även i en tidigare studie kring nyexaminerades upplevelser kring sin yrkesroll inom det sociala arbetet (Moorhead 2019). Trots att introduktionen vid den nya arbetsplatsen skildras som intensiv och chockartad i studien, tog sig respondenterna ändå an utmaningarna de ställdes inför och anpassade sig (ibid:211). Detta förhållningssätt är även möjligt att urskilja bland svaren hos näst intill samtliga respondenter i vår studie.

Erfarenheterna som redogörs för ovan är intressanta att se i ljuset av Bourdieus teoretiska begrepp fält och doxa. Fältet, vilket i denna kontext är socialkontoret, omfattas av en specifik doxa, vilket kan betraktas som de osynliga, styrande normer som råder på arbetsplatsen (Järvinen 2015:283). Då dessa normer har implementerats till den grad att de uppfattas som en självklarhet av samtliga som befinner sig inom fältet är det ingen som ifrågasätter dess legitimitet. Upplevelserna som respondenterna vittnar om kan därmed betraktas som en del av den doxa som genomsyrar arbetsplatsen någonting som socialsekreterarna får anpassa sig efter.

Socialsekreterarnas upplevelser av sitt arbete som presenteras ovan är även intressant att belysa i relation till Lipskys teori kring gräsrotsbyråkrater och arbetsrelaterad stress (Lipsky 2010:29). Enligt Lipsky är ett av kännetecknena för gräsrotsbyråkrater den höga ärendebelastning som jobbet medför, vilket i sin tur resulterar i ett stressfyllt arbetsklimat. Respondenten ovan vittnar om hur ärenden blivit liggande på hög då det saknats arbetskraft i förhållande till behovet som finns.

Detta återfinns även hos Lipsky, som pekar på hur en stor arbetsbörda för gräsrotsbyråkraten resulterar i mindre kontakt med klienten, vilket även är möjligt att konstatera som en konsekvens av den arbetsbörda som respondent 4 skildrar (ibid:30). Genom att socialsekreterare formas och anpassar sig till ett stressfyllt klimat redan från start fräntas även deras möjligheter att ifrågasätta de styrande normerna på arbetsplatsen. Det kan även betraktas som en bidragande faktor till att dessa strukturer på arbetsplatsen kan upprätthållas och reproduceras, och därmed även blir en del av den styrande doxan.

#### *6.4.2 Stöd på arbetsplatsen*

Samtliga respondenter upplevs som tillfredsställda med de nuvarande organisatoriska förutsättningar och de stöd som erbjuds på arbetsplatsen. Sett till de respondenter som upplevt en utmanande start framhäver sin arbetsplats i dagsläget som stabil och trygg. För att kunna hantera de utmaningar som arbetet innebär lyfter samtliga respondenter det kollegiala stödet som en strategi. Trots den krävande arbetsbelastningen upplever respondenterna att de kan vända sig till sina kollegor utan problem och där bli bemötta med stöttning och uppbackning. Liknande resultat återfinns i en studie som genomfördes under 2011 avseende nyexaminerades första tid på sin nya arbetsplats (Kearns & McArdle 2012). Respondenterna i den tidigare studien underströk vikten av att få den egna professionaliteten bekräftad och värdesatt av kollegor och chefer sett till den egna utvecklingen (ibid:389). Detta stämmer även överens med hur deltagarna i vår studie beskriver hur de söker hjälp hos varandra på sin arbetsplats i samband med exempelvis råd kring beslutsfattning samt nya perspektiv på påfrestande utredningar. Utifrån de svar som framkommit i studien är det därmed möjligt att konstatera hur kollegorna är en essentiell del i frågan om varför respondenterna har valt att stanna på sina arbetsplatser. I citatet nedan fångar en av deltagarna hur hen upplever klimatet på arbetsplatsen sett till att möjligheten att kunna söka stöd hos varandra.

Precis, det kan vara både en svår fråga och en lätt fråga. Vi har en princip tycker jag att alla har öppen dörr, förutom när man känner att man måste vara ifred. Men det känns ändå som att man kan gå in till alla och fråga någonting utan att man känner sig dum på något sätt.

*Respondent 6*



Under gruppintervjun lyfte båda respondenterna hur de önskat mer känslomässigt stöd från sina metodhandledare i samband med handledning i sina ärenden. Sett till samma studie som redogörs för ovan framkom det att möjligheten att få reflektera kring känslor väger tyngre än att få reflektera kring det praktiska arbetet (Kearns & McArdle 2012:392). Dock är det möjligt att se hur det praktiska och känslomässiga delarna av det sociala arbetet inte går att skilja åt, utan ständigt färgar varandra. Utifrån de utmaningar som det sociala arbetet präglas av, såsom arbetsrelaterad stress och känslomässiga påfrestningar, omfattas även de praktiska delarna av arbetet även av en känslomässig aspekt som inte går att bortse från. När respondenterna söker och får hjälp av varandra i kring praktisk kunskap erhåller de samtidigt ett känslomässigt stöd.

En annan respondent framhäver det kollegiala stödet som en bidragande faktor till att arbetsplatsen förblev stabil trots att ledningen under en period var bristfällig.

Det var en period där vi inte hade någon chef. Vi hade en chef som typ var inne i några månader och sen slutade. Det var väldigt otryggt, väldigt skakigt. Och de här förste socialsekreterarna som ska vara fyra; det var en period där det var en. Då var det ju väldigt svårt att få stöd, men jag tror att i den tiden så blev vi mer måna om varandra. Att det blev viktigt att hålla ihop. Det hade nog kunnat bli tvärtom att alla stängde in sig på sitt rum (...)

*Respondent 2*

Citatet ovan bekräftar vikten av det känslomässiga stödet som respondenterna efterfrågar av sina kollegor för att kunna möta utmaningarna som arbetet medför. En annan aspekt som är intressant att belysa av det kollegiala stödet är hur socialsekreterarna kan ingå i ett vad Goffman definierar som teamframträdande (Goffman 2009:75). Att socialsekreterarna samarbetar med varandra under en period när de saknade stöd ovanifrån kan betraktas som ett tillvägagångssätt för dem att upprätthålla och projicera en bild av situationen för utomstående. Då de är beroende av varandra måste de samarbeta för att upprätthålla och cementera sin professionella roll på arbetsplatsen inför kollegor och klienter. Detta är även möjligt att tolka som att de själva får ut någonting av situationen då teamframträdandet leder till en mer framstående position, vilket de i slutändan kan dra fördelar av som kommer gynna dem på sikt när arbetsplatsen återigen är stabil (ibid:79).

### 6.4.3 Motiv för att stanna

Sammantaget riktas väldigt lite kritik mot den egna organisationen vid intervjutillfällena, och respondenterna uttrycker förståelse i förhållande till den utmaning de ställts inför på arbetsplatsen. I samband med intervjuerna var det möjligt att utläsa en acceptans hos deltagarna och hur de förlikat sig med tanken att det kommer vara svårt och/eller stressigt. En av de tillfrågade lyfter under intervjutillfället hur de negativa upplevelserna från VFU terminen på ett annat socialkontor blev en avgörande variabel i frågan om hen skulle stanna kvar på sin nuvarande arbetsplats; "Det var nog det som gjorde att jag stannade kvar ändå, att det var ännu värre där" (Respondent 3). Detta är även intressant att betrakta sett till rådande arbetsmarknad för socialsekreterare idag (SACO 2019). Trots att det råder en liten konkurrens bland arbetstagarna inom Barn och unga har respondenterna, som upplevde första tiden på sin arbetsplats som bristande, *ändå* valt att stanna. Citatet ovan belyser en intressant aspekt av detta, där hen menar att *trots* den ostrukturerade introduktionen så är det inte heller bättre på något annat socialkontor. Utifrån Bourdieus teoretiska begrepp *fält* och *doxa* är denna syn på arbetet även möjlig att tyda som en stark hängivenhet till yrket som sådant. (Järvinen 2013:283). Att socialsekreterarens motivation för arbetet inte sviktar, trots påfrestningar och utmaningar, kan tolkas som ett uttryck för hur stark det sociala arbetets *doxa* är förankrad i respondenterna.

Oavsett vad för omständigheter som bidragit till att respondenterna valt att stanna på sina arbetsplatser framkom det tydligt bland intervjusvaren hur viljan att hjälpa är den faktor som vägde tyngst. Ett genomgående tema i samtliga intervjuer är det driv att få arbeta med och stödja barn och unga som befinner sig i utsatta situationer. Trots att yrket innebär stress i samband med utmanande och krävande arbetsuppgifter råder det en önskan hos respondenterna att få påverka människors liv i positiv riktning. Under intervjustudien nämnde respondenterna inte i något sammanhang hur exempelvis ekonomiska incitament eller förhoppning om att klättra och nå en högre position som en bakomliggande orsak till deras val av yrke. Snarare lyfts viljan att få utvecklas inom det egna fältet och anskaffa sig mer kunskap som essentiellt för deltagarna. Även fast yrket präglas av en byråkratisk kultur och omfattas av strikta ramar genomsyras det av en medmänsklig vilja att ge stöd till utsatta grupper och människor.

Därmed bekräftas Lipskys teori om myten kring altruism då det föreligger en konstant mänsklig aspekt av arbetet *trots* de byråkratiska inslagen (Lipsky 2010:71). Denna aspekt förekommer i olika art och grad och är därmed aldrig möjlig att helt bortse från, vilket är ett resultat som är värt att belysa och framhäva i studien.

## 7. Avslutande diskussion

Denna studie har syftat till att undersöka hur nytexaminerade socialsekreterare samt socionomstudenter upplever sin yrkesroll samt bedömning i barnavårdsutredningar med särskilt fokus på bedömning av föräldraförmåga. Empirin till studien har samlats in via fem kvalitativa intervjuer samt analyserats utifrån tidigare forskning och de teoretiska begreppen relaterade till rollteori, gräsrotsbyråkratier samt begreppen doxa och symbolisk makt.

Initialt avsåg vår studie till att främst undersöka hur nytexaminerade socionomer och socionomstudenter upplever det att bedöma föräldraförmåga. Denna tanke förändrades dock ungefär halvvägs genom skrivandeprocessen i samband med en genomgång av allt transkriberat intervjumaterial. Då vi började analysera och plocka ut gemensamma teman visade det sig att frågor gällande bedömning av föräldraförmåga var en utmaning att besvara för våra respondenter. I samtliga intervjuer berörde respondenterna andra teman i samband med frågor kring föräldraförmåga, vilket resulterade i att vi endast “skrapade på ytan”, men aldrig djupare än så. Vår förväntan var att respondenterna skulle anta ett mer självreflekterande förhållningssätt i frågan om vad för faktorer det är som avgör hur de bedömer föräldraförmåga. En förhoppning var att en mer omfattande diskussion skulle ta vid och lyfta faktorer såsom kön, klass, kulturell bakgrund, eller andra variabler som kan tänkas ha inverkan vid bedömning. Att diskussionen inte blev så djupgående som vi önskat kan dels bero på intervjuguidens utformning då det är möjligt att frågorna inte bjöd in till diskussion och självreflektion. En annan förklaring kan vara att respondenterna valde att utelämna mer djupgående information på grund av ett bristande förtroende till oss som forskare. Om vi hade haft möjlighet att utföra fler intervjuer med vardera respondent hade vi sannolikt kunnat bygga upp ett starkare förtroende och därmed utvinna mer intressant information kopplat till bedömning av föräldraförmåga. Då svaren blev annorlunda än vad vi hade förväntat oss beslutade vi att omformulera vår frågeställning.

Den första forskningsfrågan handlar om hur socialsekreterarna ser på sin yrkesroll. Här framkom att de flesta socialsekreterarna i någon mån kände sig osäkra sin yrkesroll och i de bedömningar de gör. I allmänhet upplevs dock respondenterna i studien, i förhållande till sin erfarenhet, som säkra i sin yrkesroll. Detta då de har svårt att tala kritiskt kring sin egen prestation, de organisatoriska förutsättningar eller de arbetsmetoder som används.

Respondenterna ger en bild av att vara trygga socialsekreterare på en välfungerande arbetsplats. Trots den säkerhet som uttrycks genom respondenternas resonemang verkar de flesta av respondenterna hålla med varandra om att socialsekreterare på Barn och unga är ett krävande yrke som kan vara svårt att klara av om man inte har de rätta egenskaperna.

Respondenterna är även överens om att det finns situationer i arbetet som är känslomässigt krävande och kan vara svåra att hantera. Det framkommer att respondenterna har en viss maktmedvetenhet där de reflekterar kring hur deras maktställning kan påverka klienter både negativt och positivt. Dock resonerar inte respondenterna om den makt som tar sig uttryck i arbetets rutiner och arbetsmetoder och kan kopplas till arbetsplatsens doxa och symboliska makt.

Studiens andra forskningsfråga syftade till att undersöka respondenternas upplevelser av att bedöma föräldraförmåga. Det var möjligt att konstatera att respondenterna upplever det som svårt att bedöma föräldraförmåga sett till begreppets olika tolkningsmöjligheter. I jämförelse med de andra sidorna i BBIC menar respondenterna på att föräldrarnas förmåga är en större utmaning att utreda då det inbegriper många fler omkringliggande omständigheter som måste tas hänsyn till vid varje enskilt ärende. Exempelvis menar respondenterna att det inte är möjligt att komma ifrån egna värderingarna och känslor som kan komma att påverka vid beslutsfattande. Vidare belyser även respondenterna svårigheterna kring att ställa rätt frågor för att få fram information avseende föräldrarnas förmåga som en utmaning i deras yrkesutövning. Trots utmaningarna lyfter respondenterna att de upplever det som att de får mycket stöd på sin arbetsplats när de stöter på svårigheter, och hur det ofta råder en samstämmighet på arbetsplatsen.

Den tredje frågeställningen handlar om de nyblivna socialsekreterarnas upplevelser av den evidensbaserade manualen BBIC. Respondenterna har ett relativt okritiskt förhållningssätt till BBIC där de främst lyfter upp arbetssättets fördelar.

Det blir även tydligt hur BBIC genomsyrar hela utredningsarbetet till den grad att en av respondenterna uttrycker det som att "BBIC har blivit inbyggd i kroppen". Diskrepansen mellan respondenternas inställning till BBIC och hur evidensbaserade metoder bemöttes för 20 år sedan är stor. Detta kan förklaras genom att den vetenskapligt baserade kunskapen får en viktigare roll i och med bristen på erfarna socialsekreterare i dagens socialtjänst. Trots att förhållningssättet till BBIC var överväldigande positivt lyfts även ett antal exempel kring svårigheter med verktyget. Här nämns risken för ett överdrivet fokus på dokumentation och var olika information passar in i utredningen.

Den fjärde frågeställningen berör de organisatoriska förutsättningarna. I resultat framgår det att nästintill samtliga respondenter upplevde introduktionen på sin arbetsplats som stressfylld och intensiv på grund av bristande organisatoriska förutsättningarna. Dock framkom det att alla respondenter i dagsläget upplever sig tillfredsställda på sin arbetsplats, och hur det kollegiala stödet är en bidragande faktor till denna känsla.

De svårigheter och utmaningar som lyfts i studien går helt i linje med Lipskys teorier om gräsrotsbyråkratier och dess motsättningar samt utmaningar. Detta gäller både kring synen på arbetsrelaterade verktyg som BBIC, socialsekreterarnas handlingsutrymme och den arbetsrelaterade stress som upplevs av respondenterna. Respondenternas svar är även möjliga att tolka utifrån Bourdieus begrepp doxa. Detta då respondenterna är tydligt präglade av de rådande normer och regler som finns på arbetsplatsen, vilket blir synligt då knappt någon kritik lyfts gentemot den egna arbetsplatsen. Denna okritiska inställning uppenbarar sig i frågan om hur socialsekreterarna förväntas bedöma föräldraförmåga, samt vilken arbetssituation de accepterar och anpassar sig efter. Med hjälp av Goffmans rollteori är det även möjligt att få en förståelse för hur respondenterna reagerar i sin professionella roll. Teorin blir även användbar för att förstå respondenternas svar i mötet med oss som forskare.

Utifrån denna bakgrund blir vår slutsats att socialsekreterare med begränsad yrkeserfarenhet utsätts för en omfattande påverkan av de rådande normer kring hur socialsekreterare ska vara och utföra sitt arbete. Dessa normer kan dels tillhöra den specifika arbetsplatsen, men även vara mer allmängiltiga och röra socialsekreteraryrket och socialtjänstens arbete med barn och unga i allmänhet. Studien visar hur dessa normer påverkar både socialsekreterarnas upplevelser av sin yrkesroll och de bedömningar som socialsekreterarna gör.

Med detta i åtanke anser vi att socialsekreterare är i behov av större möjligheter att reflektera kring sitt arbete, i synnerhet kring de delar av arbetet som upplevs som självklara och givna. Detta blir särskilt intressant sett till den evidensbaserade praktikens framfart inom socialtjänstens arbete idag, där vetenskapligt baserad kunskap som BBIC får ersätta den erfarenhetsbaserade kunskapen. För att den reflexivitet vi förespråkar ska komma till stånd krävs dock rätt organisatoriska förutsättningar och resurser. Den höga arbetsbelastningen socialsekreterare upplever idag ger inte mycket tid över för reflektion och ifrågasättande av de delar av arbetet som eventuellt inte fungerar så bra som man önskar. Bristen på en ordentlig introduktion och socionomutbildningens utformning påverkar även den nytutexaminerade socionomers och socionomstudenters upplevelser av (och förmåga att) utreda och bedöma. För att socialsekreterare som är nya i arbete ska kunna utföra rättssäkra och genomtänkta bedömningar, och samtidigt känna sig trygga i sin professionella roll, krävs det att man som ny får en genomgående introduktion. Denna aspekt blir extra angelägen då respondenterna i studien vittnar om att socionomutbildningen i dagens läge inte ger en heltäckande bild av hur socialtjänstens arbete fungerar.

Mot denna bakgrund ser vi det som betydelsefullt att nytutexaminerade socialsekreterares upplevelser av det sociala arbetet fortsätter studeras och utforskas på både kort och lång sikt. Detta med förhoppningen om att både utbildning och arbetsgivare i framtiden har större möjligheter att förbereda socionomer inför den verklighet som väntar ute på fältet och i arbetslivet. Samt att socialsekreterare får möjlighet att reflektera över sitt arbete för att kunna utveckla både sig själva inom ramen för sin professionella roll, men även de metoder som används inom socialtjänstens arbete med barn och unga.

## Referenslista

Akademikerförbundet SSR (u.å) Hämtad 2019-10-22 från

<http://www.socionomauktorisering.se/wp-content/uploads/2019/02/Socionomauktorisering-ans%C3%B6kningshandlingar-2018.pdf>

Andersson, Gunvor (2013) *Utvecklingsekologi och sociala problem*. I Meeuwisse, Anna & Swärd, Hans (red.) *Perspektiv på sociala problem*. Stockholm: Författarna och Natur & Kultur.

Arbetsförmedlingen (2019) Hämtad 2019-10-08 från <https://arbetsformedlingen.se/For-arbetssookande/Yrken-och-studier/Hitta-yrken/yrkesgrupper/1239>

Bergmark, Åke & Lundström, Tommy (2000) *Kunskaper och kunskapssyn: Om socialarbetare inom socialtjänsten*. Socionomens forskningssupplement nr 12  
<https://socionomen.nu/tidningar/socionomen/pdf/forskningssupplementet%2012.pdf>

Brinkman, Svend & Kvale, Steinar (2009): *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Bryman, Alan (2016) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.

Carlhed, Carina (2011) *Fält, habitus och kapital som kompletterande redskap i professionsforskning*. Socialvetenskaplig tidskrift, Vol 18, Nr 4, s. 283-300.

Drury- Hudson, Julie (1999) *Decision making in Child Protection: The Use of Theoretical, Empirical and Procedural Knowledge by Novices and Experts and Implications for Fieldwork Placement*. The British Journal of Social Work, Volume 29, Issue 1, February 1999, Pages 147–169.

Framtid.se (u.å) Hämtad 2019-11-07 från <https://www.framtid.se/yrke/socialsekreterare>

Goffman, Erving (2009) *Jaget och maskerna: en studie i vardagslivets dramatik* 5. uppl., Stockholm: Norstedts.

Höjer, Ingrid (2012) *Ett ifrågasatt föräldraskap*. I Johansson, Helena & Bäck-Wiklund, Margareta (red) *Att fostra familjen*. Malmö: Författarna och Liber AB.

Jacobsen, Dag Ingvar (2012) *Förståelse, beskrivning och förklaring: introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur.

Järvinen, Margaretha (2013) *Ett maktperspektiv på mötet mellan klient och system*. I Meeuwisse, A. & H. Swärd (red) *Perspektiv på sociala problem*. Stockholm: Natur & Kultur.

Kearns, Sarah & McArdle, Karen (2012) *'Doing it right?' - accessing the narratives of identity of newly qualified social workers through the lens of resilience: "I am, I have, I can."* *Child and Family Social Work* 17, 385–394.

Lipsky, Michael (2010) *Street-Level Bureaucracy, 30th Anniversary Edition: Dilemmas of the Individual in Public Service*, Russell Sage Foundation.

Matcheck, David & Berg Eklundh, Lotta (2015) *Does BBIC make a difference? Structured assessment of child protection and support*. *Nordic Social Work Research* 5, 193–211.

Moorhead, Bernadette (2019) *Transition and Adjustment to Professional Identity as a Newly Qualified Social Worker*. *Australian Social Work* 72, 206–218.

Nordlander, Lars (2006) *Mellan kunskap och handling: Om socialsekreterares kunskapsanvändning i utredningsarbetet*. Diss. Umeå: Umeå universitet.

Nyathi, Nhlanganiso (2018) *Child protection decision-making: social workers' perceptions*. *Journal of Social Work Practice*, 32(2), 189–203.

SACO (2019) Hämtad 2019-10-08 från <https://www.saco.se/studieval/yrken-a-o/socionom/>

SACO (u.å) Hämtad 2019-10-15 från <https://www.saco.se/studieval/yrken-a-o/socialsekreterare/>

SFS 2001:453. *Socialtjänstlag*. Stockholm: Socialdepartementet

Skillmark, Mikael & Oscarsson, Verner (2018) *The standardizers: social workers' role when implementing assessment tools in the Swedish social services*. *Nordic Social Work Research* 8, 88–99.

Sveriges kommuner och landsting (2018) Hämtad 2019-11-07 från <https://skl.se/arbetsgivarekollektivavtal/kollektivavtal/faktaochstatistik/faktaomloner/faktaochstatistik/kollektivavtal/socialsekreterare.13141.html>



Socialstyrelsen (2018) *Grundbok i BBIC*.

SoS (2000) *Nationellt stöd för kunskapsutveckling inom socialtjänsten*. Socialstyrelsens rapport 2000:12.

Tham, Pia & Lynch, Deborah (2019) *'Lost in transition?' - Newly educated social workers' reflections on their first months in practice*. *European Journal of Social Work*, 04 May 2019, Vol.22(3), pp.400-411

Tham, Pia & Lynch, Deborah (2014) *Prepared for Practice? Graduating Social Work Students' Reflections on Their Education, Competence and Skill*. *Social Work Education*, 33:6, 704–717

Vetenskapsrådet (2002) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*.

Vision (2018): *Drömjobb i framtidens socialtjänst, Socialchefsrapport 2018*

Woodcock, Johanna (2003) *The Social Work Assessment of Parenting: An Exploration*. *British Journal of Social Work*, 33(1), 87–106.

## **Motioner**

Motion 2017/18:2649. *Legitimation för socialsekreterare inom myndighetsutövning gällande barn och unga*. Hämtad 2019-10-22 från [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/motion/legitimation-for-socialsekreterare-inom\\_H5022649](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/motion/legitimation-for-socialsekreterare-inom_H5022649)

Motion 2017/18:770. *Legitimation för socionomer*. Hämtad 2019-10-22 från [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/motion/legitimation-for-socionomer\\_H502770](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/motion/legitimation-for-socionomer_H502770)

## Bilaga 1

### Brev om informerat samtycke

Hej! Vi är två studenter som går sjätte terminen på socionomprogrammet vid Göteborgs Universitet. Vi ska nu under höstterminen 2019 skriva vår kandidatuppsats och ämnar undersöka hur nyexaminerade socionomer och studenter som arbetar som socialsekreterare upplever det att bedöma föräldraförmåga. För att besvara vår forskningsfråga kommer vi genomföra en kvalitativ intervjustudie med socialsekreterare från olika kontor i Göteborg med omnejd. Intervjuerna kommer ta max 60 minuter och kommer spelas in med ljudupptagning. De teman vi planerar att diskutera under intervjun är:

- BBIC
- Upplevelser av att bedöma föräldraförmåga
- Stöd och hjälp från arbetsplatsen

I vårt arbete utgår vi ifrån de forskningsetiska principerna. Detta betyder att vi strävar efter att i högsta grad skydda deltagarnas integritet och anonymitet. All data och alla personuppgifter som samlas in kommer endast hanteras av oss och syftar endast till att användas i denna studie och inte i något annat sammanhang. Vi kan dock inte lova eller garantera att alla deltagare kommer vara helt anonyma. Detta då det alltid finns en risk att deltagarnas identitet går att räkna ut trots fingerade namn, vilket är viktigt att vara medveten om vid deltagande i studien.

Allt material från intervjuerna kommer att transkriberas. Transkriberingen kommer göras ord för ord men namn, platser och händelser som kan kopplas till en viss person eller plats kommer skrivas om för att uppnå anonymitet. Vi kommer eventuellt ladda upp uppsatsen på Digitala Vetenskapliga Arkivet - en databas över uppsatser på högskola och universitet (se mer på [www.diva-portal.org](http://www.diva-portal.org)). Om ni önskar få en kopia av den färdiga uppsatsen efter att den blivit godkänd är det bara att höra av sig till oss.

All medverkan är frivillig, och som deltagare har man rätt att dra tillbaka sitt samtycke när som helst utan att ange skäl. Vid intervjuer kan man som deltagare när som helst välja att avsluta utan att ange skäl.

Den som önskar mer information är välkommen att höra av sig till oss så kan vi berätta mer!

E-post:

Fanny:

Agnes:

Telefon:

Fanny:

Agnes:

## Bilaga 2

### Intervjuguide

#### Bakgrund

- När tog du din examen?
- Hur kommer det sig att du arbetar med på den arbetsplatsen du är just nu?
- Hur länge har du arbetat som socialsekreterare inom Barn och unga?
- Har du erfarenhet av att arbeta med barn eller myndighetsutövning sedan tidigare?

#### BBIC

- Hur tänker du kring BBIC som verktyg vid bedömning av föräldraförmåga?
- Vilka svårigheter eller begränsningar ser du med BBIC?
- Vilken av delarna i triangeln är svårast att bedöma? Upplever du det mer komplicerat att bedöma föräldraförmåga än de andra delarna i triangeln?
- I vilken utsträckning ser du till Föräldrarnas förmåga på BBIC-triangeln jämfört med de andra sidorna?
- Underkategorierna; hur upplever du dessa? (ex. känslomässig tillgänglighet?)

#### Bedömning

- Hur är det att komma som ny och bedöma föräldraförmåga?
- Har du haft någon utredning som specifikt handlar om att utreda bristande föräldraförmåga?
- Upplever du det som att din utbildning förbereder sig inför att göra bedömningar?
- Hur upplever du det är att bedöma föräldrarnas förmåga i barnavårdsutredningar?
- Vad är svårast med att bedöma föräldraförmåga? (ex. hur är det att möta föräldrar vars förmåga du ska bedöma? Lojalitetskonflikter i förhållande till organisation respektive barn/förälder).
- När är du som mest osäker respektive säker i utredningsprocessen när det kommer till att bedöma föräldraförmåga?
- Har du någon gång gjort en bedömning som du under utredning eller i efterhand upplever att du inte har kunnat stå för?
- Har dina upplevelser förändrats över tid? Hur har de förändrats?

- Vilket inflytande har mer erfarna kollegor, metodhandledare och chefer på din bedömning?
- I vilken utsträckning spelar egna känslor, erfarenheter och värderingar in i bedömningen?
- Tror du att egna erfarenheter av föräldraskap och barndom påverkar bedömningen? Med detta menar vi både erfarenheter av att vara barn och att ha egna barn.
- Har du mött ilska och frustration från föräldrar och barn gentemot dig? (Om ja; Hur har du hanterat detta?)
- Hur ser du på den makt du som socialsekreterare har i bedömningar? Är du bekväm i den rollen?
- Skulle du säga att det finns en norm på arbetsplatsen kring hur föräldraförmåga bedöms? Vad tror du denna norm beror på isåfall?

#### Stöd och organisation

- Fick du någon speciell introduktion när du började jobba? Hur såg den ut?
- Hur var din första tid på arbetsplatsen?
- Hur bemöts du som nyanställd av dina mer erfarna kollegor?
- Vilket stöd får du av dina kollegor, metodhandledare och enhetschef?
- Upplever du att det du blir uppbackad av sina kollegor/chefer/metodhandledare i dina bedömningar?
- Upplever du att du har fått tillräckligt med stöd? Om inte vad hade behövts förbättras?
- Har du blivit erbjuden kurser eller liknande utbildning kring bedömning vid barnavårdsutredningar sen du började arbeta som handläggare?
- Tycker du att du har fått ta lagom mycket ansvar i förhållande till din erfarenhet?
- Tycker du att barn och unga är ett bra första arbete för nya socionomer?