

Ersta Sköndal högskola
Socionomprogrammet 240 hp

Vägen till anmälan

Påverkande faktorer inom BUP vid anmälan om att ett barn far illa

Malin Öberg
Socialt arbete, uppsats
SD82 VT 2008
Examinationsuppgift
Handledare: Julia Grosse
Examinator: Anders Kassman

Sammanfattning

Sverige har idag en lagstiftning som bland annat säger att personer som i sitt arbete kommer i kontakt med barn och ungdomar som far illa ska anmäla det till socialtjänsten. Jag har i min uppsats valt att studera anmälningsförfarandet utifrån de ärendeansvarigas perspektiv på Barn- och ungdomspsykiatriska (BUP) kliniken i Stockholm. Syftet med uppsatsen är att identifiera faktorer som kan påverka ärendeansvariga på BUP-kliniken i Stockholm när de ska göra anmälningar till socialtjänsten om att ett barn far illa. De ärendeansvariga som i sitt dagliga arbete kommer i kontakt med barn och ungdomar har en skyldighet enligt socialtjänstlagen att anmäla vid misstanke om att ett barn far illa. Uppsatsen har inte lagen som utgångspunkt men den finns med som riktlinje för de ärendeansvariga. Utifrån intervjuer med de ärendeansvariga identifieras faktorer som kan sägas "sätta sig över" lagen.

För att identifiera faktorerna användes en teoretisk ansats innehållande organisationskultur och socialisering. Organisationsteorin analyserar på flera nivåer och studerar bland annat hur en organisation kan påverka den enskilda individens beteende och attityder. Teorin söker skapa mening och förståelse hos de ärendeansvariga i deras arbete samt införlivandet av yrkesidentiteten.

Tidigare forskning berör bland annat socialarbetare då arbete med barn som far illa och anmälningskyldigheten ofta involverar denna yrkesgrupp. Enligt tidigare forskning finns det överlag en osäkerhet kring anmälningsförfarandet och en vaghet kring begreppet "barn som far illa". Det diskuteras i den utvalda litteraturen om det skulle behövas mer likriktning och standardisering när man arbetar med barn och ungdomar.

Resultatet av studien visar att en liknande uppfattning finns bland de ärendeansvariga på BUP-kliniken. Överlag visar resultatet på tveksamhet och osäkerhet bland de ärendeansvariga som påverkar hela organisationen när det gäller anmälningsförfarandet. Det blir en gemensam springpunkt för tidigare forskning och denna studie. Den fortsatta frågan blir om det behövs gemensamma förhållningssätt för att kunna göra en adekvat bedömning om när ett barn far illa.

Innehållsförteckning

SAMMANFATTNING.....	2
INLEDNING.....	4
PROBLEMFÖRMULERING	5
SYFTET.....	6
DEFINITIONER.....	6
METOD.....	8
VAL AV METOD.....	8
VAL AV INTERVJUPERSONER	8
INTERVJUERNAS GENOMFÖRANDE.....	9
VAL AV ANALYSMETOD.....	10
VERIFIERING.....	11
METODREFLEKTION.....	12
ETISKA FÖRHÅLLNINGSSÄTT	13
KÄLLKRITIK.....	14
FORSKNING OCH TEORI.....	16
TIDIGARE FORSKNING.....	16
TEORETISKA PERSPEKTIV.....	21
RESULTAT OCH ANALYS.....	25
RESULTAT	25
ORGANISATIONEN SOM EN PÅVERKANDE FAKTOR.....	25
INDIVIDEN SOM EN PÅVERKANDE FAKTOR.....	28
ANALYS.....	34
AVSLUTANDE DISKUSSION.....	40
BRIST PÅ GEMENSAMT FÖRFARANDE	40
KÄLLFÖRTECKNING.....	46
BILAGA 1.....	47
BILAGA 2.....	48
BILAGA 3.....	49

Inledning

Inom alla organisationer finns en speciell kultur, en organisationskultur som ger dess medlemmar en individuell men även en gemensam identitet. En kultur består av olika traditioner, regler och normer som de anställda mer eller mindre följer. Inom en organisation utvecklas åsikter, uppfattningar och beteendemönster. Många av dessa, exempelvis åsikter, är omedvetna och andra tas för givet samt många avspeglas ofta i symboliska former. Dessa symboler, i form av åsikter, utföranden, och värderingar hjälper de anställda att identifiera vilka de är och definierar deras roller inom organisationen (Bolman & Deal, 1997, s. 250). En annan viktig aspekt gällande organisationskultur är att utifrån känslan av en gemensam identitet reduceras osäkerhet. Det i sin tur skapar en ståndpunkt och en hållfasthet som kan kännas trygg för organisationens medlemmar (Bakka, m.fl., 2006, s. 131-132).

Inom Barn- och ungdomspsykiatriska kliniken i Stockholm arbetar människor dagligen med utsatta barn och ungdomar. De anställda inom organisationen tvingas ständigt att behöva bedöma och fatta svåra beslut angående barn och ungdomars psykiska hälsa. Många gånger kan det vara svårt att avgöra vad som är för barnets bästa. Det kan då vara av vikt att ha klara och tydliga förhållningssätt inom en organisation när en anmälan ska göras om att ett barn far illa. Det underlättar det dagliga arbetet och skapar trygghet för individen inom organisationen.

I dagsläget finns en officiell riktlinje att hänvisa till för de ärendeansvariga och det är den juridiska. Inom en organisation som BUP-kliniken där man arbetar med barn och unga aktualiseras anmälningsskyldigheten enligt socialtjänstlagen (2001:453) 14:1 [SoL]. Utifrån denna lag innebär det att alla som arbetar på BUP-kliniken är skyldiga att anmäla till socialnämnden om de på något sätt befarar eller misstänker att ett barn far illa. Internt på BUP-kliniken i Stockholm ligger ansvaret på ärendeansvarig att se till att om ärendeteamet uppmärksammar att ett barn far illa så ska en anmälan till socialtjänsten göras (*Ärendeansvarig – arbetsbeskrivning*, 2005). Den ärendeansvarige tryggas på så sätt att hon har socialtjänstlagen och anmälningsskyldigheten i ryggen. Dock underlättar det inte alla gånger för en ärendeansvarig då socialtjänstlagen är en ramlag som på så sätt lämnar över bedömningsansvaret till den enskilde tolkaren.

Svårigheter med att hitta gemensamma riktlinjer och struktur är ett problem som uppmärksammas inom socialtjänsten. I en kunskapsöversikt angående barnavårdsutredningar inom socialtjänsten kan utläsas att anmälningsprocessen varierar kraftigt mellan de olika socialkontoren. Detta resulterar i osäkerhet hos socialsekreterarna angående hur de ska utföra sitt arbete, och indirekt påverkar det då klienterna. En av slutsatserna är att klienterna får olika hjälp beroende på vilken socialsekreterare de möter då arbetsförfarandet skiljer sig från person till person (Östberg, m.fl., 2000). BUP-kliniken som organisation ska enligt anmälningsskyldigheten, både utifrån sina individer och som organisation, anmäla om det finns misstake om att ett barn far illa. Socialnämnden flaggar för tveksamhet vid beslutsfattandet på grund av brist på struktur och gemensamt förfarande inom deras organisation.

Frågan väcks då hur BUP-klinikens anmälningsförfarande fungerar. Kliniken arbetar i stor sett med samma frågor och samma klientel som socialtjänsten. Utifrån vad kunskapsöversikten säger kan det leda till svårigheter och osäkerhet för individen gällande bedömningar om att ett barn far illa om det inte finns ett gemensamt förfarande i en organisation. Tanken blir då att om en organisation inte bistår med gemensamma förhållningssätt blir det upp till individen att utifrån sina egna privata och personliga färdigheter och kunskaper avgöra om ett barn far illa.

Med hänsyn till ovanstående och relaterat till ärendeansvariges arbetsuppgift blir det tänkbart att ansvaret hamnar på ärendeansvarig som person att avgöra när ett barn far illa. Härefter ligger det som jag ser som ett möjligt problem för de ärendeansvariga och det som jag vill undersöka med denna studie.

Problemformulering

Många barn som skrivs in vid BUP-kliniken har ofta en svår och mångfacetterad problematik. På grund av detta kan det vara svårt för behandlande team att avgöra vad som orsakar barnets problem. Ibland kan det vara svårt att bedöma om barnet far illa på grund av sin miljö eller om det är barnets egen problematik som är problemet. Det är många faktorer att ta hänsyn till, men oavsett vad orsaken är så ska en anmälan göras om misstanke finns att ett barn far illa.

Utifrån ett internt förfarande på BUP-kliniken i Stockholm åligger detta den ärendeansvarige. Denna ärendeansvarig är en person som organisationen, i det här fallet BUP-kliniken, har utsett till att ansvara för att ärendeprocessen går framåt. Den ärendeansvarige ska ha ett övergripande ansvar för att all information runt barnet lyfts fram och bearbetas. Detta för att en så korrekt uppfattning av barnets situation och behov ska kunna göras för att sedan kunna sätta in lämpliga resurser för att barnet ska få det bättre. Denna process är avgörande för det fortsatta arbetet och i ledning för detta processarbete sitter en ärendeansvarig. Det medför eventuellt att den ärendeansvarige indirekt blir den som bedömer om ett barn far illa. Det behöver inte vara ett problem om den ärendeansvarige vet vad som ska göras i en situation då det framkommer oroväckande information rörande barnet.

Enligt organisationsteorin ska en organisation ta hand om, forma och utbilda sina medlemmar till att veta vad de ska göra och hur de ska agera i olika situationer. Om en situation uppstår där misstankar väcks om att ett barn far illa undrar jag vad det är som får en ärendeansvarig att anmäla till socialtjänsten. Jag undrar hur mycket organisationens förhållningssätt kontra individens privata och personliga förhållningssätt rörande anmälningar påverkar en ärendeansvarig att anmäla till socialtjänsten om att ett barn far illa. Detta förutsätter då att organisationen har kommunicerat sina önskemål och förhållningssätt till sina medlemmar. Med anledning av det vill jag undersöka om den ärendeansvariges privata och personliga värderingar och erfarenheter påverkar dem vid en anmälan. Jag vill även undersöka hur mycket de ärendeansvariga är påverkade och beroende av organisationens stöd när det gäller en anmälan om att ett barn far illa.

Syftet

Syftet med uppsatsen är att identifiera vilka faktorer som kan påverka ärendeansvariga på enheterna Nord och Syd på BUP-kliniken då de gör anmälningar till socialtjänsten om att ett barn far illa.

Följande frågeställningar kommer att behandlas:

- Hur kan eventuella privata och personliga värderingar och erfarenheter påverka om en anmälan görs?
- Hur avgörande är det organisatoriska stödet för de ärendeansvariga i deras bedömning om att ett barn far illa?
- Hur kan de ärendeansvarigas bakgrund eventuellt påverka en anmälan?

Definitioner

Då det finns några termer som kan vara svåra att förstå utanför barn- och ungdomspsykiatriska kliniken i Stockholm har jag valt att definiera vissa som jag anser vara av betydelse i uppsatsen. Dessa termer används internt och kommer från informanter inom BUP-kliniken i Stockholm. För vidare förståelse vill jag även ge en kort beskrivning av hur organisationen är uppbyggd och hur arbetsgången fungerar inom BUP-kliniken.

BUP-kliniken i Stockholm består av fyra geografiska team baserat på öppenvårdens geografiska verksamhetsområden. Dessa team är Nordost, Nordväst som enats under enhet Nord och team Sydost och Sydväst som går under enhet Syd. BUP-kliniken behandlar barn och ungdomar mellan 0 och 18 år. Under år 2006 tog kliniken emot totalt 627 patienter med en fördelning av 263 patienter på enhet Nord och 364 patienter på enhet Syd (*Verksamhetsberättelse Barn- och ungdomspsykiatriska kliniken*, 2006). Alla barn som skrivs in vid BUP-kliniken blir tilldelade ett ärendeteam. Teamet ansvarar för det direkta patient- och familjearbetet. Teamet består av företrädare för olika yrkeskategorier så som överläkare, underläkare, psykolog, socionom, sjuksköterska, behandlare, mentalskötare, lärare och olika specialpedagoger. Vidare utses en ärendeansvarig till varje ärendeteam och det är denna person som mer eller mindre ansvarar för att ärendeprocessen går framåt. I BUP-klinikens verksamhetsberättelse från 2006 beskrivs klinikens arbetssätt som tvärvetenskapligt. Detta är en av fördelarna med ett teamarbete då det möjliggör att barnets problematik betraktas ut flera perspektiv. Nedan följer citat från klinikens verksamhetsberättelse som beskriver deras inriktningsmål och uppdrag.

Barn och ungdomspsykiatriska kliniken i Stockholms län, BUP klinikens, uppdrag är att erbjuda stöd, skydd och behandling där det behövs mer intensifierade insatser än vad som BUP: s öppenvårdsmottagningar kan ge till patienter med allvarlig psykiatrisk problematik och samtidig svikt i nätverk och där den aktuella situationen har blivit omöjlig att hantera.

Vården ska präglas av en helhetssyn på det enskilda barnets eller ungdomens behov och ett tvärvetenskapligt synsätt utifrån medicinska, pedagogiska, psykologiska och sociala kunskapsområden

(Verksamhetsberättelse Barn- och ungdomspsykiatriska kliniken, 2006).

Ärendeansvarig – Kompetenskraven på en ärendeansvarig är att personen ska ha god barn- och ungdomspsykiatrisk kompetens och erfarenhet. Personen ska ha minst behandlarkompetens men även en personlig lämplighet. Ärendeansvarig är en teammedlem med en särskild funktion. En ärendeansvarig gör inte allt i patientarbetet men har ansvar för att det arbete som skall utföras runt patienten och dennes familj går framåt (*Ärendeansvarig – Arbetsbeskrivning, 2005*).

Ett barn far illa – Definitionen kommer från Socialstyrelsens förtydligande och gemensamma kriterier som ska underlätta en bedömning om när ett barn far illa. Dessa kriterier innefattar psykiskt och fysiskt våld, sexuella övergrepp, psykiska och fysiska kränkningar samt bristande omsorg (Socialstyrelsen, 2004, s. 36-37)

Ärende – Ett uppdrag som innefattar barn/ungdom och dennes familj som har blivit inskriven på BUP-kliniken (*Teamledare BUP-kliniken, personlig kommunikation, 2008*).

Egen problematik – Detta begrepp innefattar barnets medfödda eller förvärvade grundproblematik som kräver individuella insatser. Det kan bland annat vara neuropsykiatriska problem i form av ADHD och Autism/Autismspektrumstörningar. Det kan även röra sig om personlighetsstörning med bland annat borderline samt emotionell problematik så som manodepressivitet. Även medfödd begåvningsvagheter kan räknas in under detta begrepp (*Överläkare BUP-kliniken, personlig kommunikation, 2008*).

Metod

Val av metod

Uppsatsen är kvalitativ med en induktiv ansats då jag vill undersöka individen och den subjektiva verkligheten. Jag vill ta del av informanternas egen tolkning av den omgivande verkligheten (Backman, 1998, s. 47-48). Med anledning av det använde jag mig av kvalitativa intervjuer då de har fördelen att vara mer öppna i sitt utförande (Kvale, 1997 s. 82). Intervjuerna genomfördes med en cross-sectional undersökning vilket innebär att jag intervjuade informanterna vid ett enda tillfälle. Emellertid införde jag en reservation om att få återkomma vid eventuella frågor eller kompletteringar (Neuman, 2003, s. 30-31). Intervjuerna var semistrukturerade vilket innebär att frågorna utfördes relativt fritt men hade ett specifikt syfte och struktur. Jag använde denna typ av intervju för att få möjlighet att göra ändringar i frågornas form och ordföljd för att vid behov kunna följa upp svaren från de ärendeansvariga (Kvale, 1997, s. 117-119).

Studien har ett fenomenologisk strävan för att jag ska kunna försöka klargöra vad ärendeansvariga på BUP kliniken själva anser om sin verklighet och se på vilket sätt den framträder. Detta förhållningssätt innebär att jag har varit försiktig med förförståelse inom det valda ämnet då jag vill få fram ett objektiva resultat fritt från egna fördomar (Kvale, 1997, s. 54-55). Jag är medveten om att en fenomenologisk ansats kan vara svår att uppnå. Mitt försök till detta grundar sig i en nyfikenhet kring att förstå en värld som jag avsiktligt försökt göra främmande för mig trots att på grund av mitt arbete kanske redan besitter kunskap om den (Starrin, 1994, s. 91).

Val av intervjupersoner

För att hitta intervjupersoner valde jag att använda mig av kvot urvalsform. Det innebär att jag kontaktade ett specifikt förutbestämt område men inom detta område valde jag slumpmässigt ut sex ärendeansvariga (Neuman, 2003, s. 211). Min förhoppning var att jag skulle få möjlighet att intervju tre ärendeansvariga på BUP-kliniken från enhet Nord och tre från Syd vilket jag således lyckades med. Dessa sex personer ska förhoppningsvis vara ett representativt urval av ärendeansvarigas åsikter angående syftet med denna studie (Neuman, 2003, s. 211). Anledningen till att jag valde tre ärendeansvariga från Nord och tre från Syd var att det gav mig en möjlighet att även studera eventuella likheter och olikheter mellan två till synes lika enheter som befinner sig under samma organisationstak. Genom att intervju ärendeansvariga i de två geografiska enheterna får jag en möjlighet att undersöka om det finns någon eventuell skillnad i deras arbetskultur. Jag valde att intervju tre manliga och tre kvinnliga ärendeansvariga då detta möjliggör ett större djup och bredare perspektiv i studien. Kravet jag hade på informanterna var att de ska arbeta som ärendeansvariga på BUP-klinikens enhet Nord respektive Syd och vara anställda som behandlare. Anledningen till att jag

ville ha lägst behandlarstatus var att det är ett av kriterierna i ärendeansvarsbeskrivningen för att kunna utses till ärendeansvarig.

För att få till urvalet på ett slumpmässigt sätt kontaktade jag respektive enhetschef på Nord och Syd för att få namnen på alla ärendeansvariga samt ett samtyckte till intervjuerna från ledningens sida. Jag plockade systematiskt bort de ärendeansvariga som hade lägre befattning än behandlare då det var ett av mina kriterier för en intervjuperson. Det medförde att två stycken personer från Nord och tre från Syd föll bort. Då jag även ville ha en kvot av manliga och kvinnliga ärendeansvariga valde jag att först sortera namnen enligt kön och enhet. Därefter gjorde jag ett lappsystem med de ärendeansvarigas namn som passade in i urvalet och blandade samman dessa i högar utifrån kön och enhet. Jag började med att dra tre manliga ärendeansvariga oberoende av enhet. Efter urvalet sorterade jag in dem efter enhet. För att få jämn fördelning i antalet mellan enheterna drog jag därför tre kvinnliga ärendeansvariga utifrån behovet från respektive enhet. På så sätt fick jag en kvot av tre manliga och tre kvinnliga jämt fördelade i antal mellan enheterna Nord och SYD.

Först kontaktade jag de utvalda personligen via ett kort möte där jag berättade om studien och försäkrade mig om att de utvalda ärendeansvariga accepterade och att de hade ett genuint intresse att delta i studien. Därefter bokade vi gemensamt in en intervjutid som passade informanten. Nästa steg var att jag mejlade ut ett informationsbrev till alla utvalda där de kunde ta del av syftet med studien samt de olika etiska kriterierna jag har i studien. Där informerade jag även om att alla ärendeansvariga kommer att avidentifieras så att de inte ska behöva känna något hinder för att svara på vissa eventuella känsliga frågor. Informanterna i denna studie är utvalda för att representera sin personliga synvinkel på anmälningar rörande barn som far illa. Därför valde jag att kontakta biträdande verksamhetschef på BUP-kliniken för att få något att jämföra med ur en organisationssynvinkel. Biträdande verksamhetschef tillfrågades om han ville ställa upp på intervju för att representera organisationens röst och få med det officiella förfarandet när det gäller anmälningar till socialtjänsten om att ett barn far illa. Intervjuproceduren med biträdande verksamhetschef var likvärdig med de övriga intervjuerna. Jag mejlade ut samma informationsbrev till biträdande verksamhetschef som till ärendeansvariga men med ett tillägg att jag erbjöd honom valmöjlighet gällande anonymiteten.

Intervjuernas genomförande

Intervjuerna med de ärendeansvariga utfördes i ett samtalsrum på BUP-kliniken för att underlätta för informanterna då det är deras arbetsplats. Intervjuerna varade i cirka 45 minuter vardera men jag hade satt av en timmes tid för att de intervjuade inte skulle behöva känna någon tidsstress. Intervjuerna bandades för att det inte skulle uppstå några eventuella missförstånd vid transkriberingen samt för att jag som intervjuare skulle kunna koncentrera mig på vad som sades i samtalet. Jag använde mig av stödanteckningar under samtalet för att kunna ställa följdfrågor vid behov och på så sätt inte behöva avbryta under samtalets gång. Jag valde att börja intervjun med några öppningsfrågor av mer allmän karaktär för att komma igång och skapa en relation till informanten. Dessa öppningsfrågor tog jag inte

med i transkriberingen då de inte hade något specifikt värde i relation till syftet. Därefter övergick jag till huvudfrågorna som var mer avsedda till att besvara syftet. Jag använde en intervjuguide som jag förtestat på en teamledare på enhet Syd. Därefter använde jag samma intervjuguide på varje ärendansvarig för att alla skulle få möjlighet att svara på samma frågor. Jag har även försökt att ha relativt lika uppföljningsfrågor för att ytterligare säkerställa att informanterna skulle få så lika förutsättningar som möjligt. Detta var lite svårt då alla informanter hade sin egen historia att berätta och den berättades på olika sätt.

I utförandet av intervjun med biträdande verksamhetschef använde jag mig av en specifik intervjuguide enbart gjord för honom. Den bestod av likartade frågor som användes till de ärendansvariga men dessa frågor var mer utformade ur ett organisationsperspektiv. Intervjun med biträdande verksamhets chef utfördes på hans arbetsrum då jag ansåg att det var angeläget för honom att vara tillgänglig. Intervjun varade cirka 35 minuter och bandades även den för att trygga att jag fick med allt inför utskriften av materialet. På frågan om avidentifiering valde han att inte vara anonym då han ansåg sig kunna stå för att vara organisationens röst i denna uppsats.

Alla intervjuer utformades så att de skulle löpa relativt fritt men ha ett specifikt syfte och en specifik struktur. Min strävan var att föra ett naturligt samtal för att skapa ett mellanmänniskt förhållande för att på så sätt få bort känslan av intervju. Min förhoppning med det var att informanten skulle känna sig trygg och vilja öppna upp sig så mycket som möjligt under intervjun (Neuman, 2003, s. 117-118).

Val av analysmetod

Jag analyserade och sammanställde intervjuerna utifrån ett deskriptivt synsätt då jag ville redovisa vad de ärendansvariga faktiskt uttryckte och inte vad jag tolkade (Kvale, 1997, s. 36). Jag fick på så sätt möjlighet att se om det fanns eventuella gemensamma teman i materialet från informanterna. Denna metod gav även möjlighet att studera eventuella likheter och skillnader inom BUP-kliniken. Detta ingår inte i mitt syfte men då enheterna Nord och Syd i teorin mer eller mindre ska arbeta på samma sätt kan det vara intressant att undersöka om jag kan dra paralleller mellan enheternas sätt att arbeta.

Jag använde mig av meningskoncentrering för att analysera det insamlade materialet. Efter varje avslutad intervju lyssnade jag av det inspelade materialet för att få en helhetskänsla. Därefter skrev jag rent materialet på datorn för att få struktur inför analysen. I renskriften valde jag att återge informantens ordföljd ordagrant trots att detta kan uppfattas som svårförstått i ren utskrift skild från sin kontext. Under transkriberingen koncentrerade jag sedan innehållet i meningarna från intervjumaterialet på ett sådant sätt att jag fick behålla det centrala av vad informanterna formulerat. Detta gjorde jag för att meningarna skulle bli mera koncisa och intervjuerna skulle bli lättare för mig att tematisera (Kvale, 1997, s. 176-177).

För att reducera eventuella misstolkningar i analysen valde jag att göra vissa ändringar i renskrivandet av materialet. Jag valde att medvetet plockat bort emotionella uttryck så som skratt och

tankepauser samt avbrott i samtalet. Sådana företeelser är ovidkommande för mig då mitt syfte inte berörs av hur informanterna uttrycker sig utan vad de uttrycker. Jag har även ändrat intervjupersonens muntliga språk till mer skriftspråk. Detta då den muntliga och skriftliga kommunikationen är väldigt olika och jag ville ha ett rent ordmaterial att arbeta med inför meningskoncentreringen (Kvale, 1997, s. 155-156).

För att sedan kunna analysera materialet sammanställde jag all insamlad data i olika teman och gjorde en jämförelse dem emellan. Det material som jag inte ansåg vara relevant för uppsatsen sorterades bort. Sedan ställde jag frågor till materialet med hjälp av syftet och tillhörande frågeformuleringarna. Detta för att jag skulle kunna se om jag kunde utröna om det fanns några utmärkande faktorer som påverkade de intervjuade att göra anmälningar om att barn far illa. Efter att jag hade identifierat mina svar sammanställde jag dem. Det medförde en möjlighet att även titta på likheter och olikheter mellan de olika geografiska enheterna. Då jag använt mig av teman i sammanställningen ansåg jag det praktiskt att utgå från samma teman i analysen. I analysen valde jag sedan att utifrån temat sätta övergripande rubriker. Därefter applicerade jag löpande de relevanta teoretiska tankegångarna till det sammanställda resultatet.

Jag har även använt mig av ad hoc metoden för att skapa en mening kring det insamlade materialet. Detta för att jag skulle få frihet att vid behov växla mellan olika tekniker för att kunna sätta mig in i det insamlade intervjumaterialet (Kvale, 1997, s. 184). Då jag ansåg att visst insamlat material var så pass viktigt att ha med men jag kunde inte tematisera detta så blev ad hoc nödvändig för att kunna sammanställa denna information. Det gav mig en möjlighet kunna se ytterligare genomgående ämnen och dra tankelinjer till vad som hör ihop med vad.

Verifiering

För att ha hög validitet i studien använde jag mig av ett icke-linjärt förfarande för att inte fastna i ett enda perspektiv. Det innebär att jag kritiskt granskade mitt arbete och tillvägagångssätt ur flera perspektiv så att jag inte låst mig vid ett specifikt förfarande (Neuman, 2003, s. 141). Frågorna till informanterna granskades även de noga så att de var lämpade för de utvalda informanterna och var relaterade till syftet (a.a., 2003, s. 179). Detta då vissa av frågorna kunde beröra känsliga ämnen som jag inte vill ska tolkas fel eller påverka informanterna på ett onödigt negativt sätt. För att ytterligare göra intervjuerna valida valde jag att ifrågasätta meningen av vad som sades och till viss del kontrollera vad som framkom i intervjuerna (Kvale, 1997, s. 214).

För att ha hög reliabilitet på intervjuerna planerade jag noga tillsammans med informanterna när intervjuerna skulle äga rum. Jag förtestade även frågorna på en av sydenhetens teamledare som har en nyckelposition när de ärendeansvariga ska utses. Detta valde jag att göra för att försäkra mig om att frågorna var tydliga och relevanta för informanterna. Min roll under intervjun var att så neutralt som möjligt föra samtalet framåt med hjälp av de halvstrukturerade frågorna. Dock lämnade jag öppet för egna reflektioner och tankar från informanterna då reliabiliteten kan sänkas om utfrågaren ställer

ledande frågor. Trots medvetenhet kring detta nödgades jag använda några ledande följdfrågor för att få svar på syftet med uppsatsen (Kvale, 1997, s. 145-146).

Metodreflektion

Syftet med uppsatsen är att identifiera vilka faktorer som kan påverka ärendeansvariga att göra en anmälan till socialtjänsten om att ett barn far illa. Efter avslutad undersökning kan jag se några faktorer som skulle kunna påverka tillförlitligheten av resultatet.

Några svagheter i uppsatsen kan vara det att jag har försökt få fram ärendeansvarigas personliga åsikter men risken finns att de har svarat utifrån en föreställning om vad de tror att de borde svara enligt de förhållningssätt som finns. Då tänker jag på både lagen om anmälningsplikt och enligt de förpliktelser som BUP-kliniken som organisation har lagt fram. Det är även svårt att veta om de skulle ta hänsyn till dessa faktorer i en verklig situation eller om de intervjuade har berättat om hur de tror att de skulle agera. Det finns en möjlighet att jag egentligen har fått fram hur de ärendeansvariga tror sig agera i fall som rör barn som far illa.

Mitt val av intervju och intervjufrågor kan även ha påverkat trovärdigheten i uppsatsen. Då jag strävade efter att föra ett normalt samtal med öppna frågor gav jag större tolkningsutrymme för informanterna vilket i och för sig kan ses som positivt. Informanterna fick på så sätt större möjlighet att resonera kring hur de skulle bedöma och agera i en viss situation men med risken att de associerade till det senaste ärendet som de hade utrett och därför påverkades av den erfarenheten. Då detta ärende troligtvis ligger väldigt nära i tid kan deras svar om bedömningar och tagna beslut vara färgat av detta specifika fall och kanske inte hamnar på ett mer allmänt plan.

Det finns även en risk att de ärendeansvariga har svarat på frågor på ett mer generellt plan när det gäller samarbete med socialtjänsten. Min strävan var att få svar på frågor specifikt gällande anmälningar till socialtjänsten men de ärendeansvariga kan ha tänkt och uppfattat det annorlunda.

Ett ämne så som anmälningar till socialtjänsten om att ett barn far illa kan ses om ett känsligt ämne att ta upp till diskussion. Det har under senare år varit ett laddat och ofta förekommande ämne i media. Jag har haft en tanke att detta kanske kan ha påverkat det ärendeansvariga i sitt sätt att uttrycka sig i intervjuerna men jag upplever inte att det varit ett problem som har påverkat resultatet nämnvärt. De ärendeansvariga berörde inte en enda gång medias uppmärksamhet kring anmälningsfrågan och de uttryckte alla på ett eller annat sätt i intervjuerna att anmälan i sig inte är ett laddat ämne.

Antalet intervjupersoner kan också vara en svaghet då det totala antalet ärendeansvariga på BUP-kliniken är mer än dubbelt. Emellertid är jag medveten om att dessa sex utvalda ärendeansvarigas åsikter kan skilja sig från de resterande ärendeansvariga på BUP-kliniken och att jag därför inte anser mig kunna generalisera kring resultatet. Att jag intervjuade tre från enhet Syd och tre från enhet Nord kan även det vara en svaghet då det kan finnas interna motsättningar mellan enheterna i form av fördomar runt olika arbetssätt. Detta kan då eventuellt påverka uppriktigheten i svaren från de ärendeansvariga från respektive enhet då informanterna vet att jag intervjuade båda enheterna. Dock

ser jag det som en styrka för trovärdigheten då jag får en möjlighet att se ett bredare och mer enhetligt perspektiv inom organisationen genom att intervjua ärendeansvariga från de olika enheterna.

Själva sammanställningen av intervjuerna kan vara en svaghet i uppsatsen. Jag har ensam transkriberat och tolkat materialet samt valt att ändra det talade språket till ett mer skriftspråk utifrån min egen förkunskap. Även det att jag arbetar på enhet Syd kan ha gjort att ärendeansvariga från den enheten har svarat annorlunda gentemot om det varit en intervjuare som de inte kände. Dock upplever jag det som att alla ärendeansvariga från båda enheterna kände förtroende för mig som intervjuare och att det insamlade materialet skulle hanteras på ett tillförlitligt sätt.

Jag har i nedskrivandet av resultatet försökt ha ett utifrånperspektiv för att läsare som inte är beivrade inom BUP-kliniken ska kunna läsa och förstå texten. Emellertid är jag medveten om att det i resultatdelen kan finnas vissa ord och termer som eventuellt kan kännas lite diffusa för läsaren. Detta då det finns en risk att jag på grund av mitt arbete på BUP-kliniken ser dessa ord och begrepp som mer självklara än vad en utomstående skulle göra.

En svårighet som jag tampats med genom uppsatsen är det faktum att jag arbetar på den plats jag valt att genomföra studien. Detta kan ha påverkat utförande på så sätt att jag omedvetet har tolkat resultatet på ett sätt som inte ska uppfattas stötande vare sig för organisationsrepresentanten eller för de ärendeansvariga som till faktum är mina arbetskamrater. Min strävan har dock varit att utifrån min deskriptiva ansats berätta om den verklighet jag tagit del av genom intervjuerna och inte låta den färgas för mycket av min relation till arbetsplatsen. Jag anser att jag har till stor del utfört detta trots en del oro kring att stöta mig med de ärendeansvariga och organisationen.

Etiska förhållningssätt

För att uppsatsen på ett etiskt sätt ska skydda individen använde jag mig av Vetenskapsrådets (2002) forskningsprinciper. Enligt informationskravet informerades jag intervjupersonerna om vem jag är och varifrån jag kommer. Jag informerades dem om syftet med studien och informanterna förseddes med kontaktinformation till mig och min handledare om de hade frågor och funderingar gällande uppsatsen. För att uppnå samtyckeskravet informerades informanterna om att de kunde på eget önskemål när de behagade avbryta deras samverkan i studien. Detta var en grundläggande punkt då det var viktigt att de deltog av egen fri vilja. För att det inte skulle kunna uppstå några missförstånd kring detta skicka jag ut ett informationsbrev till alla informanter. Där kunde de åter ta del av ovanstående information och de ombads även att signera och ta med brevet vid intervjutillfället. I brevet informerades jag även om möjligheten att läsa igenom det utskrivna materialet innan sammanställning. Då jag ville bilda intervjuerna inhämtade jag samtycke till det redan i det informationsbrev jag skickade ut för att det inte skulle uppstå någon förvirring vid själva intervjutillfället. I informationsbrevet kunde informanterna i enhet med nyttjandekravet även läsa om att all insamlad data endast skulle läsas av mig. All data skulle förvaras oåtkomligt för obehöriga samt förstöras efter avslutad studie. Jag upplyste informanterna om att alla ärendeansvariga kommer att hållas anonyma

enligt konfidentialitetskravet vilket även gick att utläsa i informationsbrevet. Jag valde avidentifiering för de ärendansvariga för att de skulle känna en frihet i att uttrycka sig utan risk för eventuella påföljder (Kvale, 1997, s. 106-107).

För att uppsatsen ska vara etiskt korrekt utifrån lagen om etikprövning av forskning som avser människor (2003:460) har jag funderat kring om det insamlade materialet borde tas upp inför det etiska rådet. Dock upplever jag inte detta som nödvändigt då informanterna visserligen är offentliga verksamhetspersoner men som i uppsatsen frivilligt uttrycker sina personliga tankar. För att inte orsaka problem för de ärendansvariga och ta hänsyn till de etiska aspekterna har de ärendansvariga för säkerhets skull avidentifierats. Studien har inte haft för avsikt att beröra några känsliga frågor eller att vara stötande för någon enskild utsatt grupp och inte heller för BUP-kliniken som verksamhet.

Källkritik

Den stora delen av mitt inhämtade material kommer från statliga utredningar (SOU). Jag har inte granskat dessa speciellt utförligt eller ifrågasatt deras sanningshalt men jag har likaså inte tagit dem för att vara sanningen. Utan jag kommer att använda den information jag fått från dessa rapporter för att granska mitt eget material och på så sätt kunna dra eventuella paralleller mellan tidigare forskning och mitt eget. Det har varit svårt att hitta relevant material till min studie då det inte forskats så mycket runt socialtjänstanmälningar inom barn- och ungdomspsykiatri. Det har medfört att viss litteratur har några år på nacken. Min intention har emellertid varit att hitta nytt material. Barn- och ungdomspsykiatri är ett föränderligt forskningsområde och därför anser jag att materialet bör vara så nytt som möjligt för att ha stor tillförlitlighet.

Utredningarna från Barnpsykiatrikommittén (1997, 1998 och 2005) kan kritiserars på grund av att det utförts på ett uppdrag från regeringen. Emellertid anser jag efter en granskning av dessa rapporter att jag kan använda dem till jämförelse med mitt eget insamlade material. Kommittén består av flertalet olika specialister och olika politiska partier och dessa har blivit godkända av de andra ledamöterna i kommittén. Jag är dock medveten om att dessa statliga rapporter antagligen är påverkade av samhällets anda och den politik som råder vid utförandet.

De skrifter som kommer från Socialstyrelsen och BUP: s rapportserie är så kallade kunskapsöversikter och studier som är skrivna av experter inom sitt kunskapsområde. Jag utgår inte från att de är sanningar men mycket av uppgifterna i materialet återkommer i annan litteratur vilket, enligt mig, gör att materialet känns mer tillförlitligt.

Gällande publikationen från Socialstyrelsen (2004) ser jag det som en handbok kring förfarandet med anmälningsskyldighet. Det är även syftet med publikationen. Naturligtvis kan jag hitta säkrare och mer lagenlig text kring detta förfarande genom att hänvisa till lagboken med dess tillhörande propositioner. Dock har jag valt denna publikation då lagtexten är mer beskrivande och det passar bättre in när jag drar paralleller till hur de ärendansvariga tolkar anmälningsförfarandet. Sedan anser

jag att Socialstyrelsen som sakkunnig bör ha en uppfattning om hur anmälningsskyldigheten bör gå till därav mitt val att använda mig av deras texter för att beskriva förfarandet.

När det gäller boken *Social work practice* (2004) är jag medveten om att den är skriven ur ett amerikanskt perspektiv med amerikanska socialarbetare som måttstock. Emellertid anser jag att den även kan användas här i Sverige då innehållet är något som enligt bokens författare berör alla som arbetar inom socialt arbete. Socialt arbete i praktiken är inte något som är direkt bundet till något land, därav relevansen av litteraturen även här i Sverige. Denna bok verkar, enligt min åsikt, också trovärdig då den har förekommit som kurslitteratur på Ersta Sköndal högskola.

Forskning och teori

Tidigare forskning

Jag kunde på ett tidigt stadium konstatera att det inte finns så mycket forskning kring det valda ämnet när det gäller ur ett barn- och ungdomspsykiatriskt perspektiv i Sverige. Det finns en hel del forskning kring barn och ungdomar inom psykiatrin men inte det på så sätt att det hjälper mig att besvara syftet med denna uppsats. Vid en sökning på databasen Libris med sökorden *barn- och ungdomspsykiatri* fick jag upp över 600 titlar. Där har jag tagit del av en stor mängd intressant litteratur, men tyvärr efter närmare granskning, varit tvungen att välja bort sökträffar då dessa inte uppfattades som relevant för studien. Majoriteten av dessa böcker har berört behandlingsmetoder, diagnoser och sjukdomstillstånd som inte är av vikt för mig då jag sökt material som berört ämnet anmälningar om att barn far illa inom barn- och ungdomspsykiatrin. Vid mer utökad sökning med ord som *socialtjänst*, *anmälningsplikt* och *anmälningskyldighet* och olika variationer på dessa fick jag tyvärr inte några träffar. Dessa sökord med variationer har jag även använt i de bibliotekskataloger där jag också sökt litteratur. Jag har använt mig av L/IBRA:s databas då den innefattar litteratur från alla stora sjukhus i Stockholm. Jag har även använt mig av Ersta Sköndals bibliotekskatalog för att söka passande litteratur. För att inte missa någon relevant litteratur valde jag även att systematiskt studera titlarna på utvalda hyllor i biblioteket på Södersjukhuset. Genom en sökning på Internet med hjälp av sökmotor Google fick jag upp några avhandlingar och rapporter som enligt min åsikt berörde syftet på ett angränsande sätt. Ur dessa kunde jag hitta lite forskning genom att studera deras hänvisningar. Jag har även granskat regeringens hemsida för att leta efter SOU rapporter som berörde mitt syfte. Med anledning av bristen på forskning rörande mitt valda ämne har jag valt att inhämta information av mer allomfattande karaktär när det gäller barn- och ungdomspsykiatrin.

Barn- och ungdomspsykiatri

Socialdepartementet tillsatte år 1996 en kommitté, Barnpsykiatrikommittén, som fick till uppdrag att utreda vård och stöd för barn och ungdomar med psykiatrisk problematik. De direktiv som gavs var att de skulle samarbeta med socialstyrelsens arbetsgrupp Nationell översyn av innehåll och kvalitet i den psykiatriska vården. Arbetsgruppen påpekar att utmärkande för barn- och ungdomspsykiatrin är den tvärvetenskapliga inriktningen. Detta arbetssätt kan ses genom ett utvecklat teamarbete kring barnen där flera olika professioner är representerade. Det är sociala, medicinska, pedagogiska och psykologiska kunskaper som integreras och medför en helhetssyn på barnet och dess familjs situation. Detta tankesätt uppstod redan på 1930-talet enligt Barnpsykiatrikommittén. Barnpsykiatrin har genomgått ett antal olika perioder när det gäller synen på vetenskap. Med början på 1930-talet var den första en så kallad läkepedagogisk period som följdes av ärftlighetsperioden. Därefter kom

neuropsykiatri in under 1940 och -50 talet. När denna utredning inleddes var den styrande den psykodynamiska inriktningen som allt sedan 1950- talet varit aktuell (SOU 1997:8).

I en annan SOU rapport (1998:31) från Barnpsykiatrikommittén kan jag utläsa att det finns svårigheter att definiera innehållet i begreppet *barn och ungdomar med psykiatriska problem*. Enligt rapporten kan det lätt uppstå begreppsförvirring vid en definiering och därför rekommenderar rapporten tre huvudperspektiv för att skapa en gemensam grund att gå efter. Dessa perspektiv är symtom, orsaksfaktorer och åtgärder. Dessa tre perspektiv bör beaktas i behandling för att få en helhetssyn på barnets behov av vård och stöd. Rapporten säger att man konsekvent kan utgå från något av nämnda huvudperspektiv för att definiera psykiska problem (SOU 1998:31, s.62). På senare år har det pågått en utveckling mot en symtombaserad definition av psykiska problem. Det används parallellt med kompletta diagnostiska system, checklistor och strukturerade intervjuer. Där får bland annat barn och föräldrar svara på frågor angående det enskilda barnets eventuella symtom. Så precist som möjligt försöker man med hjälp av standardiserade formuleringar komma fram till vad som är problemet. Den primära frågan är alltså ”Hur?”. Det kan vara en fråga som till exempel, Hur sover barnet? Detta tänk medför att ”Varför?” får stå tillbaka. Med varför menas exempelvis, ”Varför sover inte barnet?” och så vidare. ”Varför?” kan dock vara svår att besvara utan att se till bakgrundsfaktorer och barnets hela kontext (a.a., 1998:31, s.63). De senaste decennierna har det strävats efter att utveckla det diagnostiska systemet i riktning mot ett bredare perspektiv. Det är inte enbart de kliniska symtomen som längre är ensamt avgörande utan det görs även bedömningar av eventuella utvecklingsavvikelser, medicinska problem och det psykosociala förhållandet. Detta kallas multimaximal klassifikation och ett vanligt instrument där är DSM-IV. Dock är det trots fortlöpande revideringar ett ganska grovt och inte helt tillförlitligt diagnostiskt instrument. Trots att det finns brister är det mycket som är positivt med att konsekvent utgå från symtombeskrivningar när det gäller psykiska problem. Värdet ligger i konsekvensen som sådan. Om man utgår från bestämda symtom så eftersträvas tydlighet i formuleringen av dessa. Det underlättar dokumentation, utvecklingsarbete och uppföljning (a.a., 1998:31, s. 65). Rapporten uppmanar således till en helhetssyn kring psykiska problem där planering och åtgärder ska tas med lika mycket hänsyn till barnets hela kontext som särskilda orsaksfaktorer eller symtom. Detta för att kunna ge den bästa adekvata vård och stöd som är anpassat till barnets behov och rättigheter med en långsiktig utveckling (se FN: s konvention om barnets rättigheter). Bara för att barnet har en psykiatrisk diagnos innebär inte det att barn- och ungdomspsykiatri ska ensam stå för all vård och allt stöd (a.a., 1998:31, s. 68).

De professionellas roll

I sin professionella men även privata roll kan man erbjuda stöd till patienten. Ordet stöd är en allmän term som inte säger något om graden av professionalitet. Stöd siktar inte till förändring utan snarare till en förändringsprocess som kanske tar sin början genom lite stöd. Enligt rapportens direktiv

används ordet *stöd* ofta. Både inom barn- och ungdomspsykiatri och socialtjänsten. *Stöd* kan nästan ses som en gemensam nämnare för insatser mellan dessa olika yrkesgrupper (SOU 1998:31, s. 70).

En annan aspekt som tas upp i samma SOU rapport (1998:31) är den att säkra och utveckla kompetensen och kvaliteten inom de verksamheter som möter barn och ungdomar med psykiska problem. För att uppnå det måste kompetens inom verksamheten och kännedom om varandras arbetsätt utvecklas. Detta är förutsättningar för kvaliteten internt och för ett gott samarbete. Det anses finnas brister inom socialtjänsten och hälso- och sjukvården när det gäller barnkompetens. Barnens egna perspektiv måste beaktas i varje enskilt möte likväl som i all annan planering kring barnet. Den dåliga kännedomen om angränsande professioners och organisationers uppdrag, kompetens och arbetsätt försvårar ett samarbete. Här krävs mer utbildning genom att bredda de samhällsorienterade inslagen (SOU 1998:31, s. 33).

Barnavårdsutredningar

När det gäller anmälningar till socialtjänsten finns det även där relativt lite tidigare forskning och den som finns har ett mer byråkratiskt perspektiv som inte är förenligt med mitt syfte. Dessa rör bland annat mer formella aspekter såsom utredningstid och socialsekreterarens utförande i utredningsprocessen. Det har dock kunnat konstateras av de flesta författare som skriver om barnavårdsutredningar att detta begrepp i sig är vagt och otydligt (SOU 2005:81, s. 20). Då barnavårdsutredningar regleras av lagen och olika förordningar sätter det gränser för myndigheternas befogenheter men lagen ger heller inte någon klarhet i hur en utredning ska utföras. I boken, *Barnavårdsutredningar, en kunskapsöversikt*, kan vi utläsa att begreppet ”barn som far illa” som är ett utav grunderna för en utredning saknar en klar och enhetlig definition. Det blir i stället mer eller mindre välgrundade misstankar som utreds av socialarbetaren. Denne måste i stället förlita sig på kulturellt baserade värderingar om vad som är ett skadligt beteende. Till följd av detta uppstod problem såsom under- och överrapportering och olikheter i bedömningar mellan de olika socialarbetarna (Sundell & Egelund, 2001). Samma sak diskuteras i vinjettstudien, *Barnavårdsutredningar i sex kommuner*. Alla sex kommuner hade olika arbetsätt och organisation. Det som studien kom fram till var att det saknades likartade begrepp och gemensamma procedurer i utredningsarbetet (Östberg, m.fl., 2000). I Madeleine Cocozzas studie konstaterar hon att anmälningsplikten i sig inte kan ses som ett samhällsskydd för de barn som far illa (Cocozza, 2003). Det har även konstaterats att de kontextuella faktorerna kring ett barn som far illa inte är tillräckligt undersökta, utan att sannolikt påverkar också faktorer som socialpolitik, profession, organisation, utbildning och offentligheten arbetet. Detta var en av slutsatserna i Humlesjöes studie, *Barnen och socialtjänsten* (SOU 2005: 81, s. 21).

I en undersökning hos socialförvaltningen i Linköping gällande anmälningar om att barn far illa har nedanstående skillnad mellan myndigheter kunnat utläsas. När det gäller anmälningar till socialtjänsten om att ett barn far illa är rättsväsendet den myndighet som ligger i topp. Detta kan

förklaras genom att polisen informerar socialnämnden om alla barn som är under 18 och begår något brott enligt lagen med särskilda bestämmelser om unga lagöverträdare (1964:167) 6 § [LUL]. Rättsväsendet i sig gör ingen bedömning av den brottsliga handlingen utan rapporterar det till socialnämnden som där kategoriserar polisanmälan enligt (2001:453) 14:1 [SoL]. Detta system kan visa på en viss automatik i anmälningsförfarandet och det förfarandet finns inte någon annanstans i samhället. När det gäller anmälningar från barnomsorgen och BHV är det vanligare att ungdomar söker själva än att någon därifrån anmäler. Den vanligaste anmälaren är faktiskt en förälder som anmäler en annan förälder. Under denna kategori kan vi räkna in föräldrar som anmäler på grund av oro om sitt barn eller att föräldrar som till exempel inte är vårdnadshavare anmäler för att det önskar hjälp åt sitt barn. Skolan ligger lägre i antalet anmälningar jämfört med barnets egen förälder men bättre än de övriga kategorierna. Under skolkategori räknas lärare, enhetschefer och elevhälsan. De övriga enheterna inom socialtjänsten såsom beroendeklinik, behandlingsenheter, fältverksamhet och ungdomsboende där alla arbetar med barn och ungdomar anmälde i samma utsträckning som skolan. När det gäller BUP så ligger de högre än BHV och barnomsorgen gällande anmälningar men det är en bit kvar att komma upp till de antal anmälningar som skolan och föräldern gör. Dock kan det sägas att BUP: s anmälningar oftare leder till utredning än vad rättsväsendet och skolans gör (Cocozza, 2003).

Anmälningsskyldighet

I publikationen *Anmälningsskyldighet om missförhållanden som rör barn* från Socialstyrelsen från år 2004, kan jag utläsa att det är Socialnämndens ansvar att hjälpa barn som far illa när deras vårdnadshavare av olika skäl sviktar. För att kunna fullgöra sin uppgift krävs det att socialnämnden får ta del av information från dem som kommer i kontakt med barn och unga. Tyvärr visar utredningar att anmälningsskyldigheten inte fungerar som den ska i praktiken. Det är endast en liten del av de barn som far illa som anmäls till socialnämnden. Det kan finnas flera anledningar till detta. Det kan vara okunskap om anmälningsskyldigheten, osäkerhet hur den ska tillämpas i enskilda fall, oro kring vad anmälan kommer att leda till och många gånger obehag att möta och informera föräldrarna om beslutet att anmäla. Rapporten beskriver att det är naturligt att känna obehag, ångest och uppleva det svårt att berätta om misstankar om att ett barn far illa. Trots det får det inte hindra att en anmälan görs så att socialnämnden kan ingripa för barnets bästa (Socialstyrelsen, 2004).

Det är inte lätt att bedöma om kriterierna för en anmälan är uppfyllda eller inte. Det är en svår och finkänslig uppgift. För att detta ska bli enklare är det viktigt att anmälningsskyldigheten hålls levande genom diskussioner på arbetsplatsen. Det är av stor vikt att det finns rutiner för hur och när en anmälan ska göras i en organisation. Det är ledningens uppgift att se till att alla som arbetar i organisationen inte hyser någon tvekan om när och hur en anmälan ska göras. Samarbete mellan olika arbetsplatser och socialtjänsten leder till en ömsesidig respekt och förståelse för och trygghet kring varandras kompetens. Det i sin tur underlättar anmälningsförfarandet. Det medför att det blir lättare att stödja och konsultera varandra i en svår anmälningssituation. Därför är det också viktigt att ledningen

utarbetar rutiner för att kunna tillgodose och stödja personalen i och kring en anmälan (Socialstyrelsen, 2004).

Det kan finnas olika psykologiska hinder som kan påverka anmälaren. Det kan vara rädsla kring att misstanken som uppstår är obefogad och att anmälan därför gör något fel mot familjen. Det i sin tur kan leda till att man avstår från att anmäla. Detta kan ha att göra med att anmälaren saknar tydliga belägg för oron och är osäker om när en situation är tillräckligt allvarlig för att anmäla. Det är svårt att inte kunna konkret säga vad som är fel. Det är därför vanligt att många väntar med att anmäla i hopp om att få mer på fötterna. Viktigt är då att veta att anmälaren inte behöver fundera i dessa banor eller känna skuld då det är socialnämndens uppdrag att utreda och bekräfta eller avfärda misstanken. Det är också viktigt att ta med i beräkningen vad som händer om en anmälan inte görs. En anmälan är en belastning för alla inblandade inklusive den som anmäler. Om det finns tveksamheter hos anmälaren rekommenderar Socialstyrelsen att frågan diskuteras med någon annan. Det kan till exempel vara en person med högre befattning inom organisationen (Socialstyrelsen, 2004).

Ett annat hinder mot att anmäla är att det önskas något sorts bevis på att anmälan leder till något bättre för barnet och familjen. Tidigare dåliga erfarenheter av sociala myndigheter kan ha skapat en misstro vilket kan leda till motstånd mot att kontakta dem igen. Och de gånger en anmälan görs ligger det en orealistisk förhoppning om att barnets situation omedelbart ska förbättras. Ytterligare ett skäl till att inte anmäla kan vara rädslan för tvångsåtgärder. Rädslan finns där att socialnämnden ska omhänderta barnet. Enligt Socialstyrelsen är det svårt att inte få en bekräftelse på att anmälan leder till en förbättrad och lättare situation för barnet. Rapporten säger att många barn känner sig övergivna av hela vuxenvärlden på grund av att ingen ser deras svåra situation och ingen är beredda att hjälpa dem (Socialstyrelsen, 2004).

En anmälan kan bli en motsättning mellan barnets intressen, föräldrarnas och anmälarens. Föräldrarna kan känna det som en misstroendeförklaring gentemot dem som föräldrar. Därför är det bra att den som planerar att anmäla i största möjliga mån själv informerar föräldrarna och berättar varför oron finns där samt att sträva efter att göra anmälan tillsammans med dem. Oftast är det största hindret informationssamtalet i sig. Efter det kan denna öppenhet leda till positiva förändringar. Ytterligare ett hinder som anmälaren kanske tar med i beräkningen av konsekvenserna för att göra en anmälan är rädslan att familjen ska avbryta kontakten och ta barnet och försvinna. Om en familj har försökt att dölja vissa saker som nu kommer fram i ljuset kan aggressivitet, ilska och hot uppstå, både mot socialnämnden också mot anmälaren själv. Familjens sätt blir kanske att lösa situationen genom att flytta för att undvika myndigheter. Dock kan ett sådant beteende underlätta för anmälaren på så sätt att det tydligare visar barnets utsatta situation och får oron att stärks kring att barnet är i behov av samhällets hjälp (Socialstyrelsen, 2004).

Kunskap, värderingar och färdigheter

För att kunna utföra ett bra socialt arbete bör det enligt boken *Social work practice*, finnas en gemensam utgångspunkt att utgå från. Många teorier rörande socialt arbete bygger på systemteori och etiska koder. Ett försök att skapa en gemensam grund i socialt arbete bidrog till skapandet av National Association of Social Workers (NASW). Ur detta framstod det klart att det behövdes gemensamma riktlinjer och koder för hur ett socialt arbete skulle utföras. Detta arbete att kodifiera det okodade har lett till medvetenhet kring vikten av kunskap, värderingar och färdigheter. Dessa tre begrepp beskriver enligt författarna själva naturen av socialt arbete. Begreppen kunskaper, värderingar och färdigheter bör blandas samman inom allt socialarbete för att få till något konstruktivt i olika situationer.

Kunskap kan ses som ett sätt att definiera verkligheten. Under detta begrepp kommer bland annat teorier om människan, juridik, tyst kunskap och förmågan att reflektera över sådant vi hör och ser. Värderingar är sådant som betraktas som önskvärt eller riktlinjer för beteenden. Häri ligger generella samhällsliga värderingar eller personliga individuella värderingar. Värderingar som kan bli aktuella i en viss situation är de som har med patienten, den anställda, organisationen och kulturen att göra. Dessa krockar ofta och skapar konflikter dem emellan. Färdigheter sammanför sedan kunskap och värderingar till någon typ av startprocess. Ur denna process kommer förmågan till professionella relationer och interventioner. Den professionella får en färdighet i att kunna lyssna och uttrycka sig som baseras på kunskap och värderingar. Färdigheter uppstår genom år av träning och utvecklas genom övning. Alla vet vi att det finns många olika vägar att gå vid en ny situation men det som alltid kvarstår är att man hela tiden arbetar utifrån sig själv (Johnson & Yanca, 2004, kap. 3).

Teoretiska perspektiv

Jag har valt ett teoretiskt perspektiv som jag anser vara av betydelse för min studie när det gäller att analysera det insamlade materialet och kunna förstå innebörden av vad de ärendansvariga uttrycker.

Det teoretiska perspektivet som jag valt är organisationsteori och några av dess utvalda delar. Mitt val av teori tycker jag stöds av att organisationsteorin förespråkar en tvärvetenskaplig och en flernivådisciplin. Organisationsteorin kan fritt låna in från andra ämnesområden när det gäller både begrepp och metoder. Utvecklingen på senare år gällande organisationsteorin förespråkar att organisationer analyseras och förstås utifrån flera perspektiv (Flaa, m.fl., 1998, kap. 1). Enligt min åsikt blir denna teori passande då BUP-kliniken förespråkar ett liknande arbetssätt runt barn och ungdomar. I ärendeteamet arbetar individer från flera yrkeskategorier med olika individuella perspektiv. Ärendeteamet försöker förstå barnet och ungdomens problematik från flera håll eller så att säga på flera nivåer. Teorivalet känns även relevant med anledning av att jag har ett intresse att undersöka vilken påverkan organisationen har på de ärendansvariga när det gäller anmälningsförfarandet

Organisationsteori

Denna teori är en samling av begrepp, hypoteser och formuleringar som möjliggör en relativt enhetlig sammanfattning av kunskaper om organisationer. Organisationsteorin är även ett kunskapsområde där man på olika nivåer tittat på organisatoriska fenomen. Den fokuserar på *individnivå* där analys av individuella egenskaper och beteendemönster granskas i ett organisatoriskt sammanhang. Egenskaper och attityder från de enskilda aktörerna och även relationen dem emellan är ofta det som ska förklaras. Enligt organisationsteorin är det fascinerande att studera hur en organisation kan påverka den enskilda individens beteende och attityder. På *organisationsnivå* ligger fokus på hur organisationen är uppbyggd och vilka olika processer som utspelar sig i och mellan organisationens olika delar. Den tredje nivån är *interorganisatorisk nivå* och har sin fokus på relationer mellan organisationer. Många fenomen som ska förklaras genom organisationsteorin görs bäst genom att studera och söka orsaker från alla nivåer. Vad som sker inom en organisation har påverkats och har ofta drag från både organisation, individ och samhället men även på grund av samspelet mellan dessa tre nivåer (Flaa, m.fl., 1998, s. 12-15).

En organisation består av en samling individer. Dock är det inte en tillfällig grupp av individer. Dessa individer inom organisationen kan bytas ut men organisationen kommer ändå att bestå. Därför kan en organisation sägas ha en självständig existens. Detta är något av en paradox. En organisation kan existera självständigt utan individer men samtidigt är organisationen beroende av specifika individer för att kunna fungera (Ahrne, 1999, s. 13).

När en organisation agerar är det med individens hjälp. Organisationen har resurser och regler men behöver människan för att kunna utföra saker. På ett enkelt sätt kan sägas att individen handlar på organisationens vägnar. Trots detta så måste det tas i beaktande att människan har tankar och erfarenheter som måste räknas med i handlandet. Detta kan orsaka spänning i relationen mellan organisationens krav och den mänskliga aktören. Organisationen står bland annat för resurser och redskap medan aktören står för kropp, röst, kunskap och personlighet (Ahrne, 1999, s. 17).

Förhållandet mellan individer och organisationer är något som Erving Goffmans arbete handlar om. Enligt Goffmann så utför individen alltid en personlig handling trots att hon handlar å organisationens vägnar. Människan utför sådant som hon måste eller det som hon förväntas göra enligt organisationen. Men samtidigt som hon utför denna handling så överskrider hon den organisatoriska kontexten genom att göra ett personligt uttryck. Goffmann menar att människor inom en organisation ofta utför handlingar just därför att de tillhör organisationen och inte för att de vill. Det kan vara med anledning av att individen inte tror på handlingen i sig eller att det går på rutin (Ahrne, 1999, s. 17-18). Genom att människor handlar på en organisations uppdrag förstärks förmågan och styrkan hos individen men det medför att beteendet blir mindre spontant. Det uppstår även en splittnings mellan känslor och handling hos individen då det inte går att helt koppla bort den mänskliga sidan. Den finns alltid där och den är något som måste tas med i beräkningen. Trots detta har många organisationer en strategi som går ut på att minimera den mänskliga faktorn för att få mera kontroll i verksamheten (Ahrne,

1999, s. 19). Dock är det sällan en individ blir helt uppslukad av organisationen. Personliga motiv och känslor finns ofta kvar och det kan ses som både positivt och negativt. Den positiva sidan är att individen kan känna ett personligt engagemang i handlingen eller att arbetsteam fungerar extra bra. Det negativa kan vara att arbetsteamets handlingar blir svåra att kontrollera och förändra (Ahrne, 1999, s. 21).

Socialisation inom organisationsteori

Termen *Socialisering* kommer från sociologin och används för att förklara en process där kunskap och värderingar överförs till medlemmar inom ett system. Ett socialt system kan ses som en uppsättning roller. Innehavarna av dessa roller måste veta vilka regler och förutsättningar som är bundna till rollen för att systemet ska fungera. Det kan ses som en uppfostringsprocess där det förmedlas traditioner, värderingar och normer som är förknippade med olika roller inom ett socialt system (Flaa, m.fl., 1998, s. 56). Mycket av socialiseringen sker utanför organisationen, men en viktig del sker inom själva organisationen. De färdigheter och kunskaper som organisationens medlemmar införskaffat genom tidigare arbeten eller utbildning är ofta av mer allmän karaktär och kanske inte passar riktigt för organisationen. Genom att socialiseras inom organisationen behöver detta inte innebära att organisationen genomför några särskilda åtgärder. Genom att delta i organisationen införlivar medlemmen till viss del organisationens sätt att tänka. Detta kallas för *informell* socialisationsupplärning eller snarare brist på upplärning och innebär att medlemmen lär sig färdigheterna genom sin dagliga verksamhet. Upplärningen kommer till genom arbetet och utförs ofta tillsammans med någon mer erfaren kollega (Flaa, m.fl., 1998, s. 65-66).

Organisationens form och specifika egenskaper kommer dels från formella beslut om struktur och regler men även från de enskilda individerna som är aktiva i organisationen. Även samspelet mellan dessa aktörer påverkar uppbyggnaden av organisationen. Förenklat innebär det att anpassa och tillgodogöra sig organisationssystemets värderingar, normer och regler. Inom många organisationer finns en vetskap kring att människan har praktiska färdigheter men det är ibland inte nog. Utan dessa organisationer fokuserar även på de värderingar och attityder som aktörerna arbetar utifrån. Om en aktör arbetar utifrån egenskaper som inte delas med organisationen utan snarare avviker ifrån organisationens intressen kan det påverka organisationen negativt. Det kan leda till problem med sammanhållningen inom organisationen (Flaa, m.fl., 1998, s. 57-58).

Organisationskultur

Detta begrepp har på senare tid blivit ett väldigt flitigt använt uttryck som formulerar människors gemensamma verklighetsuppfattning och hur denna uppfattning påverkar en organisations arbete. När det finns en organisationskultur medför det att människor uppfattar och förstår händelser och handlingar på ett visst sätt. Denna förståelse gör hanteringen av situationer som individerna hamnar i mera begripliga och meningsfulla. De gemensamma antaganden som uppstår och delas av en grupp

människor är en kultur. Dessa antaganden kan vara omedvetna eller tas för givet och på så sätt styr det arbetet. Begreppet organisationskultur fokuserar ofta på skillnader mellan olika organisationer på ett sätt som är jämförbart med att människor skiljer sig åt genom olika personlighetstyper. Kultur syftar vanligen på ett utvecklingsmönster som visar på kunskap, handlingar, värderingar och ideologier. Organisationen styr inte dess aktörers handlande enbart genom att bestämma vilka rutiner som ska gälla vid arbetsituationer. Utan organisationen syftar också till att skaffa sig ett inflytande över vilka grunduppfattningar som aktörerna ska ha. Genom att studera dessa faktorer blir det mer begripligt varför missförstånd och osämja kan uppstå inom och mellan olika organisationer. Det är kulturkrockar och kulturskillnader som orsakar problemen och inte de olika aktörernas ovillighet. Med utgångspunkt i det kan antaganden göras om att personlighet och relationer inte är det huvudsakliga som påverkar organisationens samspel med omgivningen. Det vanliga är att en organisation nästan aldrig observerar den interna kulturen och den påverkan den har inom arbetet med omgivningen. Det är snarare så att ju mer befäst och självklart något är inom en organisation desto mindre uppmärksammas det av dess aktörer. Insikten om att det finns kulturella skillnader mellan olika organisationer underlättar bemötandet och förståelsen kring främmande policy. Kulturen har den egenskapen att den ger klara handlingsregler som inom organisationen betraktas som normala. De handlingsregler som ligger utanför organisationens policy blir då ologiska och konstiga. Det medför att genom att anamma en annan organisations kulturella synsätt kan aktörerna studera fenomenet i ett annat perspektiv och på så sätt lösa situationen genom andra vägar är vad de är vana att göra. (Flaa, m.fl., 1998, s. 69-80).

Resultat och analys

Jag har valt att presentera resultat och analys separat. Detta arbetsätt valde jag för att låta materialet tala för sig självt och i största möjliga mån undvika att mina egna färgningar tas in i analysen.

Resultatet bearbetades utifrån de tematiseringar som uppstod under sammanställningen. Utifrån dessa tematiseringar har jag sedan valt att sortera materialet ytterligare en gång under passande rubrik för att tydliggöra innehållet. Detta redovisningsätt har jag valt för att underlätta för läsaren.

I resultat- och analysredovisningen har jag medvetet inte benämnt BUP-kliniken vid namn utan refererar genomgående till ”organisationen”. Då min teoretiska ansats bygger på organisationsteorin upplevde jag det enklare för läsaren att kunna associera om jag refererade till ”organisationen”. För att föra fram organisationens ståndpunkt valde jag att intervjua den biträdande verksamhetschefen Peter Engelsöy. Jag använde mig sedan av intervjun med Engelsöy som en officiell riktlinje att utgå från gällande anmälningsförfarandet inom BUP-kliniken. Innan intervjun tillfrågades Peter Engelsöy om han kunde tänka sig att representera organisationens röst vilket han gav sitt medgivande till. Peter Engelsöy benämns med sitt förnamn eller som organisationsrepresentanten i resultat- och analysdelen.

Ibland har jag valt att specificera några åsikter från ärendeansvariga om jag anser att det är av vikt att markera en skillnad dem emellan. I de fall där det inte är specificerat anser jag att de, utifrån sammanställningen av intervjuerna, har en gemensam åsikt. De ord och meningar som jag valt att placera inom citationstecken och kursivera är de ärendeansvarigas egna uttryck som jag vill betona för att jag anser de vara av betydelse i sammanhanget.

Resultat

Organisationen som en påverkande faktor

Ett gemensamt förfarande enligt organisationens röst

Utmärkande från intervjun med organisationsrepresentanten gällande organisationen och dess medlemmars ansvar kring barn som far illa är hänvisningen till lagen om anmälningskyldighet. Enligt intervjun med honom är det anmälningsplikt utifrån socialtjänstlagen inom organisation. Vid fråga om det finns formella riktlinjer inom organisationen refereras det återigen till lagen med vetskapen om att det heller inte finns klara riktlinjer i lagen. Organisationsrepresentanten säger att *”det står ju inte specificerat i lagen. Det står ju bara att det ska göras.”* I intervjun säger han med hänvisning till socialtjänstlagen att det är mer eller mindre en principalsak att anmäla och därav inget behov av formella riktlinjer inom organisationen. Peter påpekar i intervjun att alla ärendeansvariga har fått information rörande anmälningskyldighet om att ett barn far illa. Detta har enligt intervjun med organisationsrepresentanten kommunicerats till alla ärendeansvariga genom en så kallad ärendeansvarsutbildning. I den diskuterades anmälningskyldigheten och det delades även ut en pärm

som alla ärendeansvariga har där lagen och dess paragrafer finns. Enligt organisationsrepresentanten känner alla ärendeansvariga på så sätt till anmälningsskyldigheten.

Under intervjun framkommer det att Peter har en ganska klar bild av hur lagen är utformad och hur den ska utövas. Organisationsrepresentanten är fullt medveten om att när det gäller anmälningar om att ett barn far illa krävs det inga bevis eller något bekräftat utan det räcker med att det finns en misstanke. Enligt organisationsrepresentanten är det socialtjänstens uppgift att utreda ärendet för att på så sätt bekräfta om det är en skälig misstanke eller inte. *”Vi behöver ju inte ha bevis, det är ju socialtjänstens ansvar att ta reda på hur det faktiskt är.”* Dock anser han att det kan behövas lite tid innan oron klarnar och *”misstanken utkristalliserar”* vilket ibland leder till att en anmälan inte sker direkt. För att anmälningsförfarandet ska fungera bra anser Peter att det är viktigt att informera familjen i den mån det är möjligt om att en anmälan kommer att göras. När det gäller vem som har ansvaret att anmäla säger organisationsrepresentanten att det i princip är ärendeansvarig som har ansvaret att anmäla om ett barn far illa. Dock bör ärendeansvarig dryfta detta med sin enhetschef, överläkare eller teamledare innan det görs. Organisationsrepresentanten uttrycker i intervjun att misstanken om att ett barn far illa bör diskuteras först med någon i en övergripande roll innan det förs vidare till socialtjänsten. Detta med anledning av att *”det kan ju inte vara precis vad som helst man fantiserar ihop liksom så där, utan det måste ju ha någon sorts grund.”* Det är även viktigt att sätta denna misstanke i relation till samhällets normer. Ett sätt att göra det är enligt Peter att diskutera misstanken i teamet där det finns möjlighet att ta del av andras erfarenhet.

Ett gemensamt förfarande enligt ärendeansvarigas röst

Enligt intervjumaterialet saknar de ärendeansvariga överlag ett gemensamt förfarande från organisationen gällande anmälningar. De intervjuade säger att de är medvetna om anmälningsskyldigheten på ett eller annat sätt. Alla hänvisar i stort sett precis som organisationsrepresentanten till lagen om anmälningsskyldighet. Enligt intervjuerna vet de ärendeansvariga att det är socialtjänsten uppgift att utreda och att det endast behövs en misstanke om att barnet far illa för att göra en anmälan. Det som skiljer vissa ärendeansvariga åt utifrån intervjuerna är att vissa poängterar vikten av att anmäla på ett tidigt stadium medan andra vill vänta för att få mer på fötterna. Trots detta uttrycker alla ärendeansvariga genomgående i intervjuerna att de ändå vill ha stöd från organisationen kring frågan när en anmälan ska göras.

Gällande hur anmälningsskyldigheten har kommunicerats till de ärendeansvariga så är det endast en intervjuad som hänvisar till ärendeansvarigutbildningen. Två andra kan tänka sig att det kan ha funnits i utbildningen. *”Jag tänker om det skulle ha kunnat ingå i ärendeansvarsutbildningen och så där men jag vet inte.”* En uttrycker en önskan om att det borde ha funnits information kring anmälningsskyldigheten i utbildningen. Några refererar i intervjuerna till ärendeansvarspärmen men påpekar att de ändå har utbildat sig själv. Detta är något gemensamt som man kan utläsa från intervjuerna med de ärendeansvariga. Utifrån intervjuerna anser de sig alla vara självlärda när det

gäller anmälningskyldigheten. Ingen av dem upplever sig ha blivit upplärd eller orienterad av organisationen. En ärendeansvarig uttrycker det på så sätt att *”jag blivit fostrad, det finns olika, olika falanger, olika ideologiska falanger. Jag har liksom anslutit mig, jag har inte kommit på det själv utan jag härmar ju andra som jag tycker ju gjort bra.”* Några säger sig ha lärt sig under arbetets gång eller genom att iakttä andra mer erfarna kollegor.

Det som jag på något sätt har fått erfara är väl så där att, rent konkret då, läkaren kan säga något, men om de har försökt ta livet av sig så måste man kontakta socialtjänsten, ja ha tänker jag, då är det så, det var ju spännande att veta.

Andra säger sig ha tagit det med sig in i organisationen och har fortsatt arbeta på samma sätt som tidigare. Några uttrycker i intervjun att de skapat sin egen yrkesroll som de går efter. *”Om inte organisationen finns att falla tillbaka på så får vi göra det själv”* menar en ärendeansvarig. Det behövs därför utifrån intervjun med denna ärendeansvariga *”lite civilkurage, det är det, det här handlar om”*. Någon säger i intervjun att de inte behöver kunna socialtjänstlagen utan *”den kan man gå till om man är osäker. Man behöver inte kunna den. Den kan socialtjänsten hoppas jag.”*

Utifrån intervjuerna upplevs yrkesrollerna som flytande och otydliga inom organisationen. Det finns en uppfattning om att socialtjänsten har tydligare ramar och roller i sitt arbete. Det framkommer en rädsla från en ärendeansvarig för att om individerna inom organisationen upplever sig ha en otydlig roll så måste andra utomstående också uppleva dem som otydliga. Denne ärendeansvariga säger att det är både otydliga övergripande uppdrag och otydliga individuella uppdrag inom organisationen.

Jobbar man för socialtjänsten då har man ett väldigt tydligt uppdrag när man kommer som socialtjänstrepresentant. Men vi inom BUP vi har så många uppdrag. Det är inte riktigt tydligt för oss och dem, och vi försöker och ja, alltså vi kan vara lite förvirrade ibland vad vi har för roll.

Denne ärendeansvariga uttrycker under intervjun att socialsekreterarna tycks veta mer om var de befinner sig i sin organisation. Det borde starkt påverka behandlingsarbetet i sig och samarbetet med socialtjänsten.

Teamets betydelse enligt ärendeansvarigs röst

De ärendeansvariga påpekar i intervjuerna vikten av att arbeta tillsammans med teamet. Teamet ger enligt de ärendeansvariga en möjlighet att diskutera misstanken tillsammans med andra som arbetar runt samma barn. En ärendeansvarig uttrycker de på följande sätt; *”Det är det som är så bra att jag inte är ensam. Vi är flera stycken som på något sätt kan bära sådana här saker.”* Detta är något som alla uppmärksammar som en viktig faktor när det gäller anmälan. Några ärendeansvariga säger i intervjuerna att de vet att skyldigheten ligger hos dem som enskilda individer att anmäla men de väljer ändå att avvakta och se vad teamet eller någon överordnad säger innan de gör en anmälan. Vissa ärendeansvariga anser att om informationen förs vidare till någon annan så läggs även ansvaret över på denne. *”Det är ju en sådan organisation där man, alla har en skyldighet men om man har berättat det uppåt och de inte anser att det här är fog för någonting då försvinner mitt ansvar liksom så.”* Enligt

intervjupersonen gäller detta speciellt om det är någon överordnad. Om denna överordnade säger nej till att blanda in socialtjänsten så görs ingen anmälan.

Några andra ärendeansvariga säger enligt intervjumaterialet att de gör anmälan oavsett vad andra tycker och tänker och att det är en skyldighet både som privatperson och som professionell. En ärendeansvarig säger i en intervju att utfallet av diskussionen med teamet blir olika beroende på de ärendeansvarigas grundinställning till anmälan vilket i sin tur påverkar om en anmälan görs. Dessa offentliga diskussionsformer kollegor emellan upplevs och bidrar till ett gemensamt ansvar. Som en ärendeansvarig uttrycker sig i intervjun ”att den[socialtjänstanmälan] blir gjort det känns med som ett kollektivt ansvar på något sätt.” Diskussionen med teamet och kollegorna blir en trygghet och en säkerhet där inget ska ”slippa” igenom. De ärendeansvariga uttrycker i intervjun att kollegornas gemensamma förfarande och upplevelse kring barnet blir ett stöd och något att förlita sig på.

Enligt de ärendeansvariga möjliggör dessa gemensamma diskussionsforum, som finns inom organisationen på respektive enhet, samtal kring socialtjänstanmälningar i olika ordnade former. I det insamlade intervjumaterialet går det att utläsa att socialtjänstanmälningar enligt de ärendeansvariga inte är en fast punkt på dessa sammankomster. Emellertid uppstår en möjlighet att dryfta misstankar och oro med andra kollegor då alla kollegor tillsammans med de ärendeansvariga träffas på dessa möten. Dessa möten blir enligt intervjuerna med de ärendeansvariga en kompensation för organisationens brist på riktlinjer. Många ärendeansvariga saknar en ”standardisering” och ”likformighet” inom organisationen som kan underlätta anmälningar i svåra fall. En ärendeansvarig säger:

Man behöver samla ihop den här gruppen och man behöver sedan arbeta med de här, den här hopen för att tänka ihop. Och jag tror också det är laddat. Det är en massa olika idéer hur saker och ting ska göras och de är ganska starka som individer, och ja, det måste man väl knäcka kanske.

Enligt denna ärendeansvarig finns inga gemensamma linjer eller principer att gå efter som alla kan följa när det uppstår tveksamhet. Det finns enligt intervjuerna en kunskap om lagen men ändå uttrycks en önskan att ha något mer konkret att ”falla tillbaka på”. Risken är enligt intervjun med de ärendeansvariga att det annars kan bli godtryckligt och att det då blir upp till var och en av de ärendeansvariga att göra en bedömning gällande anmälningar.

Individen som en påverkande faktor

Individens betydelse enligt organisationens röst

När det gäller frågan om individens betydelse vid anmälningar om att ett barn far illa är organisationsrepresentanten utifrån intervjumaterialet ganska övertygad om att individen i sig inte har så stor påverkan om en anmälan görs eller inte. Anledningen till det är, enligt intervjun med honom, att patientarbetet alltid sker i team och att ”ribban ligger lika” hos alla ärendeansvariga. Det är även många möten och mycket insyn där flera personer tar del i arbetet kring barnet. Dock kan han tillstå att det är den anmälande individens berättelse och oro som måste avgöra om man går vidare. Peter säger

att det kan finnas faktorer som till exempel personens grundsyn som möjligtvis kan påverka om en anmälan blir till. Han uttrycker följande:

Jag tror att det kan ha att göra med personens grundsyn på något sätt. Det finns ju olika traditioner inom BUP hur man ser på behandling, systemisktänkande till exempel som en grundtradition, inom den finns det olika synsätt på hur man ska jobba med barn i risk så där liksom.

Tidigare erfarenhet enligt organisationens röst

Då organisationen tidigare såg ut på ett annat sätt säger Peter i intervjun att det kan finnas gamla traditioner gällande arbetsätt som lever kvar hos vissa enskilda anställda. Det kan finnas kvar kvarlevor gällande synen på anmälningar till socialtjänsten då anmälningar inte var lika vanligt förr. I intervjun säger Peter att han har en egen personlig erfarenhet av att det tidigare fanns en föreställning om att anmälningar till socialtjänsten rörande ett barn som får illa sågs som en nackdel i behandlingsarbetet. Enligt intervjun ansågs det viktigare att värna om den terapeutiska relationen till barnet och familjen än att följa lagen om anmälningsskyddighet. Dock säger Peter i intervjun att detta till stor del har försvunnit inom organisationen i dagsläget och att anmälningarna nu prioriteras.

En annan faktor kan, enligt intervjun med Peter, vara att ärendeansvariga privat har erfarenhet av socialtjänsten som barn och det kan påverka i båda riktningarna enligt organisationen. Om det var en person som växte upp i en svår miljö och inte fick någon hjälp från socialtjänsten kan det resultera i att den personen som vuxen kompenserar genom att anmäla ofta. Eller, säger Peter;

Om man var med om en sådan [socialtjänstanmälan] som barn, att socialtjänsten blev indragen och det blev väldigt dåligt liksom och det kändes kränkande att de kom in då kanske man tenderar att argumentera för att här måste vi nog tänka oss för några gånger innan vi gör det.

Samarbetet med socialtjänsten enligt organisationens röst

Organisationsrepresentanten konstaterar i intervjun att det ofta är ett dåligt samarbete mellan socialtjänsten och organisationen. Han upplever att det individuella bemötandet är väldigt olika inom socialtjänsten. ”En del är otroligt formalistiska och vill ha skriftligt liksom och invänta någon slags byråkratiska rutiner och så där.” Peter säger att ibland kommer upplevelsen av att anmälan bara är en ren ”formalitet” i vissa ärenden och meningen med att anmäla ifrågasätts då. Peter anser att barnet blir bara hjälpt av en kvalificerad och adekvat bedömning där utredningen kan ge barnet stöd i förlängningen. Han säger att en anmälan borde leda till något om barnet inte har det bra.

Peter påpekar också att det kan vara bra att väga in betydelsen av behandlingsrelationen när en anmälan ska göras. Det kan vara enligt Peter så att barnet redan får adekvat hjälp inom organisationen och att barnet är omhändertaget och utan risk.

Då tror jag man ibland kan faktiskt ta ställning för att inte anmäla till socialtjänsten för då tycker man att barnet känns adekvat omhändertaget och det är ingen fara för barnet och ingen risk liksom för barnet i det här som vi uppfattar det.

I intervjun säger han ”Ibland känns det nästan snudd på lite onödigt om man vet att det ändå inte kommer att leda till något” gällande att blanda in andra professionella. Peter framhäver i intervjun att arbetet utspelar sig i en gränzon och behandlingsarbetet är en process där man måste tänka mellan

varven. En anmälan är inte allt enligt Peter; ”*Det hindrar inte att vi inte ska anmäla men jag menar det är något som, när man jobbat ett tag så ser man att det är inte så där antingen eller*”. I intervjun säger han att det inte är hela lösningen att anmäla till socialtjänsten då många anmälningar inte leder till någon utredning. ”*Tyvärr alltså, men så ser verkligheten ut*” säger Peter.

Individens betydelse enligt ärendeansvarigas röst

De ärendeansvariga uttrycker i intervjuerna i större utsträckning än organisationsrepresentanten att individen bakom ärendeansvarigrollen kan vara en påverkande faktor när det gäller anmälningar om att ett barn far illa. Enligt ärendeansvariga kan individens påverkan ha både negativ och positiv betydelse. Några ärendeansvariga tar upp i intervjun detta med att veta var gränsen går mellan att vara privat och professionell. Enligt dem behövs en medvetenhet om ens egna fördomar och ”*akilleshälar*” för att kunna göra ett bra arbete och en bra bedömning om att ett barn far illa. Dessa ärendeansvariga påpekar i intervjun vikten av medvetenhet kring vad jag som privatperson, inte som professionell, anser vara allvarligt och inte. En ärendeansvarig uttrycker det på följande sätt:

Både så klart vad man tycker är allvarligt och var man skulle dra den gränsen och hur snabbt man skulle reagera och är man van med mer elände så kanske man inte ens lyfter på ögonbrynet. Både van från jobbet och vad man själv har för bakgrund.

I intervjuerna uttrycks att det kan leda till över- och underförståelse av barnet om man blanda in sina privata värderingar i ett ärende. En ärendeansvarig beskriver detta fenomen genom att säga att om man själv är uppvuxen med att inte ha mat på bordet blir detta perspektiv snedvridet då man bedömer utifrån sin egen erfarenhet och kanske inte efter vad som är adekvat. Några påpekar även i intervjun att det egna föräldraskapet påverkar i bedömningen. Genom att vara förälder själv har man något att gå efter när man möter andra familjer. En ärendeansvarig säger:

Ja något sorts tänka har man som förälder. Som egen förälder har man ju också gränser för det man tänker att, som man arbetar inom som förälder så att säga. Och man vet vad man får och inte får göra.

Enligt denna ärendeansvarig ger det en större insikt i vad man får göra och inte göra. Denna ärendeansvarig uttrycker även i intervjun att ens egna preferenser som förälder omedvetet finns med och påverkar i mötet med andra föräldrar.

Tidigare erfarenhet enligt ärendeansvarigas röst

Alla ärendeansvariga nämner i intervjuerna tidigare erfarenhet av socialtjänsten som en av de viktigaste påverkande faktorerna. Om en ärendeansvarig haft en negativ eller positiv privat upplevelse av socialtjänsten så anser de alla att det definitivt påverkar om en anmälan görs eller inte. Enligt dem kan en negativ upplevelse leda till att ärendeansvariga väljer att vänta med anmälan eller i värsta fall inte anmäla alls.

I dagsläget är det utifrån intervjumaterialet inte så dramatiskt att göra en anmälan till socialtjänsten då det nu är ganska vanligt förekommande inom den egna organisationen. Längre tillbaka i tiden var det däremot otroligt dramatiskt att göra en anmälan. En ärendeansvarig uttrycker i intervjun ”*att jag*

kan se en skillnad, väldigt stor skillnaden om jag jämför med 20 år sedan så är det som natt och dag". De ärendeansvariga säger i intervjumaterialet att den dramatiska känslan mer eller mindre har försvunnit hos många sedan de börjat arbeta inom organisationen.

Några ärendeansvariga uttrycker i intervjun att de har en uppfattning om att de flesta ärendeansvariga som arbetar inom organisationen har en hel del fördomar mot socialtjänsten som kan påverka anmälan. Enligt dessa så verkar det, trots avdramatisering, än idag finnas en föreställning hos många om att *"socialtjänsten kommer att omhänderta barnen så fort en anmälan görs"*. De ärendeansvariga säger att denna föreställning framförallt lever kvar hos många av barnens föräldrar och det påverkar naturligtvis reaktionen kring en anmälan. Enligt dem så gäller detta oftast familjer där det är första gången en anmälan blir aktuell för dem. Många individer känner sig ifrågasatta som föräldrar och kan bli arga och det i sin tur kan påverka ärendeansvariga att anmäla uttrycks i intervjun. En ärendeansvarig uttrycker i intervjun att hon behöver *"kunna försvara och förklara varför det är nödvändigt med en anmälan"*. Enligt intervjuerna är det inte alltid är så lätt för individen bakom ärendeansvarigrollen att förespråka en anmälan när hon själv inte är helt säker på grund av tidigare negativa erfarenheter att hon gör rätt.

Samarbete med socialtjänsten enligt ärendeansvarigas röst

Utifrån intervjumaterialet talar de flesta ärendeansvariga om det svåra samarbetet mellan organisationen och socialtjänsten och svårigheten att komma överens som representanter för de olika organisationerna. Det uttrycks i intervjuerna från de ärendeansvariga en mer eller mindre stark upplevelse av att det individuella bemötandet inom socialtjänstens varierar beroende på vilken person de möter och att utfallet av anmälan och framtida fortsatta anmälningar är beroende av detta. Nästan alla ärendeansvariga anser att den antingen nästan obefintliga eller tidigare negativa samspelet dessa organisationer emellan beror på den enskilda individen. Enligt intervjuerna beror det på att det inte finns tillräckligt med kunskap om socialtjänstanmälningar. Enligt de ärendeansvariga beror oviljan att anmäla ofta på okunskap om vad som händer med och kring en anmälan och rädslan att fatta fel beslut.

Det är ju en okunskap som gör att, ja att man då kanske blir osäker på vad det är man skickar dem till eller vad man aktiverar för någonting. Och det gör att man kanske både drar sig för att göra det eller för att göra det på fel sätt.

Ett sätt att förbättra samarbetet enligt intervjuerna med de ärendeansvariga är den önskan som finns om att kunna möta socialtjänsten och ha en dialog och utbyta information om vad dessa olika organisationer kan erbjuda varandra. En ärendeansvarig uttrycker det på detta sätt.

Jag tror att vi behöver en dialog med socialtjänsten, jag tror vi behöver bjuda hit dem och vi behöver träffa dem och vi behöver bli, vi behöver komma mycket, mycket, mycket närmare varandra. Vi måste känna oss mycket väl insatt i hur den andra samarbetspartnern arbetar, tänker och fungerar.

Det skulle enligt dem väsentligt underlätta samarbetet kring barnen. Som en ärendeansvarig uttrycker sig så kan man inte lösa hela biten själv utan behöver hjälp. Enligt intervjumaterialet arbetar dessa två

organisationer inom olika områden runt barnet men det är med samma klientel och därför behövs samarbetet.

Några ärendeansvariga uttrycker i intervjuerna att ett sätt att förbättra samarbetet är att arbeta bort gamla *”spökande traditioner”* som finns kvar och som handlar om att inte samarbeta och anmäla. Några ärendeansvariga uttrycker i intervjuerna att fortfarande råder en uppfattningen hos vissa inom organisationen om att vår organisation är finare än socialtjänsten. En ärendeansvarig säger att *”BUP har väl alltid varit den som varit snäll och socialtjänsten har stått för mer gränser”*. *”Snälla”* BUP möter den *”elaka”* socialtjänsten. En annan ärendeansvarig uttrycker i intervjumaterialet att en anledning till att gamla traditioner lever kvar är att det finns en intern kultur inom organisationen om hur vi *”pratar”* om socialtjänsten. Utifrån intervjuerna med dessa ärendeansvariga präglar detta sätt att *”prata”* både individen och arbetsplatsen. Det kulturella motståndet inom organisationen mot att anmäla måste bort. De ärendeansvariga anser att organisationens kultur istället måste bli att tänka annorlunda och vara mer nyfiken på ett samarbete.

Enligt intervjuerna finns hos vissa ärendeansvariga även en irritation kring ansvarsfördelningen vid en anmälan om att ett barn far illa. De upplever det som att organisationen tycker att en *”viss typ av barn inte passar”* hos organisationen utan de ska skickas över till socialtjänsten. Enligt intervjumaterialet uttrycks en känsla av att socialtjänsten ska ta över hela ärendet om det blir en anmälan. Denna typ av uppdelning i arbetet anses enligt en ärendeansvarig bli *”ineffektivt, alltså det tar onödigt lång tid.”* De ärendeansvariga uttrycker i intervjuerna en önskan att kunna stötta både barnet och socialtjänsten genom utbyte av information eftersom det är de som ska arbeta med ärendet. En ärendeansvarig uttrycker i det insamlade materialet på så sätt att det borde finnas ett *”mellanspår”* där dessa organisationer samarbetar. *”Antingen ska socialtjänsten inte vara med alls eller så ska de ta allt. Det är sällan det blir det här mellanspåret, ja vi gör något tillsammans och hålla ut och stödja”*. Några ärendeansvariga ifrågasätter också varför deras arbete måste vara antingen psykiatriskt eller socialt. Enligt dem är barnet ofta påverkat av båda och därför borde samarbetet finnas.

De ärendeansvariga säger i intervjumaterialet att i vissa ärenden kan de börja fundera på att anmäla då det uppstår en tveksamhet om det är en ren psykiatrisk diagnos. En ärendeansvarig beskriver det på så sätt att *”barnet känns inte tillförlitligt i sin psykiatriska färg”*. En annan ärendeansvarig säger i intervjun att *”en social problematik leder till psykiatriska symtom som leder till en socialt instabil situation”*. Dessa ärendeansvariga uttrycker att båda dessa faktorer påverka barnet och det kräver ett samarbete. I intervjuerna formulerar de ärendeansvariga sig på så sätt att socialtjänsten och organisationen har samma målgrupp och det gör att det blir lättare att anmäla för att få hjälp till ett bredare perspektiv när det inte är ren psykiatri.

Anmälningförfarandet enligt ärendeansvarigas röst

De ärendeansvariga är lite försiktiga i intervjun med att uttrycka frustration över att alla anmälningar kanske inte leder till en åtgärd men det blir ganska tydligt att det är en påverkande faktor. En

ärendansvarig väljer att förklara det med att säga att det kostar en massa resurser att göra en anmälan och om det sedan inte leder någonstans är det lättare att prioritera resurserna på annat. Resurserna ärendansvarig hänvisar till kan bland annat vara tid och engagemang. Ärendansvarig säger att det tar tid att formulera sig och skicka iväg en anmälan. *”Alltså det är små grejor men det tar ändå en massa tid som man skulle kunna lägga på en massa annat”* Denna ärendansvarig känner att många väljer att låta någon annan anmäla eller väljer att göra det i ett senare skede. Samma ärendansvarig anser att om detta inte görs direkt så kostar det mer i det långa loppet i form av sämre rykte för organisationen och dåligt samarbete med socialtjänsten.

En annan orsak som de ärendansvariga nämner att inte anmäla på grund av är alliansen till familjen. Alla ärendansvariga tar på något sätt upp detta med behandlingsrelationen. Den är oerhört viktigt att ta hänsyn till tycker, de flesta utifrån intervjumaterialet, men några säger dock att den inte är tillräckligt viktig för att inte anmäla. *”Det [socialtjänstanmälan] går inte att välja bort.”* De ärendansvariga säger i intervjuerna att de inte är ensamma i behandlingen runt barnet och det finns alltid någon annan som kan ta över om alliansen rubbas. En ärendansvarig uttrycker det på ett bra sätt genom att säga att *”om jag blir ond så finns någon annan som kan vara god”*.

Rädslan för att tänka och känna fel vilket kan leda till en felaktig bedömning som i sin tur kanske gör det sämre för barnet, får några ärendansvariga att tveka. Det finns också en osäkerhet enligt intervjumaterialet hos några av ärendansvariga kring detta med att inte veta vad anmälan leder till. Dessa ärendansvariga säger att inte veta vad som händer när ansvaret lämnas över är en faktor som kan vara påverkande. I intervjumaterialet uttrycker de ärendansvariga att resultatet blir att ingen riktigt vill ta tag i anmälan. *”Att ha med det [socialtjänstanmälan] här att göra, det blir liksom som någon svartepetter som skickas runt.”* Dock är upplevelsen bland några av de ärendansvariga att när initiativet väl är taget till att anmäla så underlättar det för andra att följa efter och våga anmäla nästa gång. Enligt ärendansvariga får individen som gjorde anmälan en auktoritet som andra kan luta sig mot.

Några ärendansvariga uttrycker även att de har upplevt att det finns personer som anser att anmälan inte ingår i deras yrkesroll.

De bara tänkte att någon annan skulle liksom anmäla. Det är ju någon sorts kulturellt motstånd som inte har med ett aktivt, det är ju inte ett aktivt motstånd utan det är liksom, Nej, vi gör inte de. Det är någon annan. Det ingår liksom inte i kulturen, i sin egen yrkesroll.

Någon säger sig ha känslan av att många upplever det som obekvämt eller jobbigt att anmäla. *”Bökigt och jobbigt på något sätt. Det är lättare att låta bli. Det är det ju alltid”* säger en ärendansvarig. En annan ärendansvarig uttrycker i det insamlade materialet att många kanske tvekar att anmäla då de upplever att de har för lite vetskap kring socialtjänsten och *”då kanske man tar till det man är mer bekant med”*. Den ärendansvarige säger även att man förlitar sig på att organisationen i sig kan göra tillräckligt för att hjälpa barnet. *”Vi gör så mycket redan, vad kan socialtjänsten göra?”* Enligt intervjun med en ärendansvarig är detta en förekommande tanke inom organisationen. Intervjuerna

uttrycker även att det finns en känsla bland några av de ärendeansvariga att det är onödigt och besvärligt att blanda in andra professionella runt barnet, vilket blir nödvändigt om en utredning påbörjas. Därför är deras uppfattning att det är lättare att förlita sig på invanda rutiner än att använda sig av sådant som känns osäkert och besvärligt.

Analys

Uppsatsens övergripande syfte är att identifiera faktorer som kan påverka de ärendeansvariga när de gäller anmälningar om att barn far illa. Utifrån intervjuerna med de ärendeansvariga har jag identifiera ett antal påverkade faktorer. Dessa identifierade och påverkande faktorer får representera rubriker i analysen.

Brist på enhetlig kultur

Utifrån intervjumaterialet kan jag utläsa att alla ärendeansvariga efterfrågar en gemensam grund att stå på när det gäller huruvida det ska anmälas till socialtjänsten om att ett barn far illa. Alla uttrycker att de är medvetna om anmälningsskyldigheten men trots det så uppstår en osäkerhet. Denna osäkerhet visar sig i form av olika individuella faktorer som de ärendeansvariga enligt det insamlade materialet upplever sig påverkade av när en anmälan bli aktuell. Dessa kan enligt de ärendeansvariga bland annat vara tidigare negativ erfarenhet av socialtjänsten, att inte veta helt klart om det verkligen är ett ärende för socialtjänsten, viljan att arbeta mer med barnet för att bli säker i sin misstanke, rädsla och okunskap kring anmälan i sig och så vidare. De har alla mer eller mindre en privat uppfattning om hur anmälningsförfarandet är och hur de bör gå till väga. Men det insamlade materialet tyder på att de ärendeansvariga saknar något som binder den privata uppfattningen samman med rollen som ärendeansvarig. Det enda som binder samman det privata med det professionella är vetskap om anmälningsskyldigheten.

Överlag säger materialet att de ärendeansvariga försöker skapa något fast att hålla sig till vid en anmälan till socialtjänsten. Flaa (1998) säger att en organisationskultur ger en gemensam verklighetsuppfattning som i sin tur påverkar arbetet inom organisationen. Utifrån det bör det finnas en organisationskultur när det gäller anmälningsförfarandet som de ärendeansvariga kan ty sig till. När en organisationskultur har uppstått inom en organisation gör den handlingar och händelser mer begripliga vilket de ärendeansvariga efterfrågar i intervjumaterialet. De ärendeansvariga uttrycker på olika sätt en osäkerhet i och runt själva anmälningsförfarandet. De har svårt att ta fasta på varför och hur de bör agera när det gäller anmälningar till socialtjänsten. Utifrån det insamlade materialet verkar de ärendeansvariga sakna en organisationskultur.

Oklara direktiv

Det framkommer i det insamlade materialet att de ärendeansvariga inte vet hur organisationen förhåller sig till anmälningsfrågan. De fattar ett beslut utifrån sina egna premisser ovetandes om vad

organisationen förväntar sig. Människan utför alltid en personlig handling oavsett om hon måste eller om det förväntas av henne enligt Goffmanns arbete med individer och organisationer. Utifrån organisationsteorin kan en sådan handling vara omedveten. Information från intervjuerna tyder på att de ärendeansvariga gör en omedveten handling sett ur ett organisationsperspektiv. De ärendeansvariga anser sig inte veta vilka riktlinjer som organisationen vill att de ska gå efter och utför därför en personlig handling i stället. De ärendeansvariga handlar på ett sätt som de tror är bäst för barnet baserat på deras omedvetna personliga bedömning.

Vissa ärendeansvariga uttrycker att de ibland utför vissa handlingar mot sin egen eller sina kollegors vilja. Orsaken till det kan variera enligt intervjumaterialet. Några ärendeansvariga anmäler utifrån kunskapen om anmälningsskyldighet när man jobbar med barn och ungdomar fastän kollegor inte delar samma uppfattning. Andra ärendeansvariga väljer att inte anmäla trots vetskap om lagen därför att de inte tror på handlingen i sig. Det kan vara till exempel att vissa ärendeansvariga har svårt att tro att en anmälan till socialtjänsten kan leda till någon förbättring för barnet. Det kan även bero på att de tror sig veta att det inte kommer att startas någon utredning och därav anses anmälan som onödig. Detta är enligt Goffmann ett vanligt fenomen inom organisationer. Individen utför en handling av den enkla anledningen att det ska göras. Handlingen utförs enbart för att de tillhör just den organisationen. Detta kan stämma om man förutsätter att de ärendeansvariga endast anmäler utifrån kunskap om anmälningsskyldigheten. Alla ärendeansvariga hänvisar nämligen i det insamlade materialet till skyldigheten att anmäla enligt socialtjänstlagen. Dock är de ärendeansvariga omedveten om att detta är organisationens önskan och tror sig därför enbart hänvisa till lagen. I detta fall blir anmälningsskyldigheten samma sak som organisationens uttryckta skyldighet. Det behöver enligt Goffmann inte innebära att individen tror på handlingen enbart för att de måste utföra den. Goffmann säger också att en handling kan ske per automatik. Detta upplever de ärendeansvariga när de enbart följer anmälningsskyldigheten. De ärendeansvariga gör en anmälan utan vidare reflektion med anledning av att det skall göras enligt lagen, trots att de själva inte alltid står bakom beslutet.

Behovet av trygghet

I intervjumaterialet kan jag utläsa att de flesta ärendeansvariga upplever att deras handlingar är väl genomtänkta. Denna upplevelse kommer från att de använder sig av ett så kallat ”*kollektivt ansvar*” och diskuterar anmälan i grupp innan något görs. Enligt vad Goffmann säger så försvinner spontaniteten i handlingen när individen agerar utifrån organisationen. De ärendeansvariga agerar efter vad de anser vara bra men en sådan handling går omedvetet i linje med vad Peter som organisationsrepresentant önskar. De agerar inte impulsivt utan de går igenom misstanken en extra gång antingen själv eller i teamet för att det ska vara en befogad misstanke och inte bara fantasier. Detta förfarande görs i stort sett inför varje anmälan. Antingen diskuteras det med teamet eller någon i överordnad roll. Det ger en trygghet i och med att beslutet fattas av gruppen och inte av en enskild person.

Spontanitetens försvinnande som Goffmann nämner kan ses från två håll. Emellertid är det svårt att utifrån intervjumaterialet avgöra vilket som är att föredra. Det positiva kan emellertid utifrån gruppdiskussioner bli Goffmanns påstående om att en sådan handling kan stärka de ärendeansvariga som individer. De ärendeansvariga fattar ett beslut utifrån vad de tycker är i organisationens namn. Om man får tro Goffmann tryggar de ärendeansvariga sig som individer genom diskussioner inom teamet. Men att diskutera och ansluta sig till en grupp kan enligt Ahrne (1999) vara negativt då insynen i gruppen minskar. Trots att individen ansluter sig till gruppen så finns alltid individens personliga upplevelser kvar. Det kan resultera i att arbetsteamets handlingar blir svåra att kontrollera och likaså förändra då gruppen handlar utifrån det som gruppen anser vara riktigt. Dessa handlingar kan vara påverkade av vad individerna i gruppen upplever och kanske inte överensstämmer med organisationens önskemål. Om det då inte finns någon insyn blir gruppens eventuellt felaktiga uppfattning styrande. Några ärendeansvariga uttrycker något liknande i intervjuerna. Risken enligt dem är att det blir godtyckligt inom gruppen huruvida det ska anmälas eller inte. Anmälan är beroende av vad gruppen anser ska göras och inte av vad individen eller organisationen anser.

Under intervjuerna blir det tydligt hur viktigt det är för de ärendeansvariga att ha möjligheten att kunna diskutera misstanken om att ett barn far illa med kollegor eller överordnade. I relation till vad Flaa (1998) säger om organisationskultur blir detta förståeligt. De ärendeansvariga har hittat en egen lösning på sitt problem utifrån vad de beskriver i intervjuerna. Genom att de ärendeansvariga tar upp och delar med sig av sina misstankar med andra så skapar de en viss kultur. De gemensamma antaganden som uppstår och delas inom gruppen räknas som en kultur. På så sätt har de ärendeansvariga skapat sig en gemensam kultur inom en organisation som enligt det insamlade materialet visar brist på en gemensam kultur. När upplevelsen finns om att organisationen i sin helhet saknar en övergripande kultur gällande anmälningsförfarandet bildar de ärendeansvariga småkulturer i stället. Enheten där de ärendeansvariga arbetar skapar själv ett internt anmälningsförfarande. Inom denna enhetskultur delar de ärendeansvariga sina kunskaper och värderingar. De har enligt organisationsteorin inom enheten skapat ett beteendemönster som de väljer att följa i stället för eventuella andra regler. Ett mönster som till exempel kan ta sig uttryck i att de avsäger det individuella ansvaret och förlitar sig på att någon överordnad ska avgöra om de ska anmäla. Enligt intervjumaterialet blir gruppens beteendemönster det rätta sättet att arbeta på då de ärendeansvariga upplever att de inte har något annat att gå efter.

Samverkan

Organisationsrepresentanten förespråkar överlag ett samarbete med socialtjänsten. Även de ärendeansvariga förespråkar samarbete fast de snarare förordar ett mer utvecklat och bättre samarbete. Enligt det insamlade materialet upplever de ärendeansvariga att samarbetet inte fungerar önskvärt av flera orsaker. Materialet visar på att det vanligen är personliga krockar mellan individer inom de olika organisationerna, okunskap kring hur de olika organisationerna arbetar samt en rädsla från de

ärendansvariga kring att inte veta vad som händer när en anmälan görs. En förklaring till detta enligt organisationsteorin är att det är kulturkrockar och kulturskillnader som orsakar svårigheterna och inte aktörernas ovilja till samarbete som orsakar problemet vilket även några ärendansvariga uttrycker. Många ärendansvariga uttrycker att det finns flera olika individuella sätt att arbeta inom organisationen när det gäller anmälningsförfarandet. Det insamlade materialet visar tydligt på att viljan att samarbeta finns hos de ärendansvariga men att den interna kulturen inom organisationen eventuellt försvårar det. Den interna kulturen kan till exempel vara färgad av tidigare erfarenhet av socialtjänsten och denna upplevelse påverkar gruppen på så sätt att den väljer att inte anmäla. Några individer har erfarenhet av andra arbetssätt där man inte blandar in socialtjänsten. Oavsett tidigare erfarenhet tar individerna med sig det in i organisationen som i sin tur integrerar förfarandet i arbetet och blir en intern kultur.

Den kultur som de ärendansvariga själva har skapat inom sin enhet leder till att deras förhållningssätt och beteendemönster ses som det normala av gruppen. Det leder då till att en policy som kommer utifrån organisationen upplevs som ologisk och konstig. I det insamlade materialet uttrycker de ärendansvariga en önskan att möta och skapa en dialog med socialtjänsten så att samarbetet kan bli bättre och det i sin tur underlättar anmälningsförfarandet. Enligt Flaa (1998) kan insikten om att det finns kulturella skillnader mellan organisationer underlätta samarbetet och öka förståelse kring en annorlunda policy. Genom ett sådant informationsmöte uppstår en möjlighet enligt Flaa (1998) att kunna utbyta kulturella synsätt och studera anmälningar i ett annat perspektiv. Det i sin tur kan leda till att de ärendansvariga får redskap och förmågan att lösa situationer på ett annat sätt än vad de är vana vid inom enhetskulturen.

Behovet av organisationens stöd

Organisationen i sig med Peter som språkrör uttrycker att det inte behövs riktlinjer då lagen ligger till grund för allt handlande. Den vetskapen räcker enligt honom för att göra en anmälan och det har enligt honom förmedlats till alla ärendansvariga. En organisation kan inte enbart styra hur de ärendansvariga ska handla genom att ge rutiner som ska gälla vid vissa handlingar. Utan enligt organisationsteorin vill organisationen också skaffa sig inflytande över medlemmarnas grunduppfattningar. Enligt Peter behövs inga andra specificerade riktlinjer gällande anmälningsförfarandet än lagen. Han hänvisar till att lagen i sig inte består av några färdiga mallar att följa och därför behöver inte de ärendansvariga det heller.

Utifrån intervjuerna är ett sådant förhållningssätt från organisationens sida tvärt emot vad de ärendansvariga önskar. Några ärendansvariga uttrycker en önskan om standardisering och framförallt likriktning från organisationen för att kunna utföra ett bra arbete. Utifrån intervjumaterialet framstår det som att organisationen är omedveten om hur verkligheten ser ut inom organisationen. Det är vanligt enligt Flaa (1998) att organisationen inte observerar den interna kulturen och vilken påverkan den har gällande arbetet med omgivningen. Enligt organisationsrepresentanten är förfarandet

kring anmälningsskyldigheten befast och en självklarhet inom hela organisationen. Enligt honom är anmälan en principalsak. I intervjuerna med de ärendeansvariga framgår det att deras upplevelse är något annat. En förklaring till det kan enligt organisationsteorin vara att ett förfarande uppmärksammas mycket mindre när det har blivit självklart och befast inom en organisation.

Osäkerhet i rollen

I intervjumaterialet med Peter tydliggör han organisationens ståndpunkt gällande anmälningsförfarandet i form av att följa lagen. Emellertid inflikar han vad jag uppfattar som några personliga åsikter som går stick i stäv med vad han som organisationsrepresentant säger. Hans privata åsikter stämmer däremot överens med de ärendeansvarigas åsikter i vissa frågor. Det inflytande som en organisation vill ha över sina arbetare kan orsaka missförstånd och osämja inom och mellan olika organisationer. När en organisation agerar så är det med hjälp av sina medlemmar. Organisationen har enligt Ahrne (1999) regler som ska följas men det är viktigt att komma ihåg att det är människan som utför handlingen. Detta blir tydligt hos Peter vid frågan om samarbetet med socialtjänsten. Han visar utifrån svaret att det inom en och samma person finns två olika roller som kan ha olika uppfattningar och om dessa går emot varandra kan det uppstå konflikt mellan rollerna. Trots att en människa handlar enligt organisationens policy måste det finnas en medvetenhet om att hon har med sig privata tankar och erfarenheter som måste räknas in i handlandet. Enligt Ahrne (1999) kan det orsaka spänning mellan människan och organisationen. Om det är så att individen har åsikter och värderingar som inte passar ihop med organisationen kan det enligt Flaa (1998) leda till problem med sammanhållningen inom organisationen.

Intervjumaterialet tyder på att de ärendeansvariga känner osäkerhet i vissa situationer i sin roll som ärendeansvarig. För att de ärendeansvariga ska känna sig trygga i förfarandet vid anmälningar krävs att de vet vad som förväntas av dem. Det krävs att de har blivit socialiserade inom organisationen. Enligt Flaa (1998) innebär socialisering att organisationens värderingar överförs till medlemmarna inom ett system. Ett system kan vara en uppsättning roller. De ärendeansvarigas upplevelse utifrån intervjuerna är att de inte har fått ta del av de regler och förutsättningar som är förknippade med deras roll. Organisationsteorin skulle då säga att den uppfostringsprocess där värderingar, traditioner och normer som är relaterade till rollen som ärendeansvarig inte har ägt rum.

Den organisatoriska socialiseringen

Det insamlade materialet talar för att en utbildningsprocess har ägt rum genom att organisationsrepresentanten har utbildat alla ärendeansvariga kring anmälningsskyldigheten och genom att diskutera vikten av att anmäla på olika formella sammankomster. Trots detta visar intervjuerna på att de ärendeansvariga upplever att de inte har fått några förhållningssätt från organisationen hur de ska gå till väga. Flaa (1998) påpekar att mycket av en socialisering kan ske utanför organisationen men den viktigaste delen sker inom organisationen. Dock behöver

organisationen inte vidta några specifika åtgärder för att en uppfostra sina medlemmar. Socialiseringen kan ske informellt på så sätt att de ärendeansvariga införlivar organisationens sätt att tänka genom att arbeta sig till erfarenhet. De ärendeansvariga lär sig färdigheter genom det dagliga arbetet och ofta genom att arbeta tillsammans med en mer erfaren kollega. Enligt det insamlade materialet uttrycker de ärendeansvariga att de har blivit informellt upplärda. Emellertid är deras upplevelse den att de har fått utbilda sig själva när det gäller anmälningar om att barn far illa. Vissa uttrycker att de hade med sig kunskapen in i organisationen, andra säger sig ha införskaffat kunskapen med tiden genom arbetet i organisationen eller så har den uppstått genom att de har iakttagit andra mer erfarna kollegor. De flesta ärendeansvariga berättar att de tar hjälp av sin bakgrund och tidigare erfarenhet för att kunna avgöra om ett barn far illa. De ärendeansvariga säger i det insamlade materialet att de utan sin vetskap till viss del redan har socialiserats in i organisationen.

Det går att utläsa från intervjumaterialet att alla ärendeansvariga genom åren har införskaffat sig en gedigen erfarenhet och många av dem säger sig behöva den i sitt nuvarande arbete. Flaa (1998) hävdar dock att det inte är säkert att den tidigare förvärvade kunskapen är förenlig med vad organisationen behöver. Enligt honom är den ofta av mer allmän karaktär och således bör de ärendeansvariga inte helt falla tillbaks på den.

Avslutande diskussion

I intervjumaterialet tycker jag mig urskilja en diskrepans mellan vad organisationens representant och de ärendeansvariga upplever när det kommer till huruvida det finns gemensamma riktlinjer och om nödvändigheten av sådana. Vad detta beror på har jag inte kunnat utläsa från det insamlade materialet. Det som jag dock tycker lyser som en röd tråd genom hela intervjumaterialet är upplevelsen att det saknas en gemensamt förfarande inom BUP-kliniken i form av en organisationskultur.

I tidigare forskning kan jag utläsa att det även där uttrycks ett behov av standardisering och ett gemensamt förfarande. Inom psykiatrin arbetas det efter diagnostiska mätinstrument för att göra bedömningar som ska underlätta i det fortsatta arbetet kring patienten. Det kanske inte är ett alternativ att arbeta efter symtombeskrivningar inom socialt arbete men frågan finns där om att något likvärdigt behövs för att säkerställa anmälningsförfarandet. I det befintliga material jag studerat gällande barnavårdsutredningar går mycket parallellt med vad de ärendeansvariga uttrycker i denna studie. Socialstyrelsen informerar i sin rekommendation nästan exakt vad de ärendeansvariga uttrycker som de påverkande faktorerna. Enligt tidigare forskning är denna osäkerhet inget nytt som de ärendeansvariga upplever utan det är något som redan är uppmärksammat men än så länge finns ingen enkel lösning att finna.

Utifrån intervjuerna fastställer de ärendeansvariga att individen bakom ärendeansvarigrollen är en påverkande faktor. Enligt min åsikt är inte individen en påverkande faktor utan jag ser det som att individen bakom ärendeansvarig inbegriper alla de identifierade faktorerna. Emellertid går det att i det insamlade materialet utläsa variationer mellan ärendeansvarigas uppfattning om på vilket sätt individen är en påverkande faktor.

De ärendeansvariga benämner flera faktorer som de anser sig påverkade av men enligt mig faller dessa faktorer under en gemensam nämnare. Den gemensamma nämnaren blir att de ärendeansvariga upplever en *brist på ett gemensamt förfarande*. Detta blir en övergripande beteckning på de faktorer som de ärendeansvariga upplever sig påverkade av när det gäller anmälningar till socialtjänsten om att ett barn far illa.

Brist på gemensamt förfarande

Brist på enhetlig kultur

Den första faktorn som är *Brist på enhetlig kultur* faller direkt in under den gemensamma nämnaren. Enligt organisationsteorin är det viktigt att medlemmarna inom en organisation känner en gemenskap och sammanhållning för att de ska prestera bra i arbetet. Författarna i boken, *Social work practice*, konstaterar att ett bra och fungerande socialt arbete är beroende av en gemensam utgångspunkt. Det har utifrån denna vetenskap arbetats fram gemensamma riktlinjer och koder som ska underlätta i socialt arbete. Socialt arbete bedrivs ofta utifrån systemteoretiska modeller och utifrån det behöver även individen inom socialt arbete ett system för att fungera. Med andra ord behöver de känna tillhörighet

till en kultur. Det insamlade materialet berättar att det finns en osäkerhet hos de ärendeansvariga både i rollen som ärendeansvarig och kring vad organisationen förväntar sig av dem. Utifrån intervjumaterialet tycker jag mig skönja att de ärendeansvariga saknar en gemensam övergripande organisationskultur gällande anmälningar om att ett barn far illa inom BUP-kliniken.

Oklara direktiv

Det leder mig in på den andra faktorn som är *Oklara direktiv*. Det insamlade materialet tyder på att ärendeansvariga saknar något konkret att gå efter gällande anmälningsförfarandet. De uttrycker alla en medvetenhet om anmälningskyldigheten men lagen allena tycks inte stark nog för att de ärendeansvariga ska anmäla till socialtjänsten. Utifrån vad det insamlade materialet visar på finner de ärendeansvariga trots anmälningskyldigheten anledningar till varför de inte ska anmäla. De vanligaste anledningarna som går att utläsa i materialet är tidigare negativa upplevelser av socialtjänsten, ovetskap och rädsla om vad en anmälan leder till samt svårighet att se att en anmälan skulle kunna leda till en förbättring för barnet. Eventuellt skulle detta kunna undvikas om det fanns ett gemensamt förfarande inom organisationen för hur de ärendeansvariga ska förhålla sig.

Behovet av organisationens stöd

De ärendeansvariga uttrycker i intervjuerna att de önskar *Organisationens stöd* på så sätt att de efterlyser något konkret och gemensamt ifrån organisationen när det gäller anmälningar till socialtjänsten. Det blir en annan påverkande faktor som jag placerar under gemensam nämnare. Peter uttrycker i intervjun att de ärendeansvariga har fått riktlinjer i form av information om att de ska anmäla utifrån lagen om anmälningskyldighet. Organisationsrepresentanten förklarar i intervjun att det inte behövs några speciella riktlinjer hos BUP-kliniken då lagen är den som ska följas.

Socialtjänstlagen är en ramlag som lämnar mycket utrymme till tolkning. Jag ser det som att det är socialtjänsten som har socialtjänstlagen som arbetsredskap. De har kunskap och som uppgift att tolka den och utifrån sin professionella tolkning göra en bedömning. Jag tänker att de ärendeansvariga kanske inte ska behöva tolka lagen för att veta vad som ska göras då detta arbete är tänkt att utföras av någon annan. I den tidigare forskning som jag tagit del av framkommer det relativt tydligt att socialtjänsten i sig har svårigheter att tyda lagen vilket visar sig i form av osäkerhet i anmälningsförfarandet. Enligt SOU rapporten *Källan till en chans*, kunskapsöversikten *Barnavårdsutredningar*, och vinjettstudien *Barnavårdsutredningar i sex kommuner* beror svårigheten på att lagen är en ramlag och att det saknas gemensamma procedurer i barnavårdsutredningar samt vaghet och brist på enhetlig definition kring vad begreppet *ett barn far illa* egentligen innehåller. Sett utifrån att de som dagligen arbetar med socialtjänstlagen upplever osäkerhet är det kanske inte så konstigt att de ärendeansvariga också upplever en osäkerhet. Med hänsyn till det kanske ett gemensamt förhållningssätt inom organisationen är att föredra.

Peter hänvisar inte enbart till anmälningsskyldigheten i intervjun utan säger även att det har förekommit diskussioner kring anmälningsförfarandet på olika gemensamma möten på respektive enhet. Gemensamma officiella diskussioner är enligt Socialstyrelsen (2004) ett rekommenderat sätt att hålla anmälningsförfarandet vid liv. Det är enligt Socialstyrelsen av stor vikt att det finns lättillgängliga och tydliga rutiner för när och hur en anmälan ska göras och det åligger ledningen att göra detta klart för sina anställda. Ledningens uppgift är enligt Socialstyrelsen att se till att det inte finns någon tveksamhet från dem som arbetar inom organisationen om anmälningsförfarandet.

Behovet av trygghet

Upplevelsen från de ärendeansvariga är att organisationen inte har något gemensamt förfarande vid anmälningar om att ett barn far illa. Det leder till att de ärendeansvariga tar hjälp från kollegor och diskuterar sinsemellan huruvida anmälan ska göras eller inte. De skapar en trygghet i arbetet genom att bilda småkulturer inom organisationen. *Behovet av trygghet* är en annan påverkande faktor enligt det insamlade materialet. De ärendeansvarigas önskan om trygghet faller in under den gemensamma nämnaren då de ärendeansvariga har löst bristen på gemensamt förfarande genom att skapa gemenskap. Enligt det insamlade materialet och tidigare forskning är det positivt att diskutera misstanken om att ett barn far illa med någon. Denna uppfattning delas av organisationsrepresentanten, de ärendeansvariga och ett sådant förfarande rekommenderas även av Socialstyrelsen (2004). Det anses positivt enligt organisationsrepresentanten då de minimerar risken att det blir en felaktig anmälan baserad på fantasier. De ärendeansvariga anser det positivt då de inte behöver fatta ett beslut ensamma. Socialstyrelsen rekommenderar diskussioner med andra då det finns tveksamhet hos anmälaren.

Emellertid tänker jag lite i linje med Ahrne (1999) att i dessa diskussioner måste det finnas en medvetenhet om att individerna inom denna grupp alltid har med sig egna personliga känslor och det kan påverka resultatet av diskussionen. Om de ärendeansvariga diskuterar i en grupp där alla mer eller mindre delar samma uppfattning är det risk att det blir ett bestående beteendemönster. Detta mönster kanske inte är gynnsamt alla gånger för att få fram det bästa resultatet sett ur barnets perspektiv. Personerna i gruppen kanske fastnar i ett internt mönster och ett tänk som de skapat utifrån sina privata åsikter. Mönstret består då av en blandning av de olika påverkande faktorerna som de ärendeansvariga nämner i intervjumaterialet. Dessa faktorer visar i majoritet på en negativ upplevelse av socialtjänsten. En fundering blir då om resultatet av diskussioner i en grupp bestående av sådan erfarenhet lättare leder till att ärendeansvariga avvaktar eller i värsta fall avstår från att anmäla. Intervjumaterialet visar på att de flesta anmälningar görs beroende av vad gruppen upplever och inte individen eller organisationen. I ett sådant fall kanske skapandet av en gemensam kultur kan ses som negativ då en så viktig fråga som anmälningar till socialtjänsten om att ett barn far illa riskerar att bli godtycklig beroende på vad gruppen kommer fram till. Det kan bli godtyckligt om förfarandet inom

gruppen färgas alltför mycket av privata upplevelser. Organisationens medlemmar behöver något gemensamt att gå efter och utifrån detta gemensamma förfarande kan diskussioner föras i gruppen.

I dessa diskussionsgrupper kanske det inte ska föras en diskussion kring huruvida det ska anmälas eller inte utan det är oron och misstanken om att ett barn far illa som i stället ska dryftas inom arbetsgruppen. Intervjumaterialet tyder på att de ärendeansvariga ibland tenderar att ta på sig socialtjänstens arbete genom att avgöra om det ska anmälas eller inte. De ärendeansvariga och organisationsrepresentanten säger sig vara medvetna om att det endast krävs en misstanke för att anmäla men trots det kan jag utläsa att de gör egna bedömningar om misstanken är grundad eller inte innan de anmäler. Det är väl inte negativt i sig att fundera lite kring vad det är man misstänker då det kan ge tydligare information till socialtjänsten. Det negativa uppstår om denna fundering leder till att de ärendeansvariga bedömer att misstanken inte är tillräcklig för att anmäla. De ärendeansvarigas uppgift är inte att bedöma utan finns det en oro eller misstanke ska den enligt lagen anmälas. Enligt Socialstyrelsens rapport (2004) är det ett vanligt fenomen att det avvaktas med att anmäla tills man har mer på fötterna vilket några ärendeansvariga också uttrycker att de gör. Socialstyrelsen påpekar med anledning av ovanstående att misstanken räcker för en anmälan och det är socialnämndens uppdrag att utreda om misstanken är befogad eller inte.

Osäkerhet i rollen

Intervjumaterialet tyder på att ett gemensamt förfarande inom organisationen skulle underlätta arbetet för de ärendeansvariga på så sätt att tveksamheten försvinner inför vad som förväntas av dem i rollen som ärendeansvarig. De ärendeansvariga får lita till sig själva som individer när det gäller anmälningar om att ett barn far illa då de inte säkert kan veta vilket förhållningssätt organisationen vill ha. Denna upplevelse av *Osäkerhet i rollen* är också något som kvalificerar in under den övergripande nämnaren på grund av att känslan av osäkerhet kommer från brist på gemensamt förfarande. En ärendeansvarig kan i regel sägas ha två roller. Den ena rollen är som professionell och den andra som privatperson. Dessa roller är ofta sammanflätade då det är svårt att separera dem helt och hållet. Emellertid kan en individ som inte känner sig trygg i sin professionella roll, på grund av att hon inte vet vad som förväntas av henne, falla tillbaka på rollen som privat i svåra situationer. Den privata rollen är oftast mer självklar och inarbetad och därför är den trygg. Detta kan bli negativt om det finns till exempel en privat negativ erfarenhet från socialtjänsten. Då kan ärendeansvariges behov av trygget i rollen bli till osäkerhet för barnet i form av att en anmälan inte görs.

Den organisatoriska socialiseringen

Den sista faktorn som jag placerar in under gemensam nämnare är *Socialisering*. Den platsar med anledning av att de ärendeansvariga upplever det som om de inte har fått möjlighet att tillgodogöra sig organisationens gemensamma värderingar och kunskap. För att de ärendeansvariga ska bli trygga i sin roll behövs det att organisationen har gett klara och tydliga riktlinjer för vad som förväntas just i rollen

som ärendeansvarig. Utifrån det insamlade materialet verkar de ärendeansvariga sakna en sådan tydlighet. De uttrycker att de inte har blivit införlivade i rollen när det gäller anmälningar till socialtjänsten om att ett barn far illa. Deras upplevelse är, enligt min åsikt, att det saknas en socialiseringsprocess inom BUP-kliniken. Det jag kan utläsa från det insamlade materialet är att organisationen har bidragit med någon form av informell utbildning till de ärendeansvariga men det viktiga är att de ärendeansvariga ändå upplever det som om de inte har fått något gemensamt förfarande från organisationen.

Samverkan

Den enda påverkande faktor som jag inte valt att räkna in under den gemensamma nämnaren är *Samverkan*. Denna faktor platsar inte in då den enligt min åsikt inte uppstått på grund av brist på gemensamt förfarande. Här är det snarare som jag ser det individen som påverkar om samarbetet är givande och inte organisationen i lika stor utsträckning. Det råder enligt det insamlade materialet ingen brist på samarbete mellan socialtjänsten och BUP-kliniken men alltför många gånger upplevs det som icke fungerande. Denna faktor kan därför till viss del ses som förklaringen på det mesta av de ärendeansvarigas osäkerhet kring att anmäla.

I det insamlade materialet framkommer det att både organisationen och de ärendeansvariga förespråkar ett samarbete med socialtjänsten. Båda parter ser inte samarbetet som helt okomplicerat då det finns en del tidigare negativa erfarenheter av samarbetet. Det finns även en del ovetskap och fördomar kring socialtjänsten som måste arbetas bort för att ett samarbete ska ge bra resultat. Utifrån vad de ärendeansvariga säger så finns viljan där till att råda bot på osäkerheten och få bort det godtyckliga i att anmäla. Den lösning som de flesta ärendeansvariga uttrycker är att det måste till en dialog och ett möte mellan dessa organisationer för att respekt och förståelse för varandras arbeten ska uppstå. Det i sin tur kan leda till mindre osäkerhet och mer insikt kring vikten av att anmäla.

Skillnad mellan enheterna

Det finns en osäkerhet mellan de olika enheterna på BUP-kliniken på vilket sätt och huruvida den andra enheten arbetar med denna fråga. Det insamlade materialet visar till stor del att osäkerheten kring anmälningsförfarandet är densamma över hela kliniken. Det är ingen markant skillnad mellan de olika enheternas arbetssätt eller uppfattning gällande anmälningar till socialtjänsten om att ett barn far illa. Den skillnad som jag kan utläsa utifrån intervjumaterialet är att Enhet Nord har en tendens att förlita sig på gruppen och låta någon annan avgöra om det ska anmälas eller inte. Enhet Syd arbetar mer individuellt och har tendenser att inte låta gruppen ta del av arbetet. De olika enheterna uttrycker emellertid samma behov av att få klarare och tydligare riktlinjer för att underlätta anmälningar.

Ett utökat samarbete med socialtjänsten efterfrågas av båda enheterna men min åsikt är att även över enheterna kan det vara en fördel men en dialog då det i förhållande till fördomar mot socialtjänsten lätt uppstår fördomar om respektive enhets sätt att arbeta. En gemensam dialog med

socialtjänsten men även inom hela BUP-kliniken vore eftersträvansvärt då alla ärendeansvariga arbetar med samma typ av barn och ungdomar och under samma organisationstak.

En möjlig väg

I problemformuleringen uttrycker jag en fundering kring om barn som far illa kanske går miste om insatser från socialtjänsten på grund av en ärendeansvarigs privata och personliga uppfattning. Att så är fallet tycks kunna konstateras då individuella, privata och personliga erfarenheter hos de ärendeansvariga påverkar om en anmälan görs eller inte. Därav dras slutsatsen att den eventuella risken att ett barn går miste om adekvat hjälp från socialtjänsten skulle minska om osäkerheten i ärendeansvarigrollen skulle minska. För att minska på osäkerheten behöver de ärendeansvariga kunskap och ett gemensamt förfarande från organisationen hur de ska agera när ett barn far illa. Enligt tidigare forskning och utifrån organisationsteorin tyder det på att det behövs en gemensam kultur i form av till exempel gemensamma riktlinjer när det gäller barn som far illa. Dessa gemensamma riktlinjer kan eventuellt minska risken för att det blir godtyckligt och upp till var och en eller gruppen att avgöra om ett barn far illa. Ett gemensamt förfarande blir viktigt för att inte några barn eller ungdomar ska hamna i kläm på grund av ett individuellt förfarande. Tidigare personlig erfarenhet kan vara både positiv och negativ och bör absolut inte förringas. Emellertid bör det positiva stärkas och lyftas fram i ljuset och det negativa bör arbetas bort. I detta fall tänker jag bland annat på tidigare negativ eller positiv erfarenhet av socialtjänsten. Detta blir speciellt viktigt i en organisation som BUP-kliniken där barnen till stor del är beroende av vad ärendeteamet anser för att få adekvat hjälp.

Utifrån Socialstyrelsens rekommendationer i *Anmälningskyldighet om missförhållanden som rör barn* bör BUP-kliniken återigen levandegöra anmälningsfrågan och medvetandegöra hur den sociala myndigheten arbetar och vilka resurser som socialtjänsten har. Det dagliga arbetet för de ärendeansvariga samt de inskrivna barnens och ungdomarnas rätt till eventuell hjälp från socialtjänsten skulle möjligen tryggas genom att ledningen för BUP-kliniken, i form av förhållningssätt, tydliggör och uppmuntrar ett utökat samarbete med socialtjänsten.

Källförteckning

- Ahrne, Göran. (1999). *Organisationer och samhälle*. Lund: Studentlitteratur
- Backman, Jarl. (1998). *Rapporter och uppsatser*. Lund: Studentlitteratur
- Bakka, F. Jorgen, Fivelsdal, Egil. & Lindkvist, Lars. (2006). *Organisationsteori*. Stockholm: Liber
- Bolman, Lee G. & Deal, Terrence E. (1997). *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur
- BUP Divisionen. Barn- och ungdomspsykiatriska kliniken i Stockholms län. Enhet Syd. (2005). *Ärendansvarig- Arbetsbeskrivning*. Opublicerat manuskript.
- Cocozza, Madeleine. (2003). *Anmälningsplikten som instrument för att identifiera barn som behöver samhällets skydd*. Rapport nr 26, Barn- och ungdomspsykiatriska kliniken vetenskapliga rapportserie.
- Flaa, Paul, Hofoss, D., Holmer-Hoven, F., Medhus, T. & Ronning, R. (1998). *Introduktion till organisationsteori*. Lund: Studentlitteratur.
- Humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådet (2002). *Forskningsetiska regler*. Stockholm: vetenskapsrådet.
- Johnson, C. Louise & Yanca, J. Stephen. (2004). *Social work practice. A generalist approach*. Boston: Pearson Education, Inc.
- Kvale, Steinar. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Neuman, W Lawrence. (2003). *Social research methods - Qualitative and Quantitative Approaches*. Boston: Pearson Education, Inc.
- Payne, Malcolm. (2002). *Modern teoribildning i socialt arbete*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Starrin, Bengt. & Svensson, Per-Gunnar. (1994). *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Lund: Studentlitteratur.
- Stockholm Läns sjukvårdsområde. (2006). *Verksamhetsberättelse för barn- och ungdomspsykiatriska kliniken i Stockholms län*. Opublicerat manuskript.
- Socialstyrelsen (2004). *Anmälningskyldighet om missförhållanden som rör barn*. (2004-101-1) Stockholm.
- SOU 1997:8. *Röster om barns och ungdomars psykiska hälsa*. Socialdepartementet, Delbetänkande av Barnpsykiatrikommittén, Statens offentliga utredningar (SOU).
- SOU 1998:31 *Insatser mot psykiska problem hos barn och ungdomar*. Socialdepartementet, Slutbetänkande av Barnpsykiatrikommittén, Statens offentliga utredningar (SOU).
- SOU 2005:81. *Källan till en chans – Nationell handlingsplan för den sociala barn- och ungdomsvården* Socialdepartementet, Sociala barn- och ungdomsvårdskommittén, Statens offentliga utredningar (SOU).
- Sundell, Knut & Egelund, Tine. (2001). *Barnavårdsutredningar. En kunskapsöversikt*. Gothia: Stockholm.
- Östberg, Francesca, Wähländer, Eva, Milton, Pia (2000). *Barnavårdsutredningar i sex kommuner. En vinjettstudie*, socialstyrelsen, CUS-skrift 2000:3

Lagrum

- SFS 1964:167 *Lag med särskilda bestämmelser om unga lagöverträdare*
- SFS 2001:453 *Socialtjänstlagen*
- SFS 2003:460 *Lag om etikprövning av forskare som avser människor*

Bilaga 1

Till Biträdande klinikchef
Ärendeansvariga på enhet Nord och Syd
Barn- och ungdomspsykiatriska kliniken Stockholm

Informationsbrev angående undersökning för c-uppsats

Jag är socionomstudent på Ersta Sköndal Högskola i Stockholm där jag läser min sista och åttonde termin. Jag ska skriva c-uppsats på 15 poäng och har en önskan om att få undersöka hur ärendeansvariga på BUP-kliniken individuellt förhåller sig till socialtjänstanmälningar. Det övergripande syftet med uppsatsen är att identifiera vilka faktorer som påverkar ärendeansvariga då de gör anmälningar till socialtjänsten om att ett barn far illa.

Detta vill jag undersöka genom att intervjua sex slumpmässigt utvalda ärendeansvariga på enheterna Nord och Syd. Intervjuer kommer att äga rum på BUP-kliniken vid ett tillfälle som är passande för informanterna. Jag räknar med att behöva cirka 60 minuter till varje intervju. För att underlätta och få en trovärdig transkriberingen har jag en önskan om att få banda varje intervju. Det gör att utskriften och sedermera analysen av intervjuerna blir mer tillförlitligt.

Jag vill betona att det är frivilligt att delta i studien och att du som informant ska ha ett genuint intresse till att delta. Du kan när du behagar avbryta din medverkan i undersökningen. Jag kommer även att avidentifiera alla informanter genom att ge fiktiva namn i uppsatsen så att du kan känna en frihet att uttrycka dig utan risk för eventuella påföljder. Under uppsatsens gång kommer allt material att förvaras oåtkomligt för obehöriga och endast nyttjas av mig. Efter avslutad studie så förstörs all insamlad data. Informanterna erbjuds möjlighet att kommentera det egna renskrivna materialet och på så sätt ha möjlighet att göra eventuella ändringar innan sammanställandet. Den godkända uppsatsen kommer att publiceras som pdf fil på Internet samt tryckas och därefter finnas tillgänglig på Ersta Sköndal bibliotek.

Min handledare under uppsatsens gång är Julia Grosse, Doktorand vid Ersta Sköndal Högskola.
(telefonnummer)

Om det finns frågor angående studien och genomförandet är du välkommen att kontakta mig.

Med vänlig hälsning

Malin Öberg
(telefonnummer)

Härmed intygas att jag frivilligt och med ett genuint intresse deltar i denna uppsats.

Namn

Datum

Bilaga 2

Intervjuguide Biträdande klinikchef

Öppningsfrågor: *(tas inte med i utskriften)*

- Beskriv din arbetsuppgift?
- Vad har du för utbildning/bakgrund?
- Hur länge har du arbetat här?

1. Hur är policyn på BUP-kliniken när det gäller anmälningar till Socialtjänsten?
2. Finns det gemensamma och formella riktlinjer hur kliniken som organisation bör agera?
3. Hur har dessa kommunicerats till de anställda?
4. Vem har ansvaret för att anmäla?
5. Vilka faktorer ser du på som organisationsrepresentant för att avgöra om ett barn far illa?
6. I vilka utsträckning spelar personliga faktorer in om en eventuell anmälan görs?
7. Vilka ärenden ser kliniken som organisation som mer viktiga än andra att anmäla?
8. Vad ska personalen göra om misstanke finns om att ett ”barn far illa”?
9. Vilka eventuella hinder kan finnas för att göra anmälan om att ett barn far illa?

Bilaga 3

Intervjuguide Ärendeansvarig

Öppningsfrågor: *(tas inte med i utskriften)*

– Beskriv din arbetsuppgift?

– Vad har du för utbildning/bakgrund?

– Hur länge har du arbetat här?

1. Hur ser du på anmälningar till socialtjänsten om att ett barn far illa?
2. Vilka formella riktlinjer har kliniken när det gäller anmälningar?
3. Hur kan du som ärendeansvarig ta del av dem?
4. Vem har ansvaret enligt dig här på kliniken att anmäla om att ett barn far illa?
5. Hur skulle du personligen vilja definiera ”ett barn som far illa”?
6. Vad har du för egna personliga preferenser som du går efter för att avgöra om ett barn far illa?
7. Vilka faktorer finns det som kan påverka dig att göra en anmälan till socialtjänsten?
8. Vilken typ av ärenden kan ses som mer viktiga än andra att anmäla?
9. Vilka eventuella hinder kan finnas för att göra en anmälan om att ett barn far illa?