

”Man får inte ta någon genväg in i konsultarbetet”

En studie om privata konsulter som genomför barnavårdutredningar vid svenska socialförvaltningar

Kerstin Arnesson, Ulrika Järkestig Berggren och Ann-Sofie Bergman

I artikeln fördjupas kunskapen om den privata konsultens väg in i arbetet som konsult, tiden som konsult och väg ut mot andra uppdrag. Resultatet visar att vägen in och vägen ut, utifrån ett tidsgeografiskt perspektiv, vilar på samma restriktioner, det vill säga brist på makt och inflytande och krav på samordning. Tilläggas kan en önskan om frihet som sedan övergår till en längtan efter trygga anställningsvillkor. För studiens respondenter blev tiden som konsult ett tillfälligt mellanrum och det är viktigt att det blir så även för socialförvaltningar. Riskerna finns dock att det blir en mer permanent lösning på svåra situationer.

Nyckelord: privata konsulter, tidsgeografi, barnavårdutredningar

När orosanmälningarna lades på hög, valde en del svenska kommuner att anställa privata konsulter för att genomföra barnavårdutredningar. Därmed

FÖRFATTARE

Kerstin Arnesson, Institutionen för socialt arbete, Linnéuniversitetet, kerstin.arnesson@lnu.se

Ulrika Järkestig Berggren, Institutionen för socialt arbete, Linnéuniversitetet, ulrika.jarkestig-berggren@lnu.se

Ann-Sofie Bergman, Institutionen för socialt arbete, Stockholms universitet, ann-sofie.bergman@socarb.su.se

DOI: <https://doi.org/10.58236/aa.25087>

© Författaren/författarna. Detta är en Open Access-artikel som distribueras enligt Creative Commons, licens CC-BY 4.0

öppnades en ny arbetsmarknad för privata aktörer. Den nya arbetsmarknaden för socionomer kan relateras till begreppet gränslöst arbete eller digitalisering, vilket är en utveckling som under de senaste decennierna diskuterats i relation till förändringar inom arbetslivet. Att vara konsult kan då beskrivas som ett självständigt arbete med stort eget ansvar där arbetets fysiska och tidsmässiga gränser suddas ut (jämför Aronsson, 2018).

Artikelns syfte är att fördjupa förståelsen för varför socionomer väljer bort tillsvidareanställning inom kommunal socialtjänst, för att i stället arbeta med barnavårdsutredningar inom samma verksamhet i rollen som privat konsult. Sökarluset riktas mot den privata konsultens perspektiv för att i nästa steg analysera empirin utifrån tidsgeografisk teori. Artikeln är en del i ett större projekt som undersöker privatiseringen inom den sociala barnvården.

Att anlita privata konsulter var en möjlighet som flera kommuner valde för att lösa en ohållbar situation med ökat antal barnavårdsutredningar, en hög arbetsbelastning för socionomer, stor personalomsättning och brist på erfarna socionomer som kunde genomföra barnavårdsutredningar. Den svåra situationen förstärktes av förändrad lagstiftning och ökade dokumentationskrav, samt större behov av att stärka förutsättningarna för att kunna genomföra rättssäkra barnutredningar inom lagstadgad tid (Arnesson, m.fl. 2021; Shanks & Mejdell Bjerland, 2021). Två tidigare kartläggningar av kommuner och stadsdelar i Sverige visar att anlita privata konsulter som genomförde barnavårdsutredningar var vanligt och utbrett mellan åren 2013 - 2019. Flera kommuner/stadsdelar anställde privata konsulter under hela perioden medan andra valde att göra det under några år, men det fanns även de som inte anställde privata konsulter. Antalet privata konsulter var oberoende av socioekonomiska, geografiska och demografiska egenskaper hos kommunerna (Arnesson, m.fl. 2021; Shanks & Mejdell Bjerland, 2021).

Inom svensk social barnvård är privata konsulter, som handlägger barnavårdsutredningar en relativt ny företeelse, som utvecklats sedan 1990-talet, men som nu kan sägas vara etablerad (Söderlind & Sköld, 2018). Utvecklingen kan förstås utifrån den påverkan som New Public Management (NPM) haft på den offentliga sektorn med en marknadsorientering av den sociala barnvården som följd (Agevall, m.fl. 2017; Astvik, m.fl. 2017; Shanks, 2016). Privatiseringen beskrivs av Järkestig Berggren, m.fl. (2020), som något som sker utanför den politiska agendan. Det medför bland annat att förhållandet till lagstiftningen är oklar, samtidigt som vissa förutsättningar i lagstiftningen gör det möjligt att använda privata konsulter vid genomförandet av barnavårdsutredningar. Det har utvecklats en praxis som medför att en privat konsult genomför en barnavårdsutredning och sedan fattar en kommunalt anställd socialsekreterare beslut om insats (Järkestig Berggren, m.fl. 2020; Mattsson, 2019).

BAKGRUND

På svensk arbetsmarknad finns i idag cirka 40 000 socionomer. De flesta, 85 procent, arbetar inom offentlig sektor. Andelen inom privat sektor har ökat något från 1990 (5000) där den största ökningen var fram till år 2016 (6400) för att sedan minska något 2019 (6000) (Salonen & Panican, 2021).

Möjligheten att anställa privata konsulter medför för många kommuner högre kostnader, men det innebär även att barnavårdsutredningar kan genomföras inom lagstadgad tid. Andra konsekvenser är minskad arbetsbelastning för de anställda socionomerna, erfarna konsulter genomför gedigna utredningar, utredningar får göras om samt att arbetsgruppens sammansättning varierade över tid (Arnesson, m.fl. 2021). Annan forskning visar generella organisatoriska motiv till att anlita konsulter för att ersätta vakanta tjänster och frånvarande personal. Andra skäl relateras till att verksamheten vill vara flexibel och anlita konsulter när det behövs vid tillfällig hög arbetsbelastning (Håkansson & Isidorsson, 2007, 2012). De vanligaste anledningarna till att anlita privata konsulter är, enligt Shanks & Mejdell Bjerland, (2021), att tillsätta vakanta tjänster, rekryteringssvårigheter och/ eller hög arbetsbelastning.

Forskning när det gäller individens drivkraft, att lämna en tjänst inom offentlig sektor för ett arbete som privat konsult visar två olika förklaringsmodeller. Den första fokuserar på att det privata kan locka med högre lön, andra anställningsförmåner och flexibla arbetsvillkor. Den andra modellen handlar mer om att arbetsvillkor och organisatoriska krav inom den offentliga sektorn driver tillsvidareanställda socionomer att lämna tjänsten för att arbeta som privat konsult (Cornes et al. 2013; De Ruyter et al. 2008; Kirkpatrick & Hoque 2006; Kunda, et al. 2002). Båda de beskrivna modellerna får stöd i annan forskning som söker svar på varför socionomer lämnar sina arbeten i den offentliga sektorn (Astvik, m. fl. 2017; Hyosu & Kao 2014; Lloyd, et.al 2002; Tham, 2016).

METOD

Den empiriska studien genomfördes under 2021 och materialet utgörs av 11 kvalitativa intervjuer/samtal med privata konsulter som valt tidsbegränsade uppdrag för att genomföra barnavårdsutredningar. Snöbollsurval användes och första kontakten togs med en socialförvaltning som gav oss ett par namn på konsulter. Vid varje intervju fick vi nya namn (jämför Bryman, 2018; Cohen & Manion, 2017). Utgångspunkten vid de kvalitativa intervjuerna/samtalen är tidsgeografin, vilken möjliggör ett närmande till den enskilda socionomens yrkeskarriär utifrån den egna individbanan (jämför Ellegård, 2018; Hägerstrand, 1985). De kvalitativa intervjuerna/samtalen inleds med att forskaren och konsulten tillsammans ritar en individbana som ett grafiskt förlopp med de två axlarna tid och rum. X-axeln

illustrerar rum, vilket innebär geografiska platser/hem och Y-axeln står för tid. Startpunkten är konsultens födelseår och den plats/hem där hen då var bosatt. Samtalet fortsätter med att konsulten markerar på X- och Y-axeln hur hen förflyttar sig över tid i kronologisk ordning utifrån de hem hen haft. På så sätt läggs vikt vid såväl tid som rum. Förflyttningarna fungerar som ankare och hjälper hen att ta fram autobiografiska generella och specifika minnen. Efter den första individbanan förflyttar sig hen åter från början av livet och framåt genom att markera olika *utbildningar* som genomförts i relation till de olika hemmen/platserna. Vid hållpunkterna/hemmen samtalar vi om val, dominerande, konkurrerande och havererade projekt. Nästa förflyttning handlar om *arbetsplatser* i relation till de olika hemmen. Vid hållpunkterna/hemmen samtalar vi om valet att bli konsult, kärnan i socialt arbete, yrkesstolthet, förväntningar på yrkesutövandet, organisationsstruktur, organisationskultur, arbetsmiljö. Slutligen samtalar vi, utifrån individbanan om det finns viktiga situationer i relation till yrkeskarriären och om det finns några styrnings-, kapacitets- eller kopplingsrestriktioner som kan relateras till konsultens yrkesval (jämför Ellegård, 2018). De privata konsulterna som ingår i studien är samtliga kvinnor i åldern mellan 31 och 60 år. Medelåldern är 50 år och medianåldern är 55 år. Deras erfarenhet från kommunal socialförvaltning varierar från 6 år till över 30 år. Hälften har mellan 20 och 36 års erfarenhet. Det innebär att i studien ingår de som socialcheferna benämnde "den erfarne" och "den effektive". De levde upp till förväntningarna och klarade att självständigt genomföra barnavårdsutredningar direkt när de började arbeta vid kommunen. Ingen av dem tillhörde den kategorin där avtalen fick brytas på grund av för dåligt utfört arbete (Arnesson, m.fl. 2021). Erfarenheten som konsult sträckte sig från 2 år till 14 år och mediantiden var 4 år. De var enmansföretagare, underkonsulter, anställd vid små konsultföretag eller anställda vid större bemanningsföretag. Vid genomförandet av studien hade samtliga konsulter avslutat sina uppdrag.

Analysen inleddes med att de transkriberade intervjuerna lästes i relation till individbanorna som tecknats. I marginalen antecknades likheter och skillnader i beskrivningarna och därefter tillfördes de tidsgeografiska begreppen. Inför studiens genomförande erhöll alla deltagare såväl muntlig som skriftlig information om studiens syfte och att deras deltagande var frivilligt.

TEORI

De tidsgeografiska begreppen ger oss verktyg för att fördjupa kunskapen om konsultens individbana, vilka handlingsalternativ som är möjliga eller omöjliga i relation till genomförandet av projekt i ett givet tidrum, i relation till valet att bli konsult. Tidsgeografins styrka är att den blottlägger det till synes självklara och möjliggör en analys av människans grundläggande förutsättning för sin vardagliga

existens, val och handlingsmöjligheter. Tidsgeografin kan bidra till att synliggöra vardagslivets strukturer och begränsningar när det sammanförs till tidrummet (Ellegård, 2018; Hägerstran, m.fl, 2009; Hägerstrand, 1985). I tidrummet rör sig människan och formar sina egna individbanor utifrån beskrivningar av konkreta förflyttningar i tiden. Individbanan relateras till en kontext, vilken avgör vad som är möjligt eller omöjligt att genomföra. Individbanan är kontinuerlig och odelbar, vilket innebär att individen inte kan befinna sig på flera platser samtidigt (Ellegård, 2018; Hägerstrand 1985). Att den är kontinuerlig innebär även att det förflutna är ständigt närvarande i nuet liksom framtiden. Individbanan illustrerar även kopplingar mellan människor, men även människans koppling till saker exempelvis geografiska-, aktivitets-, sociala-, tekniska- och emotionella sammanhang (Ellegård, 2018; Ellegård & Wihlborg, 2007; Hägerstrand, 1985; Hägerstrand, m.fl. 2009).

Projekt är ett centralt begrepp inom tidsgeografin, vilket i vår studie fångar konsultens individ- och organisationsprojekt. Ett projekt har mål som ska uppnås och det består ofta av olika moment. Dessa behöver ofta utföras i en viss ordning och de kan kräva samarbete och samordning mellan andra individer. Projekt behöver tid för att kunna genomföras och det medför att olika projekt kan fungera var för sig, samordnas eller konkurrera med varandra (Ellegård, 2018; Ellegård & Wihlborg, 2007; Hägerstrand, 1985; Hägerstrand, m.fl. 2009).

Ytterligare ett bärande begrepp är restriktioner, vilka relateras till möjligheter eller hinder att genomföra projekt i ett visst tidrum. Restriktionerna kan beskrivas utifrån styrnings, kapacitet eller koppling. Styrningsrestriktioner återfinns på en övergripande nivå och beskriver de lagar, regler och överenskommelser som skapar möjligheter eller hinder för vilka projekt som kan genomföras. Restriktionen kan även hänföras till maktutövning exempelvis kontrollen över tillträde till olika rum eller makt över individens tidsanvändning. Kapacitetsrestriktioner beskriver begränsningar i individens projekt i relation till biologiska faktorer exempelvis ålder eller materiella hinder. Kopplingsrestriktioner slutligen, relateras till den samordning som ett projekt kräver. Det kan handla om koordinering med andra människor eller tillgång till material (Ellegård, 2018; Hägerstrand, 1985).

RESULTAT

Resultatet redovisas utifrån tre huvudteman. Det första är ”vägen in” i rollen som privat konsult och det andra beskriver ”arbetet som konsult” och slutligen det tredje temat riktar intresset mot ”vägen ut”.

Vägen in

Beskrivningarna av ”vägen in” i arbetet som konsulter är likartade på många sätt. I flera fall handlar det om missnöje som riktas mot den egna kommunala socialtjänsten. Två konsulter berättar:

Vi som var äldre och som hade lång erfarenhet blev fruktansvärt illa behandlade och utnyttjade. Det rekryterades unga oerfarna socionomer, som snabbt fick högre lön. Vi äldre blev oerhört belastade med tyngre ärenden som de yngre inte kunde ta (konsult 1).

....det var konsekvensen med en ökad administration....jag vill göra skillnad, jag vill påverka människornas liv.....man räknade mer pinnar (konsult 8).

Citaten visar en motvilja vid den egna arbetsplatsen mot att förändra arbetsvillkoren, vilket speglar en vanlig uppfattning. Några berättar exempelvis att de inte fick utföra arbetet med barnavårdsutredningarna som de ville och att det medförde att utredningarna inte höll den kvalitet som de önskade. Det kunde handla om hur många och på vilket sätt barnsamtal skulle genomföras. Några framhöll att administrationen såsom dokumentationskrav tog överhand och att tiden med klienten blev kortare och kortare. Någon uttrycker att hon kom alltför långt från klienterna och längtade tillbaka till ”kärnan i socialt arbete” det vill säga samtal med barn och föräldrar. Ytterligare ett skäl som var återkommande var en orimlig arbetsbelastning. Utifrån det sistnämnda säger en konsult ”jag fick erbjudande om ett konsultjobb och jag tänkte bara, det kan inte bli värre än det här” (konsult 6). Det kunde även handla om konflikter på arbetsplatsen eller omfattande organisationsförändringar.

Den aktuella tiden framställs som speciell i avseende att ”firmorna skrek efter konsulter och socialtjänsten skrek efter förstärkning” (konsult 10). Tidigare forskning visar att den beskrivna tiden kan förstås utifrån en utvecklingslinje som kan tecknas utifrån en ökning av antalet barnavårdsutredningar, vilket påverkade socionomens arbetsbelastning markant. Det ledde till ökad personalomsättning och svårighet att rekrytera erfarna socionomer för att genomföra barnavårdsutredningar. En situation som öppnade upp för den andra utvecklingslinjen; nämligen en marknadsorientering av barnavårdens utredningsdel. Situationen medförde att det skapades en ny arena för privata aktörer, vilka kunde diktera villkoren utifrån att efterfrågan var stor på konsulter som kunde genomföra barnavårdsutredningar (Arnesson, m.fl. 2021). Flera av studiens respondenter kom i kontakt med privata konsulter i sitt arbete och ett par var chefer som arbetade med att rekrytera konsulter. När en av dem sedan inte trivdes med sin tjänst, började hon fundera över konsultjobbet. Hon visste, vad bemanningsföretagen krävde och tyckte att

hennes meriter väl matchade deras krav. I likhet med citatet ovan var det flera som "handplockades" och erbjöds arbete som konsult. En kvinna berättar att hon i sin brevlåda fick ett kort där det stod "bli konsult hos oss". Annan "väg in" var en möjlighet som öppnades vid byte av bostadsort.

En viktig avvägning som studiens respondenter gjorde var att konsultarbetet skulle överensstämma med deras livssituation. Detta kan relateras till att medianåldern för studiens respondenter var 55 år. Ett vanligt argument var att det inte är möjligt att vara konsult och ha mindre barn. Någon hade barn på grund- och gymnasieskolan och de hävdade att deras arbete planerades utifrån familjens behov och att arbetsdagarna hemma innebar att de upplevde att de var mer med barnen än tidigare.

Några bidragande faktorer vid valet att bli konsult var högre lön och mer flexibla arbetsvillkor. Det sistnämnda handlade om att kunna utföra visst arbete hemifrån. Inställningen till lönen var inte helt entydig. Flera menade att högre lön var viktigt, andra hävdade att det inte spelade någon roll. Löneskillnaden kunde vara stor och i enskilda fall var påslaget 20000 SEK/månaden. Några valde att bli egna företagare och det påverkade deras inställning till lönen, medan någon enstaka fick sänka sin lön för att få arbetet som konsult. Även anställningsvillkoren varierade. Somliga var tillsvidareanställda, vilket innebar att de hade kollektivavtal. Det medförde bland annat att de hade sjuklön och att de hade lön oavsett om det fanns uppdrag eller inte, medan några var arbetslösa om det saknades uppdrag. En konsult menar, att de som kommer från en offentlig anställning tar kollektivavtal med tillhörande överenskommelser för givet. Att inte ha kollektivavtal var för en del konsulter en medveten risk, medan några inte kommenterade det. Förutom kollektivavtal så skilde det sig åt när det gällde friskvård, möjligheten till kompetensutveckling och handledning under arbetstid. Faktorer som var olika viktiga för konsulterna. Flera konsulter menar att de var mycket noga med att välja seriösa bemanningsföretag för att säkra anställningsvillkoren. Ett seriöst bemanningsföretag är enligt en konsult:

...hade rätt fokus på socialt arbete, stod för kvalitet och ett gott arbete. De stora företagen gillar jag inte. Jag ville verkligen inte bara bli en stafettpinne eller stafettsocionom som bara skickades runt. Bara skickas iväg och sedan lämnas till sitt öde (konsult 5).

Citatet visar en negativ förförståelse som fanns i relation till att vara privat konsult. Ytterligare ett exempel på arbetsvillkor var tillgången till kompetensutveckling på arbetstid. För en del konsulter var det inte aktuellt och en konsult säger: "som konsult har jag den kompetens som jag har och den fylls inte på" (konsult 1). För andra fanns utbildningsplaner och återkommande utbildningar

exempelvis BBIC, motiverande samtal (MI) samt möjlighet att delta vid konferenser.

Beskrivningarna kan tolkas som att individbanan med egna mål för yrkeslivet och organisationens mål inte harmonierade helt och då blev valet att fullfölja de individuella målen och därmed lämna organisationen. Även tidsgeografins restriktionsbegrepp bidrar med förståelse för socionomens ”väg in” mot rollen som konsult. Begreppet styrningsrestriktion bidrar med förståelse för när det blir omöjligt att genomföra ett projekt. När socionomen inte kunde ställa upp på hur verksamheten ville att de skulle utföra sitt arbete, när arbetsbelastningen blev övermäktig, konflikterna för tärande eller när organisationsförändringar blev för omfattande blev det omöjligt för dem att genomföra ett bra arbete med önskvärd kvalitet och de ”tvingades” lämna den offentliga verksamheten. Resultatet kan även hänföras till tidigare forskning som visar att organisatoriska krav och arbetsvillkor driver socionomen från offentlig sektor till privata aktörer (jämför Cornes et al. 2013; De Ruyter et al. 2008; Kirkpatrick & Hoque 2006; Kunda, et al. 2002;). ”Vägen in” kan även tolkas utifrån begreppet kapacitetsrestriktion som bland annat hänför till ålder och kön. Konsulternas ålder medförde att de flesta har vuxna barn och endast någon har barn i gymnasieskolan. De framhöll att de nu kände sig fria och inte så bundna till hemmet, vilket medförde att det skapades möjligheter att arbeta på andra orter i Sverige. De som hade yngre barn framhöll den nya möjligheten att arbeta hemifrån och på ett mer fritt sätt kunna förhålla sig till arbetstidens förläggning. De upplevde att de därmed fick mer tid för sina barn. Omsorgen om barn och närheten till hemmet är viktigt för flera konsulterna, vilket ur ett könsperspektiv kan relateras till deras individbanor där sociala och emotionella sammanhang är centrala (jämför Ellegård, 2018; Hägerstrand, 1985).

Arbetet som konsult

Några konsulter hade uppdrag i flera kommuner i södra Sverige och ibland flera uppdrag samtidigt i närliggande kommuner. Det vanligaste var dock att de hade kontrakt under längre period i samma kommun, vilket för de flesta kunde röra sig om flera år. Uppdraget förlängdes hela tiden när kommunen var nöjd med konsultens arbete. En förutsättning som flera konsulter tog upp var att det var viktigt att kunna dagpendla till arbetsplatsen, vilket medförde en begränsning på ca 10 mil. Några föredrog att övernatta och vara på arbetsplatsen 2 – 3 dagar i veckan och resten av veckan arbetade de hemifrån. En tolkning relateras till tidrummet där bostadens och arbetsplatsens förläggning är avgörande för om ett uppdrag kan tas eller inte. De flesta konsulters tillvaroväv är familjeorienterade och individ- och organisationsbanan skapas i relation till familjen (jämför Ellegård, 2018; Hägerstrand, 1985).

I princip alla lyfter fram att den viktigaste fördelen med att arbeta som konsult var att slippa alla möten på arbetsplatsen. Tre konsulter uttrycker det så här:

Jag var så trött på krismöten så jag höll på att svimma. Det var omorganiseringar och förkrismöten före krismötet, brandkårsutredningar, APT och det var så mycket trams rent ut sagt (konsult 2).

Men som konsult är man inte med på APT och man är inte med på andra typer av möten där vi liksom ska reda ut vad det nu är för någonting. Vi är inte inblandade i vem som glömmer handla fredagsfika eller vem som inte städar undan (konsult 8).

Jag var så trött på alla dessa möten som vi satt i. Jag vill jobba med verksamheten. Det fick jag som konsult. Under hela tiden var jag inte med på något möte för de ville inte ha med oss. Vi skulle bara arbeta med barnavårdsutredningar hela tiden (konsult 3).

Citaten är exempel på en stor trötthet när det gäller den arbetstid som möten tar i anspråk. Konsulten som det hänvisas till i det andra citatet förklarar att ett kulturmönster inom socialtjänsten är att om det finns ett missnöje, måste man ha möten om det och försöka reda ut. Det tredje citatet illustrerar även de krav som ställdes på att konsulterna skulle genomföra sitt arbete. En konsult berättar att när hon och andra konsulter kom till en arbetsplats: "...låg högar med utredningar som skulle genomföras" (konsult 6). Det ställdes stora krav på att konsulterna var effektiva och självständiga vid genomförandet av barnavårdsutredningar. En av studiens konsulter inledde sitt arbete med att följa upp insatser.

När jag kom till nn (namn på kommun) fick jag högar med insatsärenden som jag skulle följa upp och se om de hade avslutat. Jag vet att jag tänkte att det var konstigt. Det låg ärenden i lådor och när jag avslutat en låda så sa jag att jag kan ta en låda till. Då svarade de oj, är du redan färdig (konsult 4).

Citatet belyser hur en konsult arbetade snabbt och effektivt med ärenden. Flera beskriver att de generellt var mer effektiva som konsulter än som anställda socio-nomer. En konsult berättar:

Alltså jag ville ju jobba, det var liksom ingen idé att sitta och fika jättemycket där, utan där jobbade jag på sen gick jag hem liksom, så jag hann nog också mer på en arbetsdag än när jag arbetade i kommunen. Man ska bolla grejer ... Det blir liksom långsammare tempo helt enkelt (konsult 11).

Citatet visar hur effektivitet kan beskrivas och flera framhåller att de lärde sig att bli rationella och snabba i sitt arbete. Kostanden för konsulterna var högre än för anställda socionomer och det ställdes krav från cheferna att de skulle använda all sin arbetstid till att genomföra barnavårdsutredningar. Kraven på deras arbete som konsult kan relateras till kapacitetsrestriktioner och deras långa erfarenhet och kunskap om socialt arbete var en förutsättning för att de skulle kunna möta de krav på effektivitet och självständighet som krävdes.

Gemensamt i berättelserna är att de fick ärenden av olika karaktär. Några upplevde att de fick svåra och komplicerades ärenden och de trodde att det berodde på deras långa erfarenhet. Det handlade om våld, heder, LVU, hemtagningsbegäran, kriminalitet och droger. En del ärenden hade legat länge, vilket försvårade utredningsarbetet. En konsult hävdade med bestämdhet att det inte var lämpligt att konsulter genomförde LVU-ärenden. Hennes starka uppfattning var att den som genomför den utredningen måste finnas kvar vid arbetsplatsen. Samma person pratade mycket om hur viktigt det är med kontinuitet i den sociala barnvården. En annan konsult uttrycker det utifrån att det blir ett "kunskapstapp" när konsulten lämnar arbetsplatsen. Andra kan ju läsa den skrivna utredningen, men förståelsen för helheten går förlorad, menade hon. Deras uppfattningar orsakade ett dilemma och en ambivalent hållning, eftersom de egentligen tycker att privatiseringen inom svensk social barnvård är en ideologisk fråga, som de inte helt ställer upp på. Privatiseringen beskrivs av en konsult som ett nytt sätt att se på sitt yrke. Det handlar om att sälja en tjänst, ett arbete. Hen ska kunna ta betalt för sitt arbete i relation till det hen kan erbjuda i form av kunskap, erfarenhet omsatt i genomförandet av barnavårdsutredningar av hög kvalitet. I mötet med kommuner var detta inte alltid så lätt eftersom de såg olika på vad det fick kosta.

När det gäller ärendehantering så var konsulter noga med att de kunde och måste "sätta gränser" när arbetsbelastningen blev för hög. En hänvisar till att de som fördelade ärenden inte hade någon riktig "koll på" hur många ärenden som var och en hade på gång. Någon enstaka fick ärenden där förutsättningen var att fatta ett negativt beslut för en enskild klient, exempelvis minska tiden för en kontaktperson.

Generellt var upplevelsen från studiens respondenter att de blev väl bemötta vid arbetsplatserna. Vid några förvaltningar var de vana att anlita konsulter och de var viktiga för att lösa en svår situation med många utredningar som låg på hög. Två konsulter berättar om olika bemötanden:

Det var väldigt olika i olika kommuner. Några var rätt så otrevliga att jobba för och de pressade oss hårt. Men som konsult kunde vi välja att aldrig komma tillbaka dit (konsult 3).

En enhetschef säger att vi har fika mellan nio och halvtio, så då är där inte plats i fikarummet för er, så ni får fika antingen före eller efter (konsult 8).

Citaten kan tolkas utifrån en konsult som menar att det finns ”konsultvänliga” och ”konsultovänliga” kommuner. I den sistnämnda kommunen riktas fokus mot hur mycket konsulten kan producera. I det första citatet framgår att konsulten kunde välja var de ville arbeta. Någon säger dock att när det fanns färre uppdrag så var det inte så lätt att välja bort utifrån risken att inte få någon lön. Återkommande i intervjuerna var berättelser om ”andra” konsulter som hade blivit dåligt bemötta. Två exempel på uttalanden som de själva hade mött:

Det kan konsulten göra som har högre lön (konsult 7).

För en del ser ju liksom på en konsult som någon som är skyldig till att budgeten inte håller ihop.....Och baske mig, alltså du har så mycket betalt så då kan du sitta i den där skrubben (konsult 8).

Citaten kan förstås utifrån en studie där socialchefer menade att arbetsmiljön och organisationskulturen påverkades negativt av att kommunen anlät privata konsulter. Konsultens högre lön och bättre arbetsvillkor skapade irritation. Andra negativa faktorer var att anställda socionomer fick använda sin arbetstid till att handleda konsulter i deras utredningsarbete och även ibland ta över ofärdiga utredningar eller göra om utredningar (Arnesson, m.fl. 2021). Bemötandet beskrevs av flera i relation till att de inte var en del av arbetsplatsen eller den gemenskap som fanns där. En konsult berättar:

Många gånger tar man fiket på rummet, man är liksom inte så involverad.... Utan man lever liksom ett eget litet liv (konsult 8).

Citatet visar i likhet med vad flera säger, nämligen att de inte var en del gemenskapen på arbetsplatsen. En annan uppfattning var att de ofta fikade och åt lunch tillsammans med andra. En konsult berättar att hon störcdes av att en chef exkluderade henne från gemenskapen när hon visade ”att det inte var okej att ta lunch och kaffepauser som konsult” (konsult 3).

Ytterligare ett återkommande begrepp vid intervjuerna är självständighet. Konsulterna menade att de tvingades att vara mycket självständiga utifrån uppdragsgivarens förväntning att de skulle klara sig själva och vara ”självgående”. De kunde fråga men förstod att de inte skulle ta andras tid i anspråk. En konsult säger att hon inte hade så stort behov av att fråga ”som konsult satt jag ju isolerad och bara arbetade på” (konsult 4). Hon förklarar sitt uttalande med ”att när jag var

tillsvidareanställd hade jag många frågor, men nu ville jag lösa allt själv” (konsult 4). Flera säger att kravet på självständighet har utvecklat dem mycket och att de lärt sig att ”lita på sina egna bedömningar”. Vid flera tillfällen hävdade samtliga att deras erfarenhet och kunskap var avgörande för att de kunde göra ett bra arbete. En konsult menar att: ”man får inte ta någon genväg in i konsultarbetet. Man måste ha bred och djup erfarenhet (konsult 6). En annan sida av självständigheten var upplevelsen av ensamhet. En konsult säger att hon blev lämnad med ”jättesvåra ärenden”. Det fanns ingen som hon kunde ”bolla” sina tankar, farhågor och bekymmer med. Vid flera förvaltningar var en lösning att de arbetade två och två, en huvudhandläggare och en medhandläggare. För konsulten innebar det ofta att de fick arbeta tillsammans med en oerfaren socionom. Konsulterna tyckte, att det kunde vara positivt utifrån att de fick dela med sig av sina kunskaper och kanske fungera som handledare. Problemet var att de inte kände att de fick stöd och hjälp med svåra utredningar. En synpunkt som många delade var att det var bäst när det var flera konsulter på samma arbetsplats, för då kunde de fråga varandra och hjälpas åt. Vid en förvaltning arbetade cirka 15 konsulter under samma tid. Samtidigt säger någon att alla konsulter var så stressade för allt som de skulle hinna, när de var på plats, så hon var försiktig med att ta deras tid i anspråk. Någon säger:

Vi hade ju ingen direkt samröre med varandra. Vi kom ju från olika företag och några var egna företagare. Alla jobbade med sitt (konsult 5).

Citatet visar att konsulterna arbetade sida vid sida. Ensamheten och utanförskapet beskrivs av en konsult:

Jag hade ingen aning om vad som hände i organisationen. Ibland kunde det komma nya rutiner som jag inte fick ta del av som konsult (konsult 4).

Även andra uttrycker ett utanförskap i relation till osäkerhet om när nya rutiner infördes eftersom upplevelsen var att de inte fick all information, utan att de själva fick söka den. Någon sa att hon lugnade sig med att hon alltid arbetade utifrån lagstiftningen och då var rutinerna underordnade.

Frihet är ytterligare ett viktigt begrepp som många använder och menar då att det var det bästa med att vara konsult. En relaterar friheten till att ha makt över sin arbetssituation. Hon hänvisar till att när en kommun förstod att hon ”producerade” så kunde hon förhandla om sina arbetsvillkor. En vanlig del, som flera pratade om, var friheten att själv kunna välja hur en barnavårdsutredning skulle genomföras. En konsult säger: ”... Jag kände mig fri att bestämma. Det var aldrig någon som hade några synpunkter på det” (konsult 3). I citatet hänvisar

konsulten till att hon alltid ville ge barnet ett stort utrymme i utredningen och genomföra minst fem barnsamtal. Var för sig säger två konsulter ”Ingen ifrågasatte vårt barntänk” (konsult 2 och 3). Citatet förstärker bilden av vad frihet kan betyda i det praktiska sociala arbetet. Någon uttrycker att hon som konsult kunde ”mer passionerat ägna min tid åt mina klienter” (konsult 10). Flera menar att de i utredningsarbetet blev duktiga på att snabbt orientera sig i kulturen på arbetsplatsen. De lärde sig ”ribbor för olika problemställningar” exempelvis ”den här är en light, den här är en medium (konsult 8). Makt över sitt arbete och sin arbetsituation är intressant för att förstå konsultens val. Ur ett tidsgeografiskt perspektiv kan makt tolkas i relation till att arbetsplatsen är en lokal ordningsficka, där konsulten kan styra över tiden och aktivitetens genomförande. I den lokala ordningsfickan kände de att de var experter med specialkompetens. Friheten kan även relateras till styrningsrestriktioner och frågan blir då hur fria de var i sitt arbete som konsulter (jämför Ellerström, 2018; Hägerstrand, 1985). Deras ofrihet var ganska framträdande när de beskriver att de arbetar mer än tidigare och att några inte vågade tacka nej till arbeten som erbjöds. De beskrev friheten utifrån att de kunde lämna arbetsplatsen och aldrig komma tillbaka om de inte trivdes, samtidigt som några berättade att de visste att om arbetsgivaren inte var nöjd med deras arbete så kunde avtalet avslutas före avsatt tid. Det finns flera berättelser om vad som hände med konsulter som inte ”höll måttet”.

På frågan om vilken betydelse deras roll som konsult hade vid mötet med barn och förälder svarade de flesta konsulter att det inte var något problem. En konsult säger:

Jag tror inte att det är någon skillnad i själva handläggningsförfarandet, alltså skillnaden är i så fall marginell och då är det ju personbundet, vem är personen som du har som handläggare (konsult 10).

Citatet kan hänföras till att studiens konsulter var erfarna. En del säger att de berättade för föräldrar och barn. Ibland blev reaktionen ”då är du inte kvar här så länge”, men även motsatt reaktion beskrivs. Det innebar att föräldrarna kände sig utvalda och att deras ärende var prioriterat eftersom en konsult skulle arbeta med det. Utredningen avslutades med att konsulten föreslog insatser och en enhetschef skrev på utredningen. Ofta blev deras förslag på insatser beviljade. Någon säger att hon vid något enstaka tillfälle, verkligen fick argumentera för sina förslag och hon markerade då till enhetschefen ”det är ditt beslut”. Konsulternas utsagor kan relateras till en studie där barnavårdsutredningar som konsulter genomfört analyserades. Resultatet visar att konsulterna genomförde färre barnsamtal än anställda socionomer samt att färre barn fick insatser (Bergman, et al. 2022).

Ytterligare en intressant erfarenhet som lyfts fram är att de som konsulter fick god insyn i hur olika verksamheter fungerade. En konsult uttrycker det så här:

Det var jobbigt att tänka att här kommer jag aldrig att vilja vara anställd. Vad skönt att jag är konsult. Jag gör bara min grej så bra som möjligt, men jag behöver inte känna att jag står för denna organisation och denna socialtjänsten.... Det var så rörigt (konsult 4).

Citatet visar att konsulterna arbetade för sig själva och de inte var en del av arbetsplatsen. Ett intressant faktum är att flera av studiens konsulter anlätades under en längre tid, ofta i flera år, utifrån att deras avtal hela tiden förlängdes.

När efterfrågan på konsulter var stor anställdes även nyutbildade socionomer. Konsulterna i studien har 6 år upp till över 30 års erfarenhet och återkommande i intervjuerna var hur viktigt det är att kunna sitt arbete och känna sig trygg med uppgiften att genomföra barnavårdsutredningar. De berättar även om andra konsulter som de träffat och utredningar som de fått ta över.

Otrygghet i relation till att vara konsult var det några som berättade om. En konsult uttrycker:

Man får till exempel inte bli sjuk. Det är omöjligt och man kan inte ta semester. Under tiden som konsult så är man helt enkelt inte sjuk. Man trycker i sig några Alvedon och jobbar på. Sedan ser man alltid jätteglad ut fast man får skitärenden..... exempelvis övergrepp, allvarligt våld, hotfulla ärenden och möte med rättshaverister (konsult 2).

Citatet visar en baksida som många egna företagare känner igen. De som var tillsvidareanställda med kollektivavtal kände inte den beskrivna otryggheten. En annan form av otrygghet var att aldrig veta vem hen skulle arbeta med, att inte vara en del av ett arbetslag, att inte kunna påverka på arbetsplatsen, vilket inte var konsultens uppgift. Känslan av att inte tillhöra, var något som flera beskrev kom efterhand. Under de första åren som konsult arbetade de flesta på, men efter en tid började några sakna arbetskamrater. En viss otrygghet kan även relateras till känslan av osäkerhet om vad som skulle hända om det inte fanns uppdrag. En osäkerhet som för nästan alla i studien, efter några år, medförde att de vände tillbaka till den offentliga sektorn. Känslan av att inte tillhöra kan förstås utifrån att konsultens individbana rör sig i ett tidrum som fylls av exempelvis aktivitets-, socialt och emotionellt sammanhang. Arbetsplatsen är då en viktig arena för att konsulten ska känna arbetstillfredsställelse, känna tillhörighet och emotionellt stöd (jämför Ellerström, 2018; Hägerstrand, 1985).

Vägen ut

”Vägen ut” medförde för studiens konsulter att i princip alla lämnade arbetet som konsult. Det kan delvis förstås utifrån tidigare forskning som visar att kommunernas erfarenhet stärktes, vilket innebar att de med tiden hade mer kunskap om hur de i avtalen skulle vara tydliga med kravspecifikationen när det gällde kompetens i form av kunskap och erfarenhet. De började känna till konsulterna och kunde medvetet välja de som bedömdes duktiga och erfarna. Situationen innebar en maktförskjutning och kommunerna kunde nu i större omfattning diktera villkoren i relation till de privata företagen och de kunde välja konsulter. Många privata konsulter lämnade vid denna tid och kvar var ”den erfarna” och ”den effektiva” (jämför Arnesson, m.fl. 2021). Den förändrade situationen i kommunerna medförde att bemanningsföretagen fick ändra anställningsvillkoren. En konsult berättar att hon blev uppsagd utifrån att tillsvidareanställning med garantilön togs bort. Andra lämnade konsultarbetet för att de ville ha den anställningstrygghet som ett arbete i kommunen kan ge. Några var trötta och upplevde att det var slitsamt att genomföra barnavårdsutredningar på heltid. En konsult berättar: ”Jag hade också börjat tröttna på att göra barnavårdsutredningar. Jag ville göra något annat” (konsult 5). ”Något annat” kan relateras till att flera respondenter uttryckte en vilja att förmedla och lära andra hur en barnavårdsutredning med hög kvalitet ska genomföras.

Flera konsulter hade arbetat många år vid samma förvaltning, vilket innebar att kommunen kände dem. Några erbjöds tillsvidareanställning som senior socionom. Tjänsten innebar samma lön och arbetsvillkor som konsulter hade samt att 50 procent av tjänsten skulle avsättas till handledare till oerfarna kollegor som genomför barnavårdsutredningar. Erbjudandet var lockande av flera skäl och det betonades att de anställdes för deras kompetens. Tjänstekonstruktionen var kanske lite för bra för att vara realistisk. Ganska snabbt minskade tiden för handledning och ersattes med tid för att genomföra barnavårdsutredningar. Efter något år ändrades tjänsterna helt och följderna blev att flera av dem valde att avsluta sina anställningar eller bli pensionär.

Ytterligare en bidragande anledning till ”vägen ut” var att under denna tid minskade arbetstillfällena för konsulter och flera började bli oroliga för att inte få några uppdrag eller behöva åka långt till andra kommuner. När socialcheferna i en tidigare studie berättar om den aktuella tiden säger de att de målmedvetet arbetat med strategier för att undvika att anlita privata konsulter. Det handlade om att stärka arbetsmiljön, utveckla lönerna, skapa olika karriärtjänster, utveckla nya former av ärendehandledning, tillsätta mentorer och andra stödinsatser ”på vägen in i arbetet” som socionom. Det medförde att personalsituationen på socialförvaltningarna stabiliserades och de privata aktörerna minskade ytterligare (Arnesson, m.fl. 2021). Thams (2021) forskning ger stöd för att ganska blygsamma

insatser förbättrade socionomens arbetsvillkor. I den beskrivna studien utvärderades insatser som veckovis smågruppshandledning för nyutbildade socialsekreterare, teamförstärkande aktiviteter och utbildning för teamledarna. Efter två år upplevde socialarbetarna att deras arbetsvillkor på flera sätt blivit bättre. De var mer nöjda med organisationsklimatet, samarbetet, kvaliteten på sitt arbete och ledarskapet. Fler stannade kvar på sin arbetsplats och vakanserna tillsattes.

Ur ett tidsgeografiskt perspektiv kan "vägen ut" förstås på motsvarande sätt som "vägen in". Bristen på uppdrag, försämrade arbetsvillkor, trötthet när det gällde att arbeta med barnavårdsutredningar, avsaknad av kollegor och erbjudande om tillsvidareanställningar medförde att individbanan tog en annan riktning. Konsulterna vände tillbaka till anställning vid den offentliga sektorn eller blev pensionärer. På motsvarande sätt kan restriktionsbegreppen bistå med förståelse för varför "vägen ut" från konsultuppdragen blev en rimlig lösning för konsulterna i vår studie.

DISKUSSION

De tidsgeografiska begreppen ger oss verktyg för att fördjupa kunskapen om socionomens resa i tid och rum, vilket innebär val i viktiga situationer i relation till individbana och yrkeskarriär. Studiens konsulter har lång erfarenhet av att genomföra barnavårdsutredningar och de har inte tagit "någon genväg in i konsultarbetet". Resultatet kan tolkas som att de inledningsvis var på flykt från en, utifrån deras perspektiv, ohållbar arbetssituation vid kommunala förvaltningar. Begreppet styrningsrestriktioner skapar förståelse för att deras individuella projekt utvecklades till ett havererat projekt utifrån att det inte harmonierade med den kommunala förvaltningen. De var missnöjda, kände sig illa behandlade av arbetsgivare, hade dåliga arbetsvillkor och värderades inte utifrån sin kompetens. Bristen på makt och kontroll drev dem mot nya individuella projekt där de ville få möjlighet att välja arbetsplats och *när* de ville utföra sitt arbete. En beskrivning som överensstämmer med svensk och internationell forskning om varför socionomer vill lämna sin arbetsplats. Det nya individuella projektet möjliggjordes utifrån att de var efterfrågade av privata konsultföretag och de erbjöds friheten att själva välja var och när de ville arbeta, högre lön och andra förmåner. Till bilden hör att samtliga studiens konsulter framhöll att valet att bli konsult baserades på att de hade djup kunskap och lång erfarenhet av att genomföra barnavårdsutredningar och inte av högre lön och andra förmåner. Begreppet kapacitetsrestriktioner skapar förståelse för att de flesta var i en livssituation där deras omsorgsansvar var mindre och de var därmed inte så bundna till hemmiljön, vilket möjliggjorde för dem att driva ett nytt individuellt projekt – att bli konsult. Samtidigt framträder i resultatet

en motsägelsefull bild när konsulterna framhåller att ”närheten till hemmet är viktigt”. Tillförs begreppet kopplingsrestriktioner så synliggörs behovet av närhet till hemmet samt hur olika individprojekt relateras till varandra. De är fria att lämna hemmet och arbeta på annan ort, men de framhåller samtidigt viljan att kunna pendla och komma hem varje dag. En tolkning är att konsultens samordningsansvar fanns kvar när det gällde familjen trots att de inte hade yngre barn. Önskemålet om möjligheten att pendla eller att arbeta på distans medförde att olika individuella projekt kunde samordnas. Arbetet på distans erbjöd flexibilitet, frihet och omväxling, vilket uppskattades av konsulterna. Flexibilitet beskrivs av konsulterna som något positivt och kan relateras till Peterson, (2007) beskrivning av en förtroendefull relation mellan konsult och uppdragsgivare. Studiens konsulter hade inledningsvis i likhet med Petersons studie en positiv upplevelse av självständighet och frihet (Peterson, 2007). Men flexibiliteten kunde även innebära att de var lätta att byta ut om de inte som några uttryckte det ”höll måttet”. Andra känslor som beskrivs är ensamhet och utanförskap, vilka kan relateras till Olofsdotters och Augustssons (2008) forskning. De tillför beskrivningen av att vara en främling på en arbetsplats. För konsulterna innebar främlingskapet att de hade rumsligt tillträde till arbetsplatsen, men förväntades att sköta sig själva, inte behöva stöd och hjälp av andra, inte delta i sociala sammanhang eller i arbetsplatsens aktiviteter exempelvis möten. Även forskarnas tolkning av den rådande maktskillnaden mellan konsult och ordinarie personal är intressant i detta sammanhang. Konsulten förväntades att snabbt internalisera de rutiner och riktlinjer som tillämpades på arbetsplatsen, samtidigt som prestationskraven på deras arbetsförmåga var högre än på ordinarie personal. Maktskillnaden kan även hänföras till att konsultuppdragen var tidsbegränsade. Några hade långa avtal, men de berättade även om tillfällen när avtal bröts i förtid.

Känslan av frihet är ett annat begrepp som flera konsulter använder vid beskrivningen av sin roll. Lite svårt att förstå vad friheten egentligen innebar utifrån att några berättade att de arbetade mer än tidigare och att de inte vågade att tacka nej till erbjudanden. Friheten kan även diskuteras i relation till att deras arbetssituation kanske kan liknas vid ”löpandebandsprincipen”, vilket utarmade i stället för att berika konsulterna. Efterhand började arbetet att uppfattas som ett tempoarbete där stora krav ställdes på att genomföra många barnavårdsutredningar på kort tid.

På organisationsnivå medförde anlitaandet av privata konsulter flera positiva saker exempelvis korta handläggningstider och möjligheten att genomföra barnavårdsutredningar inom lagstadgad tid. Studiens konsulter kunde dessutom i flera fall erbjuda specifik kompetens och arbeta självständigt. Anlitaandet av konsulter skapade samtidigt en del problem i verksamheten. Konsulterna beskriver att de inte alltid kände sig välkomna och de var dyra för kommunen, vilket skapade en del irritation.

Känslan kan förstås utifrån att tidigare forskning visar att flera socialchefer är negativa till anlita av privata konsulter och menar att det är ”ett nödvändigt ont” (Arnesson, m.fl. 2021). En viktig fråga är hur anlita av konsulter generellt påverkar det sociala arbetets utveckling och socionomens professionsutveckling. Konsulterna hade en tanke om att deras kompetens skulle föras över till de anställda socionomerna och att de även skulle arbeta med handledning, men det blev inte så utan de arbetade självständigt med barnavårdsutredningar. Om tanken hade realiserats och verksamheten hade tagit vara på deras kunskap och erfarenhet så kunde de tillsammans med anställda socionomer utvecklat en reflekterande praxis.

Tiden som konsult blev för studiens respondenter ett mellanrum. Mycket förändrades och deras utsagor kan tolkas som att de nu återigen var på flykt men nu i motsatt riktning. Arbetslivet som konsult blev för krävande med exempelvis ensidiga arbetsuppgifter, jobbiga resor, ensamhet och avsaknaden av kollegor eller att vara en del av ett kollektiv. Samtidigt blev uppdragen färre och respondenterna började längta efter tryggare arbetsvillkor. Några fick attraktiva tjänster som seniora socionomer, men det blev dock en kortsiktig lösning som ganska snabbt försvann. För studiens respondenter blev tiden som konsult ett mellanrum, så bör det även vara för svenska socialförvaltningar. Kommunerna måste i stället arbeta med en långsiktig plan för en hållbar verksamhet med hög kvalitet och för ett hållbart arbetsliv för socionomerna. Risker är annars, i likhet med hälso- och sjukvården, att socialförvaltningens anlita av konsulter inte blir ett mellanrum utan en varaktig nödlösning.

REFERENSER

- Agevall, L., Jonnergård, K., & Krantz, J. (2017). *Frihet under ansvar eller ansvar under tillsyn. Om dokumentstyrning av professioner*. Växjö: Linnaeus University.
- Arnesson, K., Bergman, A-S., & Järkestig Berggren, U. (2021). Ett nödvändigt ont. En studie om privata konsulter som genomför barnavårdsutredningar i Sverige. *Socialvetenskaplig tidskrift* 28(2), 129–144.
- Aronsson, G. (2018). Gränslöst arbete, introduktion. I Aronsson, G. (Red.), *Gränslöst arbete. En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*. Arbetsmiljöverket: Rapport 2018:1. s. 11–19.
- Astvik, W., Welander, J., & Isaksson, K. (2017). Sorti, tystnad och lojalitet bland medarbetare och chefer i Socialtjänsten. *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 23(3), 41–61.
- Bryman, A. (2018). *Social research methods*. Oxford: OUP Oxford.
- Cohen, Lo., Manion, L., & Morrison, K. (2017). *Research methods in education*. London and New York: Routledge.
- Cornes, M., Manthorpe, J., Moriarty, J., & Hussein, S. (2013). The Experiences and Perspectives of Agency Social Workers in England. *Social Work & Social Sciences Review* 16(1), 67–83.
- De Ruyter, A., Kirkpatrick, I., Hoque, K., Lonsdale, C., & Malan, J. (2008). Agency Working and the Degradation of Public Service Employment: The Case of Nurses and Social Workers. *The International Journal of Human Resource Management* 19(3), 432–445.
- Ellegård, K. (2018). *Thinking Time Geography. Concepts, methods and applications*. London: Routledge (Open Access).
- Ellegård, K., & Wihlborg, E. (Red). (2007). *Fånga vardagen: ett tvärvetenskapligt perspektiv*. Stockholm: Adlibris.
- Hyosu, K., & Kao, D. (2014). A Meta-analysis of Turnover Intention Predictors among U.S. Child Welfare Workers. *Children and Youth Services Review* 47(3), 214–223.

- Håkansson, K., & Isidorsson, T. (2007). Flexibility, Stability and Agency Work: A Comparison of the Use of Agency Work in Sweden and the UK. In Furaker, B., Hakansson, K., & Karlsson, J. (Red) *Flexibility and Stability in Working Life*. Basingstoke, New York: Palgrave Macmillan. pp. 123-147.
- Håkansson, K., & Isidorsson, T. (2012). Work Organizational Outcomes of the Use of Temporary Agency Workers. *Organization Studies* 33(4), 487–505.
- Hägerstrand, T. (1985). *Time-Geography: Focus on the corporeality of man, society and environment. The Science and Praxis of Complexity*. The United Nations University.
- Hägerstrand, T. (Red.), (2009). *Tillvaroväven*. Stockholm: Formas.
- Järkestig Berggren, U., Arnesson, K., & Bergman, A-S. (2021). The take-off for Private Consultants in Child Protection Investigations – How did Sweden get here? *British Journal of Social Work* 51(4), 1463-1481.
- Kirkpatrick, I., & Hoque, K. (2006). A Retreat from Permanent Employment? Accounting for the Rise of Professional Agency Work in UK Public Services. *Work, Employment and Society* 20(4), 649–666.
- Kunda, G., Barley, S. R., & Evans, J. (2002). Why Do Contractors Contract? The Experience of Highly Skilled Technical Professionals in a Contingent Labor Market. *ILR Review* 55(2), 234–261.
- Lloyd, C., King, R., & Chenoweth, L. (2002). Social Work, Stress and Burnout: A Review. *Journal of Mental Health* 11(3), 255–265. DOI:https://doi.org/10.1080/09638230020023642
- Mattsson, T. (2019). Socialtjänstens barnavårdsutredningar i privat regi. I R. Arvidsson. (Red.), *Festskrift till Wiveka Warning Conradson*. Stockholm: Jure Förlag AB.
- Olofsdotter, G., & Augstusson. (2008). Uthyrd konsulter från bemanningsföretag: Främling eller outsider? *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 13(2), 11-25.
- Peterson, H. (2007). Flexibilitet och förtroende i avreglerade organisationer – ett arbetstagarperspektiv. *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 13(2), 27-40.
- Shanks, E., & Mejdell Bjerland, G., (2021). Privatizing the central core of social work. Exploring the use of agency social workers in the Swedish social services. *Nordic Social Work*. (Open Access).
- Shanks, E. (2016). *Managing Social Work: Organisational Conditions and Everyday Work for Managers in the Swedish Social Services*. Doctoral dissertation, Department of social work, Stockholm University.
- Salonen, T., & Panican, A. (2021). *Genomlysning av socionomfältet. Nuläge och prognoser om socionomers utbildning och arbetsmarknad*. Lunds universitet: Social högskolan. ISBN:978-91-7895-544-2.
- Söderlind, I., & Sköld, J. (2018). Privata utförare av social barnavård – en affär under flera sekel. I Maria Sallnäs & Stefan Wiklund (Red.), *Socialtjänstmarknaden: Om marknadsorientering och konkurrensutsättning av individ – och familjeomsorgen*. Stockholm: Liber.
- Tham, P. (2016). Mindre Erfaren – Mer Utsatt? *Socionomens Forskningssupplement* 40: 20–33.
- Tham, P. (2021). Not Rocket Science: Implementing Efforts to Improve Working Conditions of Social Workers. *The British Journal of Social Work* 52(6), 2–20.

ABSTRACT

“You must not take any shortcuts into consulting work”. A study of private consultants who carry out child protection investigations at Swedish social services.

The article deepens the knowledge of the private consultant’s way into the work as a consultant, the time as a consultant and the way out towards other assignments. The result shows that the way in and the way out, based on a time-geographical perspective, rest on the same restrictions, which are lack of power and influence and demands for coordination. A desire for freedom can be added, which then turns into a longing for safe employment conditions. For the study’s respondents, the time as a consultant became something temporary, and it is important that it becomes so also for social administrations. However, there is a risk that it will be a permanent solution to difficult situations.

Keyword: consultants, time geography, child protection investigations