

Jessica Wide

En investering för framtiden

Uppbyggnaden av en förebyggande socialtjänst

In light of the new Swedish Social Services Act, which aims to transform social work in a more preventive, accessible, and evidence-based direction, there is a growing need for proven knowledge and scientific studies on preventive social work that address the social challenges of contemporary Swedish society. This article aims to provide insights into the understanding, planning and establishment of preventive social work practices in response to the new legislation, within a local context. The empirical material includes 1. interviews with social workers and first-line managers employed within a newly established unit for preventive services, 2. a survey distributed to social workers operating in a joint intake, 3. workshops with the management group of the social services organization, and 4. strategic documents. The results indicate that preventive social work is understood as interventions aimed at preventing or counteracting the emergence of social problems. It is operationalized into group- and community-level interventions targeting children and parents to strengthen protective factors early. To meet this definition the studied municipality establishes an organization with three functions: (1) prevention, (2) assessment, and (3) service provision. The preventive work is conducted in the preventive function by two new units: a generalist joint intake designed to ensure a holistic perspective and accessibility, and a team of preventive social workers implementing evidence-based parent- and child-group programs in collaboration with maternal/child health, youth clinics and towards migrant parents. The preventive social workers show positive outcomes and staff value working in a dedicated preventive role. At the same time, joint intake generalists report difficulties achieving holistic support. New organizational gaps emerge, especially when individual-level preventive interventions are needed, which are not included in the reform and therefore requiring assessment before support can be provided.

Keywords: preventive social work, swedish social services act, social service organization, early intervention, accessible social services.

Jessica Wide är fil. dr. i sociologi och affilierad forskare vid institutionen för kultur och samhälle, Högskolan Dalarna.

Kontakt: jmj@du.se

<https://doi.org/10.64098/SVT.2025.32.55029>
Socialvetenskaplig tidskrift, vol 32, nr 3-4 (2025), s. 500-521.
© 2025 Författarna, Licens: CC-BY 4.0.

Inledning

Den nya socialtjänstlagen har skapat ett momentum för förändring av det sociala arbetet i Sverige. Alltsedan utredningen *Framtidens socialtjänst* tillsattes 2017, och särskilt sedan dess betänkanden (SOU 2018:32; SOU 2020:47) publicerades, har socialtjänster i Sverige stått beredda att förändra sina arbetsätt till att vara mer lättillgängliga, förebyggande och kunskapsbaserade. När Riksdagen fattade beslut om ny socialtjänstlag i maj 2025 hade omställningsarbetet redan påbörjats.

Ett avgörande skäl till den nya socialtjänstlagen, som anges i dess förarbeten, är att socialtjänstens arbete över tid har utvecklats till att bli alltmer myndighetsutövande och akutstyrt. Mycket av socialtjänstens arbete bedöms ägnas åt ärendestyrd myndighetsutövning medan långsiktigt och strukturellt förebyggande arbete har prioriterats ned (SOU 2018:32, s. 15). Ambitionen med den nya socialtjänstlagen sägs därmed från statens håll vara att det sociala arbetets ”tonvikt ska ligga på proaktivt och förebyggande arbete, i stället för på reaktiva åtgärder” och att ”(f)okus ska flyttas från utredning och myndighetsutövning, till att tidigt förebygga sociala problem”. Också organisatoriska förändringar genom New Public Management (NPM), uppfattas ha bidragit till ökad dokumentation och kontroll samt minskat relationellt arbete (Hasenfeld 2015; Herz 2019; Jönsson 2015; SOU 2018:32). Sammantaget tycks det sociala inslaget i socialt arbete ha fått allt mindre utrymme (Herz 2019). Den svaga ställningen för förebyggande socialt arbete har tillsammans med införandet av NPM pekats ut som en svaghet i det nutida sociala arbetets praktik (Swärd & Panican 2024) och praktiktäna forskning som fördjupar kunskapen om förebyggande arbete efterfrågas (SOU 2018:32).

Utifrån denna problembild är det angeläget att undersöka hur förebyggande socialt arbete förstås och omsätts i praktik, givet förväntningarna på en mer förebyggande socialtjänst.

Syfte och frågeställningar

Genom att undersöka en kommuns initiala omställningsarbete inför den nya lagstiftningen syftar denna artikel till att fördjupa kunskapen om hur förebyggande socialt arbete förstås och omsätts i lokal praktik i relation till den nya socialtjänstlagen. Tre frågeställningar står i fokus:

1. Hur förstår och tolkar chefer och medarbetare innebörden i förebyggande socialt arbete?

2. Vilka konkreta organisatoriska förändringar, roller och arbetssätt utvecklas för att det sociala arbetet ska bli mer förebyggande?
3. Hur upplever chefer och anställda de förändringar som genomförs och vilka erfarenheter görs?

Teoretisk inramning

Liksom andra välfärdsinstitutioner betraktas socialtjänsten organisationsteoretiskt som en människobehandlande organisation som "serve to identify individuals who fail to conform to their prescribed roles and attempt to resocialize them" (Hasenfeld 1983, s. 3). Människobehandlande organisationer bär enligt detta perspektiv upp och stöttar den samhälleliga moralen och det är denna funktion, att upprätthålla och förstärka samhällets moral och stiftade lagar, som ger dem legitimitet (Hasenfeld 2000). Från statligt håll betraktas det sociala arbetet därmed också som verktyg för att uppnå socialtjänstlagens syften (Linde & Svensson 2013), vilken är i fokus för denna artikel.

De människobehandlande organisationernas moraliska särart bedöms skilja dem väsentligt från andra branscher då de i grunden är målstyrda snarare än resultatstyrda (Hasenfeld 2000; Linde & Svensson 2013). En grundläggande konfliktyta har därmed uppstått vid införandet av NPM och dess effektivitets- och produktivitetsstyrning som ur detta perspektiv påverkar verksamheternas moraliska grunder när de anpassar sig till rådande styrning (Hasenfeld 2000; 2015; Jönsson 2015). Inom nyinstitutionell teoribildning beskrivs sådan anpassning ske genom jämförelser inom och mellan organisationer, vilket leder till en omedveten kollektiv likriktning (Di Maggio & Powell 1983). Hasenfeld (2000, s. 337) menar dock att lokala praktiker på gräsrots-byråkratisk nivå oavsett styrningslogik alltid i viss mån anpassas till lokala behov och omständigheter. I förarbetena till den nya socialtjänstlagen adresseras detta, och åtminstone delvis parallellt med utredningsuppdraget för ny socialtjänstlag arbetade Tillitsdelegationen med utredning av en tillitsbaserad styrning som en möjlig alternativ styrmodell för offentlig sektor, som beskrivs som präglad av mindre instrumentell mätning av mål och större tilltro till professionernas kompetens (Bringselius 2018; Øllgaard Bentzen & Bringselius 2023).

En annan relevant organisationsteoretisk ansats för att synliggöra anpassning till rådande styrlogik är genom domänteorin där det sociala arbetet förstås i relation till den särskilda organisatoriska kontext det befinner sig i som offentlig organisation och därmed såsom påverkad av politik, tjänstemannaförvaltning och professionskompetens i tre parallellt, och i samspel med varandra, verkande domäner (Morén et al. 2015).

Tidigare forskning om det sociala arbetets organisering

Forskning om det sociala arbetets organisering i relation till socialtjänstlagen beskriver ansvarsgränser inom organisationen och omfång för olika delar av det sociala arbetet. Beroende på lokala förutsättningar och behov varierar socialtjänstens organisation mellan olika kommuner (Bergmark & Lundström 2005; Lundgren et al. 2009). De vanligaste organisationsprinciperna benämns som integrerade eller specialiserade organisationer och handlar om i vilken grad socialarbetare arbetar som generalister med ansvar för alla slags sociala problem inom ett givet område, eller som specialister gentemot specifika sociala problemområden eller funktioner inom organisationen.

Sedan den första socialtjänstlagen trädde i kraft 1982 förtydligades samhällets helhetsansvar för stöd vid sociala problem. Till följd av den lagstadgade strävan efter helhetssyn har integrerad organisation med generalistkompetens tidigare förordats (Bergmark & Lundström 2005; Blom et al. 2011). Men trots denna intention präglas socialtjänsten, liksom stora delar av arbetslivet, av en alltmer utbredd specialisering både utifrån sociala problemområden och professionella funktioner (Axelsson & Bihari Axelsson 2006; Bergmark & Lundström 1998, 2005; Blom et al. 2011; Lundgren et al. 2009).

Den integrerade organisationens fördelar påtalas främst ur brukarperspektiv då den upplevs lättare att förstå och innebär kontakt med färre socialarbetare (Blom et al. 2011; Grell et al. 2013; Lundgren et al. 2009). Kommuner som arbetar integrerat understryker vikten av att ta brukarnas situation som utgångspunkt vid organiseringen av arbetet, och att erbjuda ett sammanhållet stöd. Integrerad organisation är vanligast i små kommuner med få socialarbetare (Lundgren et al. 2009).

Fördelar med en specialiserad organisation är att handläggningen såväl som stödet till brukarna blir mer välgrundat (Grell et al. 2013; Lundgren et al. 2009; Morén et al. 2010), samt att arbetsmiljön bedöms bättre när anställda inte behöver sätta sig in i alla sociala problemområden (Blom et al. 2011). Nackdelar är emellertid att specialiseringen kan leda till ökad distansering till brukare och minskad benägenhet att anta ett helhetsperspektiv (Grell et al. 2013) samt att det ur brukarperspektiv leder till fler kontakter inom socialtjänsten (Bergmark & Lundström 2005; Blom et al. 2011). En fragmentisering av ansvar riskerar också att uppstå som ställer krav på samordning och samverkan (Axelsson & Bihari Axelsson 2006; Lundgren et al. 2009).

När fördelar och nackdelar för olika sätt att organisera arbetet vägs samman bedöms den formella organisationen inte utgöra den främsta påverkansfaktorn för det sociala arbetets kvalitet så länge utrymme finns för informell spontanorganisering.

Detta utgör ett organisatoriskt dilemma och Blom et al. (2011, s. 5) menar att man inte kan organisera bort det sociala arbetets komplexitet. Återkommande omorganisationer för att på anpassa organisationen till lokala förutsättningar och förväntningar på det sociala arbetets karaktär är därför troliga.

Tidigare forskning om förebyggande socialt arbete

I förarbetet till ny socialtjänstlag konstateras att forskning om förebyggande socialt arbete i Sverige är svagt utvecklat och att forskningsöversikter saknas (SOU 2018:32, s. 58). En förklaring kan vara att prevention sällan utgör ett eget praktik- eller forskningsområde utan ingår i problemområdesspecifik forskning. Exempelvis finns översikter om förebyggande arbete gentemot barn och unga där det förebyggande uppdraget är etablerat, men de ger inte en samlad förståelse av generellt förebyggande socialt arbete (Ferrer-Wreder et al. 2005; Forkby et al. 2023).

Förebyggande socialt arbete definieras generellt som ”insatser som förhindrar eller motverkar uppkomst av sociala problem och social utestängning” (SOU 2018:32, s. 30; jfr. McCave & Rishel 2011). Det förebyggande arbetet består av såväl preventiva insatser för att motverka risker för uppkomst av sociala problem som promotiva insatser för att stärka skyddsfaktorer som minskar sannolikheten att utsattheten för risker leder till problem (Ferrer-Wreder et al. 2005, s. 19). Risk- och skyddsfaktorer bedöms samspela så att det inte finns några entydiga svar på hur mycket risk som leder till problem eller vad slags skydd som är viktigast för att undvika sociala problem som kräver stödinsatser. Snarare antas en anhopning av riskfaktorer i relation till vilka och hur många skyddsfaktorer som finns runt en individ vara avgörande för huruvida problem uppstår eller ej för enskilda individer (Jernbro & Forkby 2023; Ungdomsstyrelsen 2010).

Förebyggande socialt arbete utförs och studeras på tre nivåer: *universell*, *selektiv* och *indikerad* nivå, där universell prevention riktar sig brett till en hel population innan problem uppstått, medan selektiv prevention inriktar sig på en identifierad riskgrupp och indikerad prevention på individer med identifierad risk (Ferrer-Wreder et al. 2005; SOU 2018:32; McCave & Rishel 2011; Ruth et al. 2010; Stephen et al. 2025). Det förebyggande sociala arbetet utgör en förhållandevis liten del av det totala sociala arbetet och sker i stor utsträckning reaktivt snarare än proaktivt, alltså i större utsträckning på selektiv och indikerad nivå än på universell nivå (Ruth et al. 2010; Santana Hernandez 2021). Ett ökat intresse för proaktiva, universella förebyggande insatser har emellertid påvisats på senare år (Anderberg et al. 2020). Samtidigt pekar

Eriksson (2024, s. 518) på att en glidning har skett i lagstiftarnas förståelse av förebyggande socialt arbete under socialtjänstutredningens gång. Medan fokus i förarbetena låg på att stärka insatser på grupp och samhällsnivå, betonar lagrådsremissen individuella insatser i ett tidigt skede.

Ett dilemma för preventionsperspektivet i socialt arbete är att förebyggande insatser i form av socialpolitik och välfärdspolitik inte enbart faller inom ramarna för det sociala arbetets praktik, utan snarare som breda trygghetsreformer i andra välfärds-system än socialtjänsten (Eriksson 2024; Hultqvist & Lundälv 2024; McCave & Rishel 2011). Ett gap har här identifierats mellan det sociala arbetets vision om prevention och det sociala arbetets praktik i takt med att det sociala arbetet har professionaliserats (McCave & Rishel 2011). Då utformningen av sociala skyddsnät och behovet av akuta individuella insatser utgör kommuniserande kärn ökar behovet av socialtjänstens insatser till individer när allmänna trygghetssystem försvagas. Detta är aktuellt i dagens Sverige och medverkar till att socialtjänstens ansvar i det förebyggande sociala arbetet har ökat (Hultqvist & Lundälv 2024).

Det finns inom forskningen flera förslag för att stärka det förebyggande sociala arbetet. På ett övergripande plan behöver det identifierade gapet mellan idé och praktik gällande förebyggande socialt arbete överbryggas genom uttalade mål om förebyggande socialt arbete, och systematisk utbildning i preventiva metoder (McCave & Rishel 2011; Santana Hernandez 2021). Ytterligare en möjlighet är för det sociala arbetets fält att ta inspiration från folkhälsovetenskapen (Eriksson 2024). Med ett folkhälsovetenskapligt preventionsperspektiv skulle kunskapsbasen om förebyggande socialt arbete stärkas genom att bland annat föra gedigen statistik över sociala problem, insatser och dess effekter. Detta skulle också möjliggöra att bygga upp universella preventiva program som en del av socialtjänstens kärnuppdrag i stället för att som idag ofta utgöra lokala organiserade undantag (Eriksson 2024, s. 516).

Metod

Artikeln bygger på material från forskningsprojektet *Att bygga upp en förebyggande socialtjänst* som pågick under åren 2022–2023. Med fallstudiedesign (Yin 2009) undersöks en kommuns initiala omställning av organisation och arbetsmetoder till den nya socialtjänstlagens ansats att stärka det förebyggande sociala arbetet (Wide 2023, 2024). Valet av kommun var målstyrt utifrån urvalsgrunden att tidigt planera för en organisatorisk omställning till den kommande lagstiftningen och därmed vara en tidig implementerare (Rogers 2003; Dearing 2009).

Datainsamling och analys

Det empiriska materialet har samlats in med hjälp av flera metoder och består av gruppintervjuer med två huvudsakligt ansvariga chefer, individuella intervjuer med fem anställda socialarbetare inom en nyskapad enhet för förebyggande och främjande arbete, en enkät till 16 anställda i en nyskapad gemensam mottagningsfunktion, två workshops i fokusgruppsformat med individ- och familjeomsorgens ledningsgrupp samt interna dokument. Detta innebar vid tidpunkten en totalundersökning av de anställda inom den nya enhet som främst berörs av uppbyggnaden av det förebyggande arbetet och individ- och familjeomsorgens ledningsgrupp.

Intervjuernas genomfördes digitalt och varade mellan 30 och 45 minuter. De spelades in för att därefter transkriberas till text för analys. Enkäten genomfördes av organisationen och bestod av öppna frågor med fritextsvar. Enkätsvaren har sedan analyserats utifrån forskningsprojektets syfte och frågeställningar. Workshoparna planerades som fokusgrupper inom ramen för deltagandeforskning (Wibeck 2010, kap. 4) och fokuserade på två centrala aspekter för kommunens nya organisation; 1) förebyggande socialt arbete och 2) specialist kontra generalistroller. Fokusgrupperna leddes av artikelförfattaren utifrån ett på förhand givet material. De pågick i ungefär 60 minuter och anteckningar fördes under samtalen utifrån förberedda frågor. Återföring av preliminära analyser skedde vid två tillfällen som ett slags respondentvalidering.

Materialet har analyserats tematiskt med utgångspunkt från Braun & Clarke (2006). Inledningsvis lästes alla transkriptioner noga och sorterades utifrån studiens frågeställningar; förståelse av förebyggande socialt arbete, konkreta arbetssätt och roller, samt upplevelser och erfarenheter av omställningsarbetet. Därefter lästes uttågorna inom uppkomna teman för att söka efter likheter och skillnader mellan olika informantgrupper och material. Slutligen jämfördes anteckningar från kategorierna för att utkristallisera teman, kondensera utsagor och hitta bärande citat.

Etik

Forskningsprojektet har utgått från gällande etiska riktlinjer (Vetenskapsrådet 2017). Samtycke till deltagande inhämtades muntligen i samband med information om studien. För att säkerställa att inga individer ska kunna kännas igen har kommunens namn utelämnats, och citat angetts som del av grupp snarare än som individer. Då studien inte omfattar känsliga personuppgifter har den inte genomgått prövning av Etikprövningsmyndigheten.

Metodreflektion

Fallstudier har fördelen att erbjuda ett rikt och varierat material men de har också vissa svagheter. En möjlig svaghet med särskilt enfallsstudier, som i detta fall, är att det inte är möjligt att generalisera studiens slutsatser (Yin 2009). Studien har inga anspråk på direkt generaliserbarhet, men det är ändå troligt att de tolkningar, upplevelser och göranden som framkommer kan erbjuda en överförbarhet till andra fall. En annan möjlig svaghet är liksom i annan praktikinära forskning risken att forskaren blir alltför allierad med studieobjektet och att den nödvändiga vetenskapliga distansen därmed hotas (Sandberg 1982; Svensson & Sjöberg 2009; Yin 2009). För att minska denna risk har vägledning av syfte och forskningsfrågor samt dokumentation och triangulering mellan olika typer av insamlat material kontinuerligt använts som grund för insamling, sammanställning och analys (Yin 2009).

Kontext och fallbeskrivning

I detta avsnitt presenteras den studerade kommunen och dess organisation inför sitt omställningsarbete. Kommunen har ungefär 50 000 invånare och har historiskt klassats som bruksort med en stor andel sysselsatta inom industrin. Under 2000-talet har kommunen tagit emot många flyktingar, vilket har påverkat stadens socioekonomi som präglas av låg utbildningsbakgrund, låga inkomster och stora behov av försörjningsstöd. Enligt Boverkets Segregationsbarometer bor omkring en fjärdedel av befolkningen i områden med socioekonomiska utmaningar. Detta präglar både de sociala problemens karaktär och inriktningen på det sociala arbetet.

Socialtjänstens individ- och familjeomsorg i kommunen har drygt 300 anställda. Innan omorganisation leddes verksamheten av en verksamhetschef med stöd av två utvecklare samt fyra enhetschefer för specialiserade enheter: (1) barn och unga, (2) missbruk och beroende, (3) försörjningsstöd och rehabilitering samt (4) sociala insatser för barn och unga. Inom respektive enhet fanns specialiserade funktioner för mottagning, utredning, utförande och rådgivning. Organisationen var därmed vad Lundgren et al. (2009) beskriver som en multispecialiserad organisation.

Resultat

Resultatet presenteras utifrån de teman som framkom i analysen utifrån studiens tre frågeställningar. Vad gäller förståelse och tolkning av förebyggande socialt arbete framträdde en övergripande vision om ett förebyggande perspektiv genom helhetssyn på och samskapande med brukare. Konkret översätts det förebyggande arbetet till insatser på gruppnivå innan sociala problem uppstått på individuell nivå, och tidigt i

livet gentemot barn och deras föräldrar. Vad gäller konkreta arbetssätt och roller framträder en organisationskarta med tre funktioner i form av förebyggare, utredare och utförare, med nya roller i form av socialarbetare och generalister. Gällande upplevelser av genomförda förändringar visar analysen på skillnader i upplevelser mellan olika funktioner. Hos chefer uttrycks det som ett efterlängtat förändringsarbete, hos socialarbetare påtalas attraktiviteten i att arbeta förebyggande, och hos generalister framträder flera upplevda svårigheter i den nya rollen och funktionen. Sammantaget framträder en bild av det förstärkta förebyggande arbetet som ett organisatoriskt undantag, med vissa framgångsrika initiativ, men med nya organisatoriska gap och behov av ett mer helomfattande förebyggande perspektiv.

Förebyggande arbete genom helhetssyn och samskapande

När betänkandet inför ny socialtjänstlag (SOU 2020:47) presenterades genomförde den studerade kommunen en intern utredning med förslag till förändringar för att stärka sitt förebyggande arbete. I utredningen uttrycker kommunen inte bara en önskan att stärka det förebyggande arbetet utan också förhoppningar om att i linje med Tillitsdelegationens arbete (SOU 2018:38; SOU 2018:47) bygga en organisation präglad av mindre styrning, större utrymme för professionernas avvägningar i arbetet och en helhetssyn på brukarna i motsats till en upplevt NPM-präglad organisationsstyrning.

En strävan formuleras att särskilt bygga upp förebyggande socialt arbete på samhällsnivå och gruppnivå, vilket kan översättas till insatser på universell och selektiv nivå (McCave & Rishel 2011; Stephen et al. 2025) i syfte att förhindra eller motverka uppkomst av sociala problem. Samtidigt konstateras att organisationens befintliga multispecialisering försvårar möjligheten till helhetsperspektiv på människors ofta komplexa sociala situation. Till följd av denna analys önskar kommunen bygga en organisation som bättre förmår se och bemöta människors hela situation. Nyckelformuleringar som att gå från att arbeta ”tillsammans *för* brukaren” till att arbeta ”tillsammans *med* brukaren” samt att utgå från ”systemsyn och helhetsperspektiv” är framträdande i kommunens interna material (Opublicerat internt material). En förhoppning tycks finnas att en sådan organisation bättre förmår erbjuda stöd som minskar tendensen att problem växer sig komplexa. I den interna utredningen finns en central mening som fångar denna idé: ”Att satsa på tidiga åtgärder och insatser handlar om att investera för framtiden” (Opublicerat internt material).

Dessa centrala formuleringar ger uttryck för kommunens övergripande förståelse och tolkning av det förebyggande sociala arbetet som omsätts till en vision om en

förebyggande socialtjänst som utgår från helhetsperspektiv och samskapande med brukare i tidiga skeden av social problematik.

Förebyggande arbete i tidigt skede och tidigt i livet

Utöver den övergripande visionen om helhetsperspektiv och samskapande, väljer kommunen att utgå från den definition av förebyggande socialt arbete som presenteras i förarbetet till den nya socialtjänstlagen, vilken innebär ”insatser som förhindrar eller motverkar uppkomst av sociala problem och social utestängning” (SOU 2018:32, s. 30). Utifrån denna definition formuleras en prioritering att särskilt fokusera på förebyggande insatser genom generella och riktade gruppinsatser till barn och föräldrar. Det förebyggande arbetet förstås därmed konkret som dels inriktat på sådant som erbjuds innan problem uppstått och kan avhjälpas genom en insats i grupp, dels tidigt i livet till målgruppen barn och föräldrar. I intervjuer framkommer formuleringar om denna prioritering på olika sätt som att ”jobba innan problem blivit för stora” (Chef 2) och att ”jobba på ett annat sätt och jobba tidigare” (Personal 1). I relation till tidigare forskning om förebyggande socialt arbete på olika nivåer (Ferrer-Wreder et al. 2005; Stephen et al. 2025) gör kommunen ett skifte i sitt arbete där de stärker sitt arbete på universell och selektiv nivå med förhoppning om att därigenom minska inflödet till indikerad nivå.

Ny funktionsbaserad organisation

För att förverkliga den övergripande och de konkreta förståelserna av förebyggande socialt arbete genomför kommunen en organisationsförändring. Den nya organisationen leds som tidigare av verksamhetschef, utvecklare och enhetschefer. Också den nya organisationen består av fyra enheter: 1) mottagnings- och förebyggandeenhet, 2) utredningsenhet, 3) försörjningsstödsenhet, 4) enhet för sociala insatser.

Mottagnings- och förebyggandeenhet utgör det centralt nya i den nya organisationen med runt 25 anställda. Här samlas mottagningsfunktioner från tidigare specialister i en gemensam mottagning för att utgöra ”en väg in” för medborgarna med en förhoppning om att med generalistkompetens hos personalen kunna anlägga ett helhetsperspektiv på individer med komplexa sociala behov och lotsa dem till rätt stöd (jfr. Grell et al. 2013). Inom enheten samlas också familjerådgivning, budget- och skuldrådgivning samt socialjour. Utöver dessa funktioner skapas en främjande- och förebyggandegrupp som ska arbeta förebyggande på grupp- och samhällsnivå. Till denna grupp rekryteras en handfull anställda med titeln socialarbetare, till skillnad mot utredande socialsekreterare, för att markera att enhetens arbetsuppgifter handlar om praktiskt socialt arbete utan myndighetsutövande. Jag tolkar detta som ett uttryck för

att som Herz (2019) uttryckt det, en vilja att stärka det sociala inslaget i det sociala arbetet både genom titlar och ett stärkt relationellt socialt arbete.

Inom utredningsenheten samlas utredande socialsekreterare inom alla ärendeslag förutom försörjningsstöd som förblir en egen specialistenhet. Inom enheten för sociala insatser samlas allt utförande av insatser.

Den nya organisationen är till skillnad från den tidigare multispecialiserade organisationen funktionsspecialiserad (Lundgren et al. 2009).

Tre funktioner: Förebyggare – Utredare – Utförare

Den övergripande strukturella organisationsförändringen bygger också på konkreta idéer om förändringar av det sociala arbetet. I intervjuer med ansvariga chefer framträder en idé om att organisatoriskt följa ett ärendes gång genom socialtjänsten i form av tre faser: 1. Förstagångskontakter innan eller just efter att problem uppstått, 2. specialiserad utredning när problem uppstått och stöd önskas eller bedöms behövas, samt 3. specialiserat utförande av stöd. Dessa tre faser motsvaras av de nya enheternas funktioner som jag kallar förebyggare, utredare och utförare.

Omställningsarbetet koncentreras till den första funktionen, förebyggare som utan myndighetsutövning och utredning erbjuder insatser för att förhindra och motverka uppkomst av sociala problem. För specialiserade utrednings- och utförarenheter handlar organisationsförändringen mest om nya gränssnitt och behov av samverkan vid överlämning av ärenden.

En medvetenhet finns om att det förebyggande perspektivet initialt främst byggs ut i den första fasen: ”Vi har inte byggt ut resten av organisationen i den tanken – än. Men det är ju arbetssätt som ska stödja det. Men vi har inte kommit dit än” (Chef 1). Detta citat ger uttryck för att kommunen börjar i ”ruta ett”, och att de har en tanke om att fortsätta utvecklingen av ett mer övergripande förebyggande perspektiv i takt med att organisationens nya gränssnitt börjar visa sig i praktiken.

Nya roller: Socialarbetare och generalister

Den mest påtagliga förstärkningen av det förebyggande sociala arbetet som framträder i materialet är att kommunen samlar och fredar resurser för förebyggande arbete i en arbetsgrupp. Ur chefsperspektiv finns en stolthet över detta för att inte riskera att det förebyggande arbetet prioriteras ned i förmån till annat arbete. En av cheferna beskriver detta:

Det här är inte något man bara gör i mån av tid. Utan, det här arbetar de med. Och på regelbunden basis. Inte något de gör om de får en stund över. Och att det rekryteras så att det finns resurser till det. Alltså att det finns personer som är anställda för att jobba med det här (Chef 2).

Den personal som rekryteras till förebyggandegruppen får titeln socialarbetare i kontrast till utredande socialsekreterare. Cheferna menar att denna benämning av arbetsrollen ska bidra till att höja statusen på arbetsuppgifter som tidigare skett i mån av tid i relation till myndighetsbetonat arbete. Förväntningar på särskild kompetens hos den personal som arbetar inom enheten uttrycks i kommunens interna utredning: ”Medarbetare som jobbar inom ramen för det förebyggande - främjande arbetet ska vara expert på att se människan i sitt sociala sammanhang” (Opublicerat internt material). De konkreta arbetsuppgifterna är väldefinierade och utgörs av 1. utlokaliserade socialarbetare i ett hembesöksprogram tillsammans med barnavårdscentralen, med fokus på föräldraskapsrelationer, 2. utlokaliserade socialarbetare på familjecentral med fokus på relationer inom familjen, och 3. utlokaliserade socialarbetare på ungdomsmottagning med fokus på informationsinsatser om hälsa och relationer till ungdomar i olika åldrar. Migrerade föräldrar från de största migrantgrupperna identifieras som riskgrupper för att utveckla social problematik. Gentemot dessa grupper rekryteras socialarbetare för att erbjuda 4. kulturanpassat föräldraskapsstöd i grupper. Dessa fyra konkreta arbetssätt är alla kunskapsbaserade och påvisat verkningsfulla i förebyggande arbete gentemot barn och familjer (Ferrer-Wreder et al. 2005; Forkby et al. 2023; Osman 2017; Osman et al. 2016). För de anställda i gruppen ingår att arbeta förebyggande, uppsökande och informerande samt med riktade gruppinsatser gentemot föräldrar och barn som bedömts vara i större behov av stöd än övriga befolkningen.

Utöver gruppen av förebyggande socialarbetare skapas, som tidigare framgått, i den nya enheten en gemensam mottagningsfunktion där personalen ska fungera som generalister med bred kompetens för att kunna ta helhetsperspektiv på klienternas sociala situation. En av cheferna beskriver detta på följande sätt:

Vi vill ta emot som en helhet, alltså som en människa, inte dela upp det för mycket. Så i mottagningen när någon ringer in till mottagningen och har flera bekymmer – att man kan bli mottagen som en (Chef 1).

Särskilt cheferna ger uttryck för en förhoppning om att denna funktion ska leda till att minska antalet socialsekreterare som brukare behöver ha kontakt med när komplexa helhetsbedömningar görs i ett tidigt skede. I relation till tidigare forskning skiljer sig den studerade kommunens generalistfunktion då den inte utgår från helhetsansvar för att ta emot och utreda alla inkommande ärenden inom ett geografiskt områdes sociala problematik, utan i stället endast arbetar i den inledande fasen av ett ärendes gång, vid mottagande av anmälningar och ansökningar.

Ett efterlängtat förändringsarbete

När det kommer till upplevelser av utvecklandet av det förebyggande sociala arbetet framträder i intervjuer med chefer en drivkraft att komma i gång med förändringsarbetet. En av cheferna säger att ”Det finns tusen saker som vi måste göra, men vi måste börja någonstans” (Chef 1). Vikten av att komma i gång med omställningsarbetet förstärks av mängden information från nationellt håll i frågan. ”Ja, det är litet så, att nu har jag fått så mycket till mig att jag känner att – nu måste det komma något riktigt – för det kommer bara mer information” (Chef 2).

Citaten visar att cheferna betraktar förändringsarbetet som efterlängtad, där det mest angelägna är att sätta ner spaden och gräva där de står snarare än att invänta mer fullständig information eller startskott i form av beslutad lagstiftning. Även om den nya organisationen inte är helt färdigtänkt när den verkställs så upplever cheferna att arbetet behöver påbörjas och att det sedan kan utvecklas under processens gång.

Attraktivt att arbeta förebyggande

I intervjuer med personal som anställs som förebyggande socialarbetare framträder det som mycket attraktivt att få arbeta uteslutande med förebyggande insatser. Personalen, som har erfarenhet av socialt arbete i tidigare roller, uttrycker en drivkraft att stödja människor innan de utvecklat problem:

Socialtjänsten, inklusive mig själv, var mycket av det här att bara lösa det akuta. [...] Ju mer jag har jobbat så har jag ju sett och känt det här att man behöver jobba på ett annat sätt – och det behöver jobbas tidigare (Personal 1).

Det finns också en stolthet över prioriteringen att tillsätta resurser för att utveckla det förebyggande arbetet:

Vi är ju inte så många som har tid för detta. Så att vi från socialtjänsten ändå får tid avsatt för det här känns ju ganska unikt, positivt, kul tycker jag, att man väljer att satsa på det här. För jag har inte sett det tidigare inom socialtjänsten på det här sättet (Personal 1).

Personalen lyfter vikten av och lockelsen med att arbeta förebyggande för att medverka till en ökad jämlikhet för människor med olika livsvillkor. I det förebyggande arbetet menar de också att det känns lugnare i mötet med människor än vid myndighetsutövande socialt arbete, vilket de vill ta vara på.

I grunden upplever personalen att de insatser som utvecklats har fallit väl ut och att de får fin återkoppling från deltagare. Men de identifierar också behov av ytterligare förebyggande insatser som inte rymts inom kommunens initiala prioritering. Framför allt handlar det om förebyggande arbete gentemot bredare målgrupper än barn och föräldrar, samt om förebyggande insatser på individnivå.

Svårt att arbeta som generalist

Idén med en generalistfunktion i mottagning av nya ärenden, för att i ett tidigt skede av kontakt med socialtjänsten kunna anta ett helhetsperspektiv på komplexa sociala problem, beskrivs av chefer som resultatet av ett långt förarbete ”där medarbetare har varit väldigt involverade från olika delar för att verkligen komma fram till det här konceptet” (Chef 1). Men analysen av enkäten till personalen visar att de inte delar denna bild.

En svårighet som personalen lyfter är att de inte har kompetens inom alla sociala problemområden som inkommer till mottagningen och därför behöver rådfråga kollegor när samtal kommer in gällande sådant som de själv inte har kompetens inom: ”Det är inte god service att hela tiden behöva hänvisa folk att vänta i telefon för att man måste rådgöra med en kollega som har kompetensen” (Fritextsvar enkät). Också överlämningar till utredande specialister upplevs som svåra. Avsikten att kunna göra aktiva överlämningar för att underlätta för brukarna försvåras av hög arbetsbelastning och innebär både långa väntetider för brukare och en svår samverkanssituation mellan mottagning och utredningsenheter. Det upplevs ”otillfredsställande att inleda utredning för att sedan veta att detta barn eller missbrukande vuxen kan komma att få vänta flera veckor innan en kontakt från handläggare tas” (Fritextsvar enkät).

Att vara generalist i en avgränsad funktion som mottagning utan ansvar för fortsatt handläggning upplevs också ha negativ effekt på den egna kompetensen:

Det område som jag tidigare ansett att jag behärskat bra har jag upplevt mig mindre säker på. Det har gått längre tid mellan hanteringen av en del komplexa och svåra uppgifter (Fritextsvar enkät).

Citaten från personalen visar att arbetet som generalist i en i övrigt specialiserad organisation på flera sätt upplevs svårt och negativt laddat. De ger uttryck för både svårigheter att ha en så bred generell kompetens som de bedömer krävs för uppgiften, och en bristande förmåga i organisationen i övrigt att fortsatt anlägga ett helhetsperspektiv på brukarnas situation.

Nya organisatoriska gap

Även om en övergripande samsyn om det önskvärda i att arbeta mer förebyggande framträder i analysen, visar den också att det uppstår svårigheter i den nya organisationen. Som ett exempel uttrycks oklarheter i hur prioriteringar mellan olika nivåer av det förebyggande arbetet ska hanteras:

Man ska jobba innan problemen blir för stora. Men betyder det att vi bara ska jobba förebyggande och främjande för de som löper risk att få problem, eller ska vi jobba mot dem som fått mindre problem innan de blir för stora? Alltså skillnaden... Vart ska man fokusera? (Chef 2).

Utöver de övergripande prioriteringsproblem mellan nivåer av det förebyggande sociala arbetet som citatet ovan ger uttryck för upplever personalen också att det på grund av tillitsbrist till socialtjänsten hos identifierade riskgrupper för att utveckla social problematik är svårt att nå dem som har störst behov av information och stöd. ”De är försiktiga. De litar inte på när någon kommer från kommunen” (Personal 4). En förhoppning finns dock att de människor som deltar i och upplever stöd av de insatser de får ska utgöra ambassadörer när de i sina privatliv möter andra människor: ”Via dem som går kursen nu kan vi nå de andra” (Personal 3). Med ett folkhälsoperspektiv på förebyggande socialt arbete, som Eriksson (2024) föreslår, skulle det kanske underlätta för anställda att uppleva allt förebyggande arbete som genomförs, och alla personer som nås av det, är värdefulla och verkningsfulla. De anställda skulle då inte behöva fundera på huruvida de når de som har störst behov eller inte.

En annan upplevd svårighet är att insatser på individnivå i den nya organisationen definieras som behandlande och därför behöver ske efter utredning och beslut om rätt till stöd vilket påverkar flödet och handläggningen mellan de tre nya funktionsuppdelade enheterna. Delvis var detta förväntat inför omorganisationen och beskrivs i den interna utredningen:

Detta medför att det åligger ett stort ansvar på de medarbetare som jobbar inom ramen för förebyggande/främjande och som uppmärksammar ett sådant behov, att stötta, vägleda och i vissa fall slussa vidare genom att exempelvis boka in trepartssamtal, fylla i ansökan, hjälpa till att ta kontakt. På så sätt förebyggs att personer hamnar mellan stolarna (Opublicerat internt material).

I praktiken visar analysen av utsagor från personal att denna organisatoriska gränsdragning är svår när sociala problem hos enskilda individer identifierats i de förebyggande funktionerna. Överlämningen från förebyggare till utredare fungerar inte snabbt och smidigt. Att hela flödeskedjan av ett ärendes gång med överlämningar mellan förebyggande, utredande och utförande enheter inte är klargjord i den nya organisationen får därför konsekvenser för möjligheten att tidigt erbjuda individuellt stöd när behov av det upptäcks i förebyggandegruppen och mottagningen. Från mottagningens sida handlar det om att brist på personal i specialiserade utredningsenheter leder till att de inte kan fördela ärenden vidare efter beslut att inleda en utredning. För utlokaliserade socialarbetare inom barnavård, familjecentral och ungdomsmottagning handlar det om svårigheter att hänvisa en person till tidigt stöd, då denna övergång ännu inte klargjorts. En personal berättar om hur de arbetat tidigare i kontrast till den nya organisationen:

Vi har gjort så att när vi har upptäckt behov så har vi gått in mer intensivt. Det kan ju vara rätt så stora behov och det kan vara små behov. Och då har vi kunnat gå in där och jobba intensivt [...] för att vi ser att det finns ett behov ... För jag säger så här – om inte jag ska gå in när jag ser ett behov – vem gör det då? Vem kan vara så snabbt på plats? För gör man en anmälan så... för det första så är det upp till fyra månaders utredningstid, och ingen insats går ju in direkt [...] Och där har jag inte fått något svar hur man tänker (Personal 2).

De svårigheter som påtalas i citatet visar på nya organisatoriska gap i den nya organisationens gränsdragningar. Även om en medveten prioritering har skett av att utforma insatser på grupp- och samhällsnivå till identifierade grupper utifrån erkända definitioner innan problem har uppstått, så är gränsdragningen i praktiken svår mellan olika nivåer av det förebyggande arbetet.

Diskussion

Den nya socialtjänstlag som trädde i kraft i juli 2025 betonade redan under det långa förarbetet vikten av att utveckla det förebyggande sociala arbetet i svensk socialtjänst. Inte minst i delbetänkandet *Ju förr desto bättre: Vägar till en förebyggande socialtjänst* (SOU 2018: 32), som bestod av forskningsöversikter, lyftes förebyggande perspektiv inom det sociala arbetets alla sociala problemområden. Den kommun som utgjort empiri i denna artikel är en tidig implementerare av den nya lagen då den redan i anslutning till slutbetänkandet *Hållbar socialtjänst* (SOU 2020:47) började planera för en organisatorisk förändring för att arbeta mer förebyggande.

Det sociala arbetets komplexitet sägs av tidigare forskning inte vara möjligt att organisera bort (Blom et al. 2011) men organisationsändringar är ett av de tydligaste verktyg kommuner har tillgång till vid förändringsarbete och är därför vanligt förekommande (Bergmark & Lundström 2005). Resultaten i denna artikel visar att den studerade kommunen går från en tidigare multispecialiserad till en funktionsspecialiserad organisation (Lundgren et al. 2009) där de väsentliga organisatoriska förändringarna och förstärkningarna koncentreras till förebyggare som funktion i inledande kontakter med socialtjänsten.

Kommunen omsätter sin förståelse av behoven av förstärkning av det förebyggande sociala arbetet framför allt genom en utbyggnad av insatser på universell och selektiv nivå, för att motverka den tyngd som vid utgångsläget låg på insatser på indikerad nivå till individer där problem redan uppstått. Men analysen visar också att kommunens förståelse av förebyggande socialt arbete inte stannar vid att förhålla sig till de olika preventionsnivåerna. De förstår också stärkandet av ett förebyggandeperspektiv i organisationen som ett slags kulturförändring som kommer till uttryck i en vision om att skapa en helhets- och tillitsbaserad socialtjänst som förmår att se och bemöta människors komplexa sociala situationer och i nya titlar på de som anställs i förebyggandefunktioner. Med socialarbetare och generalister framträder kommunens intention att stärka det sociala inslaget i det sociala arbetet (Herz 2019) och förhoppningar

om en tillitsbaserad organisation byggd på relationellt socialt arbete i kontrast till myndighetsutövande utredande och dokumenterande socialt arbete.

Den övergripande vision som kommunen formulerar visar att förvaltningsnivåns chefer i sitt handlingsutrymme tar tillfället i akt att tolka och forma en idé om förebyggande socialt arbete inom ramen för de signaler som framkommer från nationell politisk nivå i slutbetänkandet inför ny socialtjänstlag. De tycks inom ramen för sin domäns mandat ta tillfället att forma en organisation utifrån de människobehandlande värden som de anser bör prägla organisationen, och komma undan en del av den resultatstyrda styrningslogiken som råder (Morén et al. 2015).

De förebyggande insatser som byggs upp sker utifrån evidensbaserade metoder i form av hembesöksprogram till förstagångsföräldrar, gruppbaserat föräldraskapsstöd och reglerad samverkan med hälso- och sjukvård och elevhälsa för barn- och ungdomar. Att arbeta med dessa insatser upplevs också av personalen som attraktivt och som positivt ur brukarperspektiv inte minst på grund av den tillitsfulla och lättillgängliga prägel arbetet får när det inte är myndighetsutövande. Dessa resultat bekräftar att de intentioner som uttalats med en mer förebyggande socialtjänst ur såväl chefs- som personalperspektiv är efterlängtad och önskvärd.

Ett spännande, och litet oväntat resultat, är den studerade kommunens val att ta inspiration av fördelar som från forskning lyfts med ett integrerat socialt arbete (Blom et al. 2011; Grell et al. 2013) genom att införa en generalistroll i sin mottagningsfunktion. Den generalistfunktion som inrättas, är emellertid inte att betrakta som integrerad så som det beskrivs i tidigare forskning utan snarare funktionsspecialiserad då endast mottagningsfunktionen utgår från generalistkompetens medan övriga enheter av utredning och utförande är specialiserade. Ett skäl till detta organisatoriska val är kommunens vision om att kunna anta ett helhetsperspektiv i sitt sociala arbete med människor med komplex social problematik. Analysen visar emellertid att detta är en svår konstruktion som ur personalens perspektiv inte uppnår tänkta syften. Arbetet blir för dem otillfredsställande. Att vara generalist utan helhetsansvar för såväl mottagande, utredning och val av lämpligt stöd tycks ur personalens perspektiv upplevas som en ofullständig roll som socialarbetare.

Avslutningsvis kan sägas att kommunens nya funktionsuppdelande organisation visserligen stärker prioriterade delar av sitt förebyggande arbete, men i en förhållandevis liten grupp av anställda, vilket gör det till, vad Eriksson (2024) kallar ett organiserat undantag. Nya organisatoriska gap visar sig uppstå, framför allt när personal i de förebyggande funktionerna identifierar ett socialt problem hos en individ, som de inte har mandat eller enkla vägar att stötta. Att stärka det förebyggande perspektivet genom utbildningsinsatser i förebyggande perspektiv och evidensbaserade metoder

(McCave & Rishel 2011; Santana Hernandez 2021) som gjorts gentemot de förebyggande socialarbetarna, skulle behöva göras med hela organisationen. Detta då det förebyggande arbetet behöver finnas på samtliga tre preventionsnivåer för att få fullt genomslag (Ferrer-Wreder et al. 2005; Stephen et al. 2025).

Ett förstärkt förebyggande socialt arbete har nog förutsättningar att vara just en investering för framtiden, som kommunen uttrycker det, men investeringarna skulle behöva fördelas bredare, universellt till hela befolkningen såväl som till identifierade riskgrupper och enskilda individer för att få en sådan effekt.

Referenser

- Anderberg, M., Forkby, T. & Thelin, A. (2020). A pendulum swing in child welfare policy – the case of implementing GIRFEC in Sweden. *Nordic Social Work Research*, 12(4), s. 578–591. <https://doi.org/10.1080/2156857X.2020.1823874>
- Axelsson, R. & Bihari Axelsson, S. (2006). Integration and collaboration in public health – a conceptual framework. *International Journal of Health Planning and Management*, 21(1), s. 75–88. <https://doi.org/10.1002/hpm.826>
- Bergmark, Å. & Lundström, T. (1998). Metoder i socialt arbete. Om insatser och arbetssätt i socialtjänstens individ- och familjeomsorg. *Socialvetenskaplig tidskrift*, 5(4), s. 291–314. <https://doi.org/10.3384/SVT.1998.5.4.2918>
- Bergmark, Å. & Lundström, T. (2005). En sak i taget? Om specialisering inom socialtjänstens individ- och familjeomsorg. *Socialvetenskaplig tidskrift*, 12(2–3), s. 125–148. <https://doi.org/10.3384/SVT.2005.12.2-3.2618>
- Blom, B., Morén, S. & Perlinski, M. (2011). Hur bör socialtjänstens IFO organiseras? *Socionomen* 4, s. 12–16.
- Boverket. (2025). Segregationsbarometern. <https://segregationsbarometern.boverket.se/> [2025-10-28].
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), s. 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bringselius, L. (2018). Vad är tillitsbaserad ledning och styrning? I *SOU 2018:38, Stryka och leda med tillit: Forskning och praktik*. Norstedts Juridik, (s. 13–38).
- Dearing, J. W. (2009). Applying Diffusion of Innovation Theory to Intervention Development. *Research on Social Work Practice*, 19(5), s. 503–518. <https://doi.org/10.1177/1049731509335569>
- Di Maggio, P.K. & Powell, W.W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), s.147–160. <https://doi.org/10.2307/2095101>
- Eriksson, M. (2024). En folkhälsovetenskaplig preventionsapproach – ett sätt att stärka kunskapsbasen om förebyggande socialt arbete och en förebyggande socialtjänst? *Socialmedicinsk tidskrift*, 101(4–6), s. 511–530. <https://doi.org/10.62607/smt.v101i4-6.32869>
- Ferrer-Wreder, L., Stattin, H., Cass Lorente, C., Tubman, G.J. & Adamson, L. (2005). *Framgångsrika preventionsprogram för barn och unga. En forskningsöversikt*. Gothia förlag.
- Forkby, T., Enell, S. & Thulin, J. (red.). (2023). *Prevention med barn och unga: teori och praktik för socialt och pedagogiskt arbete*. Studentlitteratur.
- Grell, P., Ahmadi, N. & Blom, B. (2013). Hur inverkar organisationsstrukturen på socialtjänstens klientarbete? – en sammanfattning av kunskapsläget, *Socialvetenskaplig tidskrift*, 20(3–4), s. 222–240. <https://doi.org/10.3384/SVT.2013.20.3-4.2431>
- Hasenfeld, Y. (1983). *Human Service Organizations*. Prentice Hall.
- Hasenfeld, Y. (2000). Organizational Forms as Moral Practices: The Case of Welfare Departments. *Social Service Review*, 74(3), s. 329–351. <https://doi.org/10.1086/516408>
- Hasenfeld, Y. (2015). What Exactly Is Human Services Management? Guest Editorial. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, (39), s. 1–5. Routledge. Taylor & Francis Group. <https://doi.org/10.1080/23303131.2015.1007773>
- Herz, M. (2019). Det sociala arbetets maskineri. I Dahlstedt, M. & Lalander, P. (red.) *Manifest – för ett socialt arbete i tiden*. Studentlitteratur, (s. 33–44).
- Hultqvist, S. & Lundälv, J. (2024). Från en historisk förebyggande kongress till vår tids förebyggande socialpolitik – om akuta visavi förebyggande insatser. I Swärd, H. & Panican, A. (red.) *Akilleshälar i välfärd, socialpolitik och socialt arbete*. Studentlitteratur (s. 69–88).
- Jernbro, C. & Forkby, T. (2023). Risk och skyddsfaktorer för barns utveckling utifrån ett socioekologiskt perspektiv. I Forkby, T., Enell, S. & Thulin, J. (red.) *Prevention med barn och unga: teori och praktik för socialt och pedagogiskt arbete*. Studentlitteratur, (s. 77–116).

- Jönsson, J.H. (2015). The contested field of social work in a retreating welfare state: the case of Sweden. *Critical and Radical Social Work*, 3(3), s. 357–374.
<https://doi.org/10.1332/204986015X14417170590583>
- Linde, S. & Svensson, K. (red.) (2013). *Förändringens entreprenörer och tröghetens agenter. Människobehandlande organisationer ur ett nyinstitutionellt perspektiv*. Liber.
- Lundgren, M., Blom, B., Morén, S. & Perlinski, M. (2009). Från integrering till specialisering – om organisering av socialtjänstens individ- och familjeomsorg 1988–2008. *Socialvetenskaplig tidskrift* 16(2): 162–183. <https://doi.org/10.3384/SVT.2009.16.2.2503>
- McCave, E. L., & Rishel, C. W. (2011). Prevention as an Explicit Part of the Social Work Profession: A systematic Investigation. *Advances in Social Work*, 12(2), s. 226–240.
<https://doi.org/10.18060/1444>
- Morén, S., Blom, B., Lundgren, M. & Perlinski, M. (2010). Specialisering eller integration? En studie av socialarbetarens syn på arbetsvillkor och insatser i tre organisationsformer. *Socialvetenskaplig tidskrift*, 17(2), s. 189–209. <https://doi.org/10.3384/SVT.2010.17.2.2484>
- Morén, S., Perlinski, M. & Blom, B. (2015). En domänteori för organisering av socialt arbete i offentlig sektor. *Socialvetenskaplig tidskrift* 22(1), s. 22–43. <https://doi.org/10.3384/SVT.2015.22.1.2353>.
- NUSO. (2026). *Nationell uppföljning av socialtjänstens omställning*. <https://nuso.se/> [2026-02-02]
- Osman, F., Klingberg-Allvin, M., Flacking, R., Schön, U-K. (2016). Parenthood in transition – Somali-born parents' experiences of and needs for parenting support programmes. *BMC International Health and Human Rights*, 16(7). <https://doi.org/10.1186/s12914-016-0082-2>
- Osman, F. (2017). *Ladnaan: evaluation of a culturally tailored parenting support program to Somali-born parents*. Karolinska Institutet.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of Innovations* (5 uppl.). Free Press Corp.
- Ruth, B. J., Velásquez, E. E., Marshall, J. W., Ziperstein, D. (2010). Shaping the Future of Prevention in Social Work: An Analysis of the Professional Literature from 2000 through 2010. *Social Work*, 60(2), s. 126–134. <https://doi.org/10.1093/sw/swu060>
- Sandberg, Å. (1982). Från aktionsforskning till praxisforskning. *Sociologisk forskning*, 19(2–3): 80–89. <https://www.jstor.org/stable/20850615>
- Santana Hernandez, J. D. (2021). Between reaction and prevention: a systematic review of a social intervention dilemma for Social Work (2000–2019). *Cuadernos de Trabajo Social*, 34(1), s. 103–114. <https://doi.org/10.5209/cuts.67444>
- SKR. (2025). *Framtidens socialtjänst. Förslag till lagändringar*. <https://skr.se/framtidenssocialtjanst/nysocialtjanstlag/forslagtilllagandringar.79975.html> [2025-03-22].
- SKR. (2025). *Framtidens socialtjänst. Kunskap och stöd*. <https://skr.se/framtidenssocialtjanst/kunskapochstod/tidigainsatserprojekt.76840.html> [2025-03-22].
- SOU 2018:32. *Ju förr desto bättre. Vägar till en förebyggande socialtjänst*. Delbetänkande av Utredningen Framtidens socialtjänst. Norstedts Juridik.
- SOU 2018:38. *Styra och leda med tillit. Forskning och praktik*. Bringselius, L. (red.) Norstedts Juridik.
- SOU 2018:47. *Med tillit växer handlingsutrymmet. Tillitsbaserad styrning och ledning av välfärdssektorn*. Huvudbetänkande av Tillitsdelegationen. Norstedts Juridik.
- SOU 2020:47. *Hållbar socialtjänst. En ny socialtjänstlag*. Slutbetänkande av utredningen Framtidens socialtjänst. Norstedts Juridik.
- Stephen, J., Gehrmann, J., Sinha, M., Stullich, A., Gabel, F. & Richter, M. (2025). A Scoping Review of Prevention Classification in Mental Health: Examining the Application of Caplan's and Gordon's Prevention Frameworks (2018–2024). *Journal of Prevention*, 46, s. 427–454.
<https://doi.org/10.1007/s10935-025-00834-1>
- Svensson, L. & Sjöberg, K. (2009). Utvärdering för social hållbarhet. I Svensson, L., Brulin, G., Jansson, S., Sjöberg, K. (red.) *Lärande utvärdering. Genom följeforskning*. Studentlitteratur, (s.19–36).

Socialvetenskaplig tidskrift 2025:3-4

- Swärd, H. & Panican, A. (red.) (2024). *Akilleshälar i välfärd, socialpolitik och socialt arbete*. Studentlitteratur.
- Ungdomsstyrelsen. (2010). *Från snack till verkstad: förebyggande utvecklingsarbete med ungdomar*. Ungdomsstyrelsen.
- Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningssed*. Vetenskapsrådet.
- Wibeck, V. (2010). *Fokusgrupper. Om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod*. Studentlitteratur.
- Wide, J. (2023). *Organisering för att främja social hållbarhet och förebygga sociala problem: en investering för framtiden*. (Arbetsrapport 2023:02), Högskolan Dalarna. <https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:du-45030>
- Wide, J. (2024). *Omställning pågår: Slutrapport från forskningsprojektet Att bygga upp en förebyggande socialtjänst*. (Praktiknära forskning med fokus på hälsa och välfärd 2024:02), Högskolan Dalarna. <https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:du-48101>
- Yin, R. K. (2009). *Case Study Reserach: Design and Methods* (4 uppl.). SAGE.
- Øllgaard Bentzen T. & Bringselius, L. (2023). Translating trust as a magic concept in public sector reforms: A comparative study of the Danish and Swedish trust reform. *International Public Management Journal*, 26(5), s. 764–784. <https://doi.org/10.1080/10967494.2023.2223198>