



LUNDS
UNIVERSITET
Socialhögskolan

Man vill inte uppfattas som klen
-En studie om barnvårdsutredares utsatthet

Emelie Malmström
Linda Gunnarsson

Kandidatuppsats (SOPA 63)

VT 2021

Handledare: Ulrika Levander

Abstract

Authors: Emelie Malmström & Linda Gunnarsson

Title: You do not want to be perceived as frail - A study of the vulnerability of child welfare investigators

Supervisor: Ulrika Levander

Assessor: Julia Rönnbäck

The aim of this study was to examine how social workers in child welfare experience and manage the mental strain in their work with investigative work of children and young people in the social services. The aim was also to examine how the interviewees reasoned around the concept of secondary trauma and the concept's opportunities to talk about and understand the psychological strain they experience in their professional role. The selection was a goal-oriented selection. The method chosen for this qualitative study was semi-structured interviews with seven social workers in child welfare, two men and five females. Four of them still worked within social care, the other three had resigned and quit their employment. The data collected was analysed using theory of emotional labour and coping theory. Through our empirical data, we have gained an understanding of how child welfare investigators experience their workplaces as chaotic with a high workload, high staff turnover and high sickness absence. Our interviewees have also described their wish to feel the support from their immediate manager. Our empirical data has also given us insight into our interviewees' sense of how difficult and demanding their work is at times. In our interviews, it has emerged how the impact of the tutorial depends on how the tutorial is designed, the adaptation to the needs in the workplace and the conditions that exist. Through the great response we have received, not only from our interviewees, but also from others that have shown interest in our study, we have perceived that there is a curiosity, and the need for information, concerning secondary trauma.

Keywords: Emotional work theory, coping theory, child welfare, support of manager, secondary trauma

Förord

Vi vill först och främst från djupet av våra hjärtan tacka alla våra intervjupersoner, det är tack vare att ni tog er tid och låta oss höra era upplevelser och reflektioner som gjort detta möjligt. Ett jättetack till er! Ett tack till vår handledare Ulrika Levander för de kommentarer och råd du kommit med. Vi vill även tacka varandra, vi har pushat, stöttat och visat förståelse för varandra. Med resultatet som har lett till att vi har stått ut och kämpat oss igenom det här tillsammans. Vi vill också tacka våra familjer och vänner som ställt upp som stöd och avlastning i livet utanför uppsatsskrivandet.

Ekeby, Maj 2021

Emelie Malmström

Staffanstorp, Maj 2021

Linda Gunnarsson

Innehållsförteckning

1. Inledning	5
1.1 Problemformulering	5
1.2 Syfte och frågeställningar	7
1.3 Definitioner	7
2. Kunskapsläget	8
2.1 Litteratursökning	8
2.2 Tryggheten av att få kollegialt stöd samt stöttning av chefen	8
2.3 Psykiskt påfrestande arbete	9
2.4 Risken som finns när medkänslan blir för stor	10
2.5 Vikten av handledning	11
2.6 Sammanfattande reflektioner	12
3. Teori	14
3.1 Emotionellt arbete	15
3.2 Coping	17
4. Metod	19
4.1 Vetenskapsteoretisk ansats	19
4.2 Datainsamlingsmetod	19
4.2.1 Metodens förtjänster och begränsningar	20
4.2.2 Målinriktat urval	20
4.2.3 Presentation av intervjupersoner	21
4.3 Tillvägagångssätt	21
4.3.1 Utformande av intervjuguide	21
4.3.2 Genomförande av intervjuer	22
4.3.3 Bearbetning av material samt analys av material	22
4.3.4 Tillförlitlighet	24
4.5 Förförståelse, förväntningar och missbedömningar	25
4.5.1 Arbetsfördelning	26
4.6 Etiska överväganden	27
5. Resultat och analys	28
5.1 En kaosartad socialtjänst	28
5.2 Upplevelsen av att vara en barnavårdsutredare	30
5.2.1 Ett arbete som tär	30
5.2.2 Hantering	33
5.3 Vikten av rätt stöd	36

5.3.1 <i>Chefens stöd</i>	36
5.3.2 <i>Handledning</i>	39
5.4 Nyfikenheten kring – och behovet av – begreppet sekundär traumatisering	42
6. Avslutande diskussion	46
7. Referenslista	49
Bilaga 1 - Informationsbrev och samtycke	52
Bilaga 2 Intervjuguide	53

1. Inledning

1.1 Problemformulering

Socialt arbete är i hög utsträckning ett emotionellt arbete, det väcker engagemang och känslor. Att då arbeta under hög stress, med hög belastning, otydlighet samt begränsade resurser kan skapa en känsla av otillräcklighet (Arbetsmiljöverket, 2016). Denna otillräcklighet kan skapa en stress som i sin tur kan leda till sjukdom.

Vision (2016) skriver i sin rapport att de yrken som har högst sjukskrivningar relaterade till stress är kvinnodominerande yrken som kräver hög utbildning samt har hög kontakt med människor i yrket. Socialsekreterare är ett av de yrken som ingår där. Kvinnor som arbetar inom detta löper 44% högre risk att bli sjukskriven på grund av stress jämfört om de hade arbetat i ett mansdominerat yrke. För männen är det dubbelt så stor risk att bli sjukskriven på grund av stress än om de hade arbetat i ett mansdominerat yrke (ibid.).

Socionomer som arbetar inom socialtjänsten med barn och unga har länge varit ett yrke kantat av hög personalomsättning och hög arbetsbelastning (Blomberg & Welander, 2017) och just där börjar många nytexaminerade socionomer arbeta. Pia Tham (2019) har i en studie om nytexaminerade socionomer kartlagt deras första tid som yrkesverksamma. Den sammantagna upplevelsen är att de känner sig ensamma och upplever en kaotisk introduktion på sin arbetsplats. Pia Tham (Stål, 2019) menar i tidningen *Socionomkarriär* att ett förslag till förbättring för nytexaminerade socionomer vore att ha en motsvarighet till läkarnas AT-tjänstgöring för att ge dem en mjuk övergång till arbetslivet ifrån den akademiska världen. Särskilt eftersom många nytexaminerade socionomer börjar sin karriär inom just barn och unga, vilket anses som ett av de tuffaste områdena inom socionomyrket (ibid.).

Isdal (2017) beskriver att under lång tid utsätts för psykiskt påfrestande situationer, alltså svåra berättelser eller situationer vi inte alltid är förberedda inför, gör att vi präglas på ett eller annat sätt och det kan i förlängningen leda till sjukdom till följd av stress.

Under senare år har begreppet sekundär traumatisering börjat uppmärksammas som något professionella som arbetar med utsatta människor kan drabbas av. Isdal (ibid.) beskriver diagnosen sekundär traumatisering som att de som arbetar med människor som utsätts för trauman själva kan blir sekundärt traumatiserade i andra

hand. Han menar dock att vi inte nödvändigtvis behöver ställa diagnosen sekundär traumatisering som ett sjukdomstillstånd, men att den kan syfta till att hjälpa oss att förstå vad som händer med oss. Dessutom ge signaler till kollegor och arbetsgivare att vi behöver sakta ner i både tempo och belastning.

Handledning är kutym inom yrken där vi arbetar med människor (Palmer, 2019). Det anses vara en viktig skyddande faktor då det ska syfta till att verka som ett skyddat rum för socionomer, där de fritt kan tala om det som känns svårt och jobbigt. En god handledning verkar för att främja den psykiska hälsan i just psykiskt påfrestande arbeten. Det innebär i förlängningen att de vi ska arbeta för, nämligen klienterna, även kan få ett bättre bemötande när vi förstår våra egna känslor och triggers (ibid.).

Det blir tydligt att socionomernas yrke inom socialtjänsten på barn och unga många gånger är kantat av sjukskrivningar, hög personalomsättning samt hög arbetsbelastning. En känsla av otillräcklighet kan infinna sig som kan leda till en känsla av maktlöshet inför klientens problem. Eftersom socialt arbete i hög grad är ett emotionellt arbete kommer vi alltid bli påverkade av de människor vi möter. Särskilt nyutexaminerade socionomer tycks vara extra utsatta för psykiska påfrestande som leder till att de vantrivs på sitt arbete. Utifrån tidigare forskning ser vi att emotionellt arbete är psykiskt påfrestande, det talas dock sällan om barnavårdsutredares utsatthet kopplat till de psykiska påfrestande som de möter. Vi talar mycket om hur socialarbetare ska bemöta personer i utsatta situationer, men sällan om hur det påverkar de yrkesverksamma. Därför anser vi att det är av vikt att belysa de psykiska påfrestande som barnavårdsutredare möter samt sätta det i relation till sekundär traumatisering. Detta för att kunna synliggöra barnavårdsutredare samt veta vad som kan avhjälpa något av de påfrestande de upplever. Särskilt när de sker under hög arbetsbelastning, hög personalomsättning och sjukskrivningar. För det är inte en fråga om de möter psykiska påfrestande utan snarare hur de upplever och hanterar de psykiska påfrestande de med all sannolikhet kommer att möta.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att undersöka hur socionomer upplever och hanterar den psykiska påfrestningen i sitt arbete med utredningsarbete av barn och unga inom socialtjänsten. Vidare syftar uppsatsen till att undersöka hur intervjupersonerna resonerar kring begreppet sekundär traumatisering samt begreppets möjligheter att tala om och förstå de psykiska påfrestningarna de upplever i sin professionella roll.

Studien har för avsikt att svara på följande frågeställningar:

- Hur upplever och beskriver socionomer den emotionella belastningen på sin arbetsplats?
- Hur beskriver socionomer att de hanterar psykisk påfrestning och hur upplever de att stöttning anspelar på deras psykiska mående?
- Hur resonerar socionomer kring begreppet sekundärt trauma och vad erbjuder det för möjligheter att förstå och tala om stressrelaterade påfrestningar i socionomers yrkesutövning?

1.3 Definitioner

Begreppet *sekundärt trauma* menas i vår studie med Figleys (1995) begrepp sekundärt traumatiserande stressyndrom. En utförligare presentation sker i kunskapsläget.

De som arbetar inom socialtjänsten kan tituleras på olika sätt. Vi kommer i fortsättningen använda oss av titeln *barnavårdsutredare*. Vi syftar då till att de arbetar inom socialtjänsten på barn och unga som utredare samt har en socionomtitel.

Vi har valt att benämna både *teamleader*, *förste socionom*, *biträdande sektionschef*, *enhetschef* för *chef* i detta sammanhang. Detta för att de har en liknande funktion på samtliga arbetsplatser, men även för att öka läsvänligheten i vår studie.

Handledning som begrepp i vår studie syftar främst på *processhandledning*. Den typ av handledning där socionomerna kan delge hur de mår och vilka känslor som de brottas med. Den handledningen är också tänkt att ge förståelse för sina egna känslor, förstå klienten i interaktionen samt varför vissa saker kan trigga oss i densamma.

2. Kunskapsläget

I följande kapitel kommer vi redovisa tidigare publicerad forskning som är relevanta för vårt forskningsproblem. Kapitlet kommer inledas med en redogörelse av vårt tillvägagångssätt för att söka och finna den tidigare forskningen inom liknande områden. Sedan kommer ett avsnitt som påvisar vikten av kollegialt stöd och stöttning från chefen. Efter kommer avsnittet påfrestande arbete och sedan risken som finns när medkänslan blir för stor tar vid. Det sista avsnittet handlar om vikten av handledning. Kunskapsläget kommer att avslutas med ett stycke där vi sammanfattar våra reflektioner i förhållande till den tidigare kunskap vi funnit. Med detta avsnitt vill vi belysa för läsaren vad som redan har publicerats inom det område vår uppsats befinner sig, men även att placera oss själva och vår studie i förhållande till att tidigare forskning.

2.1 Litteratursökning

I sökandet efter relevant litteratur kopplat till vårt forskningsproblem har vi använt oss av sökmotorerna LUBSearch, Diva och Google. Utifrån dessa har vi använt oss av peer reviewed granskad litteratur där vi använde oss av sökorden; psykisk påfrestning*, socialt arbete*, handledning*, sekundär trauma, socialarbetarens arbetsvillkor, psychological suffering*, social work*, secondary trauma social work, child protection workers. Vi använde oss av svenska såväl som engelska sökord för att kunna ta del av både nationella som internationella studier och artiklar.

Därutöver har vi hittat ny litteratur genom att se vad tidigare uppsatsförfattare i liknande ämnen använt för publikationer och refererat till.

2.2 Tryggheten av att få kollegialt stöd samt stöttning av chefen

Thams (2016) studie omfattar socialsekreterare som arbetar med utredningar av barn och ungdomar, hennes studie påvisar att nyexaminerade med kortare yrkeserfarenhet har sämst arbetsvillkor och mest ansträngd arbetssituation. Studien visar också på en skillnad mellan medarbetarens upplevelser av stöd från arbetsledningen, beroende på om de jobbade i ett socioekonomiskt område eller inte, där de medarbetare som arbetade i de utsatta områdena upplever ett sämre stöd (ibid.).

Utifrån en organisatorisk inramning undersöker Olsson (2008) i sin studie vårdarens upplevelser av arbetsmiljö och arbetsvillkor. I studien framkom det hur intervjupersonerna inte fick höra och veta att de gjorde ett bra jobb, vilket ledde till negativa känslor. Trots att vårdarbetet är både ”stimulerande, kreativt, utvecklande och meningsfullt”, kan dessa negativa känslor leda till känsla av belastning, som emellertid kan motverkas genom tillräckliga resurser, en god organisation och uppskattning från vårdens huvudmän (ibid.).

Med avstamp i Bowlbys anknytningsteori skriver Biggart et al. (2017) om forskningsresultat av relevans gentemot *trygghets-* modellen för att kunna utveckla stödjande teman för yrkesverksamma inom socialtjänstens genre för barn och familj. Erbjuds stöd i form av tillgänglighet, känslighet och acceptans kan socionomerna lättare be om hjälp. Vidare beskriver författarna hur upplevelsen av kollegor som fysiskt, emotionellt och praktiskt tillgängligt hjälpsamma hjälper socionomerna hantera verbala hot samt fysisk aggression som kan uppstå.

I Baugerud et al. (2018) studie undersöktes rollen av en bred uppsättning specifika psykologiska, sociala och organisatoriska faktorer som påvisar nivån av utbrändhet, sekundär traumatisering och empatitillfredsställelse bland norska barnavårdsutredare. I Norge finns det en kultur av tillsyn där det är vanligt att mindre erfarna barnavårdsutredare får tillsyn från mer erfarna kollegor. Tillsyn och socialt stöd verkar särskilt viktigt i socialt arbete och kan fungera som en buffert mot att utveckla utbrändhet och sekundär traumatisering (Baugerud et al., 2018).

2.3 Psykiskt påfrestande arbete

Olsson (2008) beskriver hur de arbeten som anses vara emotionella, vilka är arbeten som är baserade på social interaktion samt där tystnadsplikt är en del av arbetet, innebär ett härbärgeringsarbete. Fenomenet härbärgering diskuteras som en terapeutisk egenskap och som ett instrument i terapeutisk behandling, men även som ett arbetsmiljöproblem. Vanligtvis diskuteras inte psykiskt påfrestande arbete som en form av emotionellt arbete, men däremot ofta i termer av ”emotionell belastning”. Alltså kan härbärgering vara en psykisk belastning för dem som arbetar med ett härbärgerande förhållningssätt. Som exempel tar hon upp situationer då vårdare får ta emot patienternas oro och ångest som patienterna själva inte vill veta av, som författaren beskriver blir ”dumpad” på personalen. Detta innebär att den professionelle blir som en container för de känslor som uppstår både hos

patienterna men även för den professionella själv. Sjukvårdaren måste då härbärgera de dumpade känslorna eller dumpa vidare dessa hos någon annan (Olsson 2008).

Volontärerna i Houston-Kolnik et al. (2021) beskrivs söka stöd och hjälp både hos sina anhöriga och inom centret där de arbetar. Det professionella stödet nådde dock inte riktigt fram. Volontärerna upplevde att de inte alltid ville belasta handledarna med för tung information. De upplevde att handledarna inte riktigt klarade av att lyssna på berättelser gällande våldtäkter som volontärerna hört om, samt den arbetssituation som volontärerna upplevde. Författarna beskriver hur detta ledde till att volontärerna kände sig utlämnade i sitt arbete med våldtäktsoffer.

Då Baugerud et al (2018) även beskriver hur psykosociala faktorer, som brist på socialt stöd och minskad känsla av arbetstillfredsställelse, verkar viktiga vid arbete med utsatta barn, eftersom detta arbete ofta kräver en hög grad av emotionellt engagemang. Ofta finns det flera riskfaktorer samtidigt för professionella, såsom konflikter på jobbet, behovet av att hantera svåra och ihållande sociala problem. En tung arbetsbelastning, hot och övergrepp från klienter samt konflikter mellan arbetsliv och privatliv har identifierats som bidragande till utvecklingen av sekundärt trauma och utbrändhet enligt författarna. Vidare beskriver författarna hur hög arbetsbelastning och antalet ärenden har ökat kraftigt under de senaste tio åren. Då barnavårdsutredare erhåller flexibilitet och handlingsutrymme i sitt arbete, vilket kan ge dem en känsla av kontroll över deras arbete som också kan fungera som en buffert mot utbrändhet och sekundär traumatisering.

Vidare i Thams (2016) studie beskriver hon hur de nyexaminerade och de som arbetade i låginkomstområden upplevde högre krav, men mindre möjlighet att påverka situationen. Denna grupp upplevde hur de fick fler akuta situationer och ärenden än sina erfarna kollegor. Jobbsituationen upplevdes påverka den psykiska hälsan och även fritid och familjelivet negativt i den grad att tanke på att byta arbete eller yrke var vanligt enligt det som framkom i studien.

2.4 Risken som finns när medkänslan blir för stor

Likt det som Olsson (2008) nämner, hur emotionsarbete påverkas av att ta del av olika livsöden som klienter upplevt, tar även Figley (1995) upp detta fenomen. Utifrån detta grundades begreppet sekundär traumatisering som Figley (1995) menar är när omgivningen utsätts för den traumatiserades berättelse. Omgivningen

kan då uppleva liknande känslor av rädsla, lidande och smärta som den utsatte själv upplevt. Då det är en återberättelse lyssnaren blir utsatt för så kallar han detta för en sekundär traumatisering, vilket betyder att lyssnaren blir smittad av den traumatiserade. Figley (1995) menar att detta är kostnaden av den professionelles känslomässiga engagemang i sitt arbete. Vidare menar han när en långvarig vilja att hjälpa andra och ta del av deras livsöden, vilket framkallar stresskänslor hos den professionelle, kan det då bli en naturlig konsekvens att drabbas av en sekundär traumatisering. Isdal (2017) menar att både handledning och egenvård är viktiga för att undvika den normala reaktionen av sekundär traumatisering som uppstår vid arbete med individer i utsatta livssituationer under en längre tid.

2.5 Vikten av handledning

Då kraven på hembesök, från domstolar och arbetsbelastning är hög värderas emotionellt stöd av handledare och kollegor högt (Biggart et al., 2017). Författarna beskriver att det är av vikt att ha ett visst mentorskap för känslomässig reglering och upprätthållande av motståndskraft för socialsekreterarna. När handledare upplevdes tillgängliga gjorde socialsekreterarnas förmåga att reflektera över sina ärenden och deras praxis lättare. Där handledare och kollegor var tillgängliga, öppna, konsekventa och ärliga i sin kommunikation hjälpte det till att främja socialarbetarnas känsla av att ”människor är där för mig”. Tillit var en viktig grund till att vara öppen och söka stöd samt arbeta tillsammans.

Utifrån en organisatorisk kontext undersöker Höjer och Kullberg (2017) i sin studie hur motivationen ser ut för socialarbetarna som stannar kvar på sin arbetsplats. Författarna intervjuade socialarbetare, som arbetat längre än 3 år, inom socialtjänsten för barn och familj i Sverige, England samt Italien. I studien framkommer det att det ser olika ut mellan länderna och att det inte finns ett konkret svar som avgör varför socialsekreterarna blir kvar på sina jobb. Studien påvisade hur det kollegiala stödet vara en viktig faktor, likaså sågs handledning som något värdefullt i de länder som handledning var förekommande.

Baugerud et al. (2018) belyser att ett betydande antal barnavårdsutredare i Norge har en kandidatexamen som särskilt fokuserar på barnavård. De tycks vara bättre förberedda och inneha större kunskap om hur de kan hjälpa barn i nöd än kollegor i liknande yrken vilket kan förklara varför deltagarna endast visade måttliga nivåer av utbrändhet och sekundär traumatisering.

Tham (2016) beskriver att utöver upplevelser av försämrade arbetsvillkor upplevde även medarbetarna mindre råd och stöd samt förebyggande behandling gentemot klienterna, som medarbetarna för övrigt ansåg det var för lite kontakt med.

2.6 Sammanfattande reflektioner

Thams (2016) studie beskriver framför allt nyexaminerade barnavårdsutredares ansträngda arbetsituation och dåliga arbetsvillkor. Men studien påvisar även bristen av stöd från chef var ett problem som ledde till uppsägningar, då det är ett psykiskt påfrestande arbete. Vi anser att denna studie är av relevans i förhållande till vår egen studie då många nyexaminerade hamnar inom just barn och unga på socialtjänsten och då upplever en hög arbetsbelastning och brist av stöd. Olssons (2008) arbete känns av stor relevans inför vår egen studie då vi vill undersöka hur barnavårdsutredare upplever stöd i sitt arbetsliv. Vi kan även koppla hennes diskussion kring härbärgeringsarbete till relevans i ämnet i vår studie då barnavårdsutredare möter mycket känslor i sitt arbete. Vi anser att det hon tar upp går att dra paralleller till vår egen studie om barnavårdsutredare. Då vi har frågeställningen hur socionomerna hanterar den emotionella belastningen på sin arbetsplats.

Även om Houston-Kolnik et al. (2021) artikel handlar om volontärer som arbetar med våldtäktsoffer ser vi ändå hur det kan appliceras på barnavårdsutredare. Detta då studien lyfter vikten av self-care och handledning. Vi anser även att barnavårdsutredare möter svåra ärenden som kan påverka den professionelle. I vår egen studie, där även vi studerar en utsatt arbetsgrupp, eftersöker vi att se hur barnavårdsutredare upplever sin tillgång till stöd.

Biggart et al. (2017) beskriver vikten av socionomernas upplevelse av en god arbetskultur där de känner trygghet och uppskattning av kollegor och chef. Vi upplever att Biggart med flera tar upp en viktig aspekt där stöd från kollegor lyfts fram, vilket kan påverka barnavårdsutredares känslor av självförtroende och trygghet i vår studie.

Baugerud et al. (2018) har vi valt då de redogör för nivån av utbrändhet, sekundärt trauma och empatisk tillfredsställelse bland norska barnavårdsutredare. Detta drar vi paralleller till i vår frågeställning som handlar om just stöd, psykisk påfrestande och sekundär traumatisering. Vi upplever denna studie väldigt intressant

i förhållande till vår egen studie, där vi kan jämföra skillnader i arbetsförhållanden mellan våra barnavårdsutredare med de norska kollegorna. Höjer och Kullberg (2017) tar i sin studie upp hur motivationen ser ut för socialarbetarna att stanna kvar på sin arbetsplats. Vi valde att inkludera denna studie då den motsätter sig de andra studier vi sett, och framhäver hur socialarbetare stannar kvar på sina arbetsplatser inom den sociala barnavården vilket vi ansåg vara en intressant vinkling för vår egen studie. Då vi vill undersöka hur barnavårdsutredare resonerar kring - och om begreppet sekundär traumatisering, kan erbjuda dem ökad möjlighet att förstå den stress de upplever, har vi använt oss av Figley (1995) då han myntade begreppet. Utifrån vårt syfte med denna studie vill vi undersöka det som Isdal (2017) beskriver, om det går med rätt stöd undvika reaktionerna av ett emotionellt arbete.

Vi upplever att det finns en lucka i kunskapsläget när det gäller just barnavårdsutredares utsatthet i sin yrkesprofession. Vi hittar ingen tidigare forskning som motsvarar vårt syfte och frågeställningar. Vilket gör att vår studie blir relevant och viktigt för att fylla det tomrum som finns i den tidigare forskningen.

3. Teori

För att analysera hur barnavårdsutredare upplever och hanterar de psykiska påfrestningarna i sitt arbete kommer vi utgå från två teorier. Dessa två teorier kommer hjälpa oss analysera barnavårdsutredarnas resonemang kring begreppet sekundär traumatisering och vilka möjligheter begreppet kan ge dem. Den första är emotionssociologi utifrån Hochschilds (2012) teori om emotionellt arbete. Den andra teorin som vi kommer utgå ifrån är copingteori utifrån Richard S. Lazarus (1999) samt Richard S. Lazarus och Susan Folkman (1984) teori om coping. Utifrån båda teorierna kommer vi svara på frågeställningen om hur det psykiska arbetet påverkar våra barnavårdsutredare. De kommer också att hjälpa oss förstå hur barnavårdsutredare hanterar sina känslor i förhållande till de psykiska påfrestningar de upplever, samt hur de kan uppleva stöttning av sin omgivning i olika situationer. Vidare kommer teorierna ge en förståelse för hur begreppet sekundär traumatisering kan analyseras utifrån barnavårdsutredarnas resonemang om hur det relateras till deras arbete. De begrepp och perspektiv som här nedan kommer att presenteras utgör vårt teoretiska ramverk, genom vilka vi kommer utgå från för att urskilja olika nyanser och dimensioner i vår empiri.

3.1 Emotionellt arbete

Hochschilds (2012) teori om emotionellt arbete handlar om hur vi använder oss av våra känslor som verktyg i vårt arbete med människor. Mer specifikt förväntas vi reglera våra känslor på ett adekvat sätt som passar vår arbetsplats, våra klienter och kollegor. Där vi ska uttrycka "rätt" känslor samt hålla tillbaka "fel" känslor. Enligt Hochschild (ibid.) styr känslorna dock våra handlingar oavsett om vi spontant känner dem eller om vi försöker styra dem på olika sätt.

Viktiga begrepp i denna teori är *emotionshantering* och där ingår *djupagerande* och *ytagerande*. I *ytagerandet* är det mer kroppen som spelar en roll. Genom gester och minspel förmedlar vi känslor till mottagaren. Här döljer vi våra underliggande känslor genom gester. Detta begrepp kommer vi använda för att förstå barnavårdsutredarnas berättelser om situationer där de känner att de inte kan visa känslor på olika sätt och därför döljer dem. Det kräver inte en lika stor påfrestning att *ytagera* som att *djupagera*. I *djupagerandet* försöker vi modifiera våra underliggande känslor för att klara av vårt arbete. Vi döljer alltså inte bara känslan utan strävar efter att ändra den, så vi upplever en känsla som är mer passande vårt arbete. *Djupagerandet* som begrepp kommer vi använda för att förstå när våra barnavårdsutredare hanterar sina känslor på olika sätt.

Ett annat begrepp är *emotionsregler*. Det finns regler för vad vi känner, när vi känner dessa känslor och hur mycket eller lite vi känner dem utifrån normativa regler. Det menas att vi förväntas vara ledsna på en begravning medan vi förväntas vara glada på ett bröllop. *Emotionsregler* är kopplat till *djupagerandet*. Det innebär att vi inte bara försöker modifiera känslorna vi försöker även känna dem vid rätt tillfällen utifrån vad som anses lämpligt beroende på vilken situation vi befinner oss i. Olika sociala- och kulturella grupperingar har olika regler för vilka känslor som är tillåtna och inte i just den grupperingen samt var vi får känna dem. Detta begrepp avser vi ge oss ett ytterligare djup i analysen av barnavårdsutredarnas sätt att uppleva samt hantera de psykiska påfrestningar de möter. Begreppet syftar till att förklara hur det blir en skillnad på *ytagerande* och *djupagerande* hos våra barnavårdsutredare samt upplevelsen av att sortera känslor i deras arbete. Vi kommer också använda *emotionsregler* för att analysera barnavårdsutredarnas resonemang kring sekundärt trauma.

Hochschild (2012) menar att det tycks finnas tre generella förhållningssätt som den professionella som arbetar med emotionellt arbete där hen agerar med sina känslor kan ha. Den första är när den professionella går in helhjärtat i sitt arbete. Arbetet blir en del av identiteten och personen i fråga ser inte ens att hen yt- eller djupagerar. Det förhållningssättet är förmodligen det som innebär störst risk för utbrändhet. Det kan också leda till att den professionelle blir avtrubbad och helt stänger av sina känslor för att "överleva" på arbetet. Det andra är när den professionella kan separera sig själv från arbetet. Här reduceras risken att bränna ut sig men arbetaren kan känna sig falsk som spelar en roll i arbetet men behöver inte nödvändigtvis göra det. Det tredje är när den professionella inte bara separerar sig från arbetet utan från själva handlingarna hen utför i sitt arbete och ser en vinst i att få spela en roll i sitt arbete. Detta förhållningssätt kan leda till en viss cynism till arbetet men också att den professionelle helt stänger av. Hochschild (2012) menar att det första förhållningssättet är det som kan skapa störst skada även om alla tre riskerar att skapa skada för den professionelle. Desto mer förväntningar eller krav på att dölja, ändra eller inte visa sina känslor desto mer kan det skada. Däremot kan skadan reduceras om den professionelle upplever en kontroll över sin arbetssituation. Det kostar dock alltid på att ha ett emotionellt arbete menar Hochschild (ibid.) och desto mindre kontroll den professionelle har desto större risk är det att en av två saker händer. Nämligen utbrändhet eller lämna yrket, den sistnämnda kan ofta leda till en skamfylld känsla av att inte ha klarat av sitt arbete. Med hjälp av de tre förhållningssätten avser vi kunna förstå barnavårdsutredarnas förhållningssätt i sin yrkesroll gentemot de psykiska påfrestning de möter samt hur de hanterar dessa

3.2 Coping

I *Stress and Emotion* beskriver Lazarus (1999) att coping handlar om hur människan hanterar olika känslor som uppstår i olika situationer, samt miljön runt omkring kan påverka. Lazarus (1999) menar att stress är en förenklad förklaring av hur individen vill uppnå en anpassning i vissa situationer. I *Stress, appraisal, and coping* beskriver Lazarus och Folkman (1984) hur alla individer hela tiden värderar hur välmåendet blir påverkat av våra känslor. Utifrån detta väljer vi vilken copingstrategi som används i just den specifika situationen. Personlighet, hur situationen uppfattas och benägenheten att använda copingstrategier skiljer sig åt mellan olika individer. Åldern avgör också hur situationen upplevs, då olika källor framkallar stress i olika åldersgrupper (Lazarus & Folkman, 1984).

Lazarus (1999) menar att psykisk stress delas upp i tre kategorier: skada, hot, och utmaning. Skada klassificeras som det som redan har hänt. *Hot* är sammanknipat med skada, men är något som ännu inte har inträffat men sannolikt kommer - eller skulle kunna- göra det i framtiden. *Utmaning* innebär att individen med självförtroende och motstånd bemöter och bemästrar svåra livssituationer. Enligt Lazarus (1999) hanteras alla kategorierna på sitt sätt, vilket innebär hur utgången av dem kan falla ut på olika sätt. Vidare menar Lazarus (1999) när emotion adderas i detta, innebär då att individen inte bara upplever en stress utan även en *emotionell stress* (ibid.). Genom att se barnavårdsutredarnas berättelser utifrån de olika kategorierna av psykisk stress avser vi förstå hur sättet de hanterar den psykiska påfrestningen i deras arbete mynnar ut i *emotionell stress* eller inte.

Lazarus (1999) menar att coping har en avgörande betydelse för hur individen bemöter och hanterar stress samt andra känslosamma reaktioner. Med det menar han, där individer inte har copingstrategier i bruk eller aktiva blir stressnivån betydligt högre. Lazarus och Folkman (1984) beskriver människors medfödda förmåga till coping strategier där de från början har en begränsning men en möjlighet att utveckla dem över tid.

När dessa strategier är utvecklade kan individen använda sig av dem för att utvärdera om situationen är hotfull. Om svaret är "nej" upplevs inte situationen som stressfull, är svaret däremot "ja" upplevs situationen som stressfull och en ny utvärdering behöver göras. Denna utvärdering blir då för att se om individen innehar coping förmågan som krävs eller ej, innehar individen copingförmågan upplevs inte

situationen som stressfull. Däremot upplevs situationen som oerhört stressfull om individen kommer till slutledningen att denne saknar copingförmågan för just denna situation.

Coping kan delas in i två kategorier: *problemfokuserad coping* och *emotionell coping* (Lazarus och Folkman, 1984; Lazarus, 1999). Vid *problemfokuserad coping* minskas stressen som individen upplever genom att problemet bemöts i förebyggande syfte. Individen återfår därigenom kontrollen genom att gå på djupet när individen använder sig av strategier. Dessa är: planera, samla information, fatta beslut samt lösa konflikter, för att kunna ta hand om eller lösa de problem som uppstår och orsakar stress. När individen själv anser sig inneha möjligheten att hantera och klara av situationen används denna coping. Det innebär en förmåga att analysera orsaken till situationen för att kunna fastställa och begränsa densamma (Lazarus & Folkman 1984).

Emotionell coping innebär att individen ytligt kontrollerar situationen som orsakat stressen istället för att gå till källan av problemet. Detta menar att individen förändrar upplevelsen av själva situationen, för att därigenom dämpa känslor och minska obehag. Denna strategi är inte hälsosam i det långa loppet men nödvändig när det kommer till situationer som inte kan förändras, helt enkelt för att klara av att utstå dessa unika situationer (Lazarus och Folkman, 1984; Lazarus, 1999). Genom att applicera begreppen *problemfokuserad coping* och *emotionell coping* kommer vi kunna förstå hur barnavårdsutredarna hanterar och bemöter den psykiska stress de möter. Genom begreppen kommer vi också förstå på vilket sätt de blir påverkade i sin yrkesroll. Vidare avser vi också förstå hur begreppet sekundär traumatisering kan syfta till att ge barnavårdsutredare fungerande strategier för att hantera den psykiska stress de möter i sin yrkesroll.

4. Metod

Metodkapitlet inleds med den vetenskapliga ansats vi valt. Detta för att vi anser att det är centralt för hur vårt förhållningssätt varit genomgående i studien. Vi redogör därefter för vår datainsamlingsmetod samt urval. Nästkommande avsnitt handlar om vårt tillvägagångssätt i studien, hur vi utformat intervjuguiden, genomförandet av intervjuer samt analysarbetets genomförande. I samma avsnitt kommer vi diskutera vår studies tillförlitlighet. Därefter följer avsnittet om förförståelse, förväntningar och missbedömningar vi gjort. Under detta avsnitt redogör vi för vår arbetsfördelning. Vi avslutar metodkapitlet med en diskussion kring våra etiska överväganden.

4.1 Vetenskapsteoretisk ansats

Uppsatsen har en fenomenologisk kunskapsteoretisk ansats. I det fenomenologiska perspektivet ges subjektet, dess upplevelser och livsvärld en central plats (Justesen & Mik-Meyer, 2011). Intervjupersonen representerar här subjektets upplevelse av ett fenomen i en livsvärld, här blir det våra intervjupersoner som representerar livsvärlden för barnavårdsutredare. Vi har valt denna ansats just för att vi undersöker barnavårdsutredarnas upplevelse av fenomenet psykisk påfrestning i yrkesutövningen. Det finns ingen objektiv sanning utifrån detta perspektiv. Dessutom blir vi själva, som undersökande studenter, en del av tolkningen (Justesen & Mik-Meyer, 2011). Vi har en medvetenhet kring hur vi tolkar det som våra intervjupersoner beskriver genom våra egna erfarenheter och upplevelser och därför kan vi aldrig fullt ut kartlägga en objektiv sanning. Därför blir intersubjektivitetsbegreppet (Justesen & Mik-Meyer, 2011) centralt. Detta innebär att vi som intervjuare har reflekterat över vår påverkan på intervjupersonerna då kunskap skapas och utvecklas mellan människor.

4.2 Datainsamlingsmetod

Studiens syfte är att undersöka hur socionomer upplever och hanterar den psykiska påfrestningen i sitt arbete med utredningsarbete av barn och unga inom socialtjänsten. Vidare syftar uppsatsen till att undersöka hur intervjupersonerna resonerar kring begreppet sekundär traumatisering samt begreppets möjligheter att

tala om och förstå de psykiska påfrestningarna de upplever i sin professionella roll. Detta motiverar valet av en kvalitativ metod då vi vill ha djupare förståelse snarare än en generell eller "sann och objektiv" bild av fenomenet. Detta motiverar även valet av semistrukturerade intervjuer (Justesen & Mik-Meyer, 2011).

4.2.1 Metodens förtjänster och begränsningar

Intervjuer är på många sätt ett oslagbart verktyg, då det på kort tid går att få höra flera personers reflektioner kring ett samhällsfenomen ur deras synvinkel (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015). Vi har haft möjlighet till en annan form av närhet till de som intervjuats än om vi hade gjort en kvantitativ studie. Detta då frågorna i kvalitativa intervjuer kan anpassas på ett sätt som skapar djupare beskrivningar som inte går att uppnå vid användandet av en kvantitativ studie där färdigformulerade frågor och svar är vanligare (ibid.).

En begränsning med kvalitativ metod och kvalitativa intervjuer är att forskaren eller studenten sedan tolkar empirin och då kan missförstå vad intervjupersonen menar (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015). Då vi har ett målinriktat urval kan en annan begränsning vara att det inte går att generalisera resultatet till en hel population (Bryman, 2018). Vidare tar Bryman (2018) upp svårigheten med objektivitet i kvalitativa intervjuer. Eftersom vi har ett fenomenologiskt perspektiv har vi insikt i att vi inte kan vara helt objektiva, det är heller inte vår mening (Justesen & Mik-Meyer, 2011).

4.2.2 Målinriktat urval

Inom en kvalitativ studie finns det flera olika urvalsmetoder. Vi planerade ett snöbollsinriktat urval (Bryman, 2018), då vi tänkt använda oss av kontakter som i sin tur kunde förmedla ytterligare kontakter. Vi kände oss osäkra på om vi skulle få ihop tillräckligt med intervjupersoner genom det sättet. För säkerhets skull la vi ut en förfrågan i en stor socionomgrupp på sociala medier, där vi fick alla våra intervjupersoner. Vi presenterade studiens syfte och vilka vi sökte, nämligen barnavårdsutredare som arbetat minst ett år i yrket. Därför kan vi se att vår urvalsmetod ändrades till ett målstyrt urval (Bryman, 2018). Med målstyrt urval menas att forskaren inte på slumpmässig basis väljer ut deltagare, utan dessa väljs ut med det målstyrda syftet att relevant kunna besvara de forskningsfrågor som har

formulerats (ibid.). Vi inser att det här kan ha påverkat vårt resultat då våra intervjupersoner sökte sig till oss och ville prata om ämnet.

Vi hade som mål att intervjua åtta personer, men fick ett bortfall när intervjuerna skulle genomföras. De sju intervjuer vi genomförde tog dock längre tid än vi först tänkt, vilket gjorde att vi ändå upplevde en mättnad när vi intervjuat våra sju intervjupersoner (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015). Därav resonerade vi att bortfallet inte påverkade vår studies resultat nämnvärt. Fem av de sju personerna vi intervjuade hade varit, eller var, kommunalt anställda. Två av de vi intervjuade arbetade som konsulter och genomförde därför uppdrag till flera kommuner i södra Sverige.

4.2.3 Presentation av intervjupersoner

Informant	Antal år i yrket	Yrkesverksam eller Ej Yrkesverksam
Adam	5 år	Ej Yrkesverksam
Anna	2,5 år	Yrkesverksam
Frida	5 år	Ej Yrkesverksam
Gunilla	30 år	Yrkesverksam
Karin	20 år	Yrkesverksam
Jonas	9 år	Yrkesverksam
Amanda	2 år	Ej Yrkesverksam

Samtliga intervjupersoner är utbildade socionomer och har tilldelats fingerade namn.

4.3 Tillvägagångssätt

4.3.1 Utformande av intervjuguide

Eftersom vi hade en fenomenologisk ansats valde vi semistrukturerade intervjuer för att våra intervjupersoner skulle ges utrymme att tala fritt och öppna upp för att ge djupa beskrivningar av fenomenet (Justesen & Mik-Meyer, 2011). När vi utformade vår intervjuguide funderade vi först på vad tidigare kunskapsläge fokuserat på. Sedan utgick vi från vårt syfte och vår frågeställning för att forma

teman (Bryman, 2018). Detta för att vara säkra på att våra intervjupersoner svarade på någorlunda samma frågor eftersom teman kan syfta till att skapa en minneslista över det som ska undersökas. Vi skapade först fem teman och skrev ned alla frågor vi kom på för att sedan sortera in dem under de teman vi valt. Vi insåg att det var alldeles för många frågor samt en hel del slutna frågor. Vi formulerade därför om våra frågor och slog ihop teman. Tillslut hade vi fyra relevanta teman med öppna underfrågor som blev vår slutliga utformning av intervjuguiden (Bilaga 2).

4.3.2 Genomförande av intervjuer

På grund av rådande pandemi valde vi att genomföra alla intervjuer digitalt via digitala rum, där vi kunde se varandra. Vi anpassade oss efter intervjupersonernas möjlighet till digitala verktyg samt tid på dygnet för de skulle känna sig bekväma (Bryman 2018). Vi valde att spela in intervjuerna på våra mobiltelefoner för att kunna fokusera på våra intervjupersoner under intervjun (ibid.) Ljudinspelning kan ha en påverkan på intervjupersoner (Bryman 2018). Detta för att intervjupersonen kan känna sig övervakad och granskad. Detta märktes genom hur alla våra intervjupersoner var lite mer sparsamma i deras svar i början av intervjun, för att sedan öppna upp mer under intervjuns gång. Den digitala tekniken kan ha bidragit till begränsningar i intervjun då bilden ibland hängde sig, något digitalt verktyg fungerade inte samt att det var svårt att vara sensitiv och visa hänsyn i alla lägen (Bryman, 2018). Intervjuerna tog mellan 45 minuter upp till en timme. Vi delade upp intervjuerna mellan oss, då vi ansåg att intervjupersonerna skulle ta mindre skada av endast en intervjuare än två närvarande och därmed få ut mer utförliga svar från våra deltagare. Vi diskuterade varje intervju sinsemellan efteråt för att den som inte var med skulle få en bild av intervjun. Vi diskuterade hur frågorna kändes och efter varje intervju kunde vi urskilja likheter och olikheter i det våra intervjupersoner sagt.

4.3.3 Bearbetning av material samt analys av material

Anledningen till att vi spelade in intervjuerna var för att kunna lyssna på dem efteråt och för att kunna transkribera dem. Detta för att kunna analysera både vad intervjupersonerna sagt i efterhand, men även hur de uttryckt sig (Bryman, 2018). Ytterligare en anledning till inspelning var att den som inte var med på intervjun kunde transkribera den och på så sätt fick vi båda insyn i alla intervjuer. När vi

transkriberade materialet valde vi att försöka skriva ner intervjun ordagrant. Transkribering är en tidsödande process men den ger också ett välgrundat material att arbeta med (ibid.).

Vi har inspirerats av grundad teori, då vi samlade in material samtidigt som vi skrev ned memos, analyserade, kodade samt funderade på teori vilket är helt i linje med grundad teori (Flick, 2018; Bryman, 2018). Vi har dock frångått den grundade teorin eftersom vi inte samlat in ytterligare empiri efter att vi bestämt våra teorier. Vi har heller inte framställt en ny teoretisk modell (Bryman, 2018). Centralt är dock att vi låtit empirin styra val av teori istället för tvärtom (Flick, 2018) samt att vi upplevde en mättnad när vi gjorde den sista intervjun.

När vi transkriberat allt material kodade vi det först. Kodning är en central del för grundad teori (Bryman, 2018). Vi skrev ut materialet och använde oss av en överstrykningspenna för att hitta koder i varje intervju. Vi läste först igenom sida för sida för att sedan stryka över ord. Bryman (2018) menar att det är värt att koda empirin för hand på detta sätt, då det ger en fördjupad förståelse av materialet. Detta resulterade i omkring 300 koder per intervju som vi sedan tematiserade efter varje kodning.

Efter att vi tematiserat varje intervju för sig slog vi samman alla sju intervjuer för att jämföra teman samt hitta liknande teman som hörde ihop. Denna process förfinar materialet samt gör att det genomarbetas väl för att vara av relevans för studien (Bryman, 2018). Slutligen hade vi funnit fyra relevanta teman för vår studie där vi dessutom kunde se vilka teorier, av de vi funderat på, som skulle vara relevanta för vår studie.

Under kodning och tematisering framträdde citat som vi ansåg vara av vikt för studien. För att göra intervjupersonernas röster hörda har vi valt att bygga vår slutliga analys på citat som vi anser vara representativa för deras upplevelser. Vi har reviderat intervjupersonernas citat varsamt för att deras röst ska stå i centrum för vår analys. När vi har valt att revidera intervjupersonernas citat har det varit för att det ska bli mer läsvänligt. Vi har skrivit ut (...) för att visa att vi plockat bort ett stycke mitt i ett citat. När vi skrivit i *kursivt* är det för att visa att personen betonar ordet.

4.3.4 Tillförlitlighet

Validitet och reliabilitet anses som viktiga bedömningskriterier för en studies tillförlitlighet om de omdefinieras till att passa en kvalitativ studie enligt det fenomenologiska perspektivet (Justesen & Mik-Meyer, 2011). Validitet och reliabilitet har utvecklats för att säkerställa kvantitativa studier (Bryman, 2018). Vi har därför valt att säkerställa vår studies tillförlitlighet i det omdefinierade kriterierna då vi har ett fenomenologiskt perspektiv.

Det finns fyra delkriterier för att säkerställa en kvalitativ studies tillförlitlighet. Dessa är *trovärdighet*, *överförbarhet*, *pålitlighet* samt *en möjlighet att styrka och konfirmera* (Bryman, 2018). För att uppnå delkriteriet trovärdighet behöver forskare ha säkerställt att den bild de skapat av ett fenomen upplevs som trovärdig för andra människor, men även för de som har deltagit i studien. Detta skulle kunna liknas med kommunikativ validering som nämns inom det fenomenologiska perspektivet (Justesen och Mik-Meyer, 2011) där även respondentvalidering ingår. Det innebär också att de som deltagit i studien ges möjlighet att läsa analysen för att bekräfta för forskaren om hen har uppfattats rätt (Bryman, 2018). Vi har på grund av vår tidsram ej haft möjlighet att skicka utkast till våra intervjupersoner innan inlämning av uppsatsen. Vi har däremot varit två som tolkat materialet där vi tillsammans har resonerat fram våra tolkningar av intervjupersonerna (Justesen & Mik-Meyer, 2011).

Enligt begreppet överförbarhet ska forskaren säkerställa sin studie genom att gå på djupet snarare än på bredden. Det syftar till att studera meningsskapandet i den livsvärld som har studeras (Bryman, 2018). Utifrån ett fenomenologiskt perspektiv kan det skapa en mening som kan vara vägledande för andra fall (Justesen & Mik-Meyer, 2011). Vi har säkerställt detta kriterium genom att se till att få ett fylligt material i våra intervjuer (Bryman, 2018). Detta har vi gjort genom att ha semistrukturerade intervjuer där våra intervjupersoner kunnat tala relativt fritt om deras upplevelser som resulterat i en detaljrik empiri som skulle kunna ge ny kunskap i kommande fall.

I det tredje delkriteriet, pålitlighet, lyfter Bryman (2018) vikten av att forskaren ska ha transparens i sin studie. Fenomenologin talar om detta som en hantverksmässig kvalitet (Justesen & Mik-Meyer, 2011). Det innebär att forskaren ger insyn för läsaren i hur studien har utförts samt motiven till de olika val som

forskaren gjort (ibid.). Vi har tydliggjort hela vår forskningsprocess alla faser i metodkapitlet, vi bifogar en intervjuguide (bilaga 2) för att ge läsaren en möjlighet att granska de frågor vi ställt.

Det sista delkriteriet handlar om möjligheten att styrka och konfirmera (Bryman, 2018). För att värna om vår roll som fria och kritiska forskare valde vi bort att intervjua personer som vi hade en personlig koppling till. Detta för att kunna ha ett kritiskt och nyanserat förhållningssätt genom intervjuer samt analysförfarandet. Vi inser dock att vår personliga erfarenhet av yrket kan ha påverkat resultatet. Vi har dock reflekterat över vår personliga koppling genom hela studien, vad den kan innebära för våra tolkningar av intervjupersonerna.

4.5 Förförståelse, förväntningar och missbedömningar

Vi har båda gjort vår verksamhetsförlagda utbildning inom just barn och unga på socialtjänsten. Det har gett oss en insyn i barnavårdsutredningar som gör att vi har en viss förförståelse om hur det är att arbeta som barnavårdsutredare. På grund av rådande pandemi kunde studiebesök ej genomföras varpå den ena av oss såg en föreläsning om sekundär traumatisering, dock relaterat till familjehem. Under föreläsningen framkom dock att det fanns en nyfikenhet om forskning fanns på ämnet relaterat till barnavårdsutredare. Det väckte en nyfikenhet då vi undersökte detta närmare på vår verksamhetsförlagda utbildning. Det visade sig att många av våra kollegor där var nyfikna på ämnet, men kände sig bortglömda i dessa sammanhang, det gjorde att vi ville undersöka detta närmare. Vi båda har dessutom fortsatt att arbeta på samma arbetsplatser vilket gör att vi kan tolka in saker i det våra intervjupersoner sagt som kan ha påverkat vårt resultat. Vi är dock medvetna om detta samt att vi dessutom ser en fördel i att kunna ha ställt relevanta följdfrågor då vi är insatta i det arbete våra intervjupersoner utför eller har utfört.

En missbedömning vi gjorde var att vi rusade iväg med våra intervjuer för fort. Vi hade inte formulerat vårt syfte och frågeställningar helt då vi tänkt strikt sekundär traumatisering. Vi insåg att det skulle bli ett svårt ämne att ta sig an och därför modifierade vi syfte och frågeställningar till mer inriktat kring psykiska påfrestningar, men med reflektioner kring sekundär traumatisering. Vi ville heller inte ta bort sekundär traumatisering helt då vi gått ut med ett informationsbrev som tydligt sa att vi skulle beröra ämnet när vi sökte våra intervjupersoner. Vi upplevde

att våra insamlade intervjupersoner hade tackat ja just på grund av att vi hade med begreppet sekundär trauma, då många kommenterade att det var ett intressant ämne. Vi modifierade dock syfte och frågeställningar samt arbetade om vår intervjuguide innan vi utförde intervjuerna. Detta innebar att vi fick justera om vår problembakgrund och problemformulering som tidigare var än mer inriktad på sekundär traumatisering. Det gjorde att vi var tvungna att lägga mer tid än vi tänkt på att formulera en hållbar problemformulering samt syfte och frågeställningar. Vi inser också att vi kritiskt borde ha granskat vår intervjuguide efter första intervjun för att eventuellt kunnat ställa än mer relevanta frågor. Vi inser att detta kan påverka vårt resultat av studien.

4.5.1 Arbetsfördelning

Under hela arbetets gång har vi försökt dela arbetet lika. Vi har haft en kontinuerlig kontakt där vi diskuterat alla val som gjorts i vår uppsats, om den ena skrivit en text har den andra bearbetat den. På så vis har vi båda varit delaktiga i allt som skrivits. Vi har båda sökt efter relevanta källor till tidigare kunskapsläge, men även till referenser genomgående i studien. Alla källor och referenser vi funnit har vi diskuterat med varandra för att säkerställa att vi båda är insatta i det vi funnit. När vi intervjuade våra intervjupersoner gjorde vi en intervju tillsammans och sedan tre var på egen hand. Vi transkriberade 3.5 intervjuer var. Samtliga intervjuer gick vi sedan igenom tillsammans. I kodning, tematisering och analys genomförde vi alla moment tillsammans för att komma fram till en gemensam slutsats.

4.6 Etiska överväganden

Vi har i vår studie förhållit oss till *Lag (2003:460) om etikprövning av forskning som avser människor* och vetenskapsrådets *God forskningssed* (2017). Därmed har vi förhållit oss till en rad etiska principer (Bryman, 2018). Intervjuguiden är utformad för att inte ställa för svåra eller obehagliga frågor som gör att intervjupersonerna kan lida skada eller känna att frågorna inkräktar på deras privatliv. Vi har valt frågor som gör att intervjupersonerna själva kan välja hur mycket de vill dela med sig av (bilaga 2). Vidare har vi följt de fyra forskningsetiska kraven *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* samt *nyttjandekravet* (Bryman, 2018). Då vi valde sociala medier som metod för att hitta intervjupersoner kunde vi skriva ut vårt informationsbrev direkt (bilaga 1). Genom detta förfarande kunde intervjupersonerna få information om vår studie samt syfte med den, innan de bestämde sig för att delta. Innan varje intervju skickade vi information om samtyckeskravet för att våra intervjupersoner skulle ha möjlighet att fatta ett informerat samtycke. Vi valde sedan att läsa upp samtycket innan varje intervju började, dels för att påminna, men även för att spela in samtycket istället för att skicka blanketter. Vi uppfyllde konfidentialitetskravet (Bryman, 2018) genom att skydda våra intervjupersoners identitet med tilldelade fingerade namn. Vi har skyddat deras identiteter genom att inte framhålla vilka kommuner de är yrkesverksamma i eller vem eller vilka som arbetar som konsult. Detta gjorde vi då ingen av våra intervjupersoner skulle lida skada eller men (Bryman, 2018). Vi har avidentifierat allt material vid transkribering och analys, vidare har vi förvarat allt material skyddat på datorer med lösenord som ingen utomstående har tillgång till. Vi kommer att förstöra allt material när vår uppsats är färdigställd. Allt insamlat material kommer endast att användas till forskningsändamålet vilket uppfyller nyttjandekravets principer.

Vi har tagit hänsyn till rådande pandemi. Covid-19 är fortfarande högst aktuellt och därmed har vi valt att utföra alla våra intervjuer digitalt. Vi har i förväg informerat våra intervjupersoner samt föreslagit vilken typ av digitalt verktyg vi planerade att använda, detta för att våra intervjupersoner skulle känna sig trygga i det digitala rum vi valt.

5. Resultat och analys

I detta kapitel redogör vi för vår analys av den empiri vi samlat in som syftar till att svara på våra frågeställningar. Vi har delat in analysen efter de fyra teman vi fann i vår empiri. Det första temat ger en bild av hur barnavårdsutredarna upplever sin arbetssituation, detta tema har en inledande funktion som ger en generell bild av deras upplevelse i utredningsarbete på barn och unga inom socialtjänsten. Nästa tema är inriktat på hur barnavårdsutredarna upplever och hanterar de psykiska påfrestningar de möter i sin professionella yrkesroll. I det tredje temat inriktar vi oss på att analysera vikten av rätt stöd. I det sista temat analyserar vi intervjupersonernas inställning till, och behov av, begreppet sekundär traumatisering. Då våra teman flätas samman något besvaras frågeställning ett i både tema ett och två. Frågeställning två besvaras i tema två och tre. Sista temat syftar till att svara på frågeställning tre.

5.1 En kaosartad socialtjänst

Det bästa med att vara barnavårdsutredare är att få möta barn och ungdomar. Det påtalar samtliga av våra intervjupersoner. De upplever alla en slags tillfredsställelse i sitt arbete i det mellanmännsliga mötet. Samtidig beskriver intervjupersonerna sin arbetssituation inom barn och unga som stundtals kaosartad. De vittnar om perioder av hög personalomsättning, hög arbetsbelastning och många sjukskrivningar. Det framkommer i materialet genom beskrivningar där de använder förstärkande ord för att uttrycka sina upplevelser. Uttrycken de använder kring arbetssituationen är "kaosartad", "mycket byte av personal", "väldigt hög personalomsättning", "stundtals mycket byte av personal", "ständigt byte av kollegor ger en oerhörd påfrestning", "mycket stress", "extrem överbelastning", "väldigt påfrestande", "extrem stress", "extremt svåra ärenden". Adam använder till och med krigsmetaforer för att beskriva det han upplever.

Det är ju lite som att man kastas ut i skyttegravarna.

Och det är på riktigt, det är skarp ammunition som

flyger så sitter där i nån typ av KASAM¹ snack,

¹ Med KASAM menas Känsla Av SAMmanhang. Känslan av sammanhang består av tre områden: meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet. KASAM blir ett mätvärde på summan av mängden

som man har fångat upp på termin 7. Det är det jag känner att lite eeeew det är lite för lite.

- Adam f.d. barnavårdsutredare

När Adam i förbifarten nämner en metod² han fångat upp på termin sju av socionomprogrammet för att sedan säga att det är för lite menar han att socionomer förbereds för lite inför yrkeslivet. Krocken mellan det akademiska studentlivet och det professionella yrkeslivet blir för stor. Gunilla uttrycker arbetssituationen på det här sättet:

Framförallt är det ju en otrolig stressnivå på utredningsarbete där det är flest nyutexaminerade och högst personalomsättning. Det som egentligen är det mest ansträngande arbetet. Där dom mest erfarna skulle vara.

- Gunilla, barnavårdsutredare sedan 30 år

Gunilla bekräftar att det är ett ansträngande arbete med många nyutexaminerade socionomer, ett arbete som borde kräva erfarenhet menar hon. Vidare resonerar Adam kring avgränsningar inom utbildningen samt behovet av mer spetskompetens inför det som socionomerna ska komma att arbeta med. Adam uttrycker:

Folk vill inte alls göra revolution, dom vill ha, dom vill ha hur bryter jag en hemmasittning, ja nån som inte går i skolan, ja vad gör jag nu då? Det kände jag att jag inte hade fått så mycket på socionomutbildningen, det var mycket annat.

- Adam f.d. barnavårdsutredare

Adam beskriver hur det behövs mer konkreta verktyg för de problem som barnavårdsutredare möter i sitt arbete, till exempel barn med hemmasittarproblematik. Forskning bekräftar detta då det kan vara verksamt att barnavårdsutredare får mer verktyg samt en mer avgränsad kompetens innan de kommer ut i arbetslivet (Baugerud et al., 2018).

meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet en person har. Desto högre KASAM, desto bättre förutsättningar finns för att hantera motgångar, stress och finna meningsfullhet i livet.

²Med metod menas här KASAM som vi tagit upp på föregående sida.

Adams krigsmetaforer i början av texten, om hur barnavårdsyrket är som att befinna sig i en skyttegrav, blir en intressant koppling till just vad som händer i hjärnan under stress. Isdal (2017) skriver att vi kopplar på frontalloben och befinner oss i ett "strids- och beredskapsläge" när vi utsätts för stress, detta för att kunna behålla lugnet. Denna stress ökar när vi inte är beredda på anfallen som till exempel en hemmasittarproblematik som barnavårdsutredare kan sakna verktyg att bemöta (ibid.). Genom copingteorin (1999) kan vi förstå att det blir en emotionell coping när verktygen saknas då, vilket i det långa loppet kan bli skadligt. Utifrån teorin om emotionellt arbete (Hochschild, 2012) kan vi förstå att risken är stor att barnavårdsutredare riskerar att antingen säga upp sig eller blir utbrända när de upplever sin arbetssituation som kaosartad och där de använder emotionell coping. Detta utifrån att Hochschild (ibid.) menar att desto mindre inflytande och kontroll över sin arbetssituation den professionelle har, desto större är risken för utbrändhet eller uppsägning. Med bättre verktyg som kan bidra till en problemfokuserad coping (Lazarus, 1999) kan barnavårdsutredare vara beredda på de olika anfallen som kan komma och därmed lindra den emotionella stressen (ibid.).

Ovan har vi beskrivit hur barnavårdsutredarna upplever sin arbetssituation. De har en samstämmig bild av en kaosartad situation kantad av hög arbetsbelastning, hög personalomsättning och sjukskrivningar. Allihop berättar att de tycker om det mellanmänniska mötet, det är just interaktionen som driver dem men att stressen de upplever stundtals gör arbetet svårt.

5.2 Upplevelsen av att vara en barnavårdsutredare

Vi kommer i nästkommande avsnitt beskriva hur intervjupersonerna beskriver att arbetet tär på barnavårdsutredarna på grund av den psykiska belastningen samt hur de hanterar detta.

5.2.1 Ett arbete som tär

Våra intervjupersoner beskriver på olika sätt hur arbetet tär på dem. Anna beskriver hur hon ofta tar med sig känslor av otillräcklighet hem. Hennes känslor bottnar i osäkerhet kring arbetsuppgifter hon har utfört och att hon känner att hon inte har hunnit med allt hon borde. Jonas beskriver en känsla av att inte hinna med sina arbetssysslor och göra dem ordentligt. Denna känsla delar han med de flesta andra av våra intervjupersoner. Adam beskriver en ständig känsla av otillräcklighet och

att han aldrig räcker till, då han känner att han inte kan lösa situationer. Vidare beskriver Adam ett svart hål där behoven är till synes oändliga. Han känner sig väldigt ensam och liten när han ska hantera dessa situationer. Amanda beskriver hur hon under en lång tid haft för mycket att göra, vilket enligt hennes uppfattning tär på henne. Samtliga av våra intervjupersoner delar uppfattningen av att ha för mycket att göra samt att de upplever mycket ensamarbete. Gunilla eftersöker en förståelse över hur ensamarbetet påverkar stressen i arbetslivet. Det är många av intervjupersonerna som känner sig ensamma och upplever att ingen riktigt är inlyssnande till deras känslor som uppstår, framförallt när det gäller känslan av att LVU³ kräver mycket av dem. Karin beskriver det på det här viset:

Jag tror att det sliter på en, om man liksom inte har någonstans att göra av det. För det är klart att när, när man nästan kanske får bända loss föräldrar och barn ifrån varandra och verkligen får ta i att nu ska vi åka och nu släpp nu. Liksom så här att det är klart att det inte är kul för man är, man framstår ju som ganska elak på ett sätt, å sen gör man ju ett omhändertagande av en orsak.

- Karin, Barnavårdsutredare sedan 20 år

Det Karin beskriver här är att hon känner en ensamhet i utförandet av sitt arbete samt att utförandet i sig tär på henne. Ur Lazarus (1999) perspektiv går det att förstå det som Karins beskriver som emotionell coping. Karin förmedlar att det sliter på henne att utföra dessa arbetssysslor, som är nödvändiga. Samtidigt påpekar hon att omhändertagandet görs av en orsak. Detta kan hjälpa till med acceptansen av den arbetsuppgift som kan upplevas som tärande eller hotande. Vidare går det att se ett samband med det Olsson (2008) kallar för "att härbärgera". I den situation som Karin beskriver, upplever hon många känslor både från barn och föräldrar, (vilka blir överförda till Karin i situationen).

Gunilla bekräftar känslan kring tvångsomhändertaganden, det är tragiskt, samt att det är ett svårt arbete att utföra då det är svårt att veta inte om placeringen blir det bästa för barnet. Gunilla påpekar att det finns en väldigt hög risk för

³ Med LVU menas Lag med särskilda bestämmelser om vård av unga.

sammanbrott⁴ som gör att hon känner att det är svårt att utföra en placering. Alla våra intervjupersoner uttrycker att de upplever att detta är en svår del av arbetet.

Frida beskriver att “man möter mycket livsöden i sin yrkesroll, som påverkar och nöter ner en tillslut”. Våra andra intervjupersoner uttrycker samma känsla under sina intervjuer då de beskriver hur de möter många olika livsöden, varav vissa kan uppfattas som tragiska. Vidare beskriver Frida hur hon tycker att professionella borde få terapi eller liknande för att bemöta allting som barnavårdsutredare är med om. Anna beskriver hur hon upplever ett väldigt motstånd och ilska från klienterna. Amanda beskriver hur hon upplever mycket stress, både från ledning och från klienterna. Gunilla påtalar att det kan vara svårt att stå emot det kollektiva tryck som kan uppstå på en arbetsplats i att säga “nej det vill jag inte, jag gör inte det idag”. Gunilla beskriver det såhär:

Alltså om man har kollegor som förväntar sig att man ska göra vissa saker även om man är helt slutkörd. Då är det svårare, man har ett grupptryck där som är inte så litet skulle jag vilja säga. Eller chefen som förväntar sig att man gör klart vissa saker fast man mår skit.

-Gunilla, Barnavårdsutredare sedan 30 år

Här beskriver dels Gunilla den ensamhet som många av våra intervjupersoner vittnar om och dels att det finns en prestation som behöver uppnås bland barnavårdsutredare. Gunilla beskriver att det finns ett tabu kring att prata om hur arbetet kan sätta igång känslor hos en. Med hjälp av Hochschild (2012) går det att se hur Gunilla pratar om djupagerande med hjälp av de emotionella regler som finns. Detta eftersom det finns en förväntan på henne och hennes kollegor att slutföra arbetssysslorna, trots att de inte är känslomässigt i stånd att slutföra arbetet vid det tillfället. Biggart et al. (2017) tar i sin studie upp att socionomerna känner sig trygga med att kollegor och chef är tillgängliga för dem och känsliga för deras behov, skapar detta en grund för förtroende till sig själv. Detta minskar känslan av ensamhet.

⁴ Med sammanbrott menas oplanerade avbrott i familjehemsplaceringar.

Anna beskriver hur hon i perioder lider av sömnsvårigheter och hjärtklappning. Reaktionen på den psykiska påfrestningen delar många av våra intervjupersoner. De symptom Anna berättar om delar flera av våra andra intervjupersoner. Andra symptom som flera beskriver är bröstsmärtor, hetsätning, distansering, viktuppgång, svimningar, svårigheter att se tv-serier innehållande social utsatthet, drömmar om jobbet och stress. Adam beskriver hur han som yrkesverksam känner att arbetet kräver mycket av honom, en familj skulle tömma bägaren och han skulle då inte klara av att upprätthålla ett hushåll.

Karin däremot beskriver när arbetet tär som mest, vid tillfällen då hon möter detaljer som påminner om hennes eget privatliv, är hennes behov något annat:

(...) Sen är det väl klart att jag har kommit hem och nästan krupit ner i sängen hos mitt barn och bara legat där också (...) Jaaa men kramat lite extra hårt och bara känna liksom så.

-Karin, Barnavårdsutredare sedan 20 år

Hon beskriver känslan av att få krypa ner hos sitt barn efter en utmanande arbetsdag för att bara få vara nära, att få krama och känna lättnaden över att vara hemma. Detta kan tolkas som att den psykiska stressen gjort skada enligt copingteorin (Lazarus, 1999) och lett till en emotionell stress.

Alla våra intervjupersoner beskriver hur de på ett eller annat sätt upplever hur deras yrkesroll och arbetsuppgifter tär på dem. Det är ett emotionellt krävande arbete som våra intervjupersoner utövar.

5.2.2 Hantering

Våra intervjupersoner beskriver olika strategier för hur de hanterar den psykiska påfrestningen i arbetet. Jonas berättar att han cyklar till och från arbetet och genom detta klär av eller på sin yrkesroll. En av våra andra intervjupersoner som också är noga med att separera sin yrkesroll från sig själv är Karin:

Sen är ju jag väldigt noga med att jag *är* ju faktiskt inte socionom eller jag *är* inte socialsekreterare, jag jobbar som det, det är jag *väldigt* noga med faktiskt. Nej men för mig är det en viktig grej för mig som hjälper mig att jag gör mitt jobb.

Jonas och Karin betonar båda vikten av att få vara fri från yrkesrollen på sin fritid. Det hjälper dem att utföra sitt arbete på ett professionellt sätt menar de. Hochschild (2012) bekräftar att detta förhållningssätt är det som är minst skadligt i utförandet av ett emotionellt arbete. Jonas berättar vidare i intervjun att han gillar att förstå saker. Är det något fenomen han stöter på som han känner att han inte fullt ut bemästrar, läser han på om det. Vidare arbetar Jonas med listor, han gör upp en prioritering för att känna att han alltid hinner det viktigaste. Både att se till att förstå och att skapa en struktur genom listor kan ge en känsla av kontroll för barnavårdsutredaren. Känslan av kontroll tillsammans med förhållningssättet som innebär att separera sig själv från yrkesrollen gör att det emotionella arbetet upplevs mer hanterbart och därmed minskar risken för utbrändhet och uppsägning (ibid.).

Gunilla berättar att hon fyller på med positiva saker på sin fritid genom resor och vänner samt att hon kan ta hjälp av terapi när hon upplever att hon behöver. Gunilla, Karin och Jonas upplever alla att de kan hantera sin arbetssituation genom ovan nämnda strategier.

De som upplever sig ha svårare att hantera den psykiska påfrestningen är Adam, Frida, Anna och Amanda. Adam berättar att han gick upp mycket i vikt genom hetsätning och stannade kvar efter arbetstid för att hinna klart deadlines. Adam berättar också att han upplevde en förlamande känsla som barnavårdsutredare. Frida berättar att hon hade svårt att hitta strategier för att fungera på sitt arbete, mer än att gråta ut hemma hos sin man när det var tufft. Anna berättar att hon inte hanterade det alls, vilket har bidragit till att hon nu sagt upp sig. Amanda berättar i sin tur att hon i psykiskt påfrestande möten kunde stänga av för stunden men att hon sedan kunde bryta ihop en stund. Ser vi detta med hjälp av emotionell coping (Lazarus, 1999) kan vi förstå dessa intervjupersoners berättelser som att de utsätts för psykisk stress genom skada, då de inte har fungerande strategier för att hantera svåra situationer som uppstår.

Val av strategier kan påverkas av hur intervjupersonerna upplever tillåtelse att visa känslor av och inför sin chef och sina kollegor. Två av våra intervjupersoner upplever att det finns en generell bild av barnavårdsutredaren som innebär att de inte får visa sig svaga. Gunilla beskriver det som en konkurrens som bygger på att visa sig duktig sinsemellan. Hon berättar att det resulterar i en känsla av att inte vilja

blotta sig när det är svårt. Karin uttrycker det som en fråga om förtroende kollegor emellan:

En arbetsgrupp som man kanske inte har förtroende för varandra och inte litar på varandra riktigt då visar man sig ju inte svag.

-Karin, Barnavårdsutredare sedan 20 år

Både Karin och Gunilla resonerar kring hur arbetsklimatet blivit tuffare för barnavårdsutredare, de berättar att både arbetsbelastningen och svårighetsgraden i ärenden har ökat sedan de var nyutexaminerade. Gunilla tror det bidrar till att nyutbildade barnavårdsutredare inte tillåts komma in i arbetet på ett sätt som gör att de kan växa in i rollen, vilket också bekräftas i forskning (Tham, 2019). En annan intervjuperson som beskriver att barnavårdsutredare inte får visa sig svaga är Amanda:

Och jag var ju inte den enda som var sjukskriven, utan vi var ganska många en period som blev sjukskrivna och alla fick väl höra samma sak att ja men så här är det, ja men ibland är det mycket att göra, ni har mycket att göra. Men så är det på socialtjänsten (...) Ja, alltså han sa ju också att vissa, vissa passar väldigt bra med det här och vissa gör inte det. Och man började ju tveka på sig själv ett tag, sen insåg jag att nää alltså det här kommer nog inte jag må bra av i längden.

-Amanda f.d. barnavårdsutredare

Amanda berättar vidare i intervjun att hon har stängt in sig på sitt kontor och gråtit när det varit för mycket. Anna berättar under sin intervju att hon inte vill fråga om hjälp utifrån, då hon inte vill uppfattas som "klen". Hon berättar om en ilska när hon ser sina kollegor sitta och fika när hon är stressad. Det gör att hon stänger in sig på sitt kontor istället för att delta på fikaraster. En annan intervjuperson, Frida, berättar också hur hon stängt in sig på sitt kontor stundtals för att grubbla. Genom begreppet ytagerande (Hochschild, 2012) kan vi förstå att en del barnavårdsutredare försöker – alternativt känner sig tvingade – att dölja känslorna de upplever för att inte visa sig svaga. De stänger in sig för att inte visa vad de känner. Genom

emotionshantering (Hochschild, 2012) kan vi tolka det som att det blir en skillnad när känslan av att inte få visa sig svag kommer från en själv eller utifrån. När barnavårdsutredare själva väljer att inte visa känslor kan det förstås som ytagerande (ibid.); de väljer själva att inte visa de känslor de känner genom att stänga in sig. De tillåter sig dock att visa känslor i sin ensamhet genom att gråta, grubbla eller vara arga. När bilden istället förmedlas utifrån, till exempel från en chef eller kollega kan vi tolka det som att barnavårdsutredare inte tillåts visa sig svaga. Normen som förmedlas blir här att de ska tåla att arbeta under de psykiska påfrestningar som uppstår annars passar de inte för sitt yrke. I sådana situationer tvingas de alltså att djupagera genom att ändra eller stänga av känslorna (ibid.).

Våra barnavårdsutredare vittnar om ett arbete som tär på dem vilket ger sig i uttryck på olika sätt. De flesta av dem berättar om hur de har eller har haft psykiska- och fysiska symtom relaterat till den stress de upplever i sitt arbete. De har olika sätt att hantera den psykiska påfrestningen.

5.3 Vikten av rätt stöd

I nästkommande avsnitt analyserar vi hur vikten av stöd upplevs av våra intervjupersoner. Vi börjar med avsnittet där chefens stöd kommer i fokus. Därefter går vi vidare till hur våra intervjupersoner upplever handledning, vilken ofta är obligatorisk på de olika arbetsplatserna.

5.3.1 Chefens stöd

Forskning påvisar vikten av stöd från chef och ledning för att lindra den psykiska påfrestningen (Olsson, 2008; Baugerud et al., 2018; Tham, 2016). Vad händer om chefen inte stöttar? Frida uttrycker det såhär:

Men chefen var väl egentligen största anledningen
till att jag bytte jobb. För att hon stöttade inte.

-Frida, f.d. Barnavårdsutredare

En stöttande chef anser samtliga intervjupersoner vara en viktig faktor för att underlätta de psykiska påfrestningar de möter i sin yrkesroll. Detta då alla intervjupersoner upplever att chefens stöd och förståelse för de känslor som kan upplevas är viktig. Den kaosartade situationen som vi beskrivit tidigare kan avhjälpas en del med rätt stöd från chefen och ledningen (Biggart et al., 2017; Tham,

2016). Många av barnavårdsutredarna talar, som vi tidigare beskrivit, om en ensamhet och en utsatthet som de upplever. Känslorna våra intervjupersoner upplever kan böttna i avsaknad av stöd och höga krav från chefer. Många arbetsplatser är dessutom drabbade av hög sjukfrånvaro och hög personalomsättning. Flera av våra intervjupersoner beskriver upplevelsen av hur chefen inte tar detta på allvar. Resultatet av dessa sjukskrivningar och den höga personalomsättningen landar i att barnavårdsutredarna belastas genom ännu mer arbetsuppgifter. Detta kan, enligt flera av våra intervjupersoner, bidra till att de känner sig ännu mer ensamma och utsatta, om chefen inte upplevs som förstående inför barnavårdsutredarnas påfrestande situation. När arbetsuppgifterna ökar finns heller inte samma utrymme till kollegialt stöd i ärenden, vilket leder till att ensamarbetet blir mer regel än undantag. Detta i sin tur leder till än mer sjukskrivningar och uppsägningar. Detta kan leda till att de barnavårdsutredare som är kvar på arbetsplatsen blir än mer utsatta i sin profession. Frida beskriver hur chefen hade svårt för att känslomässig stötta sina medarbetare. Hon upplevde att hennes arbetssituation inte togs på allvar av chefen i samband med en sjukskrivning. Frida berättar om samtal med sin chef:

Ja, hon sa ju, när jag blev sjukskriven, så sa hon ju att hon hade sett över min arbetssituation och kommit fram till att det var mitt eget fel att jag blev sjukskriven, för att hon tyckte att jag hade det rimligt. Men det var ju för att jag lämnade in alla saker i tid, jag drog ju inte över några deadlines, skulle en utredning vara färdig då, ja men då lämnade jag den då.

-Frida, f.d. barnavårdsutredare

Frida är inte ensam i vår studie att se till att arbetsuppgifter blir inlämnade i tid, trots att arbetsbelastningen är hög och många av våra intervjupersoner beskriver känslan att inte hinna med. De ser till att bli färdiga med sitt arbete inför deadlines men får då prioritera bort vissa andra viktiga arbetsuppgifter för att hinna. Detta gör att de känner en stress och otillräcklighet. Här går det att förstå våra intervjupersoners upplevelser utifrån vad Lazarus (1999) benämner för den psykiska stressens skada då de upplever en emotionell stress över ej utfört viktigt arbete. Det kan också

kopplas ihop med Lazarus och Folkman (1984) hur våra intervjupersoner utvärderar situationen för att veta vilken copingstrategi de ska använda sig av, vilket landar i den emotionella copingen i det här fallet. Detta för att de i stunden minskar sitt stresspåslag genom att lämna in sitt arbete i tid. På sikt kan det skada deras psykiska hälsa då hanteringen av stressen endast verkar i stunden för att sedan öka när andra arbetsuppgifter ej hinns med. Ett tecken på att det skadar den psykiska hälsan kan vara att bli sjukskriven på grund av stress vilket Frida, Amanda och Anna beskriver att de har varit. Amanda beskriver hur hon upplevt att chefen inte tagit arbetsbelastningen på allvar. I citatet Amanda säger på sidan 35 i avsnittet Hantering finns det förväntningar på hur en barnavårdsutredare ska vara. Amanda beskriver hur hon upplever att chefen snarare normaliserade den höga arbetsbelastningen än att ta hennes upplevelse av hög arbetsbelastning på allvar. Detta kan tolkas som att chefen säger hur vissa passar för yrket och andra inte gör det. Både Frida och Amanda vittnar om hur de har upplevt att chefer skapar en bild av barnavårdsutredare som ska tåla hög stress och kaos — och dessutom klara av att utsättas för psykiska påfrestningar. Båda deras chefer påtalar vikten av att känna "rätt" känslor på rätt plats utifrån emotionellt arbete och känsloregler (Hochschild, 2012). Det kan uppfattas att det inte är tillåtet att känna att det är påfrestande med hög arbetsbelastning, då säger chefen indirekt att yrket inte är för dem.

Karin beskriver hur hon upplever att chefen inte tar på allvar hur medarbetarna blir påverkade av den psykiska påfrestningen de möter i sina arbetsuppgifter:

Det är ofta på kvällen som omedelbara omhändertaganden blir, och jag menar det är väl kanske inte jättekul om det har varit uppslitande och mycket känslor och tårar och ilska och grejer, åka hem och lägga sig och sen så ska man vara på jobbet dagen efter kl. 8 och jobba på precis som ingenting har hänt och då kanske man skulle ha, eh, debriefing dagen efter iallafall.

-Karin, Barnavårdsutredare sedan 20 år

Karin beskriver här hur hon känner att det brister i stödet från chefen när hon utfört psykiskt påfrestande arbetsuppgifter, som ett omedelbart omhändertagande. Karin beskriver det som en arbetsuppgift som förväntas utföras precis som vilken

arbetsuppgift som helst. Flera av våra andra intervjupersoner vittnar om liknande känslor, där önskemål såsom “att någon frågar på riktigt hur det är”, “uppfångande av måendet”, “tid att prata om det”, “akut handledning” kommer upp utöver den debriefing som Karin tar upp här ovan. Utifrån Hochschild (2012) går det att koppla till djupagerandets emotionsregler, vilket betyder att barnavårdsutredarna förväntas ändra sina känslor för att passa in i ramen för hur en barnavårdsutredare bör hantera sitt arbete. Nämligen att utföra svåra arbetsuppgifter utan att behöva extra stöd.

Dock upplever flera av våra intervjupersoner att deras chefer har dålig koll på just handledning och dess inverkan av stöd. Amanda berättar att chefen gick in och tog beslutet mot medarbetarnas vilja att byta en handledare som gruppen var nöjd med. Frida beskriver att hennes chef inte lägger sig i, då denne tycker att det är medarbetarnas grej och att de ska känna att de kan tala fritt om sin chef där. Anna beskriver i sin tur att hennes chef är med på handledningstillfällena, vilket Anna inte tycker känns bra då hon inte känner sig bekväm med att visa sig sårbar inför sin chef. Anna är inte ensam om känslan av att inte vilja visa sig sårbar inför chefen. Flera av intervjupersonerna påtalar just upplevelsen av att de inte vill uppfattas som klena på arbetsplatsen, framför kollegor såväl som chef. Både med Hochschilds (2012) teori om emotionellt arbete och Lazarus och Folkman (1984) copingteori kan kopplingar här dras till hur individerna skyddar sig själva, genom att använda sig av strategier som kan komma att skada dem på sikt. Detta då de vill skydda sig och varken visa sig klena eller sårbara inför sina chefer. Ingen av de nämnda strategier de troligen använder sig av, vilka är Hochschilds (2012) djupagerande eller Lazarus och Folkmans (1984) emotionell coping, låter individen känna sina äkta känslor.

5.3.2 Handledning

Handledning anses enligt forskning vara ett viktigt verktyg för hur personer som arbetar med utsatta människor ska kunna hantera de psykiska påfrestningar som uppstår i yrket (Biggart et al, 2017). Vi finner i vår empiri att handledning upplevs som verksamt när den sker under vad som beskrivs som rätt förutsättningar. Genom uttryck som “lagom stora grupper”, “den fungerar som en ventil”, “handledaren passar gruppen”, “handledaren kan leda gruppen”, “när man förstår handledningens syfte”, “kan visa känslor”, “känner sig trygg”, “handledaren kommer med input” visar våra intervjupersoner hur handledning bör vara för att de ska uppleva den

verksam. Ett annat återkommande uttryck bland våra intervjupersoner är “lagom stor arbetsmängd”. När arbetsbördan blir för stor menar flera av dem att handledningen påverkas negativt. Anna är en av de som beskriver hur hon och hennes kollegor gör motstånd när handledaren försöker leda in samtalet på känslor:

Eftersom man är så pressad man vill framåt, man vill veta hur går jag vidare i det här ärendet så blir det väldigt lösningsfokuserat. Fast handledaren liksom pratar om att vi behöver prata om våra känslor och vad som växer i oss (...) För man känner att man vill ta vara på den tiden och att all tid är jätteviktig.

-Anna, Barnavårdsutredare sedan 2,5 år

Anna beskriver att handledaren vill föra in samtalet på hur hon och hennes kollegor hanterar känslor, men Anna vill hellre gå vidare i ärendet. Vidare berättar Anna:

(...) det kändes i all stress som alldeles för mycket då förlorar man en hel eftermiddag och de är ju liksom ja man förlorar mycket tid, så man såg det som, onödigt

-Anna, Barnavårdsutredare sedan 2,5 år

Anna beskriver stress hon bär på och genom copingteorin (Lazarus, 1999) går det att förstå att barnavårdsutredare som befinner sig i den här situationen kan uppleva en emotionell stress. Detta för att arbetet som barnavårdsutredare är ett emotionellt arbete, vilket väcker känslor. De vill hinna med så mycket som möjligt, men handledningen är obligatorisk. Istället för att lindra stressen och den psykiska påfrestningen av arbetsbördan — som är handledningens syfte — ökar den istället. Detta bidrar till att handledningen kan upplevas som överksam av våra intervjupersoner när de befinner sig i emotionell stress.

En annan av våra intervjupersoner betonar vikten av handledning. Gunilla har arbetat 30 år i yrket, men prioriterar handledning snarare än att se den som stress. För henne har handledningen en avstressande effekt:

Den handledning jag har den underlättar ju i och med att jag processhandledning och det handlar om att förstå vad som händer med mig själv också när jag

möter olika personer, olika personlighetstyper i arbetet. Det gör det också lättare att bemöta dom på ett sätt som där man når fram helt enkelt. Och sen det psykiska måendet, för det är väldigt påfrestande, framförallt när man jobbar med utredning, och det är tvång och såna saker, det är en hög stressnivå på det. Så att det är avstressande att få lasta av sig det någonstans.

-Gunilla, Barnavårdsutredare sedan 30 år

Med Gunillas insikt påvisar hon det Lazarus (1999) menar är en problemfokuserad coping, vilket skulle kunna betyda att Gunilla bemöter problemen på ett förebyggande sätt som leder till att hennes stress minskar. Vidare går det att koppla till det begrepp Lazarus (1999) benämner som utmaning. Detta innebär att svåra livssituationer blir bemötta och bemästrade genom självförtroende och motstånd. Tidigare forskning bekräftar också det Gunilla berättar om behovet av att kunna lasta över känslorna på någon annan (Olsson, 2008) när påfrestningen blir för stor.

En av våra andra intervjupersoner berättar hur hon som ny inte förstod hur hon skulle använda handledningen:

Ja precis, det blev väl lite när jag hade erfarenheten visste jag lite vad jag behövde också. När man är ny så är det så mycket så man bara (...) Precis, man vet inte ens vad man kan undra över.

-Frida, f.d. Barnavårdsutredare

Frida beskriver att som nyutexaminerad socionom har hon svårt att greppa syftet med handledningen då hon som ny inte vet vad hon behöver. Tolkar vi Fridas upplevelser genom emotionsreglerna (Hochschild, 2012) kan vi förstå att Frida förmodligen upplever en osäkerhet som ny. Detta för att olika grupperingar har olika regler för vilka känslor som är tillåtna och som får visas. Som ny i ett socialt sammanhang är det svårt att veta reglerna, vilket kan skapa en osäkerhet. När Frida sedan får mer erfarenhet vet hon vad en handledning innebär och därför vilka känslor som upplevs tillåtna och inte.

Med stöd av Lazarus (1999) kan vi tolka det som att när Frida får mer erfarenhet så kan hon använda sig av en problemfokuserad coping. Detta gör att hennes stress

blir mindre, då hennes troliga osäkerhet minskar genom att hon bemöter situationen med kunskap och förståelse.

Utifrån de två avsnitten ovan förstår vi att det är viktigt med stöd i olika former i ett emotionellt arbete. Chefen har en viktig funktion i att stötta - och i att förstå hur den höga arbetsbelastningen kan skapa stress även om barnavårdsutredare hinner klart innan deadlines. Den psykiska påfrestningen tycks också öka om chefen dessutom normaliserar en hög arbetsbelastning.Handledning anses vara viktigt inom socialt arbete. Det som framkommer här är dock att handledning inte alltid är verksamt. Det är viktigt att barnavårdsutredarna känner att de hinner med handledningen och att de förstår dess syfte. Om rätt förutsättningar för handledning saknas tycks handledningen snarare skapa stress än motverka densamma hos flera av våra barnavårdsutredare.

5.4 Nyfikenheten kring – och behovet av – begreppet sekundär traumatisering

Samtliga intervjupersoner sökte sig aktivt till oss efter vår förfrågan på sociala medier. På mindre än 12 timmar fick vi mer än tillräckligt med respons, det resulterade i att vi fick tacka nej till en del personer som ville delta. Detta skulle kunna förstås som att det finns en vilja och ett behov av att prata om sekundär traumatisering bland barnavårdsutredare. Även om vi fick ändra riktning på vår studie till mer inriktat på psykiska påfrestningar samt hanteringen av dessa hade våra intervjupersoner tankar om sekundär traumatisering och hur barnavårdsutredare kan drabbas av detta i sin yrkesroll. Därför framträdde detta fjärde tema tydligt i vår analys av vårt empiriska material. Fem av våra intervjupersoner tycker att begreppet är viktigt och att det behöver lyftas. De talar om begreppet som ett viktigt begrepp att resonera mer kring för just professionen barnavårdsutredare. Gunilla säger att det absolut är ett utvecklingsområde att ta upp. Anna berättar att hennes handledare ville lyfta sekundär traumatisering under handledningen. Hon berättar:

Vår handledare har tagit upp det här begreppet flera gånger och väldigt riktat till mig kan jag tycka, jag tror ju att han märkte ju de, han ville att jag skulle

köpa en bok som heter typ sekundär traumatisering
eller "Medkänslans pris" hette den.

-Anna, barnavårdsutredare sedan 2.5år

Anna beskriver att handledaren rekommenderade henne att läsa Per Isdals (2017) bok om ämnet. Nu berättar Anna att hon tror att det var sekundär traumatisering hon hade drabbats av, men att hon inte kunde se det tidigare när hon var uppslukad av sitt arbete. Hon berättar vidare i intervjun att hon därför inte kunde ta till sig det hennes handledare sa just då om sekundär traumatisering. Det var under en föreläsning som Frida först kom i kontakt med begreppet sekundär traumatisering. Hon berättar att hon då tänkt att det stämde in på det som barnavårdsutredare möter och utsätts för. Vidare berättar Frida att hon varit sjukskriven på grund av stress och att hon upplever att hon under sin sjukskrivning hade alla symtom på sekundär traumatisering. Amanda i sin tur tror inte att hon själv har drabbats av det, men att alla som arbetar inom socialt arbete någon gång kan drabbas. Jonas uttrycker att det är ett viktigt ämne som gör att han vill vara med i vår studie:

Det är ett rätt så ehh viktigt ämne, förut ställde jag
ofta upp på C-uppsatser. Men sista tiden har jag inte
gjort det. Men nu såg jag ändå att ni hade ämnet till
någonting som ändå är rätt viktigt. Speciellt kopplat
till ja men när man jobbar med barn och sådär

-Jonas, Barnavårdsutredare sedan 9 år

Jonas berättar vidare i intervjun att han för några år sedan deltog i workshops på sin arbetsplats kring begreppet sekundär traumatisering. Numera pratar de ingenting om det, vilket Jonas säger är synd. Jonas ser ett behov av begreppet sekundärt trauma, även om han säger att han inte själv har påverkats av psykiska påfrestningar på samma sätt som han uppger att han tycker att hans kollegor gjort. Vidare berättar Jonas att de på hans arbetsplats har tre forum för handledning: reflektionstid en gång i månaden där de kan ventiler sina känslor, ärendegenomgång med chef för att få stöd i hur de kan vidare i ärenden samt handledning från en extern handledare. Eftersom de både har reflektionstid och ärendegenomgång kan handledningen följa gruppens behov, berättar Jonas. Han upplever att det blir uppstrukturerat, där han kan få utlopp för sina känslor men också få stöd i ärenden. Jonas berättar också om en förbättrad stämning på arbetsplatsen:

Ja det har ju blivit bättre, det blir ju inte samma frustration att man bygger upp den över tid när man ändå har flera ställen och kunna prata om det. Så den tycker jag, har fungerat bra. Överhuvudtaget, det är ju lugnare på arbetsplatsen sen vi började med det. Det inte liksom samma, frustration tycker jag.
-Jonas, barnavårdsutredare sedan 9 år

Jonas berättar att det är handledaren som har infört reflektionstiden som ett verktyg för att motverka sekundär traumatisering. Genom copingteori kan vi tolka det som att handledaren här försöker ge arbetsgruppen en problemfokuserad coping (Lazarus, 1999). Eftersom handledaren vill att arbetsgruppen ska ha ett forum där de kan uttrycka sina känslor och därmed kunna hantera dem vid nästa tillfälle de möter svåra situationer. Jonas berättar att frustrationen minskat vilket kan betyda att den problemfokuserade copingen gjort en viss verkan. Samtidigt går det att applicera emotionsregler här då känslorna och behoven sorterar in i olika forum (Hochschild, 2012). Enligt Jonas tycks det ändå fungera att sortera sina känslor i de olika forumen. Detta skulle kunna bero på att det ändå finns en strategi bakom för att hantera de psykiska påfrestningar som uppstår. Vi kan tolka det som att det fungerar att sortera sina känslor när det sker under ordnade former och tydliga ramar kring vad som förväntas av barnavårdsutredarna.

Samtidigt berättar Jonas att de åtgärder som införts är också de som först plockas bort när arbetsbelastning och stress ökar. Därför anser han att det är viktigt att fortsätta tala om sekundär traumatisering, för att alla ska förstå vikten av att ta hand om sina tankar och känslor.

Två av våra intervjupersoner uttrycker en mer kritisk inställning. Karin säger bestämt nej på frågan om hon tror att hon har drabbats av sekundär traumatisering och tycks inte vilja tala mer om begreppet, då hon flera gånger för in samtalet på andra ämnen istället för att svara på frågor om sekundär traumatisering. Samtidigt berättar Karin att hon snappat upp begreppet i förbifarten någon gång, men inte fördjupat sig i ämnet. Adam undrar vad begreppet ska syfta till:

Frågan är, vad ska vi ha begreppet till egentligen? Vad ska det hjälpa oss med? (...) Så jag skulle önska att man försökte göra det lite mer snävt så man kan använda det till något. Det blir väldigt stort, det blir på något sätt att man bekräftar sig själv. Sin egen tro på något, det kanske, eller jag vet inte det kanske är bra. Man får någon poäng.

-Adam, f.d. Barnavårdsutredare

Adam resonerar kring att kriterierna för sekundär traumatisering gör det enkelt att passa in på symptomen. Samtidigt funderar han på om det ändå kan ge en mening för den som inte mår bra i sitt arbete. Vidare anser Adam att det är ett intressant begrepp som ändå är värt att undersöka mer, han vill inte helt förkasta det om det kan tjäna ett syfte.

Sex av våra intervjupersoner uttrycker en tydlig önskan- och behov av att prata om begreppet sekundär traumatisering. Det tycks finnas en nyfikenhet på begreppet och vad det kan syfta till. Det som sticker ut här är Jonas arbetsplats där de aktivt arbetat med flera olika områden för att just motverka sekundär traumatisering. Ingen av våra andra intervjupersoner har upplevt att det har talats om begreppet på deras arbetsplats.

6. Avslutande diskussion

Uppsatsen syftar till att undersöka hur socionomer upplever och hanterar den psykiska påfrestningen i sitt arbete med utredningsarbete av barn och unga inom socialtjänsten. Vidare syftar uppsatsen till att undersöka hur intervjupersonerna resonerar kring begreppet sekundär traumatisering samt begreppets möjligheter att tala om och förstå de psykiska påfrestningarna de upplever i sin professionella roll.

Vi finner i vår empiri samstämmighet med forskning kring känslan av hög arbetsbelastning, hög personalomsättning och hög sjukfrånvaro på barn och unga inom socialtjänsten (Blomberg & Welander, 2017). Vidare finner vi att nyutexaminerade socionomer tycks ha en påfrestande start, som dessutom håller i sig i flera år. Våra intervjupersoner vittnar om detta över en längre tid än vad forskning visar (Tham, 2016; Höjer & Kullberg, 2017; Tham, 2019). Alla våra intervjupersoner som arbetat fem år eller mindre har slutat eller sagt upp sig vilket visar att de ej kommit förbi den kritiska gräns som krävs för att stanna kvar på sitt arbete. Vilket säger emot forskning som säger att gränsen tycks gå vid tre år (Höjer & Kullberg, 2017).

Samtliga barnavårdsutredare i vår studie upplever att arbetet tär, det går inte att komma ifrån det i ett emotionellt arbete, vilket går helt i linje med forskning (Olsson, 2008; Houston-Kolnik et al., 2021). De upplever den psykiska påfrestningen som stundtals stor och svår, där de beskriver både psykiska- och fysiska symptom de upplevt. Det som framträder som ny kunskap i vår studie är att barnavårdsutredare inte vill visa sig svaga eller blotta sig. Detta blir en intressant motsättning då det råder en enighet i att arbetet är psykiskt påfrestande och stundtals svårhanterligt. Detta till trots upplever våra barnavårdsutredare att det finns en svårighet i att få blotta sig, vilket tidigare forskning inte påtalat (ibid.). Vi funderar om den höga personalomsättningen kan skapa denna känsla då forskning visar att det är viktigt att känna en trygghet i sin arbetsgrupp (Biggart et al., 2017). Våra intervjupersoner bekräftar detta när de berättar om vikten av kollegialt stöd i det emotionella arbete de utför. Vilket kan bli svårt om det ständigt formas nya arbetsgrupper. Det visar att framförallt nyutexaminerade socionomer får svårare att hantera sitt arbete när de heller inte kan - eller vågar visa sig svaga.

Avsaknad av stöd från chef tycks bidra till att känslan förvärras i att behöva utstå stora psykiska påfrestningar i sitt arbete. De flesta efterfrågar en chef som frågar

hur det verkligen är och inte bara fråga i förbifarten. Detta vittnar om hur chefen har en viktig roll för barnavårdsutredares välbefinnande på sin arbetsplats. De behöver en chef som kan leda, stötta och tillåta sina medarbetare att tycka att arbetet stundtals är svårt. Detta går helt i linje med tidigare forskning (Olsson, 2008; Tham, 2016; Biggart et al., 2017; Höjer & Kullberg, 2017). Forskningen påpekar även vikten av stöd från kollegorna vilket våra barnavårdsutredare bekräftar.

När det kommer till stöttning i form av handledning ser vi att den inte alltid är verksam. Främst de som arbetat kortast tid anser att handledningen var svår att ta till sig när arbetsbelastningen var hög. Vidare vittnar de om att de inte förstod syftet med handledningen riktigt när de var nyutexaminerade, efterhand kunde de tillgodogöra sig den bättre. När stressen är hög berättar flera av våra intervjupersoner hur handledningen känns mer som en stress än som ett hjälpsamt verktyg. Flera av dem berättar att de istället vill komma vidare i ärenden än att fokusera på sina känslor. Detta går emot forskning som istället påtalar hur viktigt det är med handledning i socialt arbete (Biggart et al., 2017; Höjer och Kullberg, 2017). Houston-Kolnik (2021) är den forskning som visar att handledning inte är lika verksamt men inte utifrån samma argument som våra intervjupersoner. Där handlar det snarare om att de inte vill belasta sina handledare. De två av våra intervjupersoner som ser vikten av handledning anser snarare att det är skönt att få lasta av sina känslor någon annanstans. Detta går emot Houston-Kolnik (2021) men bekräftas av Olsson (2008) där vikten av att få lasta av sina känslor påtalas. Två av de som arbetat längst ser vinsten med handledning och därmed få lasta av sina känslor. Vi ser detta som ett sätt de hittat för att arbeta förebyggande gentemot den psykiska påfrestning arbetet stundtals innebär.

Vi finner i vår empiri en undran över vad begreppet sekundär traumatisering ska syfta till. Svaret till detta finns också i vår empiri. Genom en av våra intervjupersoner kan vi se att de arbetar motverkande kring sekundär traumatisering på hans arbetsplats. Detta genom fler forum än handledning för att de professionella ska ges utrymme att uttrycka både känslor och få råd i ärenden när arbetet upplevs psykiskt påfrestande. Vi kan inte säkert säga att detta skulle innebära en lösning för alla barnavårdsutredare som upplever att det är svårt. Det innebär dock en möjlighet att tala kring de psykiska påfrestningar som de möter, vilket kan hjälpa till att öppna upp och våga blotta sig när det är svårt. Isdal (2017) bekräftar detta när han talar

om att vi nödvändigtvis inte behöver begreppet för att ställa diagnos men att det kan hjälpa till att öka förståelsen för hur emotionellt arbete påverkar oss. För arbetet är stundtals väldigt svårt, det berättar samtliga av våra intervjupersoner vilket också forskning bekräftar (Olsson, 2008; Tham, 2016; Tham 2019). Därför kan vi se en vinst i att minska pressen av att barnavårdsutredare ska konkurrera med varandra i vem som tål mest. Denna vinst skulle kanske rent av kunna resultera i att fler socionomer väljer att arbeta kvar på barn och unga inom socialtjänsten.

Utifrån resultaten i vår studie väcks nya intressanta forskningsfrågor. Den första vi funderar kring är hur begreppet sekundär traumatisering kanske kan öppna upp och ge barnavårdsutredare en större tillåtelse att visa känslor. Vi fann i vår empiri en önskan om att undersöka begreppet mer. Då vi inte strikt lyckades undersöka begreppet sekundär traumatisering i relation till barnavårdsutredares psykiska påfrestningar ser vi en vinst i att undersöka detta vidare. Framförallt eftersom en av våra intervjupersoner upplever att begreppet syftat till att förbättra arbetsmiljön på hans arbetsplats utifrån att de haft workshops kring begreppet sekundär traumatisering. Detta arbetssätt sticker ut från våra övriga deltagare i studien. Då det bara är en person kan vi dock inte säga med säkerhet att det är lösningen.

Den andra forskningsfrågan som vore intressant att undersöka är den kritiska gräns som tycks finnas för när en barnavårdsutredare. Detta eftersom forskning visar att det finns en kritisk gräns vid tre år medan vår empiri inte bekräftar det.

En annan aspekt som vore intressant att undersöka är hur Sverige bättre kan förbereda nytexaminerade socionomer inför deras kommande yrkesliv eller om arbetsplatserna bör förbereda bättre för nytexaminerade socionomer. Detta för att de flesta barnavårdsutredare upplever att de saknar verktyg i början av sin karriär.

Ytterligare en intressant forskningsfråga som väcks i oss är om det finns en skillnad mellan manliga och kvinnliga barnavårdsutredare. Detta eftersom Vision (2016) lyfter att män inom yrket riskerar sjukskrivning i högre utsträckning än kvinnorna. Därför hade det varit intressant med en studie som applicerar ett genusperspektiv.

7. Referenslista

Arbetsmiljöverket (2016) Risker inom omsorg och sociala tjänster.

<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/omsorg--och-sociala-tjanster/risker-inom-omsorg-och-sociala-tjanster/> Hämtad: 2021-04-22

Baugerud, Gunn Astrid, Sille Vangbæk & Annika Melinder (2018) Secondary Traumatic Stress, Burnout and Compassion Satisfaction among Norwegian Child Protection Workers: Protective and Risk Factors. *The British Journal of Social Work*, Volume 48, Issue 1, January 2018, Pages 215–235, <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcx002> Hämtad: 2021-03-31

Biggart, Laura, Emma Ward, Laura Cook & Gillian Schofield (2017). The team as a secure base: Promoting resilience and competence in child and family social work. Elsevier, 83, 119–130 (december 2017). <http://dx.doi.org/10.1016/j.childyouth.2017.10.031> Hämtad: 2021-03-31

Blomberg, Helena & Welander, Jonas (2017) Kör tills du brakar, sedan kastar vi ut dig om du inte flyr innan' – Socialsekreterares berättelser om uppbrott från arbetsplatsen, *Socialvetenskaplig tidskrift*, 24 (1) s.19–37.

Bryman, Alan (2018) *Samhällsvetenskapliga metoder* (3:e upplagan) Malmö: Liber.

Eriksson-Zetterquist Ulla & Ahrne, Göran (2015) Intervjuer I: Göran Ahrne och Peter Svensson (red.) *Handbok i kvalitativa metoder* (2: a upplagan) Stockholm: Liber

Figley, Charles R. (1995) *Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized*. New York: Brunner/Manzel

Flick, Uwe (2018) *Doing grounded theory*. [Elektronisk resurs] 2nd edition Sage Publications Ltd

Hochschild, Arlie Russell (2012). *The managed heart [Elektronisk resurs] commercialization of human feeling*. Updated ed. Berkeley, Calif.: University of California Press

Houston-Kolnik, Jaclyn D., Charlynn A. Odahl-Ruan & Megan R. Greeson (2021) Who Helps the Helpers? Social Support for Rape Crisis Advocates. *Journal of Interpersonal Violence* Vol. 36(1-2) s.406–427
<https://doi.org/10.1177/0886260517726970> Hämtad: 2021-04-15

Isdal, Per (2017). *Medkänslans pris: om sekundärtraumatisering, compassion fatigue och utbrändhet hos yrkesverksamma*. Första upplagan Stockholm: Gothia utbildning

Justesen, Lise & Mik-Meyer, Nanna (2011). *Kvalitativa metoder: från vetenskapsteori till praktik*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

Kullberg, Karin & Hojer, Staffan. (2017). Varför stannar de kvar? Socialarbetare som arbetat längre än tre år inom den sociala barnvården i Sverige, England och Italien. *Socionomen*. Vol. 41 s.20- 33

Lazarus, Richard,S (1999) *Stress and emotion: a new synthesis*. London: Free Association Books

Lazarus, Richard,S & Folkman, Susan (1984) *Stress, appraisal, and coping [Elektronisk resurs]* New York: Springer Publishing Company

Olsson, Eva (2008). *Emotioner i arbete: en studie av vårdarbetares upplevelser av arbetsmiljö och arbetsvillkor*. Doktorsavhandling. Karlstad: Karlstads universitet,

SFS 2003:460 *Lag (2003:460) om etikprövning av forskning som avser människor*

Stål, Stellan (2019) AT- år kan förenkla övergång mellan studier och jobb. *Socionomkarriär*. <https://socionomkarriar.se/tag/nyutexaminerad/> Hämtad: 2021-04-25

Tham, Pia (2016) Socialsekreterares arbetsvillkor – vad bidrar till arbetstillfredsställelse och stabilitet? Akademin för arbetsliv och hälsa. Dnr 130012. Högskolan i Gävle.

Tham, Pia & Lynch, Deborah. (2019) “Lost in transition?” - Newly educated social workers’ reflections on their first months in practice’, *European Journal of Social Work*, 22(3), pp. 400–411. doi: 10.1080/13691457.2017.1364701.

Vetenskapsrådet (2017) *God Forsknings* <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2017-08-29-god-forskningssed.html> Hämtad: 2021-05-19

Vision (2016) *Sjukt stressigt – Arbetsmiljön i välfärden måste förbättras*
<http://mb.cision.com/Public/1167/9925611/904ecea4e6489194.pdf> Hämtad: 2021-04-22

Bilaga 1 - Informationsbrev och samtycke

Hej!

Vi heter Emelie och Linda och vi är två socionomstudenter som studerar vid Lunds universitet. Vi är just nu på termin sex av sju och ska skriva vår kandidatuppsats. Vi har valt sekundärt trauma som tema, närmare bestämt att undersöka socionomers upplevelse av sekundärt trauma.

Begreppet sekundärt trauma är i Sverige idag ingen diagnos men enligt tidigare forskning kan det höra ihop med bland annat utbrändhet och depression samt vara en av orsakerna till en hög personalomsättning. Begreppet myntades 1995 av två amerikanska psykologer och det innebär att de som möter människor som är traumatiserade kan själva bli traumatiserade i andra hand. Vi båda gjorde vår praktik på barn och unga på socialtjänsten och kom i kontakt med begreppet där som gjorde att vi blev nyfikna på att undersöka mer kring det.

Vi söker därför efter socionomer som arbetar eller har arbetat inom barn och unga på socialtjänsten, vi ser helst att du har arbetat längre än 1 år. Du behöver ej ha fördjupad kunskap inom sekundärt trauma. Vi beräknar att intervjun kommer ta mellan 30–45 minuter. Din upplevelse är viktig för oss. Intervjun kommer ske digitalt på grund av covid19, den kommer spelas in för att kunna transkriberas. Du som intervjuas kommer vara anonym och allt material kommer hanteras anonymt. När uppsatsen är klar kommer allt inspelat samt transkriberat material förstöras. Vi utför vår studie enligt de forskningsetiska principerna som råder.

Vi tackar på förhand för ditt engagemang och deltagande i vår studie,
Emelie och Linda.

Emelie Malmström em4652ma-s@student.lu.se 0704–885663
Linda Gunnarsson a.l.gunnarsson@gmail.com 0704–221309

Handledare

Ulrika Levander

ulrika.levander@soch.lu.se

Samtycke

Samtycke kommer spelas in innan intervjun börjar. Detta kommer du som intervjuas samtycka till:

- Att du har tagit del av studiens syfte samt att du deltar frivilligt i studien.
- Att du ger ditt medgivande att intervjun spelas in, att materialet bearbetas och bidrar till studiens resultat.
- Att du vet att du när som helst kan avbryta intervjun eller ångra ditt deltagande utan att förklara varför.
- Att du vet att du kommer vara anonym och att allt material kommer hanteras konfidentiellt och säkert förvaras från obehöriga.



LUNDS
UNIVERSITET

Bilaga 2 Intervjuguide

Bakgrundsfakta

Vart jobbar du? Kan du berätta lite om ditt arbete?

Vad är det bästa med ditt arbete?

Tema 1 Upplevelser av påfrestningar

Vad är viktigt för dig för att trivas/må bra på arbetet?

Vilka psykiska påfrestningar upplever du i ditt arbete?

Hur ser möjligheten till handledning ut för dig och din arbetsgrupp i svåra ärenden?

Önskar du ytterligare stöd än eventuell handledning och i så fall varifrån?

Hur upplever du balansen mellan ditt arbete och privatliv? Hur upplever du att det är att separera dem åt?

Vilka olika strategier har du för att hantera den emotionella påfrestning ditt arbete innebär yrkesmässigt kontra privat?

Upplever du att ni har ett öppet klimat på din arbetsplats och kan tala öppet om hur olika ärenden påverkar måendet rent psykiskt och fysiskt?

Hur hanterar du klienters berättelser om traumatiska upplevelser?

Hur använder du dina egna livserfarenheter/ dig själv som verktyg?

Tema 2; Sekundär traumatisering

Vad tänker du när du hör begreppet sekundär traumatisering?

På vilket sätt pratar man om det på arbetsplatsen? Kan du ge exempel?

Har man pratat om det under hela tiden du arbetat på arbetsplatsen? Är det något man pratat om på tidigare arbetsplats?

Upplever du att du någon gång har eller har haft symptom av sekundär traumatisering? På vilket sätt? Hur upplevde du det? Hur kändes det?

Avslutning

Hur har det känts för dig att prata om detta?

Vad skulle du ge för tips till framtida kollegor för att hålla i arbetslivet?

Finns det något annat du tycker är viktigt att lägga till än det vi redan pratat om?

Har du några frågor?