



INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

”Känslor all over the place”

Socialekreterares upplevelser och känslor vid LVU

SQ4562, Vetenskapligt arbete i socialt arbete

Poäng: 15 hp

Scientific Work in Social Work, 15 higher education

Kandidatnivå

Termin VT20

Författare: Diana, Dara Radosavljevic & Sofia, Fager Tsimika

Handledare: Hanna, Maria Wikström

Ord: **15812**

Abstract

Titel: Känslor all over the place. Om socialsekreterares upplevelser och känslor vid LVU.

Authors: Diana, Dara Radosavljevic & Sofia Fager Tsimika

Working as a social worker in the department of children and youth is complex. The work means that the social worker faces situations where children in some cases get hurt, are in danger or are in need of help. In these situations, the social worker is obliged to take compulsory custody in the best interests of the child. And in parallel the work is also characterized by a constant time pressure and a high workload. This combined means that social workers are exposed to strain and stress. Our purpose with this study is to highlight the social workers experiences of forced custody and also to highlight whether they have the right support and if there is possibly some more support that they are in need of. This study is a qualitative study based on seven interviews with social workers where we used thematic analysis to analyze the data. The result of this study is that social workers feel that the process of compulsory custody of children is an emotional and stressful process because they have many tasks such as cooperation and having a relationship with both the parents and the child, and at the same time, they have a short period in which they have to carry out all administrative work. This lack of time makes them feel stressed and it also makes their work feel more difficult. The lack of time also affects the social workers ability to reflect on their own emotions. The lack of reflection on one's own emotions can result in "turning off" and having more difficulty showing empathy which is crucial to working professionally with clients. Regarding support, we concluded that the availability of the management is important for the social workers but that it doesn't always exist. However, the social workers value collegial support and believe that it is also an important aid.

Keywords: Welfare worker/ Social worker, Child, Youth, Experience, Compulsory

Innehållsförteckning

Kap 1

1. Inledning.....	1
1.1 Problemformulering	1
1.2 Förförståelse	2
1.3 Studiens relevans för socialt arbete.....	3
1.4 Syfte & Frågeställningar.....	3
1.5 Avgränsning.....	4
1.6 Arbetsfördelning.....	4
1.7 Bakgrund.....	4

Kap 2

2. Tidigare forskning.....	6
2.1 Sökningen.....	6
2.2 Socialsekreteraren & organisationen.....	7
2.3 Emotionella faktorer.....	9

Kap 3

3. Teori & begrepp.....	12
3.1 Känslor & emotioner.....	12
3.2 Makt/Maktlöshet.....	13
3.3 Empati/Sympati.....	13
3.4 Kognitiv dissonans.....	14
3.5 Reflektion.....	14
3.6 Affektmedvetenhet/Affektsmitta.....	15

Kap 4

4. Metod & metodologiska övervägande.....	16
4.1 Val av metod- fördelar & begränsningar.....	16
4.2 Vetenskapsteoretisk reflektion.....	17
4.3 Urvalsprocess.....	18

4.4 Genomförande av intervjuguiden.....	18
4.5 Bearbetning av empirin.....	19
4.6 Analysmetod.....	20
4.7 Studiens tillförlitlighet & äkthet.....	21
4.8 Forskningsetiska överväganden.....	23

Kap 5

5. Resultat & analys	24
5.1 Tid, känslor & relationer.....	24
5.1.1 Arbetsituation.....	24
5.1.2 Samarbete med familjen & unga.....	26
5.1.3 Känslornas positiva & negativa inverkan på arbetet.....	28
5.2 Hanteringsstrategier.....	29
5.2.1 Empati & Sympati.....	29
5.2.2 Socialsekreterarnas förmåga till reflektion	32
5.3 Stöd.....	34
5.3.1 Arbetsledningens tillgänglighet.....	34
5.3.2 Kollegialt stöd.....	36

Kap 6

6. Avslutande diskussion.....	38
6.1 Diskussion.....	38
6.2 Framtida forskning.....	41

Referenslista.....	43
---------------------------	-----------

Bilagor.....

Bilaga 1. Informationsbrev	45
Bilaga 2. Intervjuguide.....	46
Bilaga 3. Samtyckesblankett.....	47

Förord

Vi vill först och främst tacka alla intervjupersoner som deltagit och visat intresse för vår studie, utan er hade studien inte gått att genomföra. Vi vill även tacka vår handledare Hanna Wikström som väglett oss under hela uppsatsskrivandet och som gett rikligt med synpunkter och kommentarer som gjort att vi kunnat utföra arbetet på ett så bra sätt som möjligt. Vi vill även tacka varandra, dels för den stöttning som alltid funnits mellan oss men också kring den öppenhet och drivkraften som vi båda haft under hela uppsatsskrivande. Ett sista tack vill vi rikta till våra nära och kära som visat stor förståelse och stöttat oss genom denna hektiska perioden.

Kap 1

1. Inledning

1.1 Problemformulering

I socialtjänstlagen framgår det att socialnämnden ska sörja för att varje barn¹ och ungdom² växer upp under trygga och goda förhållanden (Socialstyrelsen 2018:23). Föräldrar är vanligtvis de mest betydelsefulla personerna i barns liv och det är deras ansvar att barn får en god fostran, trygghet och omvårdnad. När föräldrar av olika skäl inte kan tillgodose barns behov behöver samhället träda in med stöttning och hjälp (Socialstyrelsen 2018:18-19). Det svenska barnavårdsarbetet bygger på tanken om att insatser som riktas till barn och familjer först och främst ska vara av frivillig art, det vill säga ske med stöd av socialtjänstlagen (SoL). I de fall där familjer på grund av olika skäl inte är villiga att arbeta tillsammans med socialtjänsten och på ett frivilligt plan ta emot de erbjudna insatserna kan socialtjänsten behöva överväga att ansöka om tvångsvård enligt LVU. Ett sådant övervägande kan frambringa många känslor hos samtliga inblandade, främst hos de berörda barnet och föräldrarna men även hos den handläggande socialsekreteraren (Ponnert 2018:111).

Utifrån egna praktiska erfarenheter från enheter som utför utredningar av barn och ungas livsförhållanden har vi upplevt hur situationer som omfattar ett tvångsomhändertagande kan vara både pressat och känslomässigt. Claezon (1987:07) menar att det som socialsekreterare fruktar mest i arbetet är omhändertagande av barn, vilket också anses vara det mest smärtsamma. Claezon (1987:61) beskriver separationen mellan barn och föräldrar som "socialtjänstens hjärtoperationer". Vidare beskriver även många socialsekreterare att barnavårdsarbetet är den delen i socialt arbete som är mest påfrestande. Arbetet innehåller hög arbetsbelastning, tidsbrist men även brist på hjälp och kunskap gällande beslutsprocessen (ibid).

Socialsekreterare har genom sin profession ett stort handlingsutrymme. De har möjlighet till att enligt lag sätta igång utredning, utreda och sedan skriva en vårdansökan som baseras på deras utredande arbete (Ponnert 2018:119). Utifrån detta, tillsammans med arbetspraxis finns det ett förtroende att socialsekreterare fattar rationella bedömningar (Johansson & Bäck-Wiklund 2012:15). Som tidigare nämnts kan en process som innefattar tvångsomhändertagande leda till

¹ Med barn avser varje person under 18 år, se socialstyrelsen 2018 s 13.

² Med ungdom avser varje person som fyllt 18 år men inte 21 år, se socialstyrelsen 2018 s 13.

starka känslor. Oavsett detta måste socialsekreterare fatta olika beslut i processen, vilket innebär att man som beslutsfattande kan komma att möta olika dilemman samt ställas inför olika valmöjligheter gällande vad som är det bästa för barnet. Därför undrar vi hur relationen ser ut mellan personalens känslor och de rationella bedömningarna som uppkommer i deras arbete?

Wettergren (2013:12) beskriver att vissa emotioner som bildas inom människan inte går att forma eller kontrollera vilket kan hota det rationella förnuftet. Wettergren (2013:14) menar att man behöver prata om känslor för att medvetandegöra dessa för att sedan kunna hantera dem. Att prata om känslor med kollegor och arbetsledning skulle således kunna bidra till att socialsekreterare utvecklas och presterar bättre i arbetet, samt orkar mer. Men att arbete ska inrymma tid för känslohantering känns inte lika givet då arbetet präglas av tidspress (ibid). Arbetet omfattas i regel av metodhandledning och processhandledning som oftast utförs tillsammans med andra kollegor och arbetsledning, utöver detta förekommer även extern handledning (Szucs & Bäck, 2016:237).

Att arbeta som socialsekreterare inom Barn och Unga är komplext. Arbetet innebär att socialsekreterare möter situationer där barn far illa och är i behov av hjälp. Parallellt med detta kännetecknas även arbetet av tidspress och hög arbetsbelastning. Vi vill med hjälp av denna uppsats höra enskilda socialsekreterares berättelser kring hur de hanterar och upplever processer som innefattar ett tvångsomhändertagande av barn, samt om det finns något som skulle kunna underlätta en sådan process.

1.2 Förförståelse

Varje forskningsstudie sker delvis i dialog med forskarens förförståelse (Thurén 2007:62). Som tidigare nämnts besitter vi båda praktiska erfarenheter inom enheter för Barn och Unga vilket till viss del bidragit till intresset att studera det valda ämnet. Genom den praktiska erfarenheten har vi följt ärenden som innefattar tvångsomhändertagande av barn. Detta har bidragit till uppfattningen om att en sådan process är påfrestande för många parter. Vi har även sett att det i vissa fall skapas en pressad relation mellan barnets familj och socialsekreteraren, vilket i sin tur kan leda till en ansträngd relationen mellan de olika parterna. Utifrån egna observationer går det att tolka att socialsekreteraren behöver vara den starka och sammanhängande personen i processen vilket påverkar dem. Vi är medvetna om att socionomprogrammet har påverkat vår syn på det sociala arbetet med barn och unga då det försett oss med djupare kunskaper inom arbetsområdet. Studiens frågeställningar och teman utformades i ett första skede baserat på vår förförståelse. Med

utgångspunkt i detta söktes tidigare forskning på området för att förankra studiens ansats i en vetenskaplig diskussion. Vi fann till vår förvåning att temat tvångsvård och känslohantering inte beforskats särskilt mycket. Under studiens gång kommer vi föra en dialog mellan vad som framkommer i empirin och den tidigare forskningen kring ämnet med utgångspunkt i vår förförståelse. Vid analysen av studiens empiri är ambitionen att fånga upp så många nyanser som möjligt för att försöka ge en bild av komplexiteten i arbetet.

1.3 Studiens relevans för socialt arbete

Som tidigare berörts ovan är det svårt att hitta tidigare studier kring ämnet “socialsekreterarnas upplevelser och känslohantering i LVU-ärenden”, särskilt att finna några nyligen skrivna studier. Detta gör att det känns relevant för oss att utforska fältet för att bidra med ny kunskap. Dunk-west (2016:45) nämner behovet av reflektion i det professionella arbetet. Författaren menar på att man behöver ha ett reflekterande tänk för att kunna utvecklas som professionell men också för att få en bredare förståelse kring de känslor och handlingar som är kopplade till arbetet (ibid).

Våra förhoppningar med studien är att sprida kunskapen om socialsekreterares upplevelser kring LVU-processen och hur de själva känner att de påverkas av att arbeta med sådana ärenden. Detta för att uppmärksamma ämnet samt belysa eventuella utvecklingsområden inom arbetet. Avslutningsvis vill vi synliggöra socialsekreterares stöd i arbetet och de hinder som kan förekomma för att skapa en bredare förståelse kring arbetets komplexitet.

1.4 Syfte & frågeställningar

Syftet är att analysera hur socialsekreterare upplever att ansöka om vård och att omhänderta barn och unga enligt Lagen om vård av unga. Samt belysa upplevelser av det stöd som finns att tillgå och/eller som eventuellt saknas.

- Vilka känslor upplever socialsekreterare under processen vid ansökan om tvångsvård och tvångsomhändertagande av barn och unga?
- Vilka hanteringsstrategier använder socialsekreterare?
- Vilka svårigheter och vilket stöd upplever socialsekreterare i arbetet?
- Vilket stöd upplever socialsekreterare eventuellt att de saknar?

1.5 Avgränsning

Studien kommer undersöka socialsekreterares upplevelser i frågan och inte organisationens. Vi vill poängtera att det fanns ett intresse att undersöka båda parter upplevelser kring fenomenet för att se om dessa skiljer sig åt. Med anledning av uppsatsens omfattning och tidsbrist finns det inte utrymme att utföra en sådan typ av studie. En annan avgränsning som gjorts är att vi valt att intervjua ett mindre antal socialsekreterare på olika enheter inom Barn och Unga. Vid en längre undersökning hade det varit av intresse att intervjua en större andel socialsekreterare från olika stadsdelar i Göteborg och undersöka om personalen tenderar att känna olika kring fenomenet beroende på vilken stadsdel man är verksam i. Avslutningsvis har studien en utgångspunkt i lagen med särskilda bestämmelser om vård av unga (LVU), vilket betyder att studien inte fokuserar på hur socialsekreterare påverkas känslomässigt av ärenden som innehåller frivilliga insatser, det vill säga som stöds av Socialtjänstlagen (SoL).

1.6 Arbetsfördelning

Vi har under hela uppsatsskrivandet arbetat tätt ihop och genomfört arbetet tillsammans. För att vara så tidseffektiva som möjligt delades de olika avsnitten upp mellan författarna. Trots att vissa delar präglats av ett självständigt arbete har det alltid förekommit en ständig och gemensam diskussion kring studiens samtliga avsnitt. Intervjuerna delades upp och vi intervjuade lika många deltagare var. Sammanfattningsvis har studiens arbetsfördelning varit jämnlik under hela uppsatsskrivandet.

1.7 Bakgrund

Socialtjänsten möter barn och unga som befinner sig i svåra situationer vilket i vissa fall kan leda till att barn utsätts för skada och livslångt lidande om samhället inte ingriper med rätt stöd och hjälp (Socialstyrelsen 2018). Under 2018 beviljade socialtjänsten i Sverige 38 800 barn vård enligt Socialtjänstlagen (SoL) eller lagen med särskilda bestämmelser om vård av unga (LVU). Av de barn som blev beviljade insatser var 23 procent av dessa LVU insatser (Socialstyrelsen 2019). Barn som kommer till socialtjänstens kännedom utreds av socialsekreterare som vidare gör bedömningar och åtgärder kring barnets behov. Insatser som beviljas måste stödjas av aktuell lagstiftning och förordningar men samtidigt får socialsekreteraren genom sin profession möjligheten att göra egna bedömningar. Genom handlingsutrymmet kan socialsekreterare bedöma varje individs situation med hänsyn till hen som enskild individ (Johansson, Höjer & Dellgran 2016:32). I Sverige är samtyckesprincipen stark inom sociallagstiftningen men när barn anses fara illa kan undantag tas

från frivillighetsprincipen (Ponnert 2018:112). Det finns inom den svenska barnavården möjligheter att tvångsomhänderta barn när det bedöms att denne inte kan skyddas från en skadlig hemsituation eller eget destruktivt beteende (1-3 §§ LVU). Ingripande av sådant slag sker med stöd av lagen med särskilda bestämmelser om vård av unga (LVU) (Ponnert 2018:112-113).

Tvångsvård, till skillnad från frivilliga insatser, leder till att socialtjänsten och socialsekreterare får större makt och möjligheter att styra situationen, det vill säga att beslutanderätten kring vården ligger på socialtjänstens bord och inte hos barnet eller föräldrarna. Samtidigt begränsas socialsekreterares handlingsutrymme i ärenden som omfattas av LVU och beslutsgången är mer komplicerad. Vårdansökan kan skilja sig åt i LVU-processen beroende på om man gör ett omhändertagande enligt 2-3§ LVU³ eller med stöd av 6§ LVU (omedelbart omhändertagande). En vårdansökan har normalt sätt en handläggningstid på fyra månader och under den tidsperioden ska socialsekreteraren samla in relevant information som kan påvisa att barnet inte kan bo kvar i sin hemmiljö. Ett omedelbart omhändertagandet kan fastställas i de fallen där det föreligger en påtaglig risk "här och nu" för den unges hälsa och utveckling⁴. Man kan även utföra ett omedelbart omhändertagande om det finns allvarliga risker med att fortsätta en utredning (Socialstyrelsen 2020: 99-104). Utskottet beslutar om det omedelbara omhändertagandet kan verkställas och är inte dessa tillgängliga finns det vanligtvis en utvald nämndeman som har befogenhet att fatta ett sådant beslut (Socialstyrelsen 2020:105). Från den dagen man gör ett omedelbart omhändertagande har socialsekreteraren en vecka på sig att skicka beslutet och alla handlingar i ärendet till förvaltningsrätten (Socialstyrelsen 2020:106). Därefter har socialsekreteraren fyra veckor på sig att inkomma med ansökan till förvaltningsrätten om den unge ska förberedas vård enligt LVU (ibid). Oavsett vilken typ av vårdansökan är det alltid förvaltningsrätten som i slutändan är beslutsfattare och bestämmer om ansökan, omhändertagande enligt LVU, kan verkställas (Ponnert 2018:119). Detta kan hos många socialsekreterare skapa en känsla av maktlöshet eftersom de kan känna en stor oro kring barnet. Att ärenden som dessa prövas i domstolen handlar om att det måste finnas en rättssäkerhet, främst gentemot barnet men också föräldrarna (ibid).

³ 2§ Vård ska beslutas om det på grund av fysisk eller psykisk misshandel, otillbörligt utnyttjande, brister i omsorgen eller något annat förhållande i hemmet finns en påtaglig risk för att den unges hälsa eller utveckling skadas. 3§ Vård ska också beslutas om den unge utsätter sin hälsa eller utveckling för en påtaglig risk att skadas genom missbruk av beroendeframkallande medel, brottslig verksamhet eller något annat socialt nedbrytande beteende, se Socialstyrelsen 2020 s 63,76.

⁴ Med begreppet påtaglig risk avser att det ska vara frågan om en klar och konkret risk för psykisk eller fysisk skada, se Socialstyrelsen 2020 s 56.

Kap 2

2. Tidigare forskning

När det kommer till den tidigare forskning kring tvångsomhändertaganden av barn och socialsekreterares upplevelser kring processen, har vi upplevt att det inte är ett välbeforskat tema. Forskningen kring tvångsomhändertaganden fokuserar framförallt kring handläggningen och processen av hur beslut fattas. Utifrån den forskning som funnits inom området är det tydligt att det finns två ingångar i synen på handläggningen och processen kring beslutsfattandet. Den första typen av studier fokuserar mer på organisationen samt dess brister. Den andra typen av studier har ett mer kritiskt synsätt på hela processen och handläggares bedömningsförmåga. Eftersom den tidigare forskningen endast belyser dessa två typer har vi valt att inrikta oss på socialsekreterares upplevelser av att jobba med barn och familjer eftersom det går i takt med studiens syfte. Vidare togs beslutet att ha med en mer kritisk syn på socialsekreterare och deras sätt att motivera bedömningar. Detta för att belysa hur deras upplevelser och egen person påverkar arbetsmomenten i LVU-ärenden. De forskningsstudier som föreligger inför uppsatsen har även påvisat att socialsekreterare som arbetar inom Barn och Unga anser att man påverkas av arbetet på olika sätt samt att tvångsomhändertagande av barn kan vara en smärtfyllt och svår uppgift i arbetet. LVU-ärenden kan leda till att socialsekreterare hamnar i pressade situationer, både känslomässigt och arbetsmässigt.

Den forskning som mestadels hänger ihop med studiens frågeställningar är två artiklar skrivna på 1980-talet. I och med detta har vi valt att ta in forskning från närliggande jämförbara områden som tvångsomhändertagande vid missbruk. För att få en tydligare överblick över den tidigare forskningen har artiklarna placerats under två teman: *socialsekreterarna och organisationen* och *emotionella faktorer i arbetet*.

2.1 Sökningen

För att söka forskning använde vi oss av databaserna ProQuest Social Sciences, SwePub, Supersök och Scopus. På ProQuest Social Sciences och Scopus användes engelska sökord som “Compulsory Care” AND “Child welfare worker”, “Case Worker” “Social worker”. Andra ord som användes var också “Child protection” och “Child welfare worker” AND “Emotions”. Dessutom “Experience” AND “Child welfare worker”. På dessa två databaser var det svårt att finna forskning då det för det

mesta inte uppkom några träffar eller så kom det upp enstaka träffar som ofta handlade om fosterhem eller om tvångsvård och missbruk. Men vi fann tillslut en artikel skriven av O'Conner (2019) som vi använt oss av. När det kommer till SwePub använde vi oss av sökorden "Socialsekreterare" och "Omhändertagande av barn", "Tvångsomhändertaganden", "Barnavårdsutredningar" "LVU" "Emotioner" "Känslor". När vi sökte på SwePub hittades ett par artiklar och avhandlingar på svenska, däremot ansågs ingen av dessa vara relevanta för vår studie. På supersök sökte vi på "Socialsekreterares upplevelser" och "tvång", "LVM", "LPT", "tvångsomhändertagande", "arbetsmiljö". Vi hittade en artikel om LVM som är skriven av Johnsson (2005) som vi har tagit med då det handlar om socialsekreterarens perspektiv gällande tvångsvården även om det handlar om missbruksärenden. Vi har även från artikeln skriven av Claezon (1987) hittat en artikel som hon refererar till skriven av Börjesson (1981).

2.2 Socialsekreteraren & organisationen

I Claezons (1987) avhandling, "Bättre beslut: En studie av socialsekreterarnas handläggning av omhändertaganden av barn", fokuserar författaren på socialsekreterares arbetsuppgifter, förhållningssätt och metoder som formar besluten i LVU-processen (Claezon 1987:25). Det är en kvalitativ intervjustudie från 1987 vilket innebär att den är av äldre natur. Studiens resultat baseras främst på intervjuer av socialsekreterare men även av placerade ungdomar, biologiska föräldrarna, fosterföräldrar samt har författaren använt sig av journaler, statistik, observationer, enkäter och dylikt (Claezon 1987:27). Claezon förklarar socialsekreterares dilemman kring tvångsomhändertagandet av barn utifrån tre problemområden. Det första problemområdet kallar hon för tolkning och tillämpning. Hon menar på att socialtjänstens ramlag är diffus vilket gör det svårt för socialsekreterare att fatta liknande beslut. Dessutom kan bedömningar vara svåra att göra då det innefattar sociologiska och psykologiska aspekter vilket hon anser är ett område som socialsekreterare saknar kompetens i (Claezon 1987:31-33). Det andra problemområdet berör organisationen och socialsekreterarens höga arbetsbelastning, där organisationen brister i att stödja den enskilda socialsekreteraren. Claezon (1987:61) beskriver att brister på olika resurser inom organisationen även försvårar socialsekreterarens arbete. Det sista problemområdet berör det personliga och privata planet, här skriver författaren att socialsekreterarens värderingar påverkar beslut mer än vad man tror och att professionella behöver bli medveten om detta (Claezon 1987:31). Avslutningsvis tycker vi att denna avhandling, trots sin ålder, tar fram relevanta synpunkter på arbetet med barn och familjer kopplat till socialsekreterarnas upplevelser utifrån ett mer organisatoriskt perspektiv.

Artikel "Varför stannar de kvar?: Socialsekreterare som arbetar i mer än tre år inom den sociala barnvården i Sverige, England och Italien" skriven av Staffan Höjer och Karin Kullberg (2017), har som syfte att analysera varför socialarbetare som arbetar i Sverige, England och Italien stannar kvar i den sociala barnvården (Höjer & Kullberg 2017:20-21). Höjer & Kullberg belyser i sin tidigare forskning att många socialarbetare inte stannar kvar med anledning av att arbetet är svårt. Dels blir man utsatt för sekundär trauma när man möter barn och familjer i svåra situationer samt så brister organisationen med att ge tillräckligt stöd till socialsekreterarna som förser dem med viljan att stanna kvar (Höjer & Kullberg 2017:21-22). Genom intervjuer framkom olika orsaker till varför man stannar kvar. Den första orsaken som nämns är att socialsekreterare har en passion för arbetet vilket driver de. Det andra är att man ser förändringar och förbättringar i klienten samt att man upplever man att man dagligen kan utvecklas i arbetet (Höjer & Kullberg 2017: 24-25). Socialsekreterarna uttryckte även att arbetsbelastningen inte får vara för stor och att tydliga rutiner samt strukturer måste finnas i arbetet, såsom ärendegenomgångar och metoder, så att dem andra ärenden man har inte brister. Intern och extern handledning ansågs även vara betydelsefullt (Höjer & Kullberg 2017:25) Vidare nämner socialsekreterarna att det är viktigt att ha en chef som förstår sig på arbetet, har koll på alla ärenden och finns som ett tillgänglig stöd. Likaså framställs arbetsgruppen ha en betydande roll till att vilja stanna kvar. Socialsekreterarna belyser vikten av att ha kollegor som man känner sig trygg med och som man kan prata med om tunga ärenden (Höjer & Kullberg 2017:27). Avslutningsvis anser vi att denna artikel är viktig för vår studie utifrån att den belyser olika aspekter som gör att socialsekreterare väljer att stannar kvar inom den sociala barnvården.

Bo Edvardsson (2010) för i sin artikel "Child protection investigations in the Swedish social services – are they really children's best interests? : Is a "hunting the monster theory" influencing social work and decisions?", fram en mer kritisk syn på den svenska socialtjänsten och socialsekreteraren i korrelation till omhändertagandet av barn, då det i media funnits en diskurs om omhändertagandet av barn verkligen är "barnets bästa". Syftet med studien är att belysa påverkan som socialsekreterare, utifrån sina egna upplevelser och förståelser av familjer, har när de skriver utredningar och vård ansökningar för LVU. Edvardsson har genomfört fallstudier av utredningar men utgår även från sina egna arbetslivserfarenheter av att läsa utredningar, journaler och dylikt (Edvardsson 2010:1). Edvardsson (2010:2-3) nämner flertal kritiska punkter. Han menar på att

objektivitet i utredningarna brister. Man ser mycket av socialsekreterarens egna värderingar, tankar och emotioner i textens språk. Det är brist på vetenskapliga källor, källor gällande metoder som används i arbetet samt brist på klienternas egna uttalanden. Barnens röst är ofta inte alls framträdande i utredningarna och när den finns är den influerad av socialsekreteraren som skriver utredningen. Edvardsson talar även om att socialsekreterarna har en negativ syn på föräldrarna och han skriver vidare att det finns en dominant politisk ideologi inom myndigheter som ser föräldrar som ”onda” och myndigheten som ”god”. Detta kan man se i utredningar och vårdansökningar då de är skrivna på ett övertygande sätt som främst belyser föräldrars brister för att få igenom sina ansökningar i utskottet (Edvardsson 2010:3-5). Denna artikeln är väsentlig eftersom den ger en stark kritisk syn på hur socialsekreterarnas egna tankar, värderingar och inställningar kan påverka familjer och barn.

2.3 Emotionella faktorer i arbetet

I en artikel från 1981 kallad, “Om den sociala barnomsorgen och om socialarbetarens psykologiska arbetssituation”, diskuterar Bengt Börjesson socialsekreterarnas psykologiska arbetssituation i förhållande till beslutsfattandet av tvångsomhändertaganden av barn och unga utifrån sina egna uppfattningar. Börjesson ifrågasätter möjligheterna till socialsekreterarnas förmåga att handla rationellt i ärenden som innefattar tvångsvård (Börjesson 1981:49). Författaren menar på att omhändertagandet av barn är den svåraste och i högsta grad mest pressade samt stressade uppgiften inom det sociala arbetet (Börjesson 1981:50-51). Under tidsperioden som Börjesson skrev artikeln var självreflektion och bearbetning av den egen livshistorien inte något som var relevant i utbildningen av socialarbetare (Börjesson 1981:52). Vidare beskriver Börjesson att socialsekreterarnas livshistoria påverkar deras överväganden i barnavårdsbeslut. Det blir svårt att skilja på sina egna erfarenheter och barnets, speciellt om man haft liknande. I svåra barnavårdsärenden aktualiseras socialsekreterarens egna psykologiska livshistoria som en utlösande faktor, vilket leder till att socialsekreterarna tenderar att “lösa” situationen för att lindra sin egna ångest. Socialsekreterare som inte bearbetat sina egna trauman från sin livshistoria kan därav få svårigheter med att fatta rationella beslut i arbetet (Börjesson 1981:57). Trots artikelns ålder och den förändring som skett i socionomutbildning kring självreflektion tycker vi att denna artikel är relevant. Detta eftersom att den belyser att socialsekreterarnas egna emotioner och livshistoria har en påverkan på hur man handlar samt fattar beslut i en LVU-process. Denna artikeln är väsentlig eftersom den belyser att enskilda socialsekreterare kan fatta olika beslut beroende på vem de är.

I studien “Tvångsvård enligt LVM: En studie om socialsekreterares och klienters erfarenheter och upplevelser av LVM-situationen”, skriven av Eva Johnsson (2005) diskuterar hon socialsekreterarnas perspektiv på avgöranden och argument gällande tvångsvård samt deras relation till klienterna utifrån detta (Johnsson 2005:18). Johnsson har utfört intervjuer med socialsekreterare som handlagt LVM-ärenden och hon skriver att socialsekreterarna belyser svårigheter i relationen till klienterna. Som socialsekreterare har man oftast haft en relation till klienten som byggts på frivillighet och samarbete. Däremot upplever socialsekreterarna att dessa situationer, även om de utövar makten, kan skapa en känsla av maktlöshet eftersom de ska ha en fortsatt relation med klienterna efter tvångsomhändertagandet. Detta kan vara svårt då klienterna oftast inte är nöjda över att ha blivit tvångsomhändertagna (Johnsson 2005:18). Socialsekreterarna i studien beskriver att när det kommer till deras argument och avgöranden kring tvångsvård beskriver de tvångsomhändertagandet som sista utvägen, att det är en livräddande intervention och en ny början på ett fortsatt rehabiliteringsarbete (Johnsson 2005:19-21). Johnssons studie är relevant att nämna i vår uppsats eftersom att socialsekreterare som jobbar med utredning av barn och unga också kan få en spänd relation gentemot barn och föräldrar efter ett tvångsomhändertagande. Denna situation kan möjligtvis också skapa en känsla av maktlöshet hos socialsekreteraren och kan försvåra samarbetet med klienterna.

Artikeln, “How social workers understand and use their emotions in practice: A thematic synthesis literature review”, är som titeln anger en litteraturoversikt skriven av Louise O’Conner (2019). Studien uppmärksammar socialarbetares användning av emotioner i det sociala arbetet i England (O’Conner 2019:1). Artikeln redogör för att emotioner i socialt arbete ofta framställs som centrala redskap för arbetet med klienter. Samtidigt framställs det även som ett potentiellt skadligt fenomen som behöver inneslutas och kontrolleras (O’Conner 2019:2). Vidare beskrivs det vara positivt att visa en del emotioner i arbetet eftersom man på så sätt kan skapa trygghet och bygga relationer med klienter samt motivera dem (O’Conner 2019:3). Om man som socialarbetare visar medkänsla, bekräftelse samt erkänner klienternas emotioner av rädsla, förtvivlan och lycka kan sådan kommunikation reducera spänningar i relationen vilket skapar en möjlighet till samarbete (O’Conner 2019:8). Däremot kan negativa effekter uppstå om socialarbetare förminskar eller undviker klientens känslor. Författaren menar på att de kan skapa ett illvilja från klientens sida vilket skapar svårigheter för socialarbetaren att utföra sitt jobb. O’Conner (2019:10-11) skriver även om professionalism och emotioner, hur emotioner är en del av den professionella praxisen men att

socialsekreterarens egna känslouttryck inte alltid anses vara professionella. Socialsekreterare ska vara objektiva vilket innebär att de inte ska dela med sig allt för mycket av egna tankar och känslor. Detta skapar ett dilemma eftersom konstruktionen av relationen till klienten är baserad på emotioner och som socialsekreterare är man sammanvävd av både det professionella och privata vilket blir svårt att dela upp. Gränsen mellan att vara alltför personlig och professionell kan ibland vara en frustration för socialarbetare. Slutsatsen för denna artikel är att emotioner är nödvändiga för det sociala arbetet. Denna artikeln är relevant för vår uppsats eftersom att den framhäver vikten av emotioner och känslor hos de enskilda socialsekreterarna. Vidare kan detta användas för att diskutera huruvida professionalitet är det samma som att vara i avsaknad av känslor.

Kap 3

3. Teori & begrepp

Följande avsnitt kommer behandla de begrepp och teorier som studien grundar sig på. Genomgående för studien kommer begreppen känslor och emotioner att användas. För att åskådliggöra socialsekreterares upplevelser av stöd i arbetet kommer begreppen emotionella energier och buffertgrupper behandlas. För att beskriva hur socialsekreterare upplever tvångsomhändertagande av barn kommer begreppen makt/maktskillnader att tillämpas. För att vidare förstå hur socialsekreterare förhåller sig till emotionella aspekter i arbetet används begreppen empati/sympati, Leon Festingers teori om kognitiv dissonans samt reflektion. Förutom detta behandlas begreppen affektmedvetenhet och affektsmitta för att beskriva hur socialsekreterare kan påverkas av klientens emotioner och även hur deras egna emotioner kan påverka klienten samt relationen dem emellan.

3.1 Känslor & Emotioner

Wettergren (2013:16) påpekar att det finns en skillnad mellan begreppen känsla och emotion och vidare kan det konstateras att begreppen används på olika sätt inom litteraturen. Känsla som begrepp används främst av psykologer, filosofer och socialantropologer medan emotion används av sociologer. Känsla är ett begrepp som används mer inom vardagssammanhang och emotion används istället i samhällsvetenskapliga kontexter, samtidigt används begreppen ofta som synonyma av samhällsvetare (Wettergren 2013:16-17). Författaren åskådliggör att känslor är de sinnesintryck och upplevelser som en individ erfarar inåt och att emotioner är istället det man delge utåt genom uttryck. Wettergren (2013:17) beskriver att alla emotioner är känslor, däremot är inte alla känslor emotioner. Exempelvis är fysisk smärta en känsla och inte en emotion däremot kan smärtan leda till att emotioner uppstår, som i detta fall ilska för att någon slagit en (ibid). Emotionssociologin påpekar att känslor och handling är starkt sammanflätade, att de är handlingens motor och styrka. Att vara medveten om sina känslor kan också bidra till att man reflekterar över dem, och när man kan reflektera över känslor får oftast emotionen en mening (Wettergren 2013:18).

Vidare skriver Wettergren (2013:44) om Randall Collins begrepp emotionell energi som skapas i samspel med andra människor, i form av lyckade interaktioner. Författaren menar på att emotionell energi uppstår när individen blir bekräftad av andra vilket skapar en känsla av gemenskap och

solidaritet. Upplevelsen av emotionell energi kan bidra till sinnesro och driftighet (ibid). Wettergren belyser även begreppet buffertgrupper som handlar om bildandet av grupper på arbetsplatsen. Sådana konstellationer utgör ett viktigt emotionsarbete genom att kollegor stöttar, samtalar och skämtar med varandra. Buffertgrupper bildar en positiv attityd i arbetsgruppen och gentemot arbetsgivaren samt förser den anställda med stöd och glädje som vidare motiverar till viljan att göra sitt bästa i arbetet (Wettergren 2013:63-64).

3.2 Makt/Maktlöshet

Skau (2003:36) beskriver att makt i sin helhet handlar om att det finns skiljaktigheter mellan olika individer som kan leda till att man frivilligt underkastar sig en annan människa. Makt kan även bidra till att man tvingas göra något som man egentligen inte vill. För att makten ska kunna ta form är den beroende av ett så kallat system, det vill säga att makten får sin existens när människor är inne i systemet. När man arbetar inom en organisation ingår man i ett system vilket gör att man både frivilligt och ofrivilligt underkastar sig saker som är relaterat till arbetet. Samtidigt låter man sig kontrolleras av systemet eftersom att det som styr systemet automatiskt innehar en makt över dig (Börjesson & Rehn 2009:11). Avsaknad av makt i vissa situationer kan leda till att man inte kan påverka olika omständigheter inom systemet vilket kan frambringa känslor av maktlöshet (Skau 2003:129). Genom makt kan man hjälpa men också medvetet skada och i vissa fall kan även den menade hjälpen leda till negativa konsekvenser (Skau 2003:36).

3.3 Empati/Sympati

Begreppet empati brukar inom psykologin förklaras som att man bistår med hjälp till att förstå en annan persons upplevelser, känslor, perceptioner och tankar. Empati handlar om att ha förmågan att kunna se något ur en annan synvinkel än sin egna. Det handlar om att leva sig in i en annan persons känslor, upplevelser och uppfattningar för att förstå vad denne går igenom samtidigt som ett visst avstånd bibehålls. Man påverkas inte själv av personens känslor men man förstår dem (Eide & Eide 2014:30-31). Sympati handlar snarare om att känna medlidande och medkännande av en annan persons känslor. Genom att leva sig in i en annan individs emotioner kan man själv uppleva dem. Exempelvis i en situation där man ser att en person är ledsen blir man själv ledsen även om man inte är berörd av en liknande situation (Eide & Eide 2014:31)

3.4 Kognitiv dissonans

Teorin om kognitiv dissonans myntades av Leon Festinger och teorin presenteras i hans bok *A Theory of Cognitive Dissonance* (1957). Festingers teori har varit väldigt inflytelserik inom socialpsykologin och har genererat många studier inom det psykologiska fältet (Harmon-Jones 2019:3). Festinger beskriver att dissonans är en känsla av obehag som uppstår när människan befinner sig i en situation där det uppstår flera motsägelsefulla tankar och ideér samtidigt. Detta kan leda till att man tycker en sak men agerar utifrån en annan. För att tydliggöra det hela så är kognitiv dissonans, känslan (av obehag) som uppstår när man utför en handling eller ett beteende som strider mot sina egna attityder (ibid). Dissonansen kan leda till psykiskt obehag och för att minska och bli av med den försöker personen ändra sina åsikter och handlingssätt (Harmon-Jones 2019:4). Festinger belyser kognitiv dissonans med hjälp av ett exempel: en person röker men vill samtidigt leva ett långt och hälsosamt liv, personen agerar på ett visst sätt (röker) även fast den är medveten om att det är skadligt och kan förkorta livet. Hos personen kan det uppstå en känsla av misslyckande eftersom att det finns en kunskap om att rökning är skadligt för hälsan samtidigt som personen fortsätter. Dissonansen kan minskas genom personens beteende, det vill säga att hen slutar röka vilket kommer stämma överens med kunskapen om att rökning är skadligt. Å andra sidan kan personen ändra sin tanke (kognition) kring hur rökning kommer påverka hälsan, såsom att rökning inte alls har någon skadlig effekt på hälsan och istället börjar redogöra för positiva effekter (ibid).

3.5 Reflektion

Reflektion är ett viktigt redskap inom socialt arbete (Dunk- West 2013:29). Reflektion skapar möjligheten för socialsekreterare att lära känna det professionella "jaget" samt utvecklas i yrkesrollen. Med hjälp av reflektion kan den professionella tänka på en specifik händelse, situation eller känsla för att sedan kritiskt granska den. Exempelvis kan socialsekreteraren tänka på hur situationen utspelade sig, hur hen handlade samt fundera kring det som kunde göras bättre till nästa gång. Genom att fundera över det som kan bli bättre ändras även socialarbetarens tankegångar och framtida handlingssätt (Dunk-West 2013:29-30). Mattsson (2010:167) beskriver även hon att reflektion är en viktig del i arbetet för den professionella eftersom det leder till ytterligare utveckling av yrkesrollen. Genom reflektion kan man bli medveten om sina egna värderingar, attityder och känslor som vidare kan hjälpa den professionella i mötet med klienter och andra yrkesprofessionella (Mattsson 2010:168).

3.6 Affektmedvetenhet/Affektsmitta

Affektmedvetenhet handlar om att man är medveten om sina egna känslor i mötet med andra. Det är viktigt att personal inom människobehandlande organisationer har en medvetenhet samt accepterar sina egna känsloreaktioner och känsloupplevelser. Dels eftersom att det är en viktig grund för empati och samtidigt för att medvetenheten kan påverka hur man hanterar och bemöter olika livssituationer (Eide & Eide 2014:44). Affektmedvetenhet kan bidra till att professionella har enklare att sätta sig in i klientens känslomässiga situation. Om man däremot inte begriper sina egna känslor samt accepterar dem blir det även svårt att förstå klientens känslor. Att ha affektmedvetenhet är inte bara viktigt för att visa empati utan även för att man ska kunna handla rationellt i arbetet (ibid). Affektsmitta handlar istället om att känslor smittar av sig, med andra ord smittar vi med våra egna känslor. Vi fångar omedvetet upp emotionella signaler från andra i vår omgivning vilket kan leda till att liknande känslor skapas inom oss. Om man träffar en person som är upprörd kan det påverka dig och resultera i att du själv blir upprörd. Människor är olika känsliga för affektsmitta och man kan vara olika känslig beroende på situation. En person som är pressad och stressad kan vara extra känslig i jämförelse med en person som inte befinner sig i en sådan situation. Det är viktigt att professionella är medvetna om sin känslighet gentemot andras affekter (Barsade 2002:668-669).

Eide & Eide (2014:163) beskriver begreppet "spegling av känslor" och menar på att det är en teknik som kan användas i interaktionen med klienter. Genom spegling kan socialarbetaren sätta ord på känslor och emotioner som klienten själv inte har uppmärksammat eller framvisat på ett tydligt sätt. Genom att sätta ord på klienten känslor och emotioner kan socialarbetare visa för klienten att de förstår hen (Eide & Eide 2014:164).

Kap 4

4. Metod & metodologiska överväganden

I följande kapitel redovisas uppsatsens metod. Målsättningen med studien är att få en ökad förståelse kring socialsekreterares egna upplevelser av ett arbete som omfattas av tvångsomhändertagande av barn samt undersöka vilka hanteringsstrategier, svårigheter och stöd som finns och eventuellt saknas i en LVU-process. Därför föll det naturligt för oss att använda en kvalitativ forskningsmetod.

4.1 Val av metod – fördelar & begränsningar

Vi har gjort en kvalitativ studie med hjälp av intervjuer. Den kvalitativa forskningsmetoden har som mål att spegla människors vardagliga roller. Alltså att återge deltagarnas synsätt och värderingar samt upplevelser av fenomenet, vilket låter deltagarna få tala om sina liv och ge dessa mening utan forskarens förutfattade meningar (Yin 2013:19-20). Dessutom innefattar den kvalitativa forskningsmetoden mer samhälleliga, institutionella och sociala miljöer och faktorer som påverkar de enskilda deltagarnas liv. Således handlar den kvalitativa metoden om att få fram deltagarnas uppfattningar, upplevelser, värderingar och synsätt kring ett fenomen. Detta passar studiens syfte och frågeställningar då vi är intresserade av socialsekreterarnas upplevelser, känslor och emotioner kring fenomenet tvångsomhändertaganden av barn som är en del av den arbetsmiljö de arbetar i (ibid).

Genom intervjuer kan forskaren få information kring deltagarnas tankar, erfarenheter och känslor gentemot fenomenet. Därav passar intervjuer studiens syfte eftersom att målsättningen är att förstå enskilda socialsekreterares upplevelser och tankar (Dalen 2015:14). Om en mer strukturerad metod använts för insamlingen av datan hade det kunnat begränsa materialet eftersom att det reducerar möjligheten till att fånga en bredare bild av deltagarnas perspektiv. Det kan leda till att deltagarnas verklighet inte riktigt kommer från dem utan snarare baseras på den verklighetsbild som vi författare har kring deras liv och de frågor som vi ställer (Bryman 2018:481-482). Därav kommer en semistrukturerad intervjuguide användas som vidare kommer diskuteras under avsnittet ”Genomförandet av intervjustudien”.

I och med valet av kvalitativa intervjuer har även en abduktiv ansats valts, vilket betyder att vi utgår ifrån vår förförståelse, formulerade forskningsfrågorna och letade teori samt tidigare forskning baserat på detta. När intervjuerna genomförts och analysen påbörjats har nya teorier försökts påträffats för att diskutera ytterligare teman som uppkom i intervjuerna (Bryman 2018:478). Vidare begränsar detta i sin tur möjligheten till att, som på ett induktivt sätt, eftersträvar ett mer universellt perspektiv på fenomenen då man ändrar hypotesen om något fall inte stämmer överens med den. Den abduktiva utgångspunkten begränsar bilden av fenomenet till endast socialsekreterarna som deltar i studien och även den tidigare forskning som använts. Det blir en empiri som fokuserar på just deras världsbild (Bryman 2018:686). Oavsett det, tycker vi att den abduktiva utgångspunkten passar bättre utifrån de ramar som denna uppsatsen har. Det finns varken tid eller möjligheter att göra om hypoteser och testa dem om och om igen.

4.2 Vetenskapsteoretisk reflektion

Uppsatsens vetenskapsteoretiska ansatsen är inspirerad av en fenomenologisk syn då vi är intresserade av hur socialsekreterarna upplever studiens valda fenomen. Fenomenologin handlar om att se hur människor skapar mening i sitt liv utifrån politiska, historiska och sociokulturella sammanhang. Det handlar om att titta närmare på individers upplevelser i den omedelbara miljön som inte påverkats av forskarens begrepp och kategorier, utan är baserade på individens situationer här och nu (Yin 2013:29). Forskaren försöker se saker och ting ur deltagarnas perspektiv och ska samtidigt sätta sina förutfattade meningar åt sidan. Vi har dock, som tidigare nämnts, använt oss av vår förförståelse i studiens olika moment. Delvis har den präglats jakten på tidigare forskning och till viss del analysen av studiens empiri (Bryman 2018:54). Enligt den fenomenologiska synen vill man komma så nära deltagarnas vardagliga liv som möjligt för att kunna beskriva deras situationer och händelser. Vidare ska deltagarnas mening återberättas utifrån deras egna ord (Yin 2013:27). Det som däremot gör att studien inte har en fenomenologisk ansats fullt ut är då fenomenologin är helt och hållet induktivt och avstår helt från teoretiska begrepp och inledande kategorier. Uppsatsen utgår från valda begrepp och teorier men även intervjuerna. Detta innebär att vi inte endast förlitar oss på deltagarnas ord eftersom studien präglas av tidigare forskning, begrepp och teorier. Vi jobbar enligt detta utifrån en abduktiv ansats som angavs ovan (Yin 2013:27). Vidare kommer fokus inte vara på hur socialsekreterare socialiserar i sin omedelbara miljö, detta eftersom att intervjuer genomförts och inte observationer av omhändertaganden. Att studien är inspirerad av en fenomenologisk ansats och fokusera på upplevelser, betyder också att vi inte avser leta efter ”sanningen”. Istället är det analytiska fokuset på socialsekreterarnas berättelser om sina upplevelser kring fenomenet.

4.3 Urvalsprocess

När man gör ett urval för en studie behöver man välja ett som återspeglar fenomenet man ska studera (Dalen 2015:55). Därav har vi valt att intervjua socialsekreterare som arbetar med Barn och Unga och som någon gång under sitt arbete varit i en process som innefattat ett tvångsomhändertagande av barn. Vi har intervjuat sju olika socialsekreterare som arbetar på enheten för Barn och Unga inom socialtjänsten. Till en början valde vi ut fem socialkontor inom Göteborg kommun. Vi började med höra av oss till enhetschefer på Barn och Unga och skickade ut informationsbrev (se bilaga 1) till dem via mail så att de i sin tur kunde sända vidare informationen till potentiella socialsekreterare. Från de fem utvalda socialkontoren var det enbart två socialsekreterare som hörde av sig och ville delta i studien. Med en medvetenhet kring studiens tidsbrist valde vi att ta kontakt med ytterligare fyra socialkontor inom Göteborg och ett socialkontor i kranskommunen. Detta fick ett litet genomslag och resulterade i att tre socialsekreterare hörde av sig och ville delta. Vidare kan man uppfatta studiens urval som ett målinriktat urval, det vill säga att vi försöker hitta ett samband mellan studiens forskningsfrågor samt urvalet. Genom det målinriktade urval har vi valt intervjupersoner med utgångspunkten att dessa är relevanta i förhållande till forskningsfrågorna (Bryman 2018:496). Med anledning av coronapandemin fick vi ett avhopp från en av deltagarna och de två andra intervjuerna var tvungna att ske via Skype. Vi fick mail skickat till oss från enhetschefer som meddelade att de inte kunde avsätta tid hos personalen för intervjuer. Därav, när vi genomförde vår sista intervju med den fjärde deltagare, använde vi oss av bekvämlighetsurval. Vi ställde frågan till socialsekreteraren om hen kunde kolla med sina kollegor om det fanns någon på plats som ville delta. Detta ledde till att ytterligare två deltagare anslöt sig. Den ena deltagaren intervjuade vi direkt på plats och den andra via Skype. Bekvämlighetsurval innebär således att man använder sig av personer som för tillfället finns tillgängliga (Bryman 2018:243-244).

4.4 Genomförande av intervjustudien

När det kommer till genomförandet av intervjuerna valdes en semistrukturerad intervjuguide. En semistrukturerad intervjuguide är baserad på att forskaren tar med sig relevanta teman och frågor utifrån studiens syfte och frågeställningar (Justeen & Mik-Meyer 2010:46-47). Samtidigt lämnar man utrymme för intervjupersonerna att avvika från intervjuguiden och ger dem möjligheten att ta upp oväntade och nya ämnen. Den som intervjuar ska ställa öppna frågor och målet är att alla intervjupersoner får möjligheten att reflektera kring samma frågor. Den semistrukturerade

intervjuguiden ger även intervjuaren möjligheten att ställa delfrågor om frågorna inte anses tillräckliga (ibid). Vi valde att göra denna typ av intervjuguide då intresset är att analysera socialsekreterares upplevelser kring LVU-processen. För att få fram deltagarnas reflektioner och samtidigt skapa möjligheter för de att ta upp andra ämnen som inte berörts användes öppna frågor. Vidare delades intervjuguiden in i fyra ämnesområden (*Socialsekreterares upplevelser av arbetet, socialsekreterarnas roll i LVU-ärenden, socialsekreterares känslor och reaktioner i en LVU-process och aspekter som kan underlätta arbetet som berör LVU*) med underfrågor som baserades på studiens syfte och frågeställningar (ibid). Intervjuerna varade mellan 40-60 minuter och samtliga spelades in med anledningen av att fånga upp deltagarnas egna ord på ett tydligt sätt under transkriberingen av datan (Dalen 2015:37-38). Med hjälp av inspelning kan större fokus riktas mot deltagarna och mindre på att försöka anteckna vad de säger (Bryman 2018:578). Det som kan bli problematiskt med att spela in intervjuerna är om deltagarna inte vill bli inspelade eller att inspelnings föremålet blir en distraktion (Dalen 2015:37-38). Fortsättningsvis fick intervjupersonerna själva bestämma vart intervjun skulle äga rum. Bryman (2018:579) lyfter fram vikten av att utföra intervjuer på en tyst plats där deltagaren känner sig bekväm och trygg då det kan bidra till en positiv effekt på intervjun. 3 av 7 intervjuer genomfördes i ett konferensrum på intervjupersonernas arbetsplats och resterande fyra via Skype, detta med anledning av att flertal socialsekreterare jobbar hemifrån under coronapandemin.

4.5 Bearbetning av empirin

Som tidigare nämnts har intervjuerna spelats in och sedan transkriberas. Med anledningen av uppsatsens omfattning och tidsbrist innefattar studien sju intervjudeltagare, detta då det tar lång tid att transkribera (Bryman 2018:579). Vidare kommer inte deltagarnas pauser och ljud uttryck att transkriberas utan fokus kommer vara att transkribera deltagarens ordalag uttryckssätt i form av ord. Vi är dock medvetna om att man kan missa värdefull data i pauser och ljuduttryck men på grund av studiens omfattning som tidigare nämnt finns det inte utrymme att fokusera på detta (Bryman 2018:579). Enligt Bryman (2018:579) är det en bra idé att inte vänta med analysen tills att all data är transkriberat. Istället kan tid sparas om man börjar med analysen redan efter att den första transkriberingen är genomförd. På så sätt kan man få fram teman i datan tidigt för att sedan kunna reflektera kring analysen, vilket även gav oss möjligheten att finna nya teman som vi sedan kunde ta med till resterande intervjuer. Intervjuerna transkriberades av oss författare eftersom vi varken hade råd eller tid att be någon annan utföra det. Det var även svårt att på så kort tid finna personer som har samma utbildningsnivå som oss själva för att transkribera datan (Bryman 2018:580).

4.6 Analysmetod

En tematisk analysmetod valdes då målsättningen är att finna väsentliga teman i datan (Bryman 2018:709). Den tematiska analysen är en metod som inte har ett distinkt förfarande gällande hur metoden ska utföras. Dock bygger analysen på datan vi inhämtat från intervjuerna. I datan finner vi deltagarnas känslor, tankar, erfarenheter och åsikter kring vårt valda ämne. Utifrån materialet sorterar forskaren intervjupersonernas svar i förekommande "koder", det vill säga att olika delar i materialet namnges (Bryman 2018:703-705). Utifrån de förekommande koderna kan teman bildas som vidare kan användas som en utgångspunkt i studiens analys och resultatdel. Det är viktigt att temana hänger samman med studiens syfte och frågeställningar. Tillsammans med temana, som är baserade på empirin, kan forskaren använda sig av teorier för att analysera materialet, eller använda empirin för att skapa nya teorier vilket benämns som grundad teori (Tuckett 2005:76). Dock har inte grundad teori använts i uppsatsen, istället har temana och datan analyserats med hjälp av valda teorier och begrepp med anledning av att studien har en abduktiv och delvis fenomenologisk utgångspunkt. I uppsatsen användes en mer generell tematisk analys som beskrivs av Bryman (2018: 707-709) som utgår ifrån att forskaren följer ett visst antal generella steg för att göra en generell tematisk analys. Bryman beskriver att stegen inte behöver följas till punkt och pricka utan att de är som en guide (Bryman 2018:707). Vidare började vi bekanta oss med vår data och med detta menas att vi lyssnade på ljudinspelningarna av intervjuerna samt läste igenom det transkriberade materialet. Därefter påbörjades den initiala kodningen genom att de transkriberade intervjuerna lästes, i detta steg användes studiens syfte som glasögon. Fortsättningsvis utfördes kodningen genom att med hjälp av penna och papper stryka under de uttalanden som ansågs vara viktiga för att kunna besvara studiens syfte och frågeställningar, men även de uttalanden som var återkommande i intervjuerna. Medans detta moment genomfördes satt vi båda i samma rum och diskuterade koderna. I och med våra diskussioner sökte vi efter samma koder i intervjuerna och diskuterade kring det som utmärkte sig. När den initiala kodningen var klar behandlades samtliga koder och flertal relevanta teman diskuterades och antecknades på ett papper. När ytterligare teman inte kunde bildas tittade vi tillbaka på det som tidigare noterats. Därefter funderade vi över hur alla mindre temana skulle få utrymme i analysdelen och vidare utformades huvudteman som besvarade studiens syfte och frågeställningar samtidigt som all data som ansågs vara relevant och viktigt kom med. Vi lekte runt med olika etiketter på teman vilket resulterade i tre huvudteman: *Tid, känslor och relationer, hanteringsstrategier* och *stöd*. Vidare bestämdes det att alla teman skulle beaktas utifrån känslor och emotioner. Det första huvudtemat fick tre underteman och de övriga innehåller två

underteman, dessa kommer presenteras i resultat/analys avsnittet. Avslutningsvis redogjordes resultatet på ett tydligt sätt med hjälp av litteratur och citat från intervju deltagarna som fångade upp de valda temana (Bryman 2018:707-709)

4.7 Studiens Tillförlitlighet & Äkthet

När det kommer till studiens reliabilitet och validitet har vi istället valt att använda oss av begreppen tillförlitlighet och äkthet. Detta då Bryman (2018:467) beskriver att begreppen tillförlitlighet och äkthet är mer passande begrepp att använda när det kommer till beaktning av kvalitativa studiers trovärdighet.

Tillförlitligheten bygger i sin tur på fyra delkriterier vilka är trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet och en styrka att konfirmera (Bryman 2018:467). Trovärdigheten bygger på att forskningen ska ha en tydlig bild av verkligheten utifrån deltagarnas perspektiv. Detta åstadkommer man genom att delar med sig av sina resultat med deltagarna för att de ska kunna bekräfta att forskarens resultat av deras världsbild stämmer. Detta är en bristande faktor i denna studien då vi inte bitt deltagarna att läsa vår resultat och analysdel innan vi skickade in uppsatsen (ibid). Överförbarhet handlar om hur väl resultatet kan bestå detsamma i en annan kontext eller i en liknande kontext men i en annan tid. Bryman (2018:468) beskriver att eftersom att kvalitativa studier fokuserar på djupet hos enskilda individer och grupper kan det vara svårt med överförbarheten. Men något som kan göra att resultatet blir mer överförbart är att man har täta, djupa och detaljfyllda beskrivningar av datan. Detta ska kunna förse läsaren med en djupare bild av deltagarnas verklighet för att sedan kunna testa denna verklighet i andra kontexter. Gällande vår analys har vi använt oss av citat i analysen av temana och vi har skapat temana utifrån själva intervjuerna. Vi försökte åstadkomma täta, djupa och detaljfyllda beskrivningar vilket var svårt att uppnå då utrymmet inte tillät detta. Däremot har datan beskrivits tillräckligt för att kunna utföra en analys (Bryman 2018:468). Gällande överförbarhet tänker vi oss att begreppet generalisering är relevant att beakta.

Kvalitativa studier kan få kritiken om att de inte är generaliserbara då man använder sig av ostrukturerade intervjuer med mindre antal personer från en viss grupp. I denna studien användes ett mindre antal intervjudeltagare från en begränsad grupp vilket inte ger en stor vidd av upplevelser, semistrukturerade intervjuer användes också som till viss del är ostrukturerade. Dock kan semistrukturerade intervjuer användas för att utföra en liknande studie med ett större antal deltagare från flera olika stadsdelar i Göteborg för att få en mer generaliserbar studie (Bryman 2018:484-485). När det kommer till pålitlighet handlar det om att göra en komplett och tillgänglig

redogörelse av alla faser i forskningsprocessen. Man ska tex ha forskningsfrågor nedskrivna och man ska ha intervjuutskrifter samt ha redogjort för alla beslut man har tagit i processen, och en redogörelse för alla beslut man tagit kring analysen. Kollegor ska sedan se över det man skrivit och granska det för att bedöma kvaliteten på de procedurer som man har valt. För att försöka uppnå dessa kriterier utförde vi en intervjuguide som togs med till intervjuerna (se bilaga 2), vidare redogjordes val av metod, genomförande av intervjuerna samt analysen. Vi har inte haft möjligheten att dela med oss av hela intervjuerna på grund av sekretesskäl, men vår examinator och handledare har tillgång till de fulla intervjuerna. Vidare har studien granskats av andra studenter och av deltagande examinator vid opponeringstillfället, samt genomgående av handledaren under uppsatsskrivandet. Vad det gäller kriteriet möjlighet att styrka och konfirmera bygger det på att forskaren genomgående i studien visar på en förståelse för att samhällelig forskning inte är helt objektiv och att man inte låtit sina egna värderingar och teoretiska inriktning påverka utförandet av slutsatserna. Huruvida forskarna har gjort detta fastställs genom granskning (Bryman 2018:470). Genom studiens samtliga avsnitt har vi författare ständigt diskuterat materialet för att inte låta våra egna värderingar påverka slutsatsen.

Äkthets begreppet bygger i sin tur också på fyra delkriterier som är rättvis bild, ontologisk autenticitet, pedagogisk autenticitet och katalytisk autenticitet. Dessa delkriterier är dock mer generella frågor som berör forskningspolitiska frågeställningar i allmänhet. (Bryman, 2018:470) Rättvis bild handlar om ifall studien beaktat och lyft fram olika åsikter och uppfattningar som finns i gruppen man intervjuat. Vi har försökt att föra fram deltagarnas åsikter och uppfattningar och har även försökt att belysa olikheter i uppfattningar genom att i analysdelen använda deltagarnas uttryck i form av citat. Dock fanns det inte större skillnader i åsikter och uppfattningar i vår valda grupp. Ontologisk autenticitet handlar om man som forskare har gjort det möjligt för deltagarna att lära sig något utav forskningen. Möjligheten kommer ges till deltagarna att läsa studien med förhoppningen om att den kommer skapa en självreflektion hos de. Gällande pedagogisk autenticitet ska forskaren förse deltagarna med en bättre bild av varandras upplevelser vilket vi anser kan uppnås genom att deltagarna läser studien. Avslutningsvis har vi katalytisk autenticitet som menar på att deltagarna, utifrån studiens resultat, kan ändra sin situation. Då deltagarna i dagsläget inte läst studien blir det svårt att fastställa detta.

4.8 Forskningsetiska överväganden

Vi kommer i detta avsnittet presentera våra etiska och moraliska överväganden samt hur dessa har präglat studiens olika delar. Vi är medvetna om att etiska frågor inte bara uppkommer under själva intervjusituationen utan att dessa finns närvarande i studiens samtliga moment. Därav är det väsentligt att redan tidigt i undersökningen börja observera och granska eventuella etiska frågor som kan uppkomma (Kvale & Brinkmann 2019:97). Forskare ska beakta en del etiska frågor som berör studiens deltagare, vilket är följande: frivillighet, integritet, konfidentialitet och anonymitet. Vi har tagit hänsyn och utgått från de etiska principerna som gäller för den svenska forskningen vilket är: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Bryman 2018:170). Utifrån informationskravet utformade vi ett informationsbrev (se bilaga 1) som skickades ut tidigt till potentiella deltagare. Informationskravet handlar om att deltagarna ska få rikligt med information gällande studien och syftet så att det själva kan avgöra om de vill delta eller inte. Det ska även få information om hur studiens data kommer hanteras och användas (Bryman 2018:170-171). Vidare utifrån samtyckeskravet framgick det i informationsbrevet att deltagandet är av frivillig art och att ens medverkan kan avbrytas närsomhelst. Det framgår också att studien utgår från anonymitet vilket gör att deltagarnas identitet inte kommer röjas. Detta betyder att det bara är vi författare som känner till deltagarnas personuppgifter, vilket var viktigt för oss. Dels för att deltagarna ska känna sig trygga att dela med sig av sina upplevelser, men också för att de ska ha förtroende för att materialet inte går att identifiera. På så sätt har vi även tagit hänsyn till konfidentialitetskravet. Avslutningsvis upplyste vi informanterna om att det insamlade materialet enbart kommer användas för studiens ändamål vilket gjordes utifrån nyttjandekravet (Ibid).

Kap 5

5. Resultat & Analys

I detta avsnitt presenteras en analys och diskussion kring resultaten från den insamlade empirin. De valda teoretiska begreppen och den tidigare forskningen kommer ligga till underlag för analysen. Avsnitten är uppdelade i tre huvudteman som är baserad på studiens empiri, där första teman består av tre delteman och resterande av två delteman. De första huvudtemat som beaktas kallas för Tid, känslor och relationer. Nästa tema benämns som Hanteringsstrategier och det sista för Stöd. Känslor och emotioner kommer beaktas genomgående i analysens samtliga delar.

5.1 Tid, känslor och relationer

Det första huvudtemat handlar om socialsekreterares upplevelser av svårigheter kring arbetet i LVU-processer. Huvudtemat delas in i tre underteman: Arbetsituation, samarbete med familjen och unga samt känslornas positiva och negativa inverkan på arbetet.

5.1.1 Arbetsituation

Utifrån socialsekreterarnas berättelser framkom det att de flesta upplever att LVU-processen kräver mycket av en i arbetet, både emotionellt och praktiskt. LVU-processen beskrivs som en hektisk och intensiv period och speciellt i de fallen där man behöver ingripa med ett omedelbart omhändertagande. Nedan följer två citat från två olika socialsekreterare:

IP1⁵: Det är det att man inte har mycket tid på sig. Och det är den som är...det är ju en månad från det att man gör det omedelbara omhändertagandet och det är ganska kort tid för då ska allt upp till läsning...så det ska upp till utskottet och de är massa såhär. Så det är en ganska stressig period för det är mycket som man måste ta fram, så det kan skapa en stress hos en.

IP2: Nää men om det är omedelbart så blir det ju en väldigt hektiskt och intensiv period. Både liksom emotionellt och också såhär administrativt. Det är väldigt mycket kontakter som behöver tas.

⁵ Intervjuperson

Utifrån ovanstående citat kan man tolka att LVU-ärenden, men framförallt omedelbara omhändertaganden, frambringa känslor av stress hos socialsekreterarna, detta eftersom att processen medför en arbetssituation som innebär att mycket material ska produceras på väldigt kort tid samt att många kontakter ska tas. Arbetsplatsens resurser är viktiga för den anställda, detta eftersom att goda sådana bidrar till en hanterbar arbetsbelastning och reducering av stress (Höjer & Kullberg 2017:25). Därav skulle Socialsekreterarnas uttalande kunna förklara att enheterna som de är verksamma i inte har tillräckligt med resurser. Vidare går det att tolka att den upplevda stressen inte är direkt relaterad till den emotionella påfrestning som kan uppstå i vissa situationer, som exempelvis i mötet med familjer och barn när man ingriper med tvång. Istället är det LVU-processens administrativa delar och systemets ramar som bidrar till att man känner sig stressad i en sådan period. Claezon (1987) beskriver att organisationen kan bidra till att det uppstår svårigheter hos socialsekreterare i arbetet kring tvångsomhändertagande av barn. Det blir svårt att utföra arbetet i den utsträckningen man önskar eftersom att arbetet präglas av olika hinder i form av hög arbetsbelastning och tidsbrist (Claezon 1987:61-62).

En annan sak som framkom i socialsekreterarnas berättelser var att arbetssituationen gör det svårt att tänka kring de egna känslorna. Socialsekreterarna beskriver även här att den ständiga tidsbristen och stressen som föreligger i LVU-ärenden är det som ligger till grund för att man inte prioriterar sina känslor i stunden. Intervjupersonerna 5 och 3 uttalande följer nedan:

IP5: ...det är en väldigt intensiv period och kan vara så att man inte kan hantera känslorna i stunden för att man är stressad och att det kommer senare när man reflekterar "men vad var det som hände egentligen", så det kan vara tufft då..eh..men det är mycket känslor i ett LVU-ärende.

IP3: Det är ett jobb som kräver rätt mycket av dig rent emotionellt, stress och man måste vara en väldigt flexibel person för att kunna hantera det här jobbet.

Utifrån ovanstående citat går det att påpeka att tid påverkar känslohantering och att dessa två aspekter hänger samman. Claezon (1987:61) lyfter fram att organisationens brister på resurser kan ge konsekvenser för socialsekreterare i deras arbete. I denna kontexten kan en konsekvens vara att socialsekreterarnas inte ges möjlighet till att fokusera på sina egna känslor eftersom att stressen tar över och tvingar en till att prioritera andra moment kring processen. Det är sannolikt att ett sådan typ av "tvång" anses vara naturligt inom organisationen eftersom att prioriteringarna utformas

utifrån arbetets krav och behov. Socialsekreterare kanske inte själva upplever det som tvingat men faktum är att LVU-processen präglas av många olika moment som måste göras, vilket är uppbyggda för att socialsekreterare ska arbeta på det sättet som systemet vill (Börjesson & Rehn 2009:13). Det går även att tolka att socialsekreterarna innehar känslor av maktlöshet gentemot organisationen och arbetet kring tvångsomhändertagande. Det blir svårt och nästintill omöjligt för socialsekreterare att ändra resurser och ramar i arbetet, vilket även gör det svårt att påverka och minska sin egna stress. Det är chefer, lagar och förordningar som styr systemet vilket automatiskt ger dem en större makt och möjligheter till att påverka socialsekreterarnas egna stress än vad de själva har (Börjesson & Rehn 2009:11).

5.1.2 Samarbete med familjen & unga

De flesta socialsekreterarna i studien nämner att samarbetet gentemot föräldrar och barn är en viktig del i LVU-ärenden men också den svåraste. Ponnert (2018:39) beskriver att det måste finnas en god kommunikation och gemensamma förväntningar mellan socialsekreterare, föräldrar och barn för att ett samarbete ska kunna utvecklas. Samarbete ger socialsekreterare en inblick i barnets situation och kring föräldrars förmåga. Citatet nedan belyser hur arbetsförhållanden begränsar samarbete:

IP4: För att det är...om man ska göra det jättebra juridiskt så är det en jättesvår process som man behöver lägga fokus på. Man har max fyra veckor på sig att skriva den utredningen och då behöver man egentligen lägga fullt fokus där. Ska man både göra den och ha kapacitet att skapa en relation med föräldern som oftast är den som utsatt barnet och därför är barnet omhändertaget, och ha en relation med barnet som blir omhändertaget och kunna ge den bra vård på en och samma gång så känns det som att det är ett ganska omöjligt uppdrag...

Claezon (1987:61-62) menar på att hög arbetsbelastning kan leda till att arbetet blir begränsat vilket kan skapa en motsättning mellan organisationen och socialsekreterarna. Även fast socialsekreterarna är medvetna om samarbetets betydelse i arbetet, och även fast de innehar en vilja till att fokusera på relationer gentemot föräldrar och barn så räcker det inte. Det blir problematiskt att stå på alla tre benen själv (Juridiska processen, relation till föräldern och relationen till barnet), vilket i ovanstående citat beskrivs som hopplöst. Eide & Eide (2007:57) beskriver att hopp är en känsla som betyder att man innehar positiva förväntningar på att något ska förändras på kortare eller längre sikt. Socialsekreterarna framförde inte några särskilda förhoppningar om att arbetet kommer

ge en möjlighet till att fokusera mer kring samarbetet gentemot föräldrar och barn. Hade det funnits känslor av hopp skulle de förväntningarna förmodligen framställts (ibid). För att kunna utreda familjens situation på bästa sätt och tillsammans analysera problemområden samt finna gemensamma lösningar med familjen måste ett samarbete existera (Ponnert 2018:39). Det går att konstatera att samarbetet är en viktig del i LVU-processen och kanske nästintill avgörande för utredningens underlag men även för barnets och familjens framtida situation. Däremot kan det påstås att socialsekreterarnas ambitioner kring att få till ett bra samarbete med föräldrar och barn begränsas av det rådande arbetsförhållanden och LVU-processens omfattning (Claezon 1987:61-62).

Ett annat problemområde som lyftes fram av socialsekreterare var de svårigheter i samarbetet som uppstår efter själva tvångsomhändertagandet:

IP6: Min erfarenhet och som jag tror till en början blir en stor spricka i relationen till föräldrarna, för det är juh det tuffaste du kan göra mot någon som... någon förälder, att bestämma och göra en bedömning att "du kan inte ta hand om ditt barn tillräckligt väl", så därför ska inte ditt barn bo med dig. Ehm...att asså därifrån ta sig upp och bilda något slags samarbete och en relation och en relation med tillit till föräldrarna är super svårt.

Intervjuperson 6 beskriver att tvångsomhändertagande av barn är det värsta man kan göra mot en förälder. Relationen gentemot föräldrarna försvåras då tilliten som tidigare funnits brister. Johnsson (2015:18) beskriver att socialsekreterare utövar sin makt i de fallen där tvångsingripande blir aktuella eftersom att insatsen inte kan vara av frivillig art. Detta i sig skapar en konflikt mellan socialsekreteraren och klienterna eftersom att klienterna hamnar i en maktlös situation där man kan känna sig kränkt av socialsekreteraren och systemet som vidare påverkar villigheten till samarbete (Skau 2015:16). Johnsson beskriver att även socialsekreterare kan känna sig maktlösa i en sådan situation eftersom de har motstånd från klienterna. Motståndet från klienterna och känslan av maktlöshet försvårar möjligheterna till samarbete (Johnsson 2015:18).

5.1.3 Käslornas positiva & negativa inverkan på arbetet

O’Conner (2019:3,10,11) menar på att den professionella kan, genom att visa en viss mängd känslor framför klienten, få den att känna både samhörighet och trygghet till hjälpgivaren. För att minska eventuella spänningar i relationen är det viktigt att lyssna och bekräfta klientens känslor (ibid). De flesta socialsekreterarna anser att deras egna känsloreaktioner påverkar samarbetet på ett eller annat sätt, däremot framkom det att positiva känslouttryck har en typ av inverkan medan negativa har en annan. Nedan följer två citat:

IP1: Att man verkligen visar “men Gud vad duktig du är” och så att man verkligen visar att.. för det känner man själv att när dem varit i skolan en hel månad så tycker man det är så kul och då berättar man för dem att man är glad och man visar det med kroppen. Och då blir de juh också glada och tycker “oh wow nu bryr hon sig om mig” men sen så kanske man glömmen den här personen om ett år men just då så betyder det mycket för dem för då blir ju dem sedda. För då har dem ju också nåt att uppnå. “Okej hon såg mig” då kan de också jobba vidare. Och det tror jag är jätteviktigt.

IP4:...det är ju det som blir överväldigande av det här med sexuella övergrepp och väldigt sadistiskt misshandel det kan göra att folk går i väldigt väldigt affekt själva...att de inte kan se den personen som människa sen och inte bemöta de...och då är det helt omöjligt att få ett samarbete eller en slags relation...

Affektsmitta beskrivs som en process där en individ, medvetet eller omedvetet, med hjälp av sitt känslomässiga tillstånd, ansiktsuttryck, verbala uttalanden eller beteenden påverkar en annan persons känslor och beteende (Barsade 2002:668). Intervjuperson 1 pratar om betydelsen av att visa sina positiva känslor i möten med klienten, både retoriskt men också med hjälp av sitt kroppsspråk. Genom att socialsekreteraren visar sin glädje bildas liknande känslor inom klienten, denne känner sig glad och sedd av socialsekreteraren vilket ger positiv effekt på samarbetet och klientens drivkraft till förändring. Denna processen kan beskrivas som en affektsmitta, det vill säga att socialsekreterarens känslomässiga tillstånd smittades av till klienten (Barsade 2002:669).

Intervjuperson 2 beskriver att händelser i egenskap av sexuella övergrepp och grymt våld mot barn kan resultera i att socialsekreterare känner vrede och ilska gentemot den som utsatt barnet. Sådana känslor beskrivs ha en negativ påverkan på samarbetet eftersom att de känslorna riskerar att ta över

och hota socialsekreterares rationella handlande samt minska förmågan till att visa empati (Eide & Eide 2012:44). Edvardsson (2010) beskriver hur objektivitet brister i LVU-utredningar när socialsekreterarnas egna tankar och värderingar lyser igenom i bedömningarna. I de fall där socialsekreterare känner ilska och vrede gentemot föräldrar kan det således bidra till att socialsekreteraren fokuserar och belyser föräldrarnas brister i vårdansökningarna, vilket kan försvåra samarbetet med föräldrar samt ge en felaktig bild av situationen (Edvardsson 2010:3-5) Likaväl som att positiva känslor kan smitta av sig till klienten kan även de negativa göra det. Eide & Eide (2012:44) lyfter fram betydelsen av att professionella innehar affektmedvetenhet vilket socialsekreterarna i vår studie påvisat. Delvis visar de på en förståelse kring att de egna känsloreaktionerna påverkar samarbetet gentemot klienten och samtidigt finns det en medvetenhet kring att positiva och negativa känslor har olika inverkan.

5.2 Hanteringsstrategier

Följande huvudtema behandlar de hanteringsstrategier som vi upptäckt att intervjupersonerna använder sig av i arbetet kring tvångsomhändertagande av barn. Huvudtemat är indelat i följande underteman: Empati och sympati samt reflektion.

5.2.1 Empati & Sympati

Empati och Sympati var begrepp som alla socialsekreterare använde sig av för att beskriva vilka känslor som var okej att visa i möten med klienter. Utifrån både litteratur och socialsekreterarnas intervjuer upptäckte vi att man ser på empati som det professionella förhållningssättet medan sympati är ett mer personligt förhållningssätt som inte är givande i arbetet med klienter. Nedan följer två citat som belyser detta:

IP1: Man måste juh möta båda två med samma empati. Och inte ha sympati. För man kan inte gå in och medkänna. Man kan inte gå in och tänka och tycka och känna av för mycket.

IP6: Aaa nää men asså i mötet med klienterna så måste jag juh... då får jag inte va känslösam. Det är klart att jag... gör vad jag kan för att förmedla någon slags empati och medmänsklighet men jag kan absolut inte uttrycka att jag är ledsen och att det är jobbigt för mig i det mötet för det handlar inte om mig.

Här talar socialsekreterarna om att man inte kan gå in i ett samtal och medkänna och man får heller inte vara känslös framför klienterna. Man ska visa en medmänsklighet men man ska även hålla sig samman och ha ett visst avstånd för att situationen inte handlar om socialsekreteraren utan klienterna. Eide & Eide (2014: 30-31) beskriver att empati är förmågan att förstå klientens tanke och känslvärld och att kunna upptäcka vilka svårigheter och utmaningar som klienten har i sitt liv. Men om man själv börjar känna samma känslor av sympati för klienten eller om man känner negativa känslor mot klienterna kan det försvåra för socialsekreterare att jobba professionellt. Man kan inte se situationen ur ett ovanperspektiv och man kan ha svårt att kunna använda sig av sina kunskaper just för att man blir för känslös. Det blir svårare att utföra sitt jobb (Eide & Eide 2014: 31-33). En socialsekreterare beskrev just detta i intervjun:

IP3: Det fanns mamma och sonen då och det var dem som var i konflikt. Och de skrek och de önska varandras död och det var alla möjliga förolämpningar men i mitten satt då styvpappan som grät och tyckte hur sorgligt det här var. Och jag tog på mig alla hans känslor för jag förstod verkligen hur mycket han hade kämpat för att det skulle fungera.....Och den dagen kunde jag inte jobba kvar längre jag hade så svårt att tänka på något annat.

Här beskriver socialsekreteraren hur hen sympatiserade med styvpappan och hur denna sympati gjorde det svårt att tänka på något annat samt fortsätta jobba den dagen. Blir man för sympatisk kan det vara svårt att ha ett rationellt tänkande och förhållningssätt. När man som socialsekreterare tycker synd om klienten kan det enligt Eide & Eide (2014:45) försvåra möjligheten till att tona in sig på ett empatiskt sätt där man inte värdesätter klienten emotioner. Vilket försvårar deras förmåga att kunna hjälpa klienten att bearbeta sina känslor.

Socialsekreterarna i vår studie har redogjort för emotionellt tuffa situationer där de sympatiserar med klienterna. För att inte mista sin professionalitet genom att sympatisera med klienterna väljer de att "stänga av". En socialsekreterare beskriver denna situation nedan:

IP2: Mmh jag hade två små barn som har blivit utsatt för sexuellt övergrepp och skulle säga hejdå till sina föräldrar och det sluta med att barnen gråter och föräldrarna gråter men att barnen tröstar föräldrarna. Och jag skulle stå och vänta då på att de skulle säga hejdå och jag skulle åka med barnen. Och då, de var bara liksom något hjärtskärande i den situationen att jag kände liksom att antingen måste jag gå ut och ba storlipa typ eller så måste jag ta mig samman och köra barnen. Och

då behövde jag juh bara (knäppande ljud som att man stänger av). Så då stod jag juh bara där och vänta och sen ba aahh men nu behöver vi gå. Men då kanske man inte kan ge det där extra på att jag ser dig, jag hör dig, jag vet att du är ledsen mm så.

För att beskriva fenomenet “stänga av” kommer kognitiv dissonans användas. Gällande situationen ovan kan man tolka att socialsekreteraren får en känsla av obehag (kognitiv dissonans) när hen ser att barnet behöva säga hejdå till föräldrarna. Detta eftersom att omhändertagandet är något som man inte vill utsätta barn för. Man vill inte att barnen ska må dåligt och gråta men samtidigt vet man att man måste separera på barnen och föräldrarna för barnens bästa. Dessutom är det en motsägelse i att behöva dölja hur man själv mår som socialsekreterare. Man blir tydligt påverkad av situationen, däremot kan man inte bryta ihop eftersom det skulle gå emot den professionella rollen. Dessa motsägelsefulla känslorna är den kognitiva dissonansen (Harmon-Jones 2019:3-17). Man befinner sig då i ett stadie av dissonans som är påfrestande för socialsekreteraren och för att man ska kunna klara av situationen där och då ändrar man sin attityd och sitt beteende. Man ändrar sin attityd från det känslomässiga till det kalla vilket gör att man “stänger av” (Harmon-Jones 2019:119-121).

Den kognitiva dissonansen som uppstår är något som de flesta socialsekreterare behöver gå igenom. Wettergren (2013:77) skriver att om man genomgår dissonansen flertal gånger utan att lära sig hantera den nöts man tillslut ut. Sättet som vi har upptäckt att socialsekreterarna har lärt sig att hantera kognitiv dissonans på är att bygga väggar och bli kall, se citat nedan:

IP3: Man känner sig väldigt väldigt ond ibland med anledningen till att man tar detta barnet från sin förälder. Och det är väldigt traumatiskt att se överlag. Att se så många gråta och skrika i vissa ärenden. Men med,... över tid så bygger man, jag vet inte om det är medvetet eller omedvetet, bygger man upp väggar runt omkring sig för att kunna skydda sig från dessa känslor. Och det blir lättare skulle jag säga.

Socialsekreterare uttrycker att “bygga väggar” är en hanteringsstrategi som antingen medvetet eller omedvetet hjälper en att “lättare” hantera känslomässiga situationer, vilket vi upplever verkar fungera för de flesta socialsekreterarna. Å andra sidan finns det risker med en sådan strategi. Eide & Eide (2014:30-31) beskriver att risken att stänga av kan leda till att man inte visar empati. Det kan göra det svårt för den professionella att bemöta klientens känslor av sorg och förtvivlan, detta kan resultera i att man har svårt att se vilka behov klienten behöver i situationen. Man kan inte hjälpa

klienten på ett adekvat sätt och därmed brister även tryggheten man hade kunnat skapa för klienten (Eide & Eide 2014: 31-33, 45, 55). Vidare nämner Eide & Eide (2014:95) ett sätt att möjliggöra för socialsekreteraren att vara empatisk, är att man förbereder sig inför samtalet. Detta nämner även en socialsekreterare:

IP1:... jag förbereder mig ofta väldigt mycket så ja vet vad jag ska svara på på vilka frågor som kan komma både om det är föräldrar, man tar ett barn ifrån föräldrar, att man förklarar för dem "nu har vi beslutat detta" och om det är föräldrar då att man talar om varför man gör det och vad som krävs för dem för att de ska få tillbaka sitt barn" "det viktigaste är att man är där, att man är närvarande. Att man inte är rädd för föräldrar eller ungdomar eller barn. Att man är närvarande, att man visar att man är intresserad av dem. Aa asså så empatiskt.

Genom att man i förväg förbereder sig och fokuserar helt på klienten samt förbereder sig på de känslor, svårigheter och frågor som kan komma fram i samtalet innan, kan man var mer samlad och säker och därmed även vara mer empatisk (Eide & Eide 2014:95).

5.2.2 Socialsekreterarnas förmåga till reflektion

Under intervjuerna återkom de flesta socialsekreterarna till reflektionens betydelse i arbetet. Socialsekreterarna menar på att man måste inta ett reflekterande förhållningssätt för att kunna utvecklas och känna sig trygg i sin professionella roll:

IP4:...Ja, genom att fundera på vad som hänt...försöka strukturera så bra som möjligt...vad hände, vem sa vad, vad sa jag? Det är lite empatitrappan asså...vad kände personen...okej rent...flytta upp det rent logiskt...aa...men vad betyder det för någonting. Vem kände någonting..? Vad det jag som kände? Och sen sista steget ändå...kunde jag bemöta den människan med medkänsla trots affektpåslaget...? Aa mycket reflektion behöver man.

IP7: Aa, jo men det tror jag är jätteviktigt att ha koll på sig själv och ha koll på sina reaktioner eller typ vad jag blir provocerad av, vad som berör mig, vad blir jag ledsen av och så. Då blir det enklare att sortera vad som är "mitt" och "ditt" eller så vad hör hemma var.

Här beskriver socialsekreteraren att reflektion kan hjälpa en att agera med medkänsla, med andra ord empati, trots påverkan av ens egna känslor just för att man har förmågan att reflektera över sina handlingar, känslor och beteenden. Dunk-West (2013:29-30) skriver att reflektion är en viktig del i arbetet och ett redskap i den professionellas utvecklingsprocess. Mattsson (2010:168) menar också på att reflektion är en process som bidrar till utveckling och ny kunskap. Reflektionen skapar möjligheten att gå tillbaka till en situation eller känsla för att utvärdera och begripliggöra den. Med hjälp av reflektion kan personer ändra sina handlingssätt och förstå sina beteenden, men även handla mer rationellt samt professionellt (Dunk-west 2013:29-30).

Vidare upptäckte vi att socialsekreterare för det mesta inte reflekterar över sina egna känslor och emotioner. Deras reflektion utgår mer på att övertyga sig själva om att man har gjort rätt, om man bemött klienten bra och hur situationen utspelade sig. Nedan följer ett citat:

IP3: Över det som jag gjorde när jag först började utan jag kan släppa sånt efter en stund. För som sagt jag får hela tiden övertyga mig själv om att det var rätt det vi gjorde hur mycket än föräldrarna och barnet inte ville. Och att man har gjort det bästa och man har samlat in information som påvisar att man har gjort rätt så aa.

Johnsson (2005) beskriver också övertygandet som en process av reflektion som socialsekreterare använder sig av. Hon talar om att man behöver övertyga sig själv om att tvångsomhändertagandet utförts för klientens skull. För hade man inte utfört ett sådant ingripande hade det varit en fara för klientens liv. Detta är något vi upptäckt hos våra deltagare (Johnsson 2005:19-21). Man reflekterar över om man fattat rätt beslut och om man hanterat situationen på rätt sätt. Men som vi tidigare nämnt är det viktigt att reflektera över sina egna känslor och emotioner men att även reflektera över sin egen livshistoria. Börjesson (1981) nämner i sin studie från 80-talet om bristen på reflektion kring sin egna livshistoria och emotioner i det sociala arbetet och menade på att denna brist gör det svårare för socialsekreterare att fatta rationella beslut. Reflekterar man inte över sina egna känslor och tidigare trauman blir det således svårt att särskilja på klientens kontra sina egna känsloupplevelser (Börjesson 1981:50-57) Socialsekreterarna i vår studie uttrycker att de använder sig av reflektion i arbetet. Främst för att övertyga sig själv om att man handlat rätt i olika situationer och inte kring de känsloreaktioner som kan uppstå inom en.

5.3 Stöd

Följande huvudtema redogör för det stöd som socialsekreterare värdesätter samt saknar i arbetet kring LVU. Huvudtemat är indelat i två underteman: Arbetsledningens tillgänglighet och kollegialt stöd.

5.3.1 Arbetsledningens tillgänglighet

Under intervjuerna tillfrågades intervjupersonerna om vilket stöd som arbetsledningen erbjuder de i arbetet. Baserat på socialsekreterarnas svar upptäckte vi att tillgänglighet och stöd är en viktig del i arbetet men att det kanske inte alltid finns möjlighet till det. Nedan följer ett citat från en deltagare som beskriver de stöd hen upplever saknas:

IP2: Tillgänglighet. Hahaha. Nää men det blir juh så här att när arbetsbelastningen blir för stor så tryter juh tillgängligheten då försvinner ju den. Och den tillgängligheten som finns den är ganska fram pressad och stressad och det blir verkligen... Man märker att man är en sån hära “ aa men nästa, och så nästa, och så nästa” och man märker av frustration och man märker av att bara att det här med lyhördhet det försvinner och att bara den här orken att bolla tankar eller liksom, det försvinner.

I artikeln skriven av Höjer och Kullberg (2017:24-26) talar de om att en viktig anledning till att socialsekreterare stannar kvar i arbetet är arbetsledningens tillgänglighet. När socialsekreterarna har möjlighet till att ha ärendegenomgång, metodhandledning och har möjlighet till att bolla med sin arbetsledning känner de sig tryggare i arbetet. Man vill som socialarbetare ha någon att vända sig till. Utifrån citatet från deltagare två kan vi se att tillgängligheten brister hos arbetsledningen när arbetsledningen känner att de har en stor arbetsbelastning. Bäck & Szucs (2016) skriver i kapitlet Ledarskap inom människobehandlande organisationer om svårigheterna för chefer och andra ledare att behöva ha flertal olika uppgifter som till exempel ta hand om personal, ekonomi, administration och strategiska uppgifter. Denna arbetsbelastning kan föra med sig frustration och stress som vi även kan se att deltagare två har känt av (Bäck & Szucs 2016: 233). Nedan kommer ett citat från en socialsekreterare som värdesätter sin ledning utifrån dess tillgänglighet:

IP5: Min förste, väldigt mycket! Hen...vi komplimenterar varandra väldigt bra. Hen är väldigt bra på vägledning och stöttning i ärenden så jag känner mig väldigt lugn i min arbetsmiljö om man

säger så. För om någonting händer så vet jag att jag kan gå till honom och diskutera vad jag behöver göra..eh...och då kommer han säga det...eh...så aa jag känner att min förste är väldigt bra och ett stöd för mig.

Här talar intervjupersonen om att han har möjligheten att vända sig till sin 1:e socialsekreterare⁶ när han behöver hjälp och behöver stöttning och vägledning i ärenden. Denna tillgänglighet angående genomgång av ärenden kan bero på att dennes förste har större möjligheter till att vara tillgänglig. Men även om det finns en tillgänglighet för att "bolla" med sin ledning och få hjälp mer strukturellt i arbetet brister tillgängligheten i det emotionella stödet:

IP2: Så att jag ser det mer som bollplank, vägledare och de hjälper till att stötta och planera och så.
De strukturerar upp arbetet.

IP3: Efter en placering att sitta ner och prata med en förste. Att efter placeringen har gjorts så sitter man ner rent för att få emotionell stöttning men även för att redan planera vad man ska göra framöver. Det är en rutin som har saknats på jobbet...

Utifrån dessa två citat kan vi se att det stödet som de kan få är stöttande, vägledande och planerande stöd i ärenden. Men intervjuperson 3 nämner att han saknar det emotionella stödet efter placeringar. Wettergren (2013:70) talar om vikten av emotionshantering i organisationer och skriver att en ledare behöver vara ett kärl för anhängares emotioner. Han menar på att ledaren ska kunna ta emot de anställdas hopp, sorg, vrede och frustration. Genom att bearbeta emotioner med sin ledare kan denne vägleda sina anställda i att veta hur de ska bete sig i vissa situationer och kan även ge vägledning i vissa beteenden som inte är korrekta. Man kan även få vägledning i hur man ska hantera sina känslor i olika situationer för att sedan veta vilka emotioner som är accepterade att visa vid olika tillfällen. Wettergren nämner att detta kan vara svårt om en ledare själv inte har förmågan att emotionshantera (Wettergren 2013:70). Wettergren nämner även att om det brister i möjligheten till att hantera känslor med sina ledare kan de anställda ignorera sina egna emotioner vilket i sin tur kan påverka arbetsförmågan och den anställdes hälsa negativt (Wettergren 2013:73). Denna typ av ledarskap kan vara just det som fattas för några av våra intervjupersoner.

⁶ Arbetsledare

5.3.2 Kollegialt Stöd

Ett annat stöd som är återkommande i intervjuerna är kollegialt stöd. Alla intervjupersoner har på ett eller annat sätt nämnt det kollegiala stödet som värdefullt och viktigt i arbetet. En av våra frågor under intervjuerna var att de skulle beskriva ett stöd som de värdesätter. En del av deltagarna nämnde det kollegiala stödet som det viktigaste. Citatet nedan visar på detta:

IP1: Aaa de är nog kollegor. Kollegialt Stöd. Tycker jag är det bästa.

IP6: Att jag värdesätter att kunna bolla och vända sig till kollegor som man känner sig trygg med. Det tror jag nästan är det viktigaste... ehm... och att ha en fungerande extern handledning är också väldigt viktigt.

Utifrån dessa citat kan vi se att det kollegiala stödet anses vara det "bästa" och det "viktigaste". Intervjuperson 6 nämner även vikten av att ha kollegorna som ett tryggt bollplan som man kan vända sig till. Flertal deltagare har talat om just detta. Intervjupersonerna nämner vikten av ha kollegor som de känner sig trygga med som de kan vända sig till om de har både administrativa och emotionella svårigheter i ärenden. I Höjers & Kullbergs (2017:27-28) studie talar de också om det kollegiala stödet som en av orsakerna till att man stannar kvar och jobbar inom den sociala barnvården. Deras deltagare har också belyst vikten av att ha kollegor som man kan prata med när man har tuffa ärenden (Höjer & Kullberg 2017:27-28) I boken Emotionssociologi (2013:43-44) skriver Åsa Wettergren om emotionell energi. Detta handlar om att man som individer behöver känna sig hörda, sedda och bekräftade av andra för att kunna känna förtroende för dem men även för att kunna orka att vara handlingskraftig. Wettergren menar på att genom att bli hörd, sedd och bekräftad av personer vi känner att vi har förtroende för och som vi känner oss trygga med bidrar till att man får mer energi och en viss sinnesro. Om man har en bra relation med sina kollegor, vilket de flesta av våra intervjupersoner har, kan det vara tryggt och avlastande att söka sig till sina kollegor:

IP6: Hmm... jag pratar nog väldigt mycket. Helst med kollegor. Ehm... jag delar med mig av det som jag tänker och känner och det betyder väldigt mycket att få... någon som har varit med om liknande situation och någon som lyssnar liksom...

Intervjupersonen beskriver ovan hur denne bearbetar sina känslor. Här talar deltagaren om att hen väljer att prata med kollegor för att de har varit med om samma situationer och då hen vill ha någon att prata med som lyssnar. I Eide & Eide (2014:163-164) talar de om att spegla känslor. Speglingen handlar om att man ser vad den andra personen känner, man känner igen deras emotioner och man hjälper personen att sätta ord på dem. Vi tänker att spegling av känslor är något som socialsekreterarna använder sig av när de talar om svårigheterna i arbetet med sina kollegor. De kanske inte är fullt medvetna om det men eftersom de jobbar med samma tuffa situationer kan de förstå samt vägleda varandra genom att spegla varandras emotioner och tankar och sätta ord på dessa. Dessutom när man speglar varandras känslor med en positiv attityd kan det vara lättare för personen att acceptera vad de känner vilket i sin tur kan öppna möjligheten för reflektion och självinsikt (Eide & Eide 2014:163-164).

Samtal mellan kollegor och olika grupper där de kan småprata, samtala, skämta och skratta utgör också en kollektiv del av emotionsarbete och kallas för buffert grupper (Wettergren 2013:64). När de anställda har möjligheten till detta bygger det upp ett organisations jag som har med vissa delar av det privata jag som går samman. Detta i sin tur blir en buffert för arbetsledningen då kollegorna vänder sig till varandra som hjälp men det ger även personen mer motivation att fortsätta göra sitt bästa i arbetet för att man har en kollegial arbetsgemenskap. Då alla deltagarna i vår studie på ett eller annat sätt värdesatt kollegornas stöd kan detta fenomen vara en anledning till detta. Det kan vara så att man skapat buffert grupper inom enheterna vilket gjort att man väljer att vända sig till sina kollegor i första hand (ibid). Vi har alltså märkt att det kollegiala stödet är ett viktigt stöd för att socialsekreterarna ska kunna få en tillgänglig plattform för att kunna bolla kring ärenden men även för att bearbeta känslor och emotioner kring tunga ärenden.

Kap 6

6. Avslutande diskussion

I detta avslutande kapitel kommer frågeställningarna besvaras, samt en fördjupad diskussion kring analysresultatet. Avslutningsvis kommer förslag ges till framtida forskning inom området.

6.1 Diskussion

Vilka känslor upplever socialsekreterare vid ansökan och tvångsomhändertagande av barn?

Intervjupersonerna i vår studie anser att de flesta LVU-ärenden är av känslomässig karaktär. Att arbeta med den typen av fall leder oftast till att egna känsloreaktioner uppstår hos den enskilde socialsekreteraren, såväl positiva som negativa. Vi vill samtidigt betona att de känsloreaktioner som kan uppstå under själva tvångsomhändertagandet inte beskrivs explicit i intervjupersonernas utsagor och fokus kring detta ansågs inte vara primärt. Utifrån vår analys har vi tolkat att socialsekreterare som varit övertygande att ingripandet med tvång varit rätt beslut känner lättnad. I de fall där barn visar på en positiv förändring faller det naturligt för socialsekreterare att känna glädje. Ärenden som karaktäriseras av grovt våld och sexuella övergrepp kan resultera i känslor av vrede och irritation gentemot den som utsatt barnet. Det fanns även socialsekreterare som beskrev känslan av sorg i de situationer där barn själva är ledsna och gråter men även i de fall där man inser att man måste ingripa med tvång och samtidigt känner att man inte vill splittra på barnet och föräldrarna. Vidare blir det tydligt att socialsekreterarna upplever känslor av stress i LVU-ärenden. Stressen som beskrivs har en utgångspunkt i LVU-processens stora omfattning och moment. Det går att tolka att socialsekreterarna även känner maktlöshet, dels gentemot den rådande stressen eftersom den är svår att påverka då den grundar sig i organisatoriska aspekter och dels i de fallen där socialsekreteraren inte kan få till ett samarbete med barn och familjer.

Vilka hanteringsstrategier använder socialsekreterare?

För att navigera sina känslor har vi uppfattat att socialsekreterare till viss del använder sig av empati och sympati. Socialsekreterarna använder begreppen i intervjuerna för att förklara hur mycket känslor man kan visa i arbetet och fortfarande vara professionell. Empati bedöms vara det professionella förhållningssättet och med hjälp av det kan man visa för klienten att man hör och ser dem utan att sympatisera. Således visar inte socialsekreterare att de medkänner med klienten. Empati anses vara en del av den professionella rollen och är därför viktig att använda sig av i mötet

med klienter. Att visa sympati är enligt socialsekreterarna inte relevant eftersom det rankas som alldeles för personligt. Intervjupersonerna beskriver att när de egna känslorna blir för starka och man börjar sympatisera med klienten kan det leda till påfrestning. Ett sådant scenario lyftes fram i analysen av empirin och behandlar själva omhändertagandet. Socialsekreterarna kan sympatisera med klienterna, de behöver göra ett omhändertagande samtidigt som de tycker synd om barnet och föräldrarna. Detta i sig skapar en kognitiv dissonans hos socialsekreterarna eftersom man blir tvungen att separera på föräldrar och barn samtidigt som man egentligen inte vill att det ska hända. I den stunden kan det vara väldigt känslomässigt för socialsekreteraren. De kan känna sorg och även frustration över själva omhändertagandet och om dessa känslor visas utåt brister professionaliteten enligt de själva. För att undvika en sådan företeelse använder man sig av hanteringsstrategier som "stänga av" eller "bygga väggar". Det kritiska med denna typen av känslohantering, som tidigare nämnts, är att det blir svårare för socialsekreterare att visa empati gentemot klienten. På så sätt går det att tolka att begreppen sätter ramar för socialsekreteraren i arbetet, hur man ska hålla sig professionell.

En annan hanteringsstrategi är självreflektion. Vi har tolkat att socialsekreterare med hjälp utav reflektion övertygar sig själva om att de har gjort rätt bedömning. De tänker igenom hur omhändertagandet gick, varför de gjorde ingripandet samt om de kunde ha gjort något annorlunda. Utifrån detta har vi kunnat konstaterat att socialsekreterarna i vår studie använder sig av reflektion i arbetet. Dock har vi insett att man reflekterar över saker som berör de praktiska delarna i arbetet och kring klientens känslor. Fastän de flesta socialsekreterarna belyser vikten av självreflektion i arbetet kring egna känslor och upplevelser av situationer ser vi att just detta saknas.

Vilka svårigheter och vilket stöd upplever socialsekreterare i arbetet?

Utifrån studiens intervjuer och analys blir det tydligt att socialsekreterare upplever tvångsomhändertagande av barn som en påfrestande process. Inledningsvis uttryckte socialsekreterarna att en LVU-processen innebär att många olika moment ska genomföras under en bestämt tidsperiod (fyra månader vid ansökan om vård enligt 2-3§ LVU), en period som beskrivs som intensiv och kort. Däremot belyser socialsekreterare att påfrestningen förstärks i de fallen där man gör omedelbart omhändertagande (6§ LVU), detta eftersom att en sådan process innebär en ännu snävare tidsram (fyra veckor). Tidsbristen leder till att socialsekreterare tvingas göra vissa prioriteringar i arbetet som hotar andra betydelsefulla delar i processen. Såväl som samarbetet gentemot föräldrar och barn men även utrymmet för att kunna hantera och bearbeta egna

känsloreaktioner. Socialsekreterarna menar på att LVU-processen är emotionellt påfrestande, samtidigt ska det poängteras att den inte nämns i lika hög utsträckning som den administrativa belastningen. När den emotionella påfrestningen nämns diskuteras den främst med utgångspunkt i arbetsförhållanden och inte lika mycket i förhållande till de situationer där man faktiskt möter barn och föräldrar. Utifrån det kan det konstateras att socialsekreterarna främst upplever att det är organisatoriska och rättsvetenskapliga omständigheter som främst gör att arbetet kring tvångsvård av barn blir svårt och påfrestande. Resursbrister inom organisationen, i form av exempelvis hög arbetsbelastning, och LVU-processens olika moment är centrala faktorer som bidrar till press och stress hos socialsekreterarna men även till att man inte kan fokusera på de egna känslorna i arbetet.

Vidare åskådliggörs det tydligt i studiens empiri två typer av stöd som socialsekreterarna upplever i arbetet. Det första är det stöd som arbetsledningen erbjuder socialsekreterarna i ärenden, detta beskrivs som ett mer strukturerat och vägledande stöd som ges i form av ärendegenomgång, metodhandledning och praktisk planering kring ärenden. Vidare lyfter socialsekreterare fram det emotionella stödet som förekommer i arbetet och det beskrivs vara ett stöd som primärt kommer från ens kollegor. Vi tolkar att det båda stöden har en betydande roll för socialsekreterarnas arbetet kring LVU, däremot har dem olika ändamål i arbetet som vidare tillför olika typer av hjälpfunktioner för den enskilde socialsekreteraren. Stöd från arbetsledningen innebär att socialsekreterare får struktur och praktisk vägledning i ärendena, medan kollegors stöd bidrar till emotionellt stöd och stöttning.

Vilket stöd upplever socialsekreterare eventuellt att de saknar?

I ovanstående text redogjorde vi kring det emotionella stödet som vi tolkar att socialsekreterare erfar i arbetet. Emellertid kan det konstateras att socialsekreterare upplever att arbetsledning (chefer och 1:e socialsekreterare) brister i sin tillgänglighet och därmed i det emotionella stödet. Socialsekreterarna menar på att arbetsledningen inte alltid har tid för dem vilket i sin tur försvårar arbetet. Vidare åskådliggör socialsekreterare att det saknas en fast rutin på emotionellt stöd efter ett tvångsomhändertagande. De menar på att det i dagsläget är svårt att få emotionellt stöd samma dag som man genomfört ett tvångsomhändertagandet vilket leder till konsekvenser för den enskilde socialsekreteraren. Avsaknad av en sådan rutin gör att man tvingas lämna arbetet med påfrestande tankemönster och känslor. Dessa blir svåra att släppa taget om och kan därpå påverka det privata livet negativt. Avslutningsvis går det att tolka att arbetsledningens brist på tillgänglighet medför brist på emotionellt stöd. Det går även att tolka att kollegor är mer tillgängliga för varandra. Trots

en implementering av en så kallad rutin gällande emotionellt stöd är vi inte övertygade om att det hade förbättrat socialsekreterarnas hanteringen av känslor i arbetet. Detta med anledning av att de flesta intervjudeltagarna föredrar att prata med kollegor om känslomässiga saker då de oftast genomgått liknande situationer som en själv vilket gör att de förstår en bättre.

Egen reflektion

Vi hade inledningsvis en målsättning att fokusera på socialsekreterares känslor och känslohantering i förhållande till arbetet kring tvångsomhändertagande av barn. Dock blev det tydligt att intervjupersonerna koncentrerade sig mer på känslor kopplat till det organisatoriska och mindre kring de egna känsloupplevelserna i förhållande till tvångsomhändertagandet. Orsaken till detta är svår att fastställa och vi kan endast spekulera. Delvis tänker vi att det kan handla om att känslor är ett sårbart ämne vilket gör det enklare att fokusera på något mer systematiskt (organisationen), då det inte är lika intimt. Vidare tänker vi att många socialsekreterare saknar förmågan, kunskapen och tiden till att reflektera kring egna känslor och emotioner. Men framförallt är det organisationens ramar och resurser som är den största bidragande faktorn till att socialsekreterare upplever stress i LVU-processen. Därav faller det naturligt för de att fokusera på den delen eftersom den är mest påtaglig. Att ha rätt kunskaper, tidsmässiga förutsättningar och stöd från både arbetsledning och kollegor skapar utrymme för känslohantering som vidare bidrar till en ökad professionalitet och utveckling. Att arbeta i en LVU-process är minst sagt komplext och vi kan genom denna uppsatsen konstatera att det blir svårt och nästan omöjligt för socialsekreterare, som bara är mänsklig, att fullständigt hantera de olika moment som en sådan arbetsuppgift medför.

6.2 Framtida forskning

Vår studie bidrar med att synliggöra socialsekreterares upplevelser av en process vid ansökan om tvångsomhändertagande av barn och unga med fokus kring känslor och känslohantering i ett sådant arbete. Till framtida forskning vore det av intresse om uppsatsens problemområde kvarstår men att forskare inriktar sig på ledningen inom organisationen för att få deras perspektiv på fenomenet. Förslagsvis hur dem upplever socialsekreterares förberedelser inför ansökan om LVU-vård och omedelbart omhändertagande samt kring de professionellas kvalifikationer inför ett sådant arbete. En sådan forskning vore intressant att bedriva då man skulle få kännedom kring hur socialsekreterare kontra ansvariga aktörers perspektiv skiljer sig åt i frågan och därav lättare kunna belysa eventuella utvecklingsområden inom ämnet.

Ett ytterligare förslag till framtida forskning är att jämföra socialsekreterare som arbetar på internationell nivå med barn och unga. Vi anser att det finns ett värde i en sådan forskning då man kan få fram skillnader och likheter mellan Sverige och andra länder i hur man arbetar kring tvångsomhändertagande av barn. Resultatet vid en sådan forskning skulle eventuellt kunna hjälpa till att utveckla den svenska socialtjänstens arbetssätt kring LVU eller bidrar till en utvärdering av Sveriges utförandeform och metoder som (fullvärdig).

Sist men inte minst vill vi redogöra för ett sista intressant forskningsområde. Vi tänker att man skulle kunna bedriva forskning där man undersöker om socionomutbildningen ger socialsekreterare tillräckligt med kunskap för att arbeta med barn och unga. I dagsläget är socionomutbildningen en generalistutbildning som ger professionell kompetens inom socialt arbete bland många olika fält och målgrupper. Som verksamma socionomstudenter vid Göteborgs Universitet besitter vi erfarenhet av att socionomutbildningen enbart erbjuder en kurs inom barn, ungdom och familj på termin fyra. Kursen är dessutom en av de tre profil kurserna som man frivilligt kan välja att läsa, det vill säga, väljer man inte den blir det svårt att fördjupa sig i ämnet. Vi har diskuterat och funderat om man verkligen är tillräckligt kompetent efter socionomprogrammet att arbeta med barn och unga som befinner sig i utsatta situationer. Resultatet av sådana studier skulle kunna bidra till förslag till eventuella påbyggnadsstudier för att arbeta med barn och unga. Kanske är det aktuellt med legitimation vid ett arbete av en sådan målgrupp?

Referenslista

Barsade, S. G. (2002). *The ripple effect: Emotional contagion and its influence on group behavior*. *Administrative Science Quarterly*, 47(4), 660-670.

Bryman, Alan (2018) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Upplaga 3. Liber: Stockholm. (sid 54, 170-171, 243-244, 467-468, 470, 481-482, 484-485, 496, 578-580, 686, 703-705, 707-709)

Bäck-Wiklund, Margareta (2012): Prolog: Stat, profession, familj- om makt, normer och normering(s5-22).
I: Johansson, Helena & Bäck-Wiklund, Margareta (red.)(2012): *Att fostra familjen. En grundbok om styrning, föräldraskap och socialtjänst*. Malmö: Liber (sid 233, 237).

Börjesson, Bengt (1981). Titel: *Om den sociala barnomsorgen och om socialarbetarens psykologiska arbetssituation*. Nordisk sosialt arbeid nr 3, årg.1, 1981 (sid 49-57).

Börjesson, Mats & Rehn, Alf (2009): *Makt*. Stockholm: Liber (sid 11, 13).

Claezon, Ingrid (1987): *Bättre beslut: en studie av socialsekreterarnas handläggning av omhändertagande av barn*. Umeå: Umeås universitet. (sid 7, 25, 27, 31-33, 61-62).

Dalen, Monica (2015): *Intervju som metod*. Falkenberg: Press Team Media Sweden AB. (sid, 14, 37-38, 55).

Dunk-West, Priscilla (2016): *Att bli socialarbetare- En reflekterande vägledning för studenter*. Lund: Studentlitteratur. (sid, 29-30, 45).

Edvardsson, Bo (2010): Child protection investigations in the Swedish social services – are they really children´s best interests? Is a ”hunting the monster theory” influencing social work and decisions?: University of Örebro, School of Law, Psychology and Social Work 1996, rev. 2010. <http://oru.diva-portal.org/smash/get/diva2:358080/FULLTEXT01.pdf> Hämtad: 2020-03-11.

Eide, Tom & Eide, Hilde (2014): *Kommunikation i praktiken: relationer, samspel och etik inom socialt arbete, vård och omsorg*. Malmö: Liber. (sid 30-33, 44-45, 55, 57, 95, 163-164).

Harmon-Jones, Eddie (2019): *Cognitive Dissonance: Reexamining a Pivotal Theory in Psychology*. Washington: American Psychological Association. (sid 3-17, 119-121).

Höjer, Staffan & Kullberg, Karin (2017): Varför stannar de kvar?: Socialsekreterare som arbetar i mer än 3 år inom den sociala barnvården i Sverige, England och Italien. *Socionomen. Forskningssupplement vol.41* (sida, 20-33).

Johnsson, Eva (2005): Titel: *Tvångsvård enligt LVM En studie om socialsekreterares och klienters erfarenheter och upplevelser av LVM-situationen*. Institutionen för vårdvetenskap och socialt arbete Växjö

universitet. Möndal: Intellecta DocuSys <http://lnu.diva-portal.org/smash/get/diva2:207120/FULLTEXT01.pdf> Hämtad: 2020-02-26

Johansson, Staffan, Dellgran, Peter & Höjer, Staffan (2016): *Människobehandlande organisationer: villkor för ledning, styrning och professionellt välfärdsarbete*. Stockholm: Natur & Kultur.

Kvale, steinar & Svend Brinkman (2019): *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur (sid 97-98).

Lise Justeen & Nanna Mik-Meyer, (2010): *Kvalitativa metoder: från vetenskapsteori till praktik*. Lund: Studentlitteratur AB (sid 46-47).

Mattson, Tina (2010): *Intersektionalitet i socialt arbete: Teori, reflektion och praxis*. Malmö: Gleerups (sid 168).

O'Conner, Louise (2019): How social workers understand and use their emotions in practice: A thematic synthesis literature review. *Qualitative Social Work*, 0(0) 1–18 DOI: 10.1177/1473325019843991 <https://journals-sagepub-com.ezproxy.ub.gu.se/doi/pdf/10.1177/1473325019843991> Hämtad: 2020-03-10

Ponnert, Lina (2018): *Utredningsarbete i den sociala barnvården*. Malmö: Gleerups (sid 39, 111-112, 119).

Skau, Grethe Marie (2003): *Mellan makt och hjälp: Om det flertydiga förhållandet mellan klient och hjälpare*. Stockholm (sid 16, 36, 129).

Socialstyrelsen (2020): *LVU-handbok för socialtjänsten*. <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/handbocker/2020-3-6642.pdf> Hämtad: 2020-04-20.

Socialstyrelsen (2019): *Statistik om socialtjänstinsatser till barn och unga 2018*. <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/statistik/2019-8-6261.pdf> Hämtad: 2020-03-11.

Socialstyrelsen (2018): *Utreda barn och Unga. Handbok för socialtjänstens arbete enligt socialtjänstlagen*. <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/handbocker/2015-1-9.pdf> Hämtad: 2020-03-04

Thurén, Torsten (2007): *Vetenskapsteori för nybörjare*. Stockholm: Liber (sid 62).

Wettergren, Åsa (2013): *Emotionssociologi*. Malmö: Gleerups (sid 14, 12, 16-18, 43-44, 70, 73, 163-164).

Yin K, Robert (2013): *Kvalitativ forskning: från start till mål*. Lund: Studentlitteratur AB (sid 19-20, 27, 29).

Bilagor

Bilaga 1 -Informationsbrev

Hej!

Vi är två socionomstudenter vid namn Diana och Sofia. Vi läser vår sjätte terminen på socionomprogrammet vid Göteborgs Universitet och ska nu skriva vår kandidatuppsats.

Studiens syfte är att få en bild av hur socialsekreteraren upplever ett arbete som innefattar tvångsomhändertagande av barn, samt belysa eventuella områden för förbättring av en sådan process. Utifrån studiens syfte söker vi socialsekreterare som någon gång under sitt arbete varit i en LVU process.

Deltagande i studien innebär att en intervju kommer ske mellan dig som socialsekreterare och oss studenter. Intervjun beräknas ta mellan 40-60 minuter och hela intervjun kommer att spelas in. Intervjuerna kommer att behandlas konfidentiellt vilket betyder att intervjuerna kommer avidentifieras och behandlas med sekretess. Deltagandet är frivilligt och kan avbrytas när som helst. Intervjuer kommer ske löpande under mars månad men på grund av studiens omfattning samt tidsbrist kan vi senast ha intervjuer i slutet på mars 2020.

Vill du delta i vår studie är du välkommen att ringa, sms:a eller maila oss så vi kan boka in en tid för intervju som passar dig.

Vi ser fram emot att höra från dig!

Varma hälsningar

Diana Radosavljevic

Mail: diana_lila@hotmail.se

Mobilnummer: 076 23 *** **

Sofia Tsimika

Mail: gustsiso@student.gu.se

Mobilnummer: 073 93 *** **

Handledare: Hanna Wikström

Mail: hanna.wikstrom@socwork.gu.se

Telefonnummer: 031-786 ** **

Bilaga 2 -Intervjuguide

Socialsekreterares upplevelser av arbetet:

- Vill du beskriva lite kort om dig själv?
- Hur kommer det sig att du sökte dig till det här arbetet?
- Hur länge har du arbetat med Barn och Unga?
- Hur många LVU ärenden har du på ett ungefär haft under din tid som socialsekreterare för barn och unga?
- Kan du beskriva hur du upplever processerna kring tvångsomhändertaganden?
- Finns det tydliga strategier och riktlinjer i arbetet som berör en LVU process?
- Hur länge brukar man vanligtvis jobba inom myndighetsutövning som berör barn?

Socialsekreterarens roll i LVU ärenden:

- Hur kan du som socialsekreterare påverka en LVU process?
- Hur upplever du att din roll som socialsekreterare påverkar relationen gentemot föräldrarna i ärenden som innefattar ett tvångsomhändertagande?

Socialsekreterares känslor och reaktioner i en LVU process:

- Hur skulle du beskriva känslor i ärenden där man tvångsomhändertar barn?
- Kan du beskriva en situation där det blir extra känsligt i ett LVU ärende?
- Hur känner du efter ett tvångsomhändertagande av barn?
- Kan du beskriva vilka känslor som är tillåtna att visa i ditt professionella arbete.
- Hur upplever du att dina känslor påverkar klienterna?
- Hur bearbetar du känslor på egen hand? Går det?
- Finns det möjlighet att bearbeta känslor på arbetsplatsen?

Aspekter som kan underlätta arbetet som berör LVU:

- Vad för stöd erbjuder arbetsledning dig i arbetet?
- Kan du beskriva ett stöd som du värdesätter?
- Kan du beskriva ett stöd som du saknar

Övriga frågor:

- Har du några frågor kring intervjun?
- Har du något du vill tillägga som vi inte tagit upp under intervjun?

Bilaga 3 -Samtyckesblankett

Jag samtycker härmed till att medverka i studien och ger tillåtelse att bli intervjuad. Jag har blivit informerad om vad studiens syfte är samt att deltagandet är av frivillig art. Som deltagare kan jag när som helst under studiens gång välja att avbryta min medverkan. Uppgifterna som framkommer i studien kommer inte att föras vidare och mina personuppgifter kommer inte att presenteras i materialet. Uppgifterna kommer behandlas med sekretess och dem kommer enbart att användas till denna studiens ändamål. Jag har fått information samt är medveten om att studien blir offentlig när den är fullbordad.

Ort & Datum

Deltagare

Studenter

Diana Dara Radosavljevic & Sofia Fager Tsimika



Besöksadress: Sprängkullsgatan 25, 411 23

Postadress: Box 720, 405 30, Göteborg

Tel: 031 786 00 00

Email: socarb@soswork.gu.se

www.soswork.gu.se