

GÖTEBORGS UNIVERSITET  
PSYKOLOGISKA INSTITUTIONEN

**”Ett härligt jobb i det hemska”  
- Barnförhållsledares upplevelse av sitt arbete**

Larissa Voutilainen

Examensarbete 30 hp  
Psykologprogrammet  
PM 2519  
Hösttermin 2017  
Handledare: Ulf Axberg  
Anna Georgsson Staf

# **”Ett härligt jobb i det hemska”**

## **- Barnförhållsledares upplevelse av sitt arbete**

Larissa Voutilainen

*Sammanfattning.* I denna intervjustudie undersöktes tio barnförhållsledares upplevelse av arbetet som barnförhållsledare. En tematisk analys av intervju materialet resulterade i 5 huvudteman och 14 underteman. Deltagare lyfte exempelvis att flera faktorer som gör arbetet intressant gör det också krävande. Arbetet upplevdes som komplext och utmanande men också intressant och utvecklande. Arbetet ansågs också vara av stor vikt men upplevdes samtidigt inte alltid ha en hög status inom verksamheten. Exempelvis engagemang, variation i arbetsuppgifter och att arbeta för barnens bästa motiverade deltagare i arbetet. Resultaten tyder på att barnförhållsledare ställs inför en krävande arbetsituation där mer stöd och uppskattning från organisationen hade önskats.

Att lyssna på människor som har drabbats av traumatiska händelser berätta om sina erfarenheter ingår i arbetet av många professioner. Detta kan innebära arbete med exempelvis patienter eller brottsoffer och sker ofta i hjälpsyfte. Det som ofta anses som psykiskt traumatiserande är något som upplevs som livshotande, skadande eller integritetskränkande för en själv eller någon annan och leder till en stressreaktion som är svårhanterlig (Psykologiguiden, 2017). Upplevelsen av att arbeta med trauma har undersökts under flera årtionden (Salston & Figley, 2003). Det har framkommit att den här typen av arbete upplevs generellt som givande och meningsfullt men det har visat sig finnas även en annan sida (Salston & Figley, 2003). Det finns en viss risk för att utveckla psykiska symptom när man exponeras för traumatiskt material under en längre tid i sitt arbete (Turgoose, Glover, Barker & Maddox, 2017). Denna negativa effekt har beskrivits med ett antal olika begrepp, exempelvis sekundär traumatisk stress (*secondary traumatic stress*) och empatitrötthet (*compassion fatigue*) (Figley, 1995).

Gemensamt för olika begrepp är att de beskriver vilka typer av reaktioner exponering för traumatiskt material kan leda till, exempelvis känslomässig utmattning, undvikandebeteenden och fysisk trötthet (Figley, 1995; Mathieu, 2012). Dessa reaktioner kan likna reaktionerna som den traumatiserade personen själv eventuellt upplever, det vill säga symptom som är typiska för posttraumatiskt stressyndrom (PTSD) (Figley, 1995). I forskningen har dessa effekter ofta undersökts hos terapeuter eller annan vårdpersonal som har längre kontakt med klienten (Violanti & Gehrke, 2004). Det finns dock även forskning som tyder på att flera andra utöver vårdpersonal kan drabbas av detta fenomen, exempelvis advokater, brandmän, lärare och poliser (Violanti & Gehrke, 2004; Mathieu, 2012). Kunskapen kring hur poliser påverkas av arbetet är inte lika omfattande som med flera andra yrken (Turgoose et al, 2017; Kunst, Saan, Bollen & Kuijpers, 2016). Kunskapen är också begränsad vad gäller förhållsledares upplevelse av att arbeta med exempelvis brottsoffren som har upplevt traumatiska händelser. Syftet med den aktuella studien var att undersöka hur en kategori av förhållsledare, barnförhållsledare, upplever sitt arbete.

## Att lyssna på erfarenheter om trauma

Som nämnts ovan har flera olika termer använts för att beskriva konsekvenser av att lyssna på människor berätta om sina traumatiska erfarenheter. Begreppen som oftast lyfts fram i studier är sekundär traumatisk stress (*secondary traumatic stress*, STS), empatitrötthet (*compassion fatigue*), vikarierande traumatisering (*vicarious traumatization*) och utbrändhet (*burnout*) (Figley och Salston, 2003). För att göra begreppen tydligare föreslår Mathieu (2012) de kan användas som komplement till varandra. Sekundär traumatisk stress (STS) ansågs först vara en form av utmattning (Figley, 1995). Senare har STS definierats som en stressreaktion som kan uppstå efter en långvarig kontakt med detaljerad information om traumatiska händelser (Salston & Figley, 2003). Figley (1995) har påpekat att denna reaktion är densamma som upplevs vid posttraumatiskt stressyndrom (PTSD). PTSD kan utvecklas efter en erfarenhet eller bevittnande av en traumatisk händelse eller till följd av upprepad indirekt exponering för traumadetaljer, ofta i arbetssammanhang (DSM-5, American Psychiatric Association, 2013). Trauma kan ”smitta”, genom en process som kallas för känslomitta (*emotional contagion*) (Figley, 1995). Känslomitta är en affektiv process där den som observerar känslor och reaktioner hos den traumatiserade upplever parallella känslor och reaktioner själv (Miller, Birkholt, Scott & Stage, 1995). Detta begrepp har ibland använts som synonym till STS eller en förklaring till varför STS uppstår (Figley, 1995). Vissa författare har även kopplat STS till en förändring i personens kognitiva scheman gällande hur världen fungerar (Salston & Figley, 2003; Tehrani, 2010). Uppfattning och antaganden om världen samt värderingar kan förändras subtilt som följd av att vara exponerad för trauma (Tehrani, 2010). Detta kan ta sig uttryck exempelvis i förändrad tro på att världen är en trygg och rättvis plats (Salston & Figley, 2003).

Empatitrötthet, liksom STS, har från början definierats som en typ av utmattning som främst drabbade vårdpersonal (Mathieu, 2012). Empatitröttheten innebär en känslomässig utmattning och i samband med det svårigheter att uppleva empati, både i arbetet med klienter men även i privata sammanhang, exempelvis med familj och vänner (Mathieu, 2012). Mathieu (2012) påpekar att empatitröttheten kan över tid drabba vårdpersonal men också exempelvis advokater och poliser och leda till en gradvis avtrubning, utmattning, ångest och depression. Empatin är också en resurs som hjälper att arbeta med traumatiserade människor (Figley, 1995). Det har visat sig vara en viktig resurs även i polisyret, exempelvis när man arbetar med offren av sexuella övergrepp (Turgoose et al, 2017).

Vikarierande traumatisering är ännu ett begrepp för att beskriva effekterna av att arbeta med trauma. Pearlman och McCann myntade termen 1990 för att beskriva hur terapeuter påverkas av långvarig kontakt med traumatiserade patienter (McCann & Pearlman, 1990). Att engagera sig empatiskt i arbetet med traumatiserade människor har i vissa fall lett till en förändring i självet (Pearlman, 1995). Detta kan innebära en positiv upplevelse av personlig utveckling och större förståelse för livet men det kan även vara en negativ förändring i världsbild, tolerans för känslor och interpersonella relationer (Pearlman, 1995).

Utbrändhet (*burnout*) har blivit ett brett begrepp som används i olika sammanhang. Det kan definieras exempelvis som psykisk och fysisk utmattning som är ett resultat av ett långvarigt engagemang i känslomässig krävande situationer (Pines & Aronson, 1988). Utbrändhet kan ta sig uttryck i trötthet, cynism (ett cyniskt förhållningssätt till de som ska hjälpas) och upplevelse av ineffektivitet i arbetet (Eklöf, 2017). Det finns en risk för

utbrändhet i många hjälpande yrken där mycket känslomässiga saker kommuniceras (Miller et al, 1995). Begreppet utbrändhet är inte synonym till medicinska diagnoser, exempelvis utmattningssyndrom (Eklöf, 2017). Utmattningssyndrom kan utvecklas om det för länge har funnits en obalans mellan stress och återhämtning (Socialstyrelsen, 2003). Symptom i ett utmattningssyndrom varierar men kan exempelvis innefatta psykisk och fysisk trötthet, sömnsvårigheter och koncentrationssvårigheter (Socialstyrelsen, 2003). Det finns ett flertal faktorer som kan bidra till utbrändhet, exempelvis förväntningar på arbetsrollen, ensamarbete, svårigheter med att lyckas i arbetet, avsaknad av kontroll och organisatoriska förändringar (McCann & Pearlman, 1990; Adams & Buck, 2017; Socialstyrelsen, 2003). Exponering för traumamaterial kan också ses som en av många stressorer som kan bidra till utbrändhet (Cieslak, Shoji, Douglas, Melville, Luszczynska & Benight, 2014).

Även poliser utsätts för många av dessa stressorer (Adams & Buck, 2017). I en aktuell studie av Turgoose et al (2017) undersöktes utmattning hos poliser. Resultaten tyder på att det inte förekom utmattning i större grad än hos andra populationer förutom hos poliser som arbetade specifikt med våldtäkter och andra sexualbrott.

Trots att fokus ofta ligger på de negativa effekterna av att arbeta med trauma finns det även mycket som är positivt och givande. I en studie av terapeuters upplevelse av att arbeta med traumatiserade patienter uppgav 45% av deltagarna positiva upplevelser (Salston & Figley, 2003). Exempel på positiva upplevelser som framkom var att kunna bevittna patienters kraft och återhämtningsförmåga, få stöd av kollegor samt ha en känsla av att arbetet är av stor vikt. Även empatitrotthet har en annan sida, så kallad empatitillfredsställelse (*compassion satisfaction*) (Turgoose et al, 2017). Detta koncept syftar till att fånga den positiva aspekten av att arbeta med att hjälpa andra: en tillfredsställelse i att kunna förbättra andras liv (Turgoose et al, 2017). Enligt Tehrani (2009) är de positiva konsekvenserna mer sannolika än de negativa. Det finns en möjlighet till personlig utveckling och lärande när man får en större förståelse för livet och inser betydelsen av sin arbetsroll (Tehrani, 2009).

## Psykosocial arbetsmiljö

För att kunna förhindra de negativa effekterna av arbetet och främja de positiva spelar arbetsmiljön och organisationen en betydande roll. Arbeta med mycket kontakt med människor kan ofta upplevas som en balansgång mellan välbefinnandet av klienten och regelverket på arbetsplatsen (Figley, 1995). Denna balansgång ingår i förväntningarna på arbetsrollen. Om dessa är i konflikt med varandra (rollkonflikt) eller omöjliga att uppfylla, kan det leda till så kallad rollstress (Eklöf, 2017; Katz & Kahn, 1978). Rollstress kan också bero på rolloklarhet om det inte är tydligt vad som förväntas av en (Katz & Kahn, 1978). Rollstress kan leda till negativa attityder till arbetet, minskat engagemang, stressreaktioner och sämre prestation (Eklöf, 2017).

Ett krav på arbetsrollen som kan bli en stressor är sk. känslorarbete (*emotional labour*). Känslorarbete innebär att det en förväntas uppvisa vissa känslor i arbetet även om de känslorna inte stämmer överens med ens känsloläge (Miller et al, 1995). Detta kan även kallas emotionell dissonans (*emotional dissonance*) (Abraham, 1998). Ett exempel kan vara att det förväntas att förmedla empati för att kunna uppfylla de organisatoriska kraven på sin arbetsroll (Miller et al, 1995). En annan aspekt på detta är om det enligt tradition eller en stereotyp förväntas en viss "tuffhet" i yrket. Enligt Mathieu (2012) kan

sådana förväntningar ibland finnas i exempelvis polisorganisationer. Detta kan innebära att det inte är acceptabelt att prata om tunga erfarenheter utan att en förväntas kunna hantera sådant själv (Mathieu, 2012). När organisationens förväntningar och press går emot ens självbild och känslor kan det skapa en känsla av oäktighet, missnöje och utmattning (Hochschild, 1983).

Enligt Eklöf (2017) hör rollstress och känslorarbete till sk. psykiska krav av arbetet. Andra faktorer som lyfts av Eklöf (2017) som hör till samma kategori är arbetets kvantitativa och kognitiva krav. Kvantitativa krav innebär mängd och tempo av arbetsuppgifterna. När tider inte räcker till, arbetet utförs delvis på fritiden eller det finns en konstant känsla av jäkt är de kvantitativa kraven för höga. De kognitiva kraven innebär krav på uppmärksamhet, tankeförmåga och informationsbearbetning och blir ju högre desto mer komplicerad eller motsägelsefull informationen är eller om en avbryts ofta. Höga psykiska krav har i forskningen visat sig ha samband med exempelvis högre sjukfrånvaro, olika fysiska sjukdomar, ångest och depression, sämre återhämtning och svårigheter i interpersonella relationer (Eklöf, 2017). Kraven kan dock även bidra till en positiv upplevelse i arbetet, exempelvis kan kognitiv komplexitet vara en källa till motivation genom att skapa ett stimulerande arbete (Hackman & Oldman, 1980). Arbetsuppgifter kan alltså ställa krav men de kan också erbjuda stimulans och glädje.

Enligt Hackman och Oldman (1980) är stimulans i arbetet en viktig faktor för arbetstillfredsställelse och påverkas av arbetets innehåll. Stimulans innebär att arbetets innehåll är omväxlande och att det finns möjligheter till lärande samt att använda sin kompetens och kreativitet. Resultaten i många studier har visat att låg arbetstillfredsställelse är kopplad till hög frånvaro, lågt engagemang och låg produktivitet i arbetet (Johnson, 2012). Andra motiverande arbetsegenskaper är exempelvis arbetets betydelse, upplevelse av kontroll och feedback (Hackman & Oldman, 1980). För att kunna hantera arbetets krav och skapa en behaglig arbetsmiljö behövs stöd, både från ledningen och kollegor samt ibland från interna eller externa experter (Eklöf, 2017). House (1981) har identifierat olika typer av socialt stöd i organisationen: instrumentellt stöd, emotionellt stöd, informationsstöd och feedback. Instrumentellt stöd innebär att det finns tillgång till praktisk hjälp när det behövs. Emotionellt stöd i sin tur innebär att det finns möjlighet till att bearbeta känsloladdade upplevelser tillsammans med andra på arbetsplatsen. Med informationsstödet menas att det finns tillgång till information och hjälp med beslutsfattandet. Feedback innebär återkoppling från andra kring hur man arbetar – detta kan exempelvis innebära bekräftelse på att en gör ett viktigt arbete och bra insats. Organisationen ger förutsättningar för det sociala stödet och om det fungerar kan arbetsmiljön bli mer trivsamt, prestation och välmående kan förbättras och sjukfrånvaron minskas (Eklöf, 2017).

## **Barnförhållare**

Som ovan har nämnts finns det en del forskning som tyder på att poliser kan påverkas av sitt arbete, både på grund av att arbeta med traumatiserade människor och på grund av olika organisatoriska faktorer. Studier på hur poliser påverkas av sitt arbete har ofta fokuserat på personer som upplever potentiellt traumatiserande händelser i första hand, exempelvis bevittnar våld i fältarbete (exempelvis Marchand, Nadeau, Beaulieu-Prévost, Boyer & Martin, 2015; Violanti & Gehrke, 2004). Förhållare och andra specialistpoliser ingår nödvändigtvis inte i gruppen poliser som bevittnar traumatiserande

händelser i första hand men utbildas för att samla detaljerad information och bevisning kring sådana händelser (Turgoose et al, 2017). Detta kan innebära att poliserna exponeras för traumatiskt material – berättelser eller exempelvis bilder – samt de känslomässiga reaktionerna hos offren och gärningsmän (Turgoose et al, 2017).

Barnförhørsledare är en kategori av förhørsledare där oftast en specifik utbildning krävs för att utöva yrket. Barnförhørsledarnas arbetsuppgifter innehåller exempelvis att hålla barnförhör och samarbeta med bland annat åklagare, socialtjänsten och sjukvården kring barnärenden (Rädda Barnen, 2013). Barnförhørsledare kan tänkas tillhöra gruppen specialistförhørsledare som i sitt yrke får höra människor berätta om traumatiska händelser i detalj, i detta fall är dessa människor barn och ungdomar. Det kan även ingå i arbetet att granska bild- och videomaterial av exempelvis sexuella övergrepp (Brady, 2016). Intresse för yrket som barnförhørsledare har ökat de senaste årtionden vilket syns exempelvis i att det hålls mer utbildning, riktlinjer för arbetet har utvecklats och det finns mer forskning på förhørsmetodiken (Perron & Hiltz, 2006). Det har tidigare funnits en del brister i hur barnförhör har genomförts, exempelvis att det har ställts ledande frågor under förhöret (SOU 2016:19). Att det finns med kunskap om barnets utveckling och mognad under utredningsprocessen anses som angeläget (SOU 2016: 19). Det är viktigt för bevisvärdet att förhör genomförs på rätt sätt (Åklagarmyndigheten, 2016). Detta är angeläget även utifrån ett barnperspektiv – barnets bästa förbises om utredningsprocessen blir utdragen och påfrestande för barnet (Rädda Barnen, 2016).

Barnförhørsledares utbildning har alltså setts som mer och mer angeläget bland annat för att kunna säkerställa att barnets bästa beaktas under utredningsprocessen och att det är möjligt att använda förhörsmaterial som bevisning (Perron & Hiltz, 2006). Idag består Polisens utbildning till barnförhørsledare av tre steg (Socialstyrelsen, 2008).

I första och andra steget ingår information och övningar om utredningsmetodik samt förhørs- och intervjuetodik med barn och ungdomar. Det tredje steget är en påfyllnadsutbildning. Syftet med utbildningen är att säkerställa och vidareutveckla kompetens inom barnförhör, med barnets bästa i åtanke (Socialstyrelsen, 2008). Barnförhørsledare arbetar vanligen i multidisciplinära team (Perron & Hiltz, 2006). I Sverige genomförs barnförhör ofta i sk. Barnahus. Första Barnahus startades i Sverige 2005 enligt en modell som redan fanns exempelvis i USA och Island (Rädda Barnen, 2013). Syftet med Barnahus är att samla alla aktörer i barnutredningen under ett och samma tak så att utredningen blir mer barnanpassad (Rädda Barnen, 2013). Då behöver inte barnet åka till flera ställen eller bli intervjuad flera gånger. Syftet är också att kunna försäkra rättstrygghet och kunna erbjuda stöd och ett gott bemötande för barnet (Rädda Barnen, 2016). Miljön i Barnahuset ska vara anpassad till barn på ett sätt som kanske inte är möjligt i Polisens övriga lokaler (Rädda Barnen, 2013).

I Barnahuset samarbetar polis, socialtjänst, åklagare, rättsmedicin, barnmedicin och barn- och ungdomspsykiatri (Rädda Barnen, 2013). Samarbetet innebär exempelvis samråd kring ärenden och att de som behöver höra förhöret kan följa det via video i ett medhörningsrum (Rädda Barnen, 2016). Förhör med barn under 15 år spelas som regel in (Socialstyrelsen, 2008). Detta filmade förhör blir ofta den huvudsakliga bevisningen i ärendet (Åklagarmyndigheten, 2016). Målet är att det första förhöret sker inom 14 dagar från anmälningstillfället (Åklagarmyndigheten, 2016). Målgruppen för Barnahus är alla ”barn som misstänks vara utsatta för ett allvarligt brott som är riktat mot den unges liv, hälsa, frihet eller frid” (Rädda Barnen, 2013, s. 8). Numera finns det ca 30 Barnahus i Sverige (Rädda Barnen, 2013). I utvärderingar som har skrivits om Barnahus sedan 2005 framkommer det att konceptet upplevs ha stora fördelar och är viktigt att fortsätta med

(Rädda Barnen, 2016; Socialstyrelsen, 2008). Det har även framkommit vissa svårigheter, exempelvis att de olika aktörers regelverk kan motverka varandra samt att det ibland finns bristande resurser för samverkan (Rädda Barnen, 2013).

Enligt Åklagarmyndighetens tillsynsrapport (2016) finns det inte tillräckligt många barnförhørsledare i en majoritet av områden i Sverige för att första förhöret skall kunna hållas inom två veckor från anmälningstillfället. Brist på barnförhørsledare uppges bero på flera olika faktorer, exempelvis omorganisationer inom myndigheten. Detta kan ha lett till ”att arbetssituationen för barnförhørsledarna är ansträngd och arbetstrycket är stort på de utredare som håller barnförhör” (Åklagarmyndigheten, 2016, s. 6). Av Åklagarmyndighetens (2016) rapport framkommer att det finns totalt 305 barnförhørsledare inom Polismyndigheten, varav 126 har gått hela utbildningen, 87 har genomgått delar av utbildningen och att 92 är under utbildning.

Många studier på barnförhørsledare har haft förhörstekniken och metoden i fokus, men just upplevelsen av att arbeta med barnförhör är fortfarande mindre utforskat. Detta är emellertid ett viktigt forskningsområde. De eventuella konsekvenserna som arbetet kan få kan påverka förhørsledarens eget välbefinnande och ibland leda till sjukskrivning eller att förhørsledaren söker sig till ett annat arbete (Brady, 2016). Barnförhørsledare är en grupp specialistförhørsledare som i sitt arbete lyssnar på många barn och ungdomar berätta om eventuellt traumatiska händelser i detalj. Det finns även tecken på att arbetssituationen för barnförhørsledare kan vara ansträngd. Det saknas dock forskning på hur dessa och andra saker kan påverka upplevelsen av att arbeta med barnförhör. Sammantaget blir det intressant och viktigt att undersöka barnförhørsledares upplevelse av sitt arbete mer.

Det övergripande syftet med den aktuella studien är att belysa hur barnförhørsledare upplever sitt arbete. Följande frågeställningar har legat till grund för undersökningen: Finns det några för- eller nackdelar med arbetet som barnförhørsledare? Upplever de barnförhørsledare som inkluderas i studien att arbetet har påverkat dem på något sätt? Om det finns en upplevd påverkan, hur yttrar den sig?

## **Metod**

Den aktuella studien är en kvalitativ studie som gjordes med hjälp av intervjuer och använde sig av en induktiv ansats.

### **Deltagare**

Intervjudeltagare var tio stycken barnförhørsledare. Sammanlagt elva barnförhørsledare kontaktades via mail. En person kontaktades efter tips från en av intervjudeltagarna efter att en redan inbokad intervju ställdes in av praktiska skäl. Alla som blev kontaktade tackade alltså ja till att delta i studien men en intervju blev inställd. Inklusionskriteriet för att delta i studien var att personen arbetar eller har arbetat som barnförhørsledare.

Alla deltagare hade genomgått en barnförhørsledarutbildning. Två av deltagarna var civilt anställda (med beteendevetarutbildning) och resten hade polisutbildning. Hälften av deltagarna har arbetat som barnförhørsledare i Göteborg och hälften på andra ställen inom Västra Götalandsregionen. Deltagarna var mellan 30 och 60 år gamla och

hade arbetat som barnförhållsledare mellan 3 och 17 år. Arbetet var i någon grad aktuellt för alla deltagare. Två av deltagarna var män och åtta kvinnor.

## **Intervjuguide**

Intervjuerna var semistrukturerade och en intervjuguide formades i samråd med handledare (se Bilaga 1). Intervjuguiden innehöll fyra bakgrundsfrågor, sex intervjufrågor och två avslutande frågor. Bakgrundsfrågor syftade till att få bakgrundsinformation om deltagare (exempelvis ”Hur gammal är du?”, ”Arbetar du som barnförhållsledare för tillfället?”). Intervjufrågor berörde deltagares upplevelse av arbetet (exempelvis ”Kan du beskriva din upplevelse av arbetet som barnförhållsledare”, ”Finns det några fördelar/nackdelar i arbetet?”). Avslutande frågor (exempelvis ”Är det någonting du skulle vilja tillägga?”) ställdes sist för att fånga saker som eventuellt inte hade lyfts tidigare under intervjun. Alla frågor ställdes i alla intervjuer. Utöver dessa huvudsakliga frågor ställdes några fördjupande följdfrågor i varje intervju (exempelvis ”Kan du ge något exempel på det?”, ”Berätta mer om det”). Intervjuguiden prövades vid första intervjutillfället. Inga ändringar gjordes efter denna intervju och intervjuguiden var därmed likadan i alla intervjuer.

## **Tillvägagångssätt**

Kontaktuppgifter till möjliga intervjudeltagare hittades med hjälp av Polisens samordnare på Barnhuset i Göteborg. Samordnaren i Göteborg hjälpte med att få kontakt med barnförhållsledare samt två andra samordnare inom Västra Götalandsregionen. När potentiella deltagare kontaktades via mail skickades en förfrågan om att delta i studien samt ett informationsbrev som innehöll information om studien och om de forskningsetiska principerna. Intervjuerna genomfördes på en plats som deltagaren själv fick bestämma (något av Barnhuset, Polishuset eller Psykologiska institutionen i Göteborg). Alla intervjuer genomfördes individuellt och i enskilt rum. Förfrågan om intervjuerna fick spelas in hade ställts redan tidigare via mail eller telefon men upprepades i början av intervjun. Deltagare fick återigen information om studien och om de forskningsetiska principerna (exempelvis konfidentialitet och frivillighet). Intervjun inleddes med bakgrundsfrågor, därefter ställdes intervjufrågorna och avslutningsvis de avslutande frågorna (se Bilaga 1). Alla intervjuer spelades in med hjälp av en mobilapplikation för ljudupptagning och var mellan 45 och 60 minuter långa. Alla intervjuer transkriberades ordagrant.

## **Analys**

Analysarbetet gjordes enligt Braun och Clarkes (2006) modell för tematisk analys. Denna modell syftar generellt till att identifiera, analysera och beskriva mönster i intervjudata. I den aktuella studien användes en induktiv ansats och analysnivån var deskriptiv. Transkriberingen påbörjades innan alla intervjuer var genomförda. När materialet var insamlat och transkriberat i sin helhet lästes det initialt igenom. Därefter gjordes en kodning med hjälp av programmet Nvivo. Samtidigt markerades potentiella citat så att de skulle vara lättare att hitta senare. Under kodningsprocessen skrevs även



några arbetsanteckningar på tankar om eventuella huvud- och underteman. Efter kodningen sorterades koder till preliminära temaområden. Koder i dessa preliminära temaområden sorterades vidare till underteman som sedan blev delar av ett övergripande tema. Detta gjordes med hjälp av att rita ”mindmaps” kring de eventuella teman och underteman. Efter att ha sorterat koder och teman formades den nuvarande tematiseringen utifrån det som ansågs spegla intervjumaterialet bäst utifrån studiens syfte. Tematiseringen diskuterades med handledare flera gånger under tematiseringsprocessen.

Exempel på tematisering:

Rådata: ”Fördelarna är ju just att det är spännande, du vet aldrig alltså det är ju individer du möter, det är ditt jobb. Du vet aldrig hur det ena barnet är i förhållande till det andra.”

Kod: Oförutsägbarhet som positivt

Undertema: Oförutsägbarhet på gott och ont

Tema: Det roligaste och det svåraste arbetet

## Resultat

Syftet med denna studie var att undersöka barnförhållandes upplevelse av sitt arbete. Den tematiska analysen av intervjumaterialet utifrån studiens syfte resulterade i 5 huvudteman och 14 underteman (se Tabell 1). Teman presenteras och illustreras med citat nedan. Citaten har hämtats från samtliga deltagare.

Tabell 1

*Översikt över teman och underteman.*

<b>Tema</b>	<b>Undertema</b>
Det roligaste och det svåraste arbetet	Krävande förhör Oförutsägbarhet på gott och ont Många pusselbitar Givande och svåra samtal
Rollen som barnförhållande	Balansgång mellan juridiken och det medmänskliga Att gå upp på scen
Hög prioritet med låg status	Frustration kring arbetsförhållanden Statushöjning skulle behövas
Arbetet förändrar	Påverkan på känslolivet Påverkan på tankar och beteenden
Motivationen finns och skapas	Man gör det man kan Betydelsefullt arbete Vikten av variation Engagemang och driv

## Det roligaste och det svåraste arbetet

Flera saker som ingår i barnförhørsledares arbete upplevdes som både en för- och en nackdel. Det kom fram flera faktorer som kunde skapa stress men som även gjorde arbetet stimulerande. Nedan beskrivs områden där denna dualitet upplevdes.

**Krävande förhör.** Arbetet som barnförhørsledare beskrevs av de flesta deltagare som ett krävande arbete. Majoriteten av deltagarna lyfte att det finns höga kognitiva krav på själva förhörssituationen. Det krävs att förhørsledaren tänker på både detaljerna och helheten i barnets utsaga. Samtidigt måste förhörstekniken hållas i minnet för att inte ställa ledande frågor. En av deltagarna beskrev att det krävs att förhørsledaren utvecklar egen minnesteknik för att kunna komma ihåg allting. Majoriteten av deltagarna uppgav att man blir trött efter att ha hållit barnförhör.

*”Och jag... är jätteutmattad ibland och jätte mentalt trött efter ett förhör som man har kämpat med. Och det jobbigaste är inte... de jobbigaste detaljerna när barnen berättar, det jobbigaste är att dra ur barn orden utan att ställa ledande frågor. Man vet att det är mycket men de har svårt att uttrycka sig, det är svårt. Men man är... som sagt är man helt trött i huvudet efteråt.”*

Flera deltagare lyfte också att man behöver tid och energi för att kunna förbereda sig för samt att återhämta sig från barnförhör. Majoriteten av deltagare lyfte också att lära sig förhörstekniken på barnförhørsledarutbildningen, genom att exempelvis visa och låta andra granska egna filmade förhör, var krävande. Hälften av deltagarna uppgav att arbetet som barnförhørsledare är det svåraste de har arbetat med inom Polisen.

En annan sida av att arbeta med något krävande var att man utvecklas i det.

*”Jo men alltså jag upplever ju som sagt att det är det är det svåraste jag har jobbat med. Sen finns det ju svåra förhör i alla delar men om man liksom lyckas med att etablera kontakt och... det är ju väldigt utvecklande måste man ju verkligen säga. Och lärorikt och det gör ju... man blir ju ödmjuk kanske på ett annat sätt och... man får röja... man får utveckla sin kreativitet om man har nån.”*

Många av de krävande delarna i förhörssituationen sågs som en utvecklande utmaning. Samtliga deltagare upplevde att kunna utvecklas och bli bättre på förhörsteknik och intervjumetodik har varit värdefullt, utvecklande och roligt. Flera nämnde att förhörstekniken har varit användbar även i andra förhör än barnförhör.

**Oförutsägbarhet på gott och ont.** Samtliga deltagare beskrev en viss oförutsägbarhet i arbetet som barnförhørsledare. Den kunde visa sig i att det under förhörssituationen kan hända mycket på grund av att det är just barn som ska intervjuas. En annan aspekt på oförutsägbarheten var att ärenden kan komma med kort varsel och det händer därmed oförutsägbara saker under en arbetsdag. Oförutsägbarheten i arbetet uppgavs av flera deltagare vara både för- och nackdel. En deltagare menade att det svåra med oförutsägbarhet är att man inte alltid vet om man kommer hem i tid eller har en lunchrast. En annan deltagare beskrev att oförutsägbarheten ställer höga krav på en och kan göra arbetet jobbigt.

Å andra sidan lyfte hälften av deltagarna oförutsägbarheten som något positivt – att det finns ”en kick” i att behöva lösa problem, vara flexibel och kunna använda sig av sin kreativitet. Detta gör arbetet intressant och spännande. En deltagare påpekade att

behöva improvisera är positivt så länge man gillar utmaningar och så länge det inte blir för stressigt.

*”Först och främst att det är oerhört intressant. Det är en utmaning, man vet ju aldrig, det vet man ju inte i en annan förhörssituation men det är ännu mer oförutsägbart med barn. En del, de är ju högt och lågt här alltså man kan inte ens få de att sitta ner och redan där skiter det sig och... och hur gör man då liksom. Var ska man sätta ner foten och ska man sätta ner foten, det är olika om det också.”*

**Många pusselbitar.** Samtliga deltagare beskriver barnärenden som komplexa och tidskrävande. Det finns alltid många aktörer som är med på barnutredningar, exempelvis skola, familj, åklagare, socialtjänst och polisen. De flesta deltagare berättade att det är ofta barnförhørsledares ansvar att vara ”spindeln i nätet” och ha en helhetsbild kring de praktiska sakerna i utredningen. Detta ansågs vara typiskt för barnutredningar. Några deltagare hade hjälp av samordnare i att rodda de praktiska sakerna. Eftersom det är många personer inblandade och mycket planerande runtomkring själva förhörssituationen upplevde flera deltagare att utredningarna ibland kan bli långdragna, energikrävande och svåra.

*”De här liksom för att du får allting, du får en mamma, pappa, släkt, barn alltså alla inblandade, det är liksom så stort det blir så mycket turbulens och det är mycket... kris och det är mycket du vet.”*

Samarbetet med andra yrkeskategorier beskrevs ändå som oftast välfungerande av majoriteten av deltagarna. I några situationer har det blivit missförstånd, krockar eller exempelvis upplevts som att olika yrkeskategorier arbetar mot olika mål.

Ett par deltagare uppgav att när förhørsledaren får det stödet som behövs av andra i en förhörssituation underlättar det ens eget arbete och man gör bättre ifrån sig. En deltagare menade att träffa så många människor gör arbetet spännande och varierande. Ytterligare två deltagare nämnde att kunna ha ett nära samarbete med andra under ett tak på ett Barnhus har varit givande och underlättat arbetet.

Flera deltagare menade att det är lättare att samarbeta med personer, exempelvis åklagare eller särskilda företrädare, som man har lärt känna. Däremot om det fanns hög omsättning bland exempelvis åklagare upplevdes det svårare att etablera kontakt med dem. Att behöva samarbeta mycket med olika aktörer kunde alltså upplevas både energi- och tidskrävande men också stödjande när det fungerar.

**Givande och svåra samtal.** Samtal med barnen innan, under och efter förhör upplevdes främst som positivt och givande av samtliga deltagare men det fanns även en tyngre sida. Två deltagare menade att överhuvudtaget arbeta med människor har sina effekter men att arbeta med barn kan göra att det känns ännu tyngre.

*”Ja, det är klart att får man många förhör där barnen är väldigt drabbade så... är jag ju helt övertygad om att man kan må illa, alltså må illa utav det. Precis som man kan göra med andra också, men barn på nåt vis kommer ju en ännu närmare in på kroppen.”*

Hälften av deltagarna beskrev också att vissa barn och utredningar fastnar mer hos en, ”går rakt in” på ett annat sätt än andra. Flera deltagare kunde också uppleva det

svårt att det ställs höga krav på barn under förhören – att de ska minnas händelser i detalj och i kronologisk ordning. Detta upplevdes som hårt och som en svår uppgift för barnförhørsledaren att få fram en kronologisk berättelse.

Det positiva med att ha samtal med barn framkom i majoriteten av intervjuerna. Att barnen berättar om kanske det svåraste de har varit med om upplevdes som stort och som en gåva att få.

*”Det får man väl ändå säga att få en berättelse från ett barn för första gången som kanske ingen har... vederbörande kanske inte har berättat för någon överhuvudtaget är ju liksom en gåva. Så att, det skulle jag aldrig säga, [att det] är jobbigt att lyssna [på] det man hör eller få höra om hemska saker utan det är ju snarare tvärtom att det känns liksom... fantastiskt. För där och då så sitter man inte och tänker, eller sitter inte jag och tänker åh så fruktansvärt att man blir alldeles rörd och... absolut inte, utan man vill ju bara höra mer och mer, så känns det väl.”*

Hälften av deltagare menade att det känns fascinerande och otroligt att barnen ofta berättar om de svåra erfarenheterna och att man lyckas skapa ett sådant stort förtroende hos barnen.

## **Rollen som barnförhørsledare**

Alla deltagare beskrev olika perspektiv på vad rollen som barnförhørsledare innehåller och hur rollen påverkar upplevelsen av arbetet. Barnförhørsledarrollen upplevdes exempelvis innebära ett stort ansvar och granskas mycket utifrån. Deltagare ansåg en professionalitet i arbetsrollen som essentiellt.

**Balansgång mellan juridiken och det medmänskliga.** En deltagare menade att juridiken i arbetet inom Polisen är av stor vikt men att barnförhørsledare gör även ett annat jobb än det juridiska – ett jobb som mer rör sig om ett gott bemötande och det relationsmässiga med barnet. En annan deltagare beskrev att det är barnförhørsledare som ser barnet, sitter med dem och därmed får stå för frågor som ställs i en förhörssituation.

Flera deltagare lyfte att barnförhørsledaren får hålla barnperspektivet och barnets bästa i fokus exempelvis när man arbetar med andra yrkeskategorier så att det inte förloras i det juridiska och polisiära arbetet, i lagar och paragrafer. Detta kunde innebära att behöva balansera mellan de andra aktörerna i barnärendet, exempelvis åklagare och socialtjänst. Flera deltagare beskrev att arbetet kunde det upplevas som att barnförhørsledare egentligen har många roller i barnutredningar.

*”Och då gäller det ju att ha barnperspektivet med sig tycker jag alltid är en sån viktig sak att vi ska inte göra med skada, ibland kanske det är bättre att se till att ett barn som inte vill prata känner sig respekterat och man lämnar dörren öppen för att de ska våga komma tillbaka när de själva är mogna för det. För att... man kanske har många andra problem som för dem är mycket mycket viktigare att reda ut än den här händelsen som är polisiär. Så man får ha ett tänk, även om vi ska bara jobba utifrån det polisiära så måste man ändå ha med sig andra perspektiv också.”*

En annan balansgång som lyftes var mellan att ge barnet ett gott bemötande och förstå dennes situation samt att få fram juridisk information, inte bli känslomässigt påverkad i en förhörssituation och hålla fullt fokus på uppgiften. Att genomföra förhör på ett professionellt sätt och använda sina kunskaper ansågs av samtliga deltagare som det bästa sättet att hjälpa barnet. Att agera professionellt kunde för flera deltagare innebära exempelvis att hålla en viss känslomässig distans till materialet som framkommer i förhör. Detta ansågs vara ett sätt att skydda sig själv och att kunna göra ett bra jobb.

*”Man får inte vara rädd för svaren, det får vara hur många vidrigheter som helst för det får vi höra. Det är jättevidriga saker. Och de vet, de testar oss också för när barn berättar en sak så tar de alltid väldigt övergripande saker och man ser ju det man hör det direkt att det är massa luckor. Och så vill man fylla varenda lucka, jag vill veta exakt vad som har hänt. Och jag tänker att inget av det som barnen berättar för mig är värre än det barnen själva har varit med om. Och de är ju små och har klarat av det alltså.”*

**Att gå upp på scen.** Majoriteten av deltagare beskrev en upplevelse av att bli granskad utifrån och samtidigt granska sig själv under förhören så att förhöret görs på rätt sätt med icke-ledande frågor. En deltagare beskrev förhörssituationen som att gå upp på scen. Denna upplevelse ansågs bero på att förhör filmas och kan visas i rättegång samt att det finns många som följer förhören i en medhörningsrum. Det ansågs finnas en transparens i barnförhör som inte finns i andra förhör på samma sätt. Att man blir granskad under förhören kunde bidra till att barnförhör upplevdes krävande.

*”En stor grej blir ju att inget annat förhör blir ju så konkret som barnförhör för de visas ju upp i rätten så i stort sätt befinner jag ju mig i rätten när jag sitter med barnet redan. Så att det är ju en otrolig, det måste bli rätt, man kan inte ta tillbaka nånting för allting skrivs ju ner som man säger och det filmas. Så att... det måste bli rätt och då får det inte vara några ledande frågor eller suggestiva frågor eller nånting utan det ska vara... Så att det är ju en anspänning. Just där och då så tycker jag att man är på högspänn såhär och ska täcka allting och det ska bli så bra som möjligt.”*

Att förhören blir korrekt genomförda upplevdes som centralt av samtliga deltagare exempelvis eftersom förhörsmaterialet kan vara den viktigaste bevisningen i ett ärende. Detta upplevdes medföra ett stort ansvar på barnförhørsledaren.

## **Hög prioritet med låg status**

Samtliga deltagare menade att barnärenden är och ska vara prioriterade inom Polismyndigheten. Samtliga deltagare menade också att det finns många organisatoriska saker som kan göra arbetet svårare och att barnärendenas prioritering inte alltid syns eller upplevs i praktiken.

**Frustration kring arbetsförhållanden.** Samtliga deltagare menade att det finns en frustration kring olika typer av resursbrister, exempelvis brist på personal i form av utbildade barnförhørsledare. Majoriteten av deltagarna lyfte också att det finns en tidspress på ärenden. Barnärenden ska vara tidsprioriterade enligt lag men när det inte

finns tillräckligt med personal upplevdes det skapa en tidspress och en stressande situation där arbetsbelastningen konstant är hög.

*”Och den frustrationen att, man borde ju se att vi behöver fler personal på våran avdelning som jobbar med de här högprioriterade brotten, det kan jag säga det har tagit jättemycket, slitit mycket när man känner att man inte räcker till. Och så att ibland har jag känt att det kanske lättare att sitta på en annan avdelning då och utreda nåt enkelt.”*

Den stressiga arbetssituationen upplevdes av tre deltagare också förhindra barnförhørsledaren att förbereda sig för och fokusera på barnförhöret så mycket som man egentligen skulle vilja och behöva. Flera deltagare uppgav sig förstå varför det kan vara svårt att orka med att arbeta som barnförhørsledare och varför det finns en viss omsättning. Två deltagare upplevde det svårt att få erkännande för allt arbete man gör. En deltagare påpekade också att eftersom barnförhör kräver koncentration önskar man att allt runtomkring fungerar. Ytterligare en deltagare menade att ha ”andrum” mellan ärenden hade behövts.

*”Jag tycker det är otrolig givande, det är många som inte orkar vara barnförhørsledare så många år för det är just den här frustrationen runtomkring som tar mycket på krafterna. Men själva att hålla barnförhöret är det minst jobbiga i proceduren.”*

**Statushöjning skulle behövas.** Trots att barnärenden är prioriterade inom Polisen upplevde hälften deltagare att andra typer av brott, exempelvis mordutredningar och gängkriminalitet har högre status och det är lättare att få resurser till att utreda dem.

*”Så att det blir... låg status fast ändå prioriterat så att man behöver höja statusen att... för att det låter inte lika coolt som mordkommissionen, de får alla möjligheter och de får alla bidrag och... medans vi när vi nej det är så pinsamt hur lågprioriterat det är. Med att man har fått ta med egna leksaker och möbler och grejer bort till Barnhuset. Det är pinsamt.”*

Flera deltagare påpekade också att det inte finns några organisatoriska incitament för att bli barnförhørsledare, exempelvis i form av en specialisttitel eller löneförhöjning. Detta upplevdes spegla arbetets status inom organisationen och ibland skapa en motivationsbrist. Ett par deltagare menade också att det är generellt svårt att lyfta barn- och kvinnoärenden inom Polismyndigheten och diskutera dem öppet. Att kunna ha en öppen diskussion kring dessa ärenden upplevdes som viktigt. Den status som barnärenden i dagsläget har i organisationen upplevdes av några deltagare bero delvis på att det är mest kvinnor som arbetar med det. Att kunna höja denna status lyftes som ett problem på samhällsnivå.

*”Man känner ändå inte att man får nån direkt uppskattning sådär som man... nu känner inte jag nåt större behov av det, i nuläget jag känner mig ganska nöjd ändå. Men jag tror att för många andra är det viktigt, många andra kollegor kanske det skulle vara viktigt att de fick uppskattning på vägen för att orka med. Kunna hålla ut och... för det är mycket motgångar och man får inga anslag och det är, det är liksom, kvinnor och barn det är inte så viktigt. Lite så i den här myndigheten eller kanske överhuvudtaget.”*

## Arbetet förändrar

Flera deltagare beskrev olika sätt arbetet som barnförhørsledare har påverkat dem. Dessa kunde vara både positiva och negativa och rörde sig exempelvis om förändringar i känslor, tankar eller sätt att bete sig.

**Påverkan på känslolivet.** Flera deltagare beskrev negativa upplevelser kopplade till arbetet. Dessa kunde exempelvis vara uppgivenhet, otillräcklighet, trötthet och utmattning.

*”Man kan känna en uppgivenhetskänsla över de här ungdomarna som sagt är på glid och utsätter sig själva men det är ju inte deras eget fel ändå, det har ju blivit fel och det... man kan känna en uppgivenhet över barn som inte har det bra hemma och sånt där. Så att det är... kan man ju bli liksom, man kan bli trött i själen utav det.”*

Otillräckligheten var kopplad till egen prestation under förhöret, huruvida man hade gjort ett tillräckligt bra jobb. Detta kunde upplevas mer i början av karriären, innan en trygghet i arbetsrollen har utvecklats.

En påverkan som hälften av deltagarna beskrev var en slags skydd mot att man inte påverkas av det barnen berättar. Detta skydd beskrevs ibland som viss avtrubbning och ibland som ett skydd man bygger med exempelvis kunskap.

*”Så jag känner att jag haft en... en skyddsbarriär mot det som jag byggt upp med kunskap om de brotten jag håller på med... skapa en förståelse för det.”*

*”Men vi började ju med misshandel, det var det vi hade först ju. Och det är grova saker också, det är ju förfärliga saker på gräns till tortyr ibland med. Men... nej usch det är så förfärligt att säga men man blir ju härdad. Vi kan prata om det efteråt och tänka herregud stackars barn. Man är ändå härdad.”*

De flesta uttryckte dock att samtal med barnen inte hade påverkat deras känslor negativt på ett långvarigt sätt. En del organisatoriska faktorer (se temat Hög prioritet med låg status) kunde däremot få många deltagare att känna sig trötta. Två deltagare beskrev också att de hade lärt känna sig själv och sina egna känsloliv bättre på grund av arbetet med barnförhör och handledning i det.

**Påverkan på tankar och beteenden.** Några deltagare beskrev att när man hade börjat som barnförhørsledare kunde man ta ärenden med sig hem mer än vad man gör nu. Det kunde innebära exempelvis att man tänkte på ärenden hemma. En förändring i tankesätt som beskrevs av flera deltagare var att världen upplevdes som något farligare än den kanske hade gjort om man hade arbetat med något annat.

*”...när man börjar jobba som polis så kommer ju den där insikten om att oj vad mycket skit det finns därute men då tänker man kanske mest på kriminella, alltså du vet det finns mycket sånt därute. När man börjar jobba som barnförhørsledare eller barnutredare för den delen, för man behöver inte vara förhørsledare när jag är som utredare, men med barnärenden så börjar man inse hur mycket misär det finns därute för många barn.”*

Hälften av deltagarna beskrev en förändring i att man upplever sig ha fått ett annat perspektiv på saker efter att ha arbetat som barnförhørsledare. Exempel på detta kunde vara att man uppskattar tryggheten i sitt eget liv mer och att små saker inte känns så svåra längre efter allt man vet finns. Några deltagare beskrev också en beteendemässig förändring i att man har använt förhörstekniker någon gång på fritiden – exempelvis med egna barn eller i andra sammanhang. Det upplevdes som positivt att ha tillgång till intervju- och samtalsmetodik på detta sättet.

*”Kanske mer att man själv har använt sina barnförhørsledarkunskaper mot sina egna barn. För att både öva i början men sen märker man ju att oj, nu gör jag ju på samma sätt. Eller oj, det är ju bra. När man ska utreda såna här små grejer som har hänt mellan dem och kompisarna så märker jag att... för att det ska bli riktigt liksom att alla får säga sitt och inte med ledande frågor.”*

## **Motivationen finns och skapas**

Trots att det finns motgångar lyftes det många faktorer som gör arbetet motiverande och givande. Det finns motiverande aspekter i arbetet och ett engagemang och driv som motiverar barnförhørsledare.

**Man gör det man kan.** Samtliga deltagare menade att de flesta ärenden där man har hållit barnförhör leder inte vidare till att åtal väcks. En deltagare påpekade att om man arbetar med andra brott kan man hitta motivation i att ärenden leder till bra fängelsedomar eller andra sådana konkreta resultat men med barnärenden ligger motivationen någon annanstans. Hälften av deltagare beskrev att det kan finnas en frustration kring att efter så mycket arbete leder inte ärenden vidare. Detta kunde enligt tre deltagare bli särskilt påfrestande om man själv hade en upplevelse av att brottet sannolikt hade skett.

*”Men, men det är nedslående när man ändå gjort så mycket jobb och när man ändå liksom har en, man har en hyfsad... jo men det här har förmodligen hänt. Och liksom... så det är väl det, det är väl min främsta upplevelse av vad barnförhör är. Det är ju inte många gånger man har känt att... här gjorde vi... man har ju känt att man har gjort en bra insats, men det är väldigt få gånger man känner att det här gick väldigt bra liksom. Det här var lyckat liksom. Det får jag nog känna... maktlöshet och ointresse och en trötthet.”*

Några deltagare lyfte acceptans som ett sätt att hantera att så få ärenden leder till åtal eller fällande domar. En upplevelse av att man har gjort det man kan och gjort så gott jobb som möjligt var av hjälp för att kunna behålla motivationen.

*”Mitt uppdrag slutar egentligen när jag har utrett så mycket jag bara kan och skickar ärendet till åklagaren för beslut. Nu har jag gjort mitt, nu tar du ett beslut utifrån det jag har gjort. Då är det åklagarens beslut men då har jag uppfyllt mitt uppdrag, mitt uppdrag är bara dit. Mitt uppdrag är inte att lagföra, nästa uppdrag är åklagarens. Så jag känner aldrig frustration eller nånting över att någon inte blir dömd, aldrig.”*

Ett stöd i detta kunde också enligt hälften av deltagare vara vetskapen om att socialtjänsten kommer att kunna göra insatser med barnet och familjen även om åklagaren bedömer att ärendet läggs ner.



**Betydelsefullt arbete.** En annan aspekt som upplevdes som motiverande och hjälpsamt mot frustration var att samtalen med barnen och arbetet i stort upplevdes som betydelsefullt. Samtliga deltagare beskrev arbetet som viktigt och det upplevdes meningsfullt att kunna göra nytta. Flera deltagare menade att arbeta med barnutredningar är det viktigaste arbetet som finns inom Polisen och att det är betydande att kunna hjälpa barn få ett bättre liv. Dessa aspekter upplevdes bidra till att arbetet är motiverande.

*”Att man känner verkligen att man gör nytta. Det känns meningsfullt varje dag man går till jobbet och har räddat nån själ kanske.”*

Även om bevisningen inte räcker eller åtal väcks inte menade flera deltagare att en förhörssituation kan ha flera andra betydelsefulla, nästan terapeutiska effekter. Att ge ett gott bemötande, stöd och skapa en trygg situation för barnen lyftes som viktigt av majoriteten av deltagare. Hälften av deltagare nämnde också att det är viktigt att vara en trygg vuxen som barnen vågar berätta för och som vågar ta emot barnens berättelse.

*”Att de har suttit och berättat och jag har frågat och de har gråtit och jag har frågat och lyssnat och sen då har det släppt, den här ångesten. Och den tycker jag är en fantastisk känsla veta att jag kanske gör skillnad. Eller att jag är med. Det kanske inte är så att nån blir dömd för brottet. Men för de här barnen så gör det skillnad att det ändå är nån som lyssnar utan att bli hysterisk som deras egna föräldrar blir.”*

Några deltagare lyfte också vikten av gott bemötande i att barnen får en bra erfarenhet av och tilltro till rättssystemet och exempelvis vågar komma tillbaka senare och berätta om sina erfarenheter även om det i dagsläget inte gick.

**Vikten av variation.** Majoriteten av deltagarna menade att variation i arbetet är viktigt för att kunna orka med att arbeta med barnförhör. Hälften av deltagarna lyfte att eftersom barnförhör är krävande i sin natur blir det problematiskt om man behöver hålla för många barnförhör per dag eller per vecka. Hälften av deltagarna ansåg också att utbildade barnförhørsledare ibland hade behövt arbeta för mycket med enbart barnförhör eftersom det fanns få som hade gått utbildningen.

*”Sen tycker jag att det är roligt att jobba med andra ärenden också och ibland så känner bara att nu måste jag göra nånting annat när det blir för mycket. Då har vi... just för tillfället så jobbar jag på en bra avdelning där man har möjlighet till det och tar lite hänsyn till det. Sen är vi ju för få, överlag så är ju barnförhørsledare, det är ju en... kategori utbildningar som vi är lite för få, överlag i myndigheten och... så det är klart att det är lätthänt att man fastnar i det facket när man väl har gått utbildningen.”*

Att ”fastna” i barnförhör beskrevs som problematiskt eftersom förhørsledaren inte fick den vila från barnförhör som behövdes och kunde bli trött. Två deltagare menade också att enbart arbeta med barnförhör hade inte varit lika utvecklande. Ytterligare tre deltagare berättade om att de hade tröttnat på att arbeta med barnförhör men efter att ha arbetat med andra ärenden kändes det bättre igen. Flera upplevde variationen i arbetsuppgifter och en rättvis fördelning av barnförhör i arbetsgruppen som utvecklande och motiverande.

**Engagemang och driv.** Hälften av deltagarna uttryckte att för att arbeta med

barnförhör måste det finnas ett intresse för det och ett intresse för barn. Samtliga deltagare upplevde arbetet som motiverande, intressant och hade rekommenderat det till andra. Flera beskrev ett engagemang för barnen och ett driv för att utvecklas och bli bättre på metoden.

*”Bara man är genuint intresserad av just de arbetsuppgifterna och just att hålla förhör med barn. Och intresserad av metoden och metodutveckling och intresserad av forskningen bakom det... Och drivs av det på nåt sätt som andra inte gör, av nån anledning.”*

Att vara engagerad upplevdes generellt som positivt men kunde också leda till att man exempelvis tackar ja till för många ärenden eftersom man bryr sig så mycket om barnen. De flesta uttryckte att kollegor var det bästa stödet i detta och i andra svårigheter i arbetet. Det fanns ofta en gemenskap i arbetsgruppen som även upplevdes som motiverande. Flera menade att handledning (metod- eller annan handledning) hade också hjälpt.

## Diskussion

Syftet med studien var att undersöka hur barnförhørsledare upplever sitt arbete. Deltagare var tio barnförhørsledare. Den tematiska analysen av intervjumaterialet resulterade i fem huvudteman. Teman berörde olika områden som är kopplade till hur arbetet upplevdes, exempelvis arbetets krävande men utvecklande natur, rollen som barnförhørsledare, yrkets status inom verksamheten, personliga förändringar som arbetet medför samt det motiverande i arbetet. Huvudresultaten diskuteras vidare nedan.

Arbetet som barnförhørsledare upplevdes generellt som krävande på många olika sätt. Arbetets krav kan diskuteras i förhållande till teori om psykosocial arbetsmiljö. Intervjuerna belyser att det finns höga kognitiva krav på arbetet som barnförhørsledare. Detta syns exempelvis under själva förhörssituationen. Det finns flera saker som måste hållas i minnet samtidigt som förhöret pågår, bland annat bemötande, förhörsteknik, målet med förhöret och eventuella råd eller önskemål från andra. Denna situation ställer höga krav på minnet, tankeförmågan och koncentrationsförmågan. En återhämtningstid kan behövas efteråt. Detta blir synligt till exempel i undertemat *Krävande förhör*, där deltagarna lyfte att man blir trött efter barnförhör.

De kognitiva kraven kan öka ytterligare eftersom det finns flera aktörer med i utredningarna och därmed ”många bollar i luften” konstant som bland annat blir belyst i undertemat *Många pusselbitar*. Att behöva navigera i ett komplext sammanhang ökar arbetets krav på koncentration och beslutsförmåga (Eklöf, 2017). Detta är typiskt för barnutredningar och kräver att förhørsledaren under utredningsprocessen förhåller sig till de olika yrkeskategorierna men också andra aktörer, exempelvis föräldrar och skolpersonal. Eftersom olika aktörers, exempelvis socialtjänstens och polisens arbete med ärenden (till exempel med interventioner i familjen och brottsutredning) kan ta olika vägar kan barnförhørsledare behöva navigera mellan dessa olika instanser. Det kan innebära en balansgång. Samtidigt måste barnets bästa hållas i fokus – detta ansågs av deltagare som mycket viktigt.

En ytterligare faktor som kan bidra till de stora kognitiva kraven i arbetet är oförutsägbarhet. Schaible och Gecas (2010) menar att det finns en oförutsägbarhet i

polisernas arbete som ingår i arbetets natur. Ärendena kan komma med kort varsel. I intervjuerna lyftes oförutsägbarhet som både positivt och negativt, detta beskrivs i undertemat *Oförutsägbarhet på gott och ont*. På samma sätt lyftes de flesta faktorer som skapar kognitiva krav – som både utmanande och svåra men också utvecklande och givande. De kognitiva kraven kan enligt forskningen även skapa en stimulerande arbetsmiljö och detta verkar alltså stämma in även på deltagare i denna studie. Även arbetets kvantitativa krav kan tänkas vara höga. Polisarbetet är generellt präglad av en hög arbetsbörda, vilket kan skapa stress i arbetet (Johnson, 2012). Detta syns även i intervjumaterialet, exempelvis i undertemat *Frustration kring arbetsförhållanden*. Enligt Åklagarmyndighetens rapport (2016) finns det en brist på barnförhållsledare och arbetssituationen är därmed ansträngd. Samtidigt anses det som angeläget att barnförhållsledares expertis finns med i barnförhör. För att ha en mer hållbar situation skulle det behövas fler barnförhållsledare. Den ansträngda arbetssituationen beskrevs även i intervjuerna – det finns alltid en hög ärenden som väntar och det är omöjligt att hinna ikapp. Detta kan skapa en stress och frustration, en känsla av att trycket aldrig kommer att lätta. Tydliga resursbrister som påverkar det dagliga arbetet negativt framkom i intervjuerna. Det krävs problemlösning kring situationer som resursbristen orsakar. Ett konkret exempel på detta som lyftes var att skaffa leksaker till ett Barnhus med eget initiativ istället för att organisationen hade skött det. Sådan problemlösning är av stor vikt för att verksamheten fungerar men kan ibland även förhindra att beslutsfattare i organisationen får veta om hur resursbristen yttrar sig på ett konkret sätt.

Kraven på barnförhållsledare kan tänkas öka även på grund av den granskningen som yrket ställs inför. Polisernas arbete kan tänkas vara granskad av många instanser utanför polisorganisationen. För barnförhållsledare finns det även en intern granskning under och efter förhörssituationer, vilket syns exempelvis i undertemat *Att gå upp på scen*. Det finns alltid människor som följer förhör i ett medhörningsrum och allt spelas in för att eventuellt kunna visas i rätten. Enligt flera deltagare medför detta en upplevelse av att vara på scen eller befinna sig i en rättegång redan under förhöret – vetskapen om att bli granskad kan skapa en press. Detta kanske är något som är speciellt just med arbetet som barnförhållsledare jämfört med arbetet med vuxenförhör som inte spelas in.

Poliser får ofta balansera mellan kraven från samhället, från politiker och de interna kraven från organisationen (Johnson, 2012). Ärenden måste prioriteras. Generellt ska barnärenden vara prioriterade inom verksamheten men detta upplevs enligt deltagare inte alltid synas i praktiken. Orsaker till detta kan spekuleras vara mångsidiga men resultatet blir att barnförhållsledare kanske inte alltid får den uppskattning (exempelvis i form av feedback eller incitament) som skulle önskas. Detta beskrivs i temat *Hög prioritet med låg status*. Barnförhållsledare får också balansera mellan krav från olika aktörer inom verksamheten. Enligt forskning på stressfaktorer i arbetet kan det uppstå en så kallad moralisk stress om det på grund av organisatoriska faktorer inte går att göra det som personligt anses som etiskt (DeTienne, Agle, Phillips & Ingerson, 2009). En sådan stress kan spekuleras uppstå ibland även i arbetet av barnförhållsledare. Man behöver anpassa sitt arbetssätt och beslut till de kraven som finns och hur rollen som barnförhållsledare ska vara.

Rollen som barnförhållsledare beskrevs i intervjuerna utifrån olika perspektiv exempelvis som en balansgång mellan olika aktörer. Detta lyfts i temat *Rollen som barnförhållsledare*. En fundering som uppstod under den aktuella studiens gång var huruvida det finns en beskrivning av vad som ingår i barnförhållsledares arbetsuppgifter. En tydlig beskrivning på hur arbetet ser ut kan vara svår att skapa eftersom

barnförhållningsledare arbetar på olika sätt men detta kan även vara en källa till viss rollförvirring kring vad de olika yrkeskategorierna i organisationen (exempelvis i ett Barnhus) gör. Detta kan i sin tur eventuellt skapa stress eller göra att arbetsrollerna delvis överlappar.

Det professionella arbetssättet och användandet av expertkunskaper ansågs som viktigt i rollen som barnförhållningsledare. I detta kan ingå det som i teorin kallas dissonans eller känslorarbete: ett krav på arbetsrollen är att uppvisa känslor (exempelvis empati eller känslomässig neutralitet) som inte stämmer överens om ens aktuella känsloläge. Deltagare upplevs ha hittat ett sätt att arbeta där denna dissonans inte stör i stor utsträckning – att ta på sig en professionell förhållningsledarroll i en förhållningssituation upplevdes inte som besvärande utan nödvändigt.

Intervjuresultaten kan även diskuteras i förhållande till teori kring hur man påverkas av att lyssna på andra, exempelvis brottsoffer, berätta om traumatiska händelser i detalj. Enligt forskning kan alltså detta ha en viss påverkan i längden. Påverkan kan vara negativ och yttra sig i symptom som är typiska för sekundär traumatisering, empatitrötthet eller vikarierande traumatisering. Denna negativa påverkan var inget som tydligt lyftes i intervjuerna. Förutom enstaka exempel på att innehåll i medier (exempelvis nyheter) undviks eller att man någon gång har blivit känslomässigt påverkad av arbetet lyftes inga tydliga tecken på sekundär traumatisering. Själva förhållningssituationen upplevdes generellt som motiverande och oftast inte särskilt känslomässigt svår.

Däremot lyftes att ibland kan något ärende ”gå rakt in” och fastna mer. Flera deltagare upplevde också att en känslomässig distans i förhållningssituationen behövs, detta framgår exempelvis i undertemat *Påverkan på känslolivet*. Detta skulle kunna innebära att det ibland finns en viss känslomässig påverkan, även om det inte blir besvärligt för förhållningsledaren i någon större utsträckning. Som nämndes ovan upplevdes arbetet som krävande på olika sätt – den känslomässiga delen kan tänkas bidra till denna upplevelse. Det skulle även kunna bidra till att återhämtning efter förhör behövs.

Empatitrötthet lyftes inte heller i intervjuerna. Empati är säkerligen något som behövs i arbetet som barnförhållningsledare och verkar användas som ett verktyg i bemötandet av barnen. Man känner för barnen men att tycka synd om barnet för mycket när man håller förhör upplevdes inte verksamt. Det som upplevdes som viktigt och verksamt var att vara en trygg och stabil person som kan ta emot det barnet har att berätta, oavsett vad det är. Detta kan kopplas till en empatisk reaktion som kan uppstå i arbetet med traumatiserade människor. Denna reaktion är inte parallell till den reaktionen som klienten själv upplever utan en empatisk reaktion, exempelvis oro över den andra personens välmående (*emphatic concern*) och vilja att hjälpa (Miller et al, 1995). Denna empatiska reaktion anses inte som utmattande utan snarare hjälper personen att utföra sitt arbete (Miller et al, 1995).

Vissa förändringar i kognitiva scheman – exempelvis tron på att världen är en trygg och rättvis plats – framkom i intervjuerna och blir synligt i undertemat *Påverkan på tankar och beteenden*. Detta kunde vara kopplat exempelvis till att barnförhållningsledare oroade sig över sina egna barn på ett annat sätt än vad man kanske annars hade gjort. Det kunde också innebära en insikt om att det finns många barn som lever i svåra förhållanden. Deltagare kopplade dessa förändringar i världsbild till arbetet som polis och barnförhållningsledare. Sådana förändringar skulle kunna leda till en känsla av rädsla eller vissa beteendeförändringar, exempelvis att man vill skydda sina barn.

Eftersom arbetet som barnförhållningsledare kan betraktas som krävande (även känslomässigt krävande) och det finns en ansträngd arbetssituation kan det eventuellt

finnas en risk för utbrändhet. Detta särskilt om en ansträngd situation pågår länge, det förekommer organisatoriska förändringar eller förhållanden upplever en avsaknad av kontroll i sitt arbete under en längre tid. Utbrändhet är en process och utvecklas oftast gradvist (Miller et al, 1995; Socialstyrelsen, 2003).

Det finns också en viss risk att högt motiverande arbetsuppgifter och egenkontroll (att behöva fatta beslut, ta ansvar) kan upplevas som belastande när de organisatoriska förutsättningarna sätter press på en, exempelvis efter en omorganisation (Eklöf, 2017). Då är individen högt motiverad för att arbeta mycket men exempelvis de kvantitativa eller kognitiva kraven har blivit höga (Eklöf, 2017). Dessa saker kan kopplas till intervjumaterialet. Det framkom en stor motivation och engagemang för arbetet hos deltagarna – man vill göra arbetet så bra som möjligt och brinner för barnen. Detta syns bland annat i undertemat *Engagemang och driv*. Det lyftes också en del problem i organisationen som bidrog till en upplevelse av att mer stöd (exempelvis i form av resurser och personal) hade behövts. Resultaten av detta kan bli att man tackar ja till många ärenden som man är motiverad för att genomföra trots att det egentligen inte finns utrymme eller energi för att göra det. För att motverka detta och hålla de motiverande delar av arbetet motiverande istället för belastande behövs stöd från organisationen. Detta kan som sagt innebära stöd i form av utbildad personal eller ekonomiska resurser men också aspekter i arbetet som bidrar till ökad arbetstillfredsställelse.

Enligt Johnson (2012) är exempelvis variation i arbetsuppgifter en faktor som ökar arbetstillfredsställelsen hos poliser. Detta lyftes tydligt även i intervjuerna – möjligheten till att ha varierande arbetsuppgifter och inte ”fastna” i att enbart arbeta med barnförhör upplevdes som väsentligt. Även egenkontroll, det vill säga att kunna påverka vilka saker som ska utföras och hur dessa saker ska utföras, kan bidra till arbetstillfredsställelse (Oldman & Hackman, 2010). Ytterligare en faktor är feedback – att kunna få återkoppling om arbetet man gör kan öka arbetstillfredsställelse och arbetsmotivation. Deltagare upplevde inte alltid att det finns möjlighet till att få feedback eller reflektera kring sitt arbete eller arbetsmetoden exempelvis med en handledare. Detta är viktigt exempelvis eftersom forskningen tyder på att arbetet kan ha hälsofrämjande effekter, särskilt om det finns möjlighet till reflektion och handledning (Tehrani, 2009). Stöd från kollegor och att kunna ”prata av sig” med andra som arbetar med liknande saker upplevdes som det viktigaste sättet att bearbeta de svåra aspekterna av arbetet. Detta stämmer överens med forskning att poliser oftast finner stöd genom att prata med kollegor, familj och vänner (Tehrani, 2009). En bra arbetsgrupp lyftes som en faktor som skapar glädje och stödjer i arbetet.

Det framkom tydligt i intervjuerna att det redan finns många aspekter som är motiverande – dessa saker beskrivs i undertemat *Motivationen finns och skapas*. Alla deltagare skulle rekommendera arbetet som barnförhållanden till andra och flera nämnde att det är det bästa arbetet inom Polisen. De berättade även om hur erfarenheterna av att lyssna på erfarenheter om trauma kunde ha positiva effekter. Detta beskrevs i intervjuerna exempelvis i att uppskatta sitt eget liv mer efter att ha hört om så många svåra saker. Att kunna hjälpa och se barn och ungdomar må bättre genom att berätta om sina erfarenheter kunde skapa en tillfredsställelse. Det beskrevs även ett flertal andra positiva effekter av att lyssna på barn och ungdomars utsagor, exempelvis en ödmjukhet inför barnen och arbetet i stort, stolthet över att barn berättar och respekt för barnen.

Som har konstaterats ovan, många saker som gör arbetet krävande och utmanande gör det även stimulerande, utvecklande och givande. Det finns en dubbelhet som syns i många olika aspekter i resultaten, många saker som är både på gott och på ont. Till viss

del behövs den negativa sidan kanske accepteras – det ingår i arbetets natur exempelvis att förhörssituationen ställer höga krav på förhørsledaren, att det finns många aktörer i barnärenden och att förhör ibland kan upplevas som tunga.

Även att så många barnärenden inte leder vidare till åtal är svår att påverka, trots att det kan skapa en stor frustration. Frågan är dock var gränsen går mellan det som ska accepteras och det som går att förändra. Exempelvis en alltför hög arbetsbelastning är kanske svår att förändra, men i längden kan inte heller accepteras utan några åtgärder. Det kan till exempel bli viktigt att ta hänsyn till arbetets krävande natur i att det inte är hållbart att hålla för många förhör per dag eller per vecka. Att förbättra arbetsförhållanden och höja statusen av yrket skulle kunna förhindra omsättning och att kunskap förloras genom omsättning. Barnförhørsledare ställs inför en komplex arbetsituation. Organisatoriska förändringar och resursbrister samt att arbetet inte har upplevts ha en hög status inom verksamheten har bidragit till att deltagarna har upplevt arbetet som utmanande och ibland svårt. Samtidigt upplevdes arbetet som barnförhørsledare som givande, intressant, betydelsefullt och av flera deltagare det bästa arbetet inom Polisen.

Eftersom kunskapen kring barnförhørsledares upplevelse av arbetet är begränsad skulle mer forskning i området behövas, i en större skala och i olika typer av verksamheter. Det skulle exempelvis kunna tydliggöras vilka aspekter i arbetet som gör det givande och vilka bidrar till en stressupplevelse. Detta skulle kunna hjälpa med att förstärka de positiva och minska de negativa faktorerna. Även vilka typer av stödfunktioner (exempelvis handledning, metodhandledning, utbildning, kunskapsutveckling) skulle kunna hjälpa är viktig information för att barnförhørsledare ska kunna utföra arbetet på bästa sätt och för att den psykosociala arbetsmiljön ska vara hållbar. Forskning saknas även på hur barnförhørsledarutbildningen har upplevts och vilka aspekter i den upplevs som mest verksamma.

## Studiens begränsningar

Studien kan ge en bild av saker som kan vara viktiga för framtida forskning och som kan vara betydelsefulla i verksamheter som ingick i studien. För att kunna generalisera resultaten vidare skulle ett större antal deltagare från olika typer av verksamheter behövas. En aspekt att problematisera är huruvida sättet att få kontaktuppgifter (via samordnare i verksamheter) har kunnat påverka vilka som medverkade i intervjuer och hur representativt deltagarvalet blev. En ytterligare aspekt är huruvida författaren (som också genomförde intervjuerna) har påverkat intervjusituationen. Avsikten var att intervjufrågor skulle ställas på samma sätt till alla intervjudeltagare men en viss variation har kunnat uppstå. Eftersom barnförhørsledares upplevelse har i litteratursökning visat sig vara ett utforskat område har inte resultaten i denna studie kunnat jämföras med resultaten i tidigare liknande studier.

## Referenser

Abraham, R. (1998). Emotional dissonance in organizations: a conceptualization of consequences, mediators and moderators. *Leadership and Organization Development Journal*, 19 (3), 137–146. doi: 10.1108/0143773981021018

- Adams, G. A., & Buck, J. (2017). Social stressors and strain among police officers: It's not just the bad guys. *Criminal Justice and Behavior*, *37* (9), 1030–1040. doi: 10.1177/0093854810374282
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorder (5e uppl.)*. Washington, DC: Author.
- Brady, P. Q. (2016). Crimes against caring: Exploring the risk of secondary traumatic stress, burnout, and compassion satisfaction among child exploitation investigators. *Journal of Police and Criminal Psychology*, *32* (4), 305–318. doi: 10.1007/s11896-016-9223-8
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, *3*, 77–101. doi: 10.1191/1478088706qp063oa
- Cieslak, R., Shoji, K., Douglas, A., Melville, E., Luszczynska, A., & Benight, C. C. (2014). A meta-analysis of the relationship between job burnout and secondary traumatic stress among workers with indirect exposure to trauma. *Psychological Services*, *11* (1), 75–86. doi: 10.1037/a0033798
- DeTienne, K. B., Agle, B.R., Phillips, J. C., & Ingerson, M.-C. (2009). The impact of moral stress compared to other stressors on employee fatigue, job satisfaction, and turnover: An empirical investigation. *Journal of Business Ethics*, *110* (3), 377–391. doi: 10.1007/s10551-011-1197-y
- Eklöf, M. (2017). *Psykosocial arbetsmiljö*. Lund: Studentlitteratur.
- Figley, C. R. (1995). Compassion fatigue as secondary traumatic stress disorder: An overview. I C. R. Figley (red.) *Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized*. (ss. 1–20). Philadelphia: Brunner/Mazel.
- Hackman, J. R., & Oldman, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart: Commercializing the Human Feeling*. Los Angeles, CA: University of California Press.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Johnson, R. R. (2012). Police officer job satisfaction: A multidimensional analysis. *Policy Quarterly*, *15* (2), 157–176. doi: 10.1177/1098611112442809
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York, NY: Wiley.
- Kunst, M. J. J., Saan, M. C., Bollen, L. J. A., & Kuijpers, K. F. (2016). Secondary traumatic stress and secondary posttraumatic growth in a sample of Dutch police family liaison officers. *Stress and health*, *60* (1), 1–8. doi: 10.1002/smi.2741
- Marchand, A., Nadeau, C., Beaulieu-Prévost, D., Boyer, R., & Martin, M. (2015). Predictors of posttraumatic stress disorder among police officers: A prospective study. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice and Policy*, *7* (3), 212–221. doi: 10.1037/a0038780
- Mathieu, F. (2012). Compassion Fatigue. I C. R. Figley (red.) *Encyclopedia of Trauma: An Interdisciplinary guide*. (ss. 136–139). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- McCann, L., & Pearlman, L. (1990). Vicarious traumatization: A framework for understanding the psychological effects of working with victims. *Journal of Traumatic Stress*, *3* (9), 131–148. doi: 10.1007/BF00975140
- Miller, K., Birkholt, M., Scott, C., & Stage, C. (1995). Empathy and burnout in human service work: An extension of a communication model. *Communication Research* *22* (2), 123–147. doi: 10.1177/009365095022002001

- Oldman, G. R., & Hackman, J. R. (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of Organizational Behavior*, 31 (2–3), 463–479. doi: 10.1002/job.678
- Pearlman, L. A. (1995). Self-care for trauma therapists: Ameliorating vicarious traumatization. I B. Hudnall Stamm (red.) *Secondary traumatic stress: self-care issues for clinicians, researchers, and educators*. (ss. 51–64). Baltimore, MD, US: The Sidran Press.
- Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.
- Perron, B. E., & Hiltz, B. S. (2006). Burnout and secondary trauma among forensic interviewers of abused children. *Child and Adolescent Social Work Journal*, 23 (2), 216–234. doi: 10.1007/s10560-005-0044-3
- Psykologiguiden. (2017). *Trauma*. Hämtad 2017-11-23, från <https://www.psykologiguiden.se/rad-och-fakta/fa-hjalp/kris-och-trauma/trauma>
- Socialstyrelsen. (2008). *Barnahus – försöksverksamhet med samverkan under gemensamt tak vid misstanke om brott mot barn*. Västerås: Edita Västra Aros.
- Rädda Barnen. (2013). *Inuti ett Barnahus: En kvalitetsgranskning av 23 svenska verksamheter*. Stockholm: Rädda Barnen.
- Rädda Barnen. (2016). *Brott mot barn: Om hur våldsutsatta barn drabbas när förundersökningen drar ut på tiden*. Stockholm: Rädda Barnen.
- Salston, M. D., & Figley, C. (2003). Secondary traumatic stress effects of working with survivors of criminal victimization. *Journal of Traumatic Stress*, 16 (2), 167–174. doi:10.1023/A:1022899207206
- Schaible, L. M., & Gecas, V. (2010). The impact of emotional labor and value dissonance on burnout among police officers. *Police Quarterly*, 13 (3), 316–341. doi: 10.1177/1098611110373997
- Socialstyrelsen. (2003). *Utmattningsyndrom: Stressrelaterad psykisk ohälsa*. Stockholm: Bjuerner och Bruno.
- SOU 2016:19. *Barnkonventionen blir svensk lag*. Stockholm: Elanders Sverige.
- Tehrani, N. (2010). Compassion fatigue: experiences in occupational health, human resources, counselling and police. *Occupational Medicine*, 60 (2), 133–138. doi: 10.1093/occmed/kqp174
- Turgoose, D., Glover, N., Barker, C., & Maddox, L. (2017). Empathy, compassion fatigue, and burnout in police officers working with rape victims. *Traumatology*, 23(2), 205–213. doi: 10.1037/trm0000118
- Violanti, J. M., & Gehrke, A. (2004). Police trauma encounters: precursors of compassion fatigue. *International Journal of Emergency Mental Health*, 6 (2), 75–80.
- Åklagarmyndigheten. (2016). *Kvalitet i barnförhör: Kartläggning av tillgången på barnförhørsledare och organisationen kring barnförhørs samt granskning av barnförhör i överprövningsärenden*. Göteborg: Utvecklingscentrum.



## Bilaga 1

### **Intervjuguide**

#### **Bakgrundsfrågor**

Hur gammal är du?

Vad är din grundutbildning?

Arbetar du som barnförhørsledare för tillfället?

Hur länge har du jobbat/jobbad som barnförhørsledare?

#### **Intervjufrågor**

Kan du berätta om hur du arbetar som barnförhørsledare?

Kan du beskriva din upplevelse om arbetet som barnförhørsledare?

Finns det några fördelar/nackdelar i arbetet?

Vilka samarbetar du med? Hur fungerar samarbetet?

Anser du att arbetet som barnförhørsledare påverkar/har påverkat dig på något sätt?

Anser du att utbildningen till barnförhørsledare har förberett dig för arbetet?

#### **Avslutande frågor**

Är det något du skulle vilja tillägga?

Har du några frågor till mig?