



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

Institutionen för socialt arbete

Att vara emotionellt intelligent - Den hårfina linjen mellan att påverkas för mycket och för lite

En kvalitativ studie om professionellas upplevelser och hantering av känslor i
arbetet med våldsutsatta barn på Barnahus

Författare: Ermira Bushi & Emma Olsson

Socionomprogrammet VT 2023

SQ4562 Vetenskapligt självständigt arbete på kandidatnivå

Handledare: Linda Weichselbraun

Abstract

The aim of this study has been to reach a deeper understanding of the complexity considering the emotions of professionals working with abused children within the Swedish Barnahus (a model for multidisciplinary work coordinating investigation and treatment for children who may have been abused). As a part of the aim, this study also ambition to highlight the multidisciplinary work that takes part in Barnahus. Previous research has been made about the international equivalent to Barnahus, therefore it has been interesting to examine the Swedish context. This study has a qualitative methodology which includes semistructured interviews with eight professionals, consisting of two social workers, two child-forensic interviewers, one pediatrician, one prosecutor and two Barnahus coordinators where one of them also has a role as a counselor. The results have been divided into four main themes which are emotions of the professional, professional related norms of emotions, effects of the work and coping strategies. Considering emotions, the professionals have made it clear that the spectrum of emotions is wide and that the description of the emotions have a tendency to be complex, ranging from sadness and frustration to joy and gratitude. This study has also found that the emotion of pride is a motivating factor. An effect of the work can manifest in seeing perpetrators in strangers outside of work and in seeing a darker version of the world and humanity itself. Different coping strategies have been identified, which has been presented as strategies at work and in private life, as well as some transcending. An interesting result is that professionals possess an ability to balance emotions, and find it crucial to do so. Professionals included in this study present a professionalism that includes inhibiting their own emotions in order to be perceived as a good professional.

Keywords: Barnahus, professionals, child abuse, emotions, coping strategies, professionalism

Innehållsförteckning

Abstract

Innehållsförteckning

Förord

1. Inledning	5
1.1 Bakgrund och problemformulering	5
1.2 Syfte och frågeställningar	7
1.3 Studiens relevans för socialt arbete	7
1.4 Avgränsning	8
1.5 Studiens fortsatta disposition	8
2. Fördjupat kapitel om ämnets kontext	9
2.1 Barnahus	9
3. Kunskapsläget	12
3.1 Komplexiteten i barns berättande av våld och sexuella övergrepp	12
3.2 Hur professionella kan påverkas av arbetet med utsatta barn	14
3.3 Multidisciplinära utmaningar i arbetet på Barnahus	17
3.4 Sammanfattning	18
4. Teoretiskt ramverk	19
4.1 Emotionssociologi	19
4.2 Vikarierande traumatisering	22
4.3 Coping	23
5. Metod och metodologiska överväganden	25
5.1 Metodval	25
5.2 Urvalsprocess	26
5.3 Genomförande av intervjustudien	27
5.4 Bearbetning av empirin	28
5.5 Analysmetod	28
5.6 Metodreflektion	29
5.7 Forskningsetiska överväganden	30
5.8 Förförståelse	32
5.9 Studiens tillförlitlighet	32
5.10 Arbetsfördelning	34

6. Resultat och analys	35
6.1 Emotioner hos professionella - “Det gick rakt in i hjärtat på mig, det gjorde faktiskt ont” (respondent 5)	35
6.1.1 ‘Positiva känslor’	36
6.1.2 Frustration	37
6.1.3 Omständigheter som kan förstärka emotioner hos professionella	38
6.2 Professionsrelaterade emotionsnormer	41
6.3 Påverkan av arbetet - “Det är ju inte så att man ofta får nån sån high-five liksom, jäklar vad bra jobbat!” (respondent 2)	44
6.3.1 Familjeliv	44
6.3.2 Världsbild - annan än ‘vanlig’	46
6.4 Hanteringsstrategier	47
6.4.1 På arbetet – “Det måste vara någon som kan relatera på samma sätt” (respondent 2)	48
6.4.2 I privatlivet – “Ut i skogen och skrik lite” (respondent 6)	52
6.4.3 Gemensamma hanteringsstrategier för både arbetslivet och privatlivet	54
7. Avslutande diskussion	56
Referenslista	61
Bilagor	
1. Informationsbrev	66
2. Intervjuguide	67

Förord

Vi vill rikta ett varmt tack till våra respondenter för att de tagit sig tid att medverka och bidra till vår studie. Vi vill även uttrycka tacksamhet till alla de som har visat intresse för att delta i studien, men som på grund av omfattningen inte kunnat medverka. Ett stort tack riktar vi till vår fantastiska handledare Linda som har stöttat oss i hela processen. Genomgående har vi författare hittat stöttning hos varandra och har dag in och dag ut lyft varandra och utvecklats tillsammans. Vi är ödmjuka men stolta över denna studie och då vi båda delar ett intresse av att försöka skapa förändring för barn som far illa ser vi en framtida karriär inom detta. Det har varit givande för oss att göra denna studie då vi bland annat har fått insikter i hanteringsstrategier hos professionella som arbetar med detta emotionellt tunga arbetet. Utöver insikter för oss själva hoppas vi innerligt att vi har bidragit med en fördjupad förståelse hos andra, såväl professionella som framtida socionomer.

1. Inledning

1.1 Bakgrund och problemformulering

I Sverige arbetar dagligen en stor grupp professionella med barn som utsatts för våld eller sexuella övergrepp, för att försöka säkerställa att dessa barn får den hjälp och det skydd de behöver. Professioner som arbetar med detta kan till följd av det de möter i sitt arbete vara utsatta för en större risk för utbrändhet och andra faktorer som kan leda till psykisk ohälsa (Shapiro, Dorman, Burkey & Welker 2008:24-25; Isdal 2017).

Alla barn har enligt barnkonventionen (2018:1197) lika värde och samma rättigheter. Trots detta består många barns liv av våldsutsatthet och en rad andra svåra livsöden. I denna studie utgår vi från barnkonventionens definition om att varje människa mellan 0-18 år är att räkna som barn. FN:s kommitté för barnets rättigheter (2014) menar i en allmän kommentar att barn har rätt till frihet från alla former av våld, och att det är av stor betydelse att inte endast anta att begreppet våld rymmer fysiskt och avsiktligt våld. Enligt Brottsförebyggande rådet (2023) har det under år 2022 anmälts 24 502 misshandelsbrott mot barn. Det är långt ifrån den nollvision som finns gällande att barns liv ska vara fritt från våld, samt barnkonventionens vision om att staten ska agera och skydda ett barn som utsätts för våld. Gällande sexualbrott presenterar Brottsförebyggande rådet (2023) att av 27 600 anmälda sexualbrott år 2021, var 15,4% av dessa i åldersgruppen 16-19 år. Under år 2021 anmäldes 3 913 våldtäktsbrott mot barn, vilket är 40 % av alla våldtäktsbrott. Av dessa utgör hela 2 639 våldtäkter mot barn under 15 år (BRÅ 2023).

Att berätta om våld och sexuella övergrepp kan vara svårt för den som har upplevt det (Grandgenett, Pittenger, Dworkin & Hansen, 2019:6–7). Tidigare forskning har återkommande belyst att barn som upplever våld kan ha olika svårt att berätta på grund av olika faktorer. Exempel på dessa faktorer skulle kunna vara att barnets låga ålder och utveckling inte gör det möjligt för att förstå det som har hänt, känslor av skam och skuld, lojalitet gentemot förövaren, eller att barnet försöker undvika konsekvenser som berättandet kan komma att innebära (Goodman-Brown, Edelstein, Goodman, Jones, & Gordon, 2003; London, Bruck, Ceci, & Shuman, 2005; Magnusson, Ernberg, & Landström 2017).

Den nordiska Barnahusmodellen formades utifrån det som i USA kallas för Children's Advocacy Centers, vilket är en process där olika professioner är samlade för brottsutsatta barn (Johansson, Stefansen, Bakketeig, & Kaldal 2017:2). När barn utsätts för våld och sexuella övergrepp behövs flera olika myndigheter och för att minska risken att barn ska behöva återberätta flera gånger, har det skapats en barnvänlig samlingspunkt för en multidisciplinär samverkan (ibid.). Vi kommer i denna studie att utgå ifrån den nordiska Barnahusmodellen då den är adekvat för den svenska kontexten och vårt undersökningsområde. Nordiska länder kännetecknas inte sällan med nolltolerans vad gäller våld och sexuella övergrepp mot barn (ibid.:2–3). Barnahus har en utgångspunkt att övergrepp mot barn är ett komplext fenomen, vilket kräver hög expertis på området och en god samverkan mellan professioner (ibid.:5). Professionerna som samlas på Barnahus kan utgöras av socionomer, psykologer, läkare, polis och åklagare. Det är således ett samarbete mellan rättsväsendet, socialtjänst och hälso- och sjukvård (ibid.).

Professioner som är aktuella inom socialt arbete hanterar inte sällan svåra livssituationer, såsom övergrepp mot barn, våld i nära relation och grova brott. Forskning visar på att de som arbetar med sådana fall också kan påverkas psykiskt och kan uppvisa tecken på sekundär traumatisering, något som antas vara en arbetsrelaterad fara (Bride 2007). Ahern, Sadler, Lamb och Gariglietti (2016:3) menar att det finns omfattande forskning kring barn som utsätts för sexualbrott, men betydligt mindre forskning på de professionella som arbetar med dessa utsatta människor. Långvarig exponering för en rad olika 'negativa' känslor skulle kunna påverka professionellas psykiska och fysiska hälsa. Den forskning som gjorts visade även på att deras privatliv påverkats negativt och vissa professionella upplevde att uppsägning eller uppehåll från arbetet var de kvarstående alternativen (ibid.). I svensk kontext återfinns forskning kring åklagares erfarenheter om att utreda misstänkta sexuella övergrepp mot förskolebarn där en punkt, som kan kopplas till resultatet i forskningen ovan, presenterar att en hög personalomsättning är en problematisk aspekt som påverkar arbetet negativt (Ernberg, Magnusson & Landström 2020:699).

Forskningsproblemet vi riktar fokus mot handlar således om att det finns en kunskapslucka vad gäller den svenska kontexten i hur professionella, som samverkar på Barnahus, påverkas känslomässigt av arbetet och hur de hanterar dessa känslor. Tidigare forskning har visat sig fokusera på de skadeverkningar som kan finnas hos professionella, alltså de konsekvenser som

professionella kan få på grund av arbetet med utsatta barn. Vi ser en kunskapslucka i forskning som fokuserar på professionellas upplevelser, såväl positiva som negativa, i ett professionsöverskridande perspektiv på Barnahus. Relevansen för denna studie redogörs ytterligare i avsnitt 1.3.

1.2 Syfte och frågeställningar

Vårt syfte är att bidra med en fördjupad förståelse för komplexiteten vad gäller professionellas emotioner som kan uppstå i arbetet med barn som varit utsatta för våld eller sexuella övergrepp. Studien kommer att undersöka närmare hur professionella på Barnahus upplever, påverkas av och hanterar känslor som kan komma att uppstå i arbetet. Som en del av detta ingår att synliggöra det multidisciplinära arbetet som sker på Barnahus.

De frågeställningar som studien behandlar är:

- Hur beskriver professionella på Barnahus sina egna känslor och hur de påverkas av arbetet med barn som utsatts för våld eller sexuella övergrepp?
- Hur beskriver professionella på Barnahus sin hantering av de egna känslor som uppstår i arbetet med barn som utsatts för våld eller sexuella övergrepp?
- Hur beskriver professionella hur yrkesrollen påverkar deras känslor och känslouttryck?

1.3 Studiens relevans för socialt arbete

Studiens relevans för socialt arbete kommer i detta avsnitt att presenteras utifrån olika relevansområden. Vad gäller samhälls- och professionsrelevans kan det anses vara av betydelse utifrån det ovan formulerade forskningsproblemet, då det råder en hög arbetsbelastning hos professionerna och även en hög personalomsättning (Ernberg, Magnusson & Landström 2020:699,703; Göteborgs Posten 2022). En annan aspekt på professionsrelevansen är att det behövs ökad kompetens i hur en hanterar ett tungt emotionellt arbete, då professionerna är samhällsviktiga och behöver hållbara förutsättningar. Problemområdet är även av politisk relevans då detta område berör en av de mest utsatta grupperna i samhället, våldsutsatta barn, som ligger högt upp på den politiska agendan (Johansson. et al. 2017:2). För att ha ett så rättssäkert arbete som möjligt krävs det att de professionella som arbetar med dessa barn har goda förutsättningar för att genomföra sitt arbete och samtidigt inte utveckla hälsoproblematik

till följd av arbetet. Det är även relevant utifrån att det kan behövas nya förebyggande åtgärder. Området är av högsta relevans för socialt arbete för att det handlar om professionella som arbetar med barn i utsatta livssituationer, varpå vi ytterligare än en gång vill konstatera att det är samhällsviktiga professioner som behöver uppmärksammas mer enligt oss.

1.4 Avgränsning

Det görs två avgränsningar i denna studie. Den första är på professionella inom Barnahus i Sverige. Den andra avgränsningen handlar om att det kommer att vara fokus på de professionellas perspektiv på sina egna känslor och hantering av dessa. Förtydligt görs inga anspråk på att studera hur professionella hanterar barnens eller andra inblandades känslor.

Den forskning vi funnit fokuserar inte sällan på de professionella som arbetar med barn som utsatts för sexuella övergrepp och att gruppen barn som utsatts för resterande våld inte är en lika stor del av forskningsområdet. I denna studie kommer inte en skillnad att göras mellan barn som utsatts för våld eller barn som utsatts för sexuella övergrepp, en distinktion som tidigare forskning gjort.

1.5 Studiens fortsatta disposition

Studien kommer nu att gå vidare med att ge en fördjupad förståelse för kontexten Barnahus, för att sedan presentera kunskapsläget i relation till tidigare forskning kring ämnet. Kapitel fyra behandlar de teoretiska utgångspunkterna som studien tar ansats i, vilka är emotionssociologi, vikarierande traumatisering och coping. Senare kapitel kommer att diskutera den metod som har legat till grund för denna studie, samt en redogörelse för de etiska överväganden som har tagits i beaktande under processens gång. Kapitel sex följer sedan med resultat och analys utifrån empiriinsamlingen, vilket diskuteras vidare i kapitel sju. Informationsbrevet och intervjuguiden återfinns som bilagor efter referenslistan.

2. Fördjupat kapitel om ämnets kontext

Vi anser att det är av betydelse att ge läsaren en korrekt och fördjupad förståelse av Barnahus och hur processen går till, samt vilka funktioner varje profession har, vilket ligger till grund för detta kapitel. Av denna anledning kontextualiseras Barnahus och funktionen som Barnahus har i det svenska samhället.

2.1 Barnahus

Barnahus har ett syfte att koordinera och skapa möjlighet till samverkan mellan en brottsutredning och en barnavårdsutredning. De har flera olika utgångspunkter och huvudmål som kan delas in i fem olika funktioner. Dessa är barnförhör och brottsutredning, psykologisk bedömning och krisstöd/behandling, medicinsk undersökning, samordnare samt socialtjänst (Promise Project Series 2017:17). Barnförhör och brottsutredning innefattar rättsväsendet, alltså polis, i regel barnförhørsledare, och åklagare. Denna del är ansvarig för att utreda brott mot barn och processen ser ut som sådan att barnförhör spelas in och är sedan användbara i rättegång, så att barn inte aktivt ska medverka i domstol. Den andra funktionen, psykologisk bedömning och krisstöd/behandling, innefattar psykologer från barn- och ungdomspsykiatri (BUP) och kuratorer som är ansvariga för barnets psykiska hälsa. Den tredje funktionen, medicinsk undersökning, ansvarar sjukvården för genom att läkare eventuellt undersöker barnet för den fysiska hälsan och även utfärdar ett rättsintyg med eventuella brottsskador. Alla dessa tre funktioner ska även aktivt engagera sig i samverkan, planering och ärendehantering. Den fjärde funktionen, samordnare, är den profession som är ansvarig för att koordinera samverkan, planeringen och ärendehantering. Socialtjänstens roll inom Barnahus är att vara ansvarig för riskbedömningar samt den parallella barnavårdsutredningen och kontakten med barnet och vårdnadshavarna. Socialtjänsten närvarar i medhörningsrummet under barnförhöret och är engagerad i processen, liksom resterande professioner (ibid.). Således är det endast samordnare och ibland kuratorer som är anställda på Barnahus. De andra professionerna är anställda av respektive myndighet, kommunal och regional förvaltning.

Barnahus utgår från olika kvalitetsstandarder, vilka är tio olika principer som måste följas för att få klassificeras som ett sådant (Promise project series 2017). Den första standarden handlar om huvudregler som ska gälla vid det multidisciplinära arbetet och allt beslutsfattande, vilka är;

barnets bästa, barnets rätt att bli hörd och få information, samt undvika fördröjning (ibid:30-38). Den andra handlar om kvaliteten på den multidisciplinära samverkan. Standard tre handlar om att inkludera en stor målgrupp, som innefattar alla barn som är brottsoffer eller vittnen av brott (ibid:54). Standard fyra inkluderar att Barnahus ska ha barnvänliga miljöer som skapar trygghet, vad gäller både platsen och tillgängligheten, inredningen och förhørsrummet (ibid.:58). Forskning visar på att detta är något som föräldrar och barn uppskattar med Barnahus (Rasmusson 2010:316-317). Det beskrivs däremot inte som främjande att skapa en miljö som stimulerar lek och fantasi (Johansson et al. 2017:35–37). Den femte kvalitetsstandarden innebär att myndighetsöverskridande ärendehantering är väsentligt för en fungerande process (Promise project series 2017:66).

Den sjätte kvalitetsstandarden behandlar barnförhören, där det beskrivs att barnförhören skall ha en viss standard och utgå ifrån evidensbaserad praktik för att säkerställa kvalitet (ibid.:76). Förhørsledaren ska vara särskilt utbildad för barnförhör och är den enda som är i samma rum som barnet under förhören, medan resten av teamet sitter i ett medhörningsrum och lyssnar. Förhørsledaren och de professionella som observerar barnförhören har chans att kommunicera och samarbeta. Den sjunde standarden behandlar att en medicinsk undersökning ska finnas tillgänglig vid eventuella behov (ibid.:88). Medicinsk undersökning i detta sammanhang innebär att när det finns misstankar om att ett brott har begåtts gentemot ett barn som kan eller har orsakat somatiska skador så genomgår en läkarundersökning. Kvalitetsstandard åtta behandlar den psykologiska och behandlande funktionen på Barnahus (ibid.:92). Som tidigare nämnt ska det ske en psykologisk bedömning i vad barnet har för behov och eventuell behandling, av särskilt utbildade professionella. Här ska barn och familj få adekvat information om vilka insatser som finns tillgängliga och de ska få ha inflytande i hur och när dessa ska ske. Utöver detta erbjuder Barnahus krisstöd till barnet och familj (som inte är förövare) om det behövs (ibid.).

Standard nio innefattar kompetensutveckling (ibid.:102). Detta innebär att de professioner som berörs av Barnahus kontinuerligt får utveckla sin kompetens inom området brott mot barn. Detta betyder också att de professionella har tillgång till rådgivning och regelbundna samråd professionerna emellan, för att hantera professionsfrågor både i relation till individuella fall men

också dilemman och utmaningar som kan komma att uppstå både professionellt och personligt känslomässigt. Kvalitetsstandard tio behandlar förebyggande arbete, vilket inkluderar informationsspridning, öka medvetenhet i samhället samt extern kompetensutveckling (ibid.:106).

Johansson et al. (2017:V–VI) menar att Barnahusmodellen har skapat en plats för både multidisciplinärt arbete och en barnvänlig miljö. Vidare skriver författarna att implementeringen av Barnahusmodellen kan ses som en effekt av den långa samhälleliga processen i att erkänna våld och sexuella övergrepp mot barn (ibid.:2). Barnahus är med andra ord ämnat för att skydda barn från den stress som kan uppstå i kontakten med flera olika myndigheter eller institutioner, för att behöva återberätta sin berättelse gång på gång (ibid.:6). Detta har visat sig ske tidigare i miljöer där barn ofta känner sig obekväma och kanske betraktat miljöerna som skrämmande. Barnahusmodellen har skapat en plats där barnets rättigheter vad gäller till exempel delaktighet och rättvisa tillgodoses, samtidigt som barnet skyddas från rättegångsprocesser som inte nödvändigtvis är barnanpassade. Idén med Barnahus beskriver Johansson et al. (2017:7) är alltså att skapa en neutral plats för professionella ingripanden. På så vis kan Barnahus ses som en funktion i intersektionen mellan olika myndigheter (ibid.:8).

3. Kunskapsläget

Nedan presenteras ett kapitel som ger en inblick i nuvarande kunskapsläge. Det svenska forskningsfältet för professionella inom vår målgrupp är inte omfattande. Vi har valt att i detta kapitel ha med ett avsnitt om barns upplevelser av berättandet för att försöka skapa en tydlig och nyanserad bild av den komplexitet som kännetecknar arbetet med barn som utsatts för våld eller sexuella övergrepp. Därefter presenteras tidigare forskning om professionella och deras känslor, för att ge en överblick av det kunskapsläge som finns nu. Därefter fortsätter kapitlet med ett avsnitt om de multidisciplinära utmaningarna för att ge en bild av det multidisciplinära arbetet som Barnahus består av.

I denna studie har tidigare forskning eftersökts i databaserna ProQuest Social Science samt Scopus. Sökorden som har varit relevanta för våra sökningar har varit: “social work*”, “professional*”, “child abuse”, “coping*”, “emotion*”, “Barnahus”, “forensic interview*”, “child*”, “cope*”, “child* advocacy center”, “disclosure”, “vicarious trauma*” och “secondary traumatic stress”. Baserat på resultatet använde vi oss sedan av en så kallad kedjesökning, där vi tittat på tidigare forsknings referenser för att hitta originalkällor och andra relevanta källor.

Vi vill lyfta att det engelska begreppet “disclosure” som har varit centralt i den tidigare forskningen har varit svårt att översätta till svenska, då vi anser att betydelsen försvinner när vi bara använder begreppet berättande. Vi har valt att trots detta använda det ordet i den svenska översättningen, därav lägger vi särskild vikt i att förtydliga vad vi menar med ord som berättande eller berättandeprocessen. Detta innefattar alltså när ett barn för första gången berättar om eller “avslöjar” erfarenheter av våld eller sexuella övergrepp.

3.1 Komplexiteten i barns berättande av våld och sexuella övergrepp

Tidigare forskning visar att berättandet av sexuella övergrepp är väsentligt för återhämtningen för ett barn (Gemara & Katz 2023:2069). Forskningen gjordes i Israel, genom en tematisk analys av inspelade barnförhör med syfte att bidra med en ökad förståelse för barns berättande efter att de varit utsatta för sexuella övergrepp. Det har framkommit olika faktorer som inverkar på exempelvis barnets välmående, efter att den komplexa berättandeprocessen skett. Förhållande

framställs som personer i berättandeprocessen med en möjlighet att upptäcka barns svårigheter att berätta, då förhören oftast sker i närhet till den skedda händelsen, eller åtminstone i närhet till att barnet har berättat för någon (Gemara & Katz 2023:2072).

Forskning visar att många barn faktiskt försöker berätta om upplevda övergrepp, men att benägenheten att göra det och i vilken omfattning tenderar att bero på mottagandet av berättelsen (Gemara & Katz 2023:2081). Omständigheterna att berätta har visat sig försvåras av faktorer som exempelvis rädsla gentemot eller hot från förövaren, en otillräcklig förståelse av sexualitet, skam- och skuldkänslor (ibid.2081–2082). Reaktionerna från personer som mottar berättelser betraktas som positiva för barnet när de kännetecknas av att mottagaren har förtroende för barnet och när barnen får känslomässig trygghet. Negativa reaktioner innefattar exempelvis tydligt uppvisande av chockerande känslor, misstro och avvisanden (ibid.). Barn har visat sig vara oroliga över att deras berättelse orsakar skada hos eller tar betydelsefull tid av mottagaren (ibid.:2077–2078).

Barn kan utveckla olika copingstrategier för att hantera det som de har upplevt. Några exempel på dessa kan vara försök till att förtränga det svåra minnet, ändringar i eller återtagande av berättelsen (Gemara & Katz 2023:2079). Att inte bli trodd, lyssnad på eller förstådd kan exempelvis vara faktorer som orsakar svårigheter eller förhindrar barns berättelse (ibid.). Vad gäller barnets egna perspektiv visar forskningen att vissa barn känner skuld när de berättar, varför de kan välja att utelämnar detaljer (ibid.:2080).

Forskning har visat att det finns skillnader i konsekvenser för barn som utsätts för sexuella övergrepp beroende på relationen till förövaren (Ullman 2007:20). Forskningen är en amerikansk kvantitativ studie där 733 högskolestudenter svarade på en enkät om upplevelser av sexuella övergrepp. När det gäller barn som utsätts för sexuella övergrepp av en släkting kan det få större konsekvenser vad gäller både försenad berättelse, mer känslor av skuld och skam, samt fler negativa reaktioner från barnets omgivning (ibid.:28-31). Det framförs även av samma forskning att det görs en distinktion mellan just övergrepp från släktingar och övergrepp från bekanta eller främlingar, då de förstnämnda beskrevs som allvarligare av respondenterna (ibid.:29).

3.2 Hur professionella kan påverkas av arbetet med utsatta barn

Inom forskning för området för professionella som arbetar med utsatta barn skiljs det mellan tre olika begrepp, vilka är empatitrötthet, sekundärtraumatisering och vikarierande traumatisering (Middleton, Harris, Materna-Basset & Nicotera 2022:75). Detta är en internationell forskning som baserats på intervjuer med barnförhållningsledare i USA angående upplevd vikarierande traumatisering. Gemensamt för begreppen är att sådana tillstånd sker i mötet med traumatiserade klienter. Empatitrötthet beskrivs som en reducerad förmåga i att kunna känna empati mot klienter. Sekundärtraumatisering innebär ett antal symtom som liknar dem för posttraumatisk stress. Vikarierande traumatisering innebär en grundläggande förändring i den professionellas kognition och grundläggande antaganden om sig själv, andra och världen (ibid.:75). Begreppet vikarierande traumatisering förklaras djupare i avsnitt 4.2. Forskningen visar på att professionella kan påverkas på flera olika sätt av det de möter i sitt arbete. Att ens världsbild blir förvrängd vittnar en professionell i forskningen om, då i takt med att allt fler barn blev aktuella på arbetsplatsen blev det alltmer svårare att se de bra händelserna som sker i livet och i världen, beskrivet som att ens själ blir lite blåslagen (ibid.:78).

Forskning visar att olika faktorer kan påverka benägenheten att uppleva vikarierande traumatisering och som kan påverka professionellas välmående (Middleton et al. 2022:78-79; Ahern et al. 2016:7). Några av dessa faktorer är dels när barn berättar om allvarligt fysiskt våld, då professionella grafiskt kan se det de berättar som bildspel, dels försiktigt berättande (när barn drar tillbaka berättelser eller inte vill berätta), samt när systemet misslyckas med att hjälpa barnen (Middleton et al. 2022:78-79). Under barnförhöret där syftet är att samla in bevis kan känslor av maktlöshet och skuld uppstå, samt en känsla av att den professionella ibland stänger av sin egen mänsklighet då de inte kan visa empati gentemot barnet (ibid.:75,79; jfr. Ahern et al. 2016:8). I en forskning baserad på intervjuer med 15 professionella som arbetar med brottsutsatta barn i Storbritannien framkom det att i barnförhör kan professionella ignorera eller dölja sina egna känslor, då de anser att deras roll är att finnas till för barnet och inte dem själva, dock kan emotionell trötthet drabba dem efteråt (Ahern et al. 2016:9-10). Författarna menar dock på att många unga vill att professionella ska vara mänskliga, då de annars inte blir uppfattade som genuina eller som att de bryr sig. Den emotionella distanseringen skapar därmed klyftor istället för att vara gynnsam som professionella tror (ibid.:15). Känslor som de professionella ignorerar

eller döljer kunde dock till slut komma upp till ytan vid vardagssysslor i deras privatliv där de då blev medvetna och kunde tänka kring dem. Vidare visar forskning på att några av de professionella hanterade sina känslor genom empati, då de hade tankesättet att försöka sätta sig in i barnets situation och känslvärld (ibid.:10).

Middleton et al. (2022:80) tar upp ett intressant perspektiv där de menar att känslan av maktlöshet och frustration starkt går emot den grundläggande tanken om att vilja vara en människorättskämpe (“agent of change”) som deras utbildning i socialt arbete ligger till grund för. Denna motstridighet kan skapa känslor av vikarierande traumatisering (ibid.). Professionella kan inte bygga upp en världsvy där de kan uppnå självförverkligande och hjälpa dessa barn då systemet upprepat misslyckas med att rädda barnen. Detta skapar i sin tur en omöjlighet i att känna att de skapar förändring och hjälper barnen som de möter (ibid.:80). Sådana känslor leder inte sällan till utbrändhet och en oförmåga att engagera sig i arbetet långsiktigt (ibid.:81).

Balans mellan arbetsliv och privatliv är något som anses vara viktigt för välmåendet hos professionella som arbetar med utsatta barn (Ahern et al. 2016:12-14; Shapiro, Dorman, Burkey & Welker 1999:37). Forskning belyser även vikten av att kunna prata med sin partner om arbetet, vilket dock kan bli problematiskt då en inte vill belasta sin partner eller kan röja sekretess (Ahern et al. 2016:12-14). När arbetslivet och privatlivet inte är balanserat kan vissa professionella uppleva att arbetet påverkar dem så pass negativt att de känner att de pausar sitt liv för arbetet vilket sedan kan resultera i uppsägning eller sjukskrivning (ibid.:14). Det är av betydande karaktär att organisationer arbetar preventivt och förebyggande för att skapa rätt förutsättningar för dessa professioner (ibid.:15; Collins 2008:266; Middleton et al. 2022:80). I en litteraturöversikt med syfte att öka förståelsen och betydelsen för organisatoriska förutsättningar för socialarbetare i relation till stress, menar Collins (2008:266) även att professionella behöver få tillgång till stöd och bearbetning, såväl på ett formellt plan som icke-formellt plan. Utöver det önskas bland professionella mer strukturerade moment på arbetsplatsen för att kunna få bearbetning och avlastning. Professionella belyser vikten av att hantera känslorna som kan uppstå tillsammans med kollegor, då de kan relatera till varandra (Ahern et al. 2016:12).

En amerikansk forskning visar att de professionella som har en hög tillfredsställdhet på arbetet har en förmåga att använda sig av både optimistiska och pessimistiska förhållningssätt i sitt arbete med utsatta barn (Shapiro et al. 1999:34-35). Studien gjordes genom en kvantitativ metod där 215 professionella som arbetar med personer utsatta för sexuella övergrepp medverkade. Att ha ett pessimistiskt tankesätt innebär att inte anta att en själv som professionell kan lösa alla problem som barnet har, men samtidigt ha ett optimistiskt tankesätt som i att kunna skapa en liten förändring. Det anses gynnsamt att ha synsättet att känna sig nöjd som professionell även om en endast lyckas uppnå en 'liten' positiv utveckling för barnet. Att inte se något som ett misslyckande utan snarare som en lärdom som en kan omvandla till en erfarenhet till mötet med andra barn, anses också vara positivt (Shapiro et al. 1999:35).

Ytterligare ett resultat i forskning är att de professionella som är tillfredsställda i sitt arbete kan skilja från saker de kan kontrollera och inte, de lägger ingen skuld på sig själva när de inte kan förändra sådant som inte ligger inom deras kontroll (Shapiro et al. 1999:35). Att sätta realistiska mål för sig själv i relation till barnen är något som är gynnsamt för både den professionella och klienten (ibid.:35,38). Detta förhållningssätt sägs enligt författarna möjligtvis kunna skydda mot jobbrelaterad stress och utbrändhet (ibid.:39).

Svensk forskning visar att åklagare upplever vissa begränsningar i arbetet med brottsutredningar vad gäller förskolebarn som misstänks ha utsatts för sexuella övergrepp (Ernberg, Magnusson & Landström 2020). Forskningen bestod av 94 åklagare med erfarenhet av barnövergrepp, där både en kvantitativ och kvalitativ metod användes. I Sverige är det endast runt 10-15% av alla anmälda brott av detta slag som går vidare till åtal, då det krävs omfattande bevisning av olika slag förutom barnets berättelse (ibid.:688). Forskning visar på att åklagare anser att organisatoriska begränsningar påverkar brottsutredningen betydligt (ibid.:699). Detta då det råder en hög personalomsättning och resursbrist inom polismyndigheten, vilket resulterar i att de erfarna barnförhållningsledare som säger upp sig ersätts med oerfarna barnförhållningsledare som inte alltid har tillräcklig utbildning (ibid.:699,703; Åklagarmyndigheten 2016:8-9). Ytterligare en organisatorisk begränsning som påverkar barnets bästa är att enligt kvalitetsstandarder ska barnförhöret ske inom två veckor från en polisanmälan, men på grund av resursbrist kan väntetiden vara betydligt längre (Ernberg, Magnusson & Landström 2020:703).

3.3 Multidisciplinära utmaningar i arbetet på Barnahus

Rasmusson (2010:318) skriver i en kvalitativ svensk forskning att det kan uppstå svårigheter vid de tillfällen där de professionella försöker ta hänsyn till olika perspektiv samtidigt, alltså barnens, föräldrarnas och familjens. Det framkommer i studien att detta är ett stående dilemma som de professionella har och handskas med under processen.

Herbert och Bromfield (2019) har i en internationell litteraturöversikt om multidisciplinärt arbete sett indikationer på att det är ett komplicerat arbete med olika svårigheter. En sådan svårighet är att dessa mötesplatser, Children's advocacy centers (CAC), som har en viss policy inte tar i beaktelse att det kan skilja sig åt i vad som finns tillgängligt i de lokala resurserna och inte heller de olikheter som disciplinerna har som kan komma att försvåra arbetet (ibid.:9). Forskningen menar att policyn på CAC endast pekar på positiva effekter av samarbetet, utan att se att allt detta beror på tillgängligheten, kvaliteten och effektiviteten på det multidisciplinära arbetet och samarbetet (ibid.:9). Trots att denna forskning pekar på begränsningar med den internationella motsvarigheten till Barnahus, kan det ses som en adekvat oro för arbetet även i nordiska Barnahusmodellen. Nationell forskning har visat på att vissa åklagare inte är tillfredsställda med samarbetet med socialtjänsten och tycker att socialtjänstens involvering eller insatser försvårar polisens brottsutredningar (Ernberg, Magnusson & Landström 2020:700). Detta tyder på att Herbert och Bromfields (2019) resultat kan vara tillämpligt även i den svenska kontexten.

Westphaln, Manges, Regoezi, Johnson, Ronis & Spilsbury (2022) visar i en kvalitativ amerikansk forskning att multidisciplinärt arbete fungerar positivt med hjälp av olika faktorer. Det som skapar framgång i samarbetet är öppen kommunikation, resurser, engagemang och lyhördhet, samt flexibilitet (ibid.:12). Det som istället motverkar ett gott samarbete är rollförvirring, resursbrist, strukturella barriärer och oförenliga intressen (ibid.). Ett exempel på oförenliga intressen kan te sig i socialtjänstens barnavårdsutredning och rättsväsendets brottsutredning. Detta då socialtjänstens utredning har ett fokus på att utreda barnets bästa och eventuella behov av insatser, vilket åklagare menar kan vara en grund till konflikter mellan dem och kan negativt påverka de separata utredningarna (Ernberg, Magnusson & Landström 2020:700).

3.4 Sammanfattning

Sammanfattningsvis har det i detta kapitel redogjorts för tidigare forskning som har ansetts vara relevant i relation till vår studie. Kapitlet belyser att det finns tidigare internationell forskning om hur professionella kan påverkas av arbetet med utsatta barn. Detta visar även på att det finns en lucka i forskningen vad gäller professionellas känslor, känslohantering och känslouttryck i den svenska kontexten på Barnahus.

4. Teoretiskt ramverk

I följande kapitel presenteras teoretiska ramverk samt teoretiska begrepp som kommer att analyseras i ett senare skede i samband med att resultaten för studien presenteras. De tre huvudsakliga teoretiska områdena som redogörs för är emotionssociologi, vikarierande traumatisering samt coping. Dessa teorier och teoretiska begrepp anses relevanta och väl applicerbara på det studien vill undersöka. Då syftet är att få en ökad förståelse för känslor som kan uppstå hos professionella kan emotionssociologin och dess begrepp vara betydelsefulla att analysera empirin med. Vidare är det teoretiska begreppet vikarierande traumatisering även betydelsefullt att analysera den påverkan studien har undersökt då detta kan appliceras på studiens resultat. Studiens teoretiska ramverk har kompletterats med det teoretiska begreppet coping, då det kan anses att emotionssociologin samt vikarierande traumatisering inte rymmer hantering. Att lyfta hanteringsstrategier går i enlighet med en del av studiens syfte.

4.1 Emotionssociologi

Emotioner inom den samhällsvetenskapliga forskningen har de senaste 30 åren fått ett ökat intresse och idag finns omfattande forskning och litteratur på ämnet, ett ökat intresse som inte endast faller inom den akademiska världen utan även i dagens samhälle (Wettergren 2013:14).

Emotionssociologi utgör ett teoretiskt ramverk som presenterar emotioners betydelse i den sociala och professionella vardagen (Wettergren 2013). För att förstå emotionssociologi behöver begreppet emotion redogöras för. Wettergren (2013:11) beskriver att emotioner uppstår i sociala sammanhang och i interaktionen mellan människor, "emotioner är med andra ord både orsak till sociala handlingar och ett föremål för sociala handlingar". Definitionen av en emotion beskrivs av Wettergren (2013:17) som en komplex känsla, där alltså inte alla känslor är en emotion. Begreppet emotion har ingen entydig definition men antas av sociologen Peggy Thoits bestå av fyra komponenter (ibid.). Dessa är "1. Situationsbedömning, 2. (förändrade) sinnesförmimmelser, 3. fritt eller hämmat (kontrollerat) uttryck av expressiva gester (handling), 4. en kulturell beteckning på specifika kombinationer av de tre första elementen" (ibid.:17). Detta är en process som kan ske omedvetet, och Wettergren (ibid.:18) skriver att när reflektionen sker över vad en känner, sätts emotionen in i ens tolkningsrepertoar om världen och i relation till andra.

Wettergren (2013:21) skriver vidare att det som en aktuell situation kräver och de omständigheter som utspelar sig där, kommer att inverka på hanteringen av det en känner och det en kan uttrycka. Exempelvis kan den subjektiva upplevelsen av att behöva ta hänsyn till sociala normer och regler upplevas hämma känslouttryck och en måste hålla tillbaka sina känslor, till följd av omständigheterna (ibid.)

Ett framträdande namn inom emotionssociologin har varit Arlie Russell Hochschild. Hennes bok *The managed heart: commercialization of human feeling* släpptes 1983, för att sedan uppdateras 2003 och på nytt lanseras 2012. I följande kapitel utgår vi från den senaste versionen från 2012. Hochschild (2012:102) menar på att yrken som kräver känslöarbete kännetecknas av tre kategorier som bör uppfyllas, vilka är att den professionella ska arbeta med människor, att dessa människor ska erhålla ett visst emotionellt tillstånd, samt att den professionella ska ha en arbetsgivare som på olika sätt kontrollerar känslorna hos de professionella. Hochschild (ibid:103) lyfter att professioner som innefattar längre klientkontakter, exempelvis socialt arbete, också förväntas visa eller känna empati för de personer de möter, men å andra sidan förhålla sig till att inte känna för mycket. Hochschild (2012:106) menar dock på att socialarbetare och liknande yrken inte uppfyller alla tre kriterier, då de ansvarar för sitt eget känslöarbete genom att ta hänsyn till informella professionella normer och klientens förväntningar.

Hochschilds begrepp *känslö-* och *uttrycksregler* myntades på 1970-talet, vilket beskriver att det finns uttalade och outtalade normer och värderingar i olika kulturer och situationer som har en inverkan på människors känslor och uttryck för dessa (Wettergren 2013:29). Alltså styr dessa vad och när vi ska känna en känsla och hur det ska uttryckas. Människor anpassar sig till dessa känsloregler genom så kallad *emotionshantering* eller *emotionsarbete*. Detta sker genom sig själv men även att omgivningen påminner en om vilka känsloregler finns, genom det Hochschild kallar "rule reminders" (ibid.). Det finns två sätt på vilken denna anpassning kan ske, detta är genom *djupagerande* (deep acting på engelska) och *ytagerande* (surface acting på engelska). Det förstnämnda beskrivs som att anpassningen sker genom att en försöker uppnå en förändrad och önskad känsla istället för den känsla en känner, genom att tänka sig in i andra situationer när en haft den önskade känslan. Det sistnämnda, ytagerande, handlar istället om att en genom att ytligt uttrycka en annan känsla än den en känner. När en ger uttryck för den önskade känslan och det är

samma känslor som uttrycks i omgivningen, kan effekten bli att den känslan upplevs som en äkta känsla men det behöver inte få den effekten.. I relation till denna känslohantering kan en uppleva *emotiv dissonans*. Detta beskrivs kunna ske vid ytagerande, där skillnaden i vad som en själv faktiskt känner och det en uttrycker att en känner skapar emotion dissonans och ökar risken att ta skada (Wettergren 2018:30).

Emotioner i organisationer är en del av emotionssociologin som är betydelsefull för att förstå människor i en yrkesroll och vad som påverkar dess emotioner (ibid.:57-59). Wettergren (2013:31,58) menar på att det är oundvikligt att emotioner finns på arbetsplatsen, men att dessa hanteras på olika sätt genom *emotionsregimer*, som är ett begrepp för känsloregler i kombination med språket som gör det möjligt att reflektera kring. Sådana emotionsregimer kan vara både uttalade och outtalade men underförstådda, vilket styr medarbetarnas handlande i vad som är rätt och fel, “[...] det vill säga vilka beteenden som leder till ledningens och kollegornas erkännande och känslor av stolthet respektive vilka beteenden som leder till ledningens och kollegornas förakt och avsky och till känslor av skam och skuld” (ibid.:58). En emotionsregim skulle alltså kunna ses som ett system institutionaliserat i en kontext.

Ett *emotionellt lönearbete* kännetecknas av att ens arbetsuppgifter ställer krav på att en som medarbetare ska kunna genomföra ett emotionsarbete eller emotionshantering i relation till sitt arbete och i mötet med andra människor (Wettergren 2013:59). När Hochschild utvecklade emotionssociologin var en av de huvudteman just kring svårigheterna när människor med ett emotionellt lönearbete känner att deras inre och privata känslor behöver följa ramar och regelverk (Fineman 2003:21). Ytagerande handlar om att en på ytan visar känslor som inte är samstämmiga med de inre känslor som en känner, medan djupagerande handlar om att försöka förtränga sina egna känslor för att komma i linje med det som arbetsgivaren vill att du ska känna, eller professionen som sådan (ibid.). Således påverkar ytagerande det yttre beteendet medan djupagerande förändrar den upplevda känslan. I det vardagliga emotionsarbetet handlar det om att maximera sin egna emotionella energi, medan det i ett emotionellt lönearbete istället handlar om att utifrån ens arbete hantera känslor på ett beordrat sätt. “Ett sådant förhållningssätt kan underminera ens själv, det utgör en utbrändhetsrisk för arbetstagaren, menar Hochschild.” (Wettergren 2013:59).

Wettergren (ibid:60) förklarar en distinktion mellan ens jag privat och ens jag på arbetsplatsen och menar att det är viktigt för en individ att inte känna att dessa två jag skiljer sig åt alltför mycket för att vidhålla en sammanhängande känsla av sig själv. En konsekvens av att dessa inte åtskiljs tillräckligt skulle kunna vara att arbetsrelaterade fenomen eller känslor, åtas på samma sätt som personliga angelägenheter, vilket kan leda till emotionell avtrubbning (jfr. ibid.). Ett kritiskt perspektiv på detta är att flera forskare lyfter begreppet *autenticitet* och dess betydelse i form av att det anses meningsfullt att även på arbetet vara sitt äkta jag, och därmed autentisk (Wettergren 2013:60; Ashforth & Tomiuk 2000:184; Fineman 2003:21-23).

Det kollegiala på arbetsplatsen kan anses vara en betydelsefull del i att hantera emotioner i arbetet (Wettergren 2013:64). Den trygghet som kan uppstå i en god arbetsgrupp kollegor emellan kan beskrivas som en förutsättning för att vilja och kunna göra ett fullgott arbete samt utgöra en bra arbetsmiljö. Organisatoriska förutsättningar, så som stabila arbetslag och utrymme för gemensamma pauser, genererar så kallade *buffertgrupper* (det kollegiala) (ibid.:64–65).

Fineman (2000:103) förklarar den emotionellt intelligenta karaktären i fem innevarande förmågor vilka är att en känner till sina känslor, motiverar sig själv, hanterar sina känslor, känner igen sina känslor hos andra och kan hantera relationer. Detta beskrivs vara orsaken till att dessa individer som kan kännetecknas som emotionellt intelligenta också kan vara "stjärnor" i sitt yrke (ibid.).

4.2 Vikarierande traumatisering

Ytterligare ett teoretiskt begrepp som vi anser är av betydelse att lyfta är "vicarious trauma", som står för den påverkan som kan drabba professionella, som arbetar med traumatiserade personer. Hjälpande professioner har i tidigare forskning också erkänts som professioner i riskzonen för vikarierande traumatisering (Smith, Pooley, Holmes, Gebbie & Gershon 2021:1). McCann och Pearlman (1990) myntade begreppet "vicarious traumatization", där de redogör för hur terapeuter påverkas av arbetet med traumatiserade 'offer'. De visar på att det blir en förändring i den professionellas uppfattning om sig själva och andra, där kognitiva scheman förändras. En del av detta är att den professionella påverkas i olika former, dels vad gäller tillit till omvärlden, dels

vad gäller synen på mänskligheten och dels vad gäller att en kan känna en separation från resten av ens omgivning (ibid.:137-141).

Begreppet vikarierande traumatisering beskriver den grundläggande förändring av självet som kan uppstå hos professionella som arbetar med traumatiserade människor (Isdal 2017:108-112). Denna förändring beskrivs innefatta en förändring vad gäller synen på livet, kognitiva scheman, minnen och en känsla av att vara trygg. Vikarierande trauma beskrivs vara samspelesorienterat i den mån där den professionella tar in andras lidande (ibid.:108). På det sättet, alltså genom inlevelse, beskriver Isdal (ibid.:108–112) att de professionella “vikarierar” i deras trauman och de orättvisor som klienterna har genomlidit.

4.3 Coping

Begreppet coping beskrivs vara de tankar och beteenden som människan använder för att hantera interna och externa situationer som kännetecknas av stress eller kris (Folkman & Moskowitz 2004:745). Förmågor att hantera dessa situationer har visat sig vara komplexa multidimensionella processer som påverkas av miljö, krav och resurser, samt personliga egenskaper (ibid.:747). Coping skiljer sig från psykologiska försvarsmekanismer på sådant sätt att coping sker på ett medvetet och självvalt plan, till skillnad från de omedvetna försvarsmekanismerna (Algorani & Gupta 2022). Copingstrategier kan få både positiva och negativa effekter beroende på vilken strategi som används.

Det beskrivs finnas fyra kategorier inom copingstrategier, vilka är problemfokuserad, emotionsfokuserad, meningsfokuserad och social coping (ibid.:745-774). Den problemfokuserade kategorin adresserar problemet som orsakar stressen eller krisen varpå emotionsfokus handlar istället om att reducera de negativa effekterna relaterade till problemen (ibid.:751). Vad gäller meningsfokuserad coping innebär det att en använder tankeprocesser för att hitta och hantera meningsfullheten i situationer (ibid.:752). Social coping innebär att strategin handlar om att söka stöttning hos omgivningen (ibid.).

Flexibel coping innebär att en är flexibel i sitt sätt att hantera stressituationer, där en använder lämplig copingstrategi för specifika situationer (Almén 2017:68). Detta anses kunna bidra till ett

psykologiskt välmående. Flexibel coping innefattar även att personen besitter en medvetenhet i att kunna utvärdera sina copingstrategier och anpassa dessa om de inte har ett förväntat resultat. Det anses även betydelsefullt att ha en bred beteenderepertoar, för att kunna hantera olika slags situationer.

5. Metod och metodologiska överväganden

I följande kapitel diskuteras metoden för denna studie, och det redogörs för val av metod och argumentation kring de valen. Vidare förklaras urvalsprocessen, undersökningens genomförande följt av analys av materialet. Detta kapitel avslutas med etiska överväganden som har gjorts under studiens gång och om studiens tillförlitlighet.

5.1 Metodval

Då vårt syfte har varit att bidra med en fördjupad förståelse för komplexiteten vad gäller professionellas upplevelser med arbetet med barn som varit utsatta för våld och sexuella övergrepp, har en kvalitativ metod ansetts tillämpbar. En kvalitativ forskningsmetod kännetecknas av en strategi där fokuset ligger på empiri i form av ord, där ett tolkande och konstruktivistiskt perspektiv används (Bryman 2018:454). Det huvudsakliga området som undersöks är hur respondenterna upplever och beskriver världen. Visst utrymme ska enligt Bryman (2018:479) ges till en kontextuell förståelse, detta då det är betydelsefullt för resultatet.

Metoden för insamling av empiri har grundat sig på kvalitativa individuella intervjuer med åtta respondenter. Vad gäller kvalitativa semistrukturerade intervjuer beskrivs denna intervjuform som ett verktyg för att förstå ett fenomen ur en individs perspektiv (Kvale & Brinkmann 2014:45). Då vi valde att ha semistrukturerade intervjuer skapade vi en intervjuguide som vi lät oss vägledas av i intervjuerna, för att hålla oss till frågor som undersöker det vi vill undersöka men samtidigt lämnar utrymme för respondenterna att utforma svaren på så sätt som önskas (Bryman 2018:563). För att få den fördjupade förståelsen som vi har eftersträvat i denna studie, har det varit relevant att använda oss av semistrukturerade intervjuer som insamlingsmetod för empirin, då intervjuerna ger en möjlighet att exempelvis också ställa följdfrågor. Syftet med intervjuer är att få detaljerade svar som sedan kan kodas och bearbetas till olika resultat (ibid:562). Utöver detaljerade svar läggs också vikt vid att se hur intervjupersonen tolkar frågorna och vad den berättar som den anser vara av vikt för att skapa en förståelse för fenomenet som undersöks (ibid.:563).

Att intervjuprocessen är flexibel är av vikt, både vad gäller under själva intervjun och i intervjuguiden. Detta sägs enligt Bryman (2018:564) vara avgörande för att kunna fånga och

förstå hur intervjupersonen ser och beskriver sitt liv och världen. Formuleringen av frågor i intervjuguiden ska inte vara så specifika att det inte finns utrymme för nya tankesätt att uppstå under intervjun. Detta är något som vi tagit i beaktande i utformningen av denna studies intervjuguide (se bilaga 2). Vi har skapat två teman som vi önskat att intervjuerna ska behandla för att öka förståelsen för målgruppen i relation till vårt syfte, men samtidigt till största möjliga mån också lämnat utrymme till öppna frågor som kan föranleda nya synsätt och resultat som vi till en början inte tänkt oss. De två teman som intervjuguiden har baserats på har varit personliga känslor samt hantering av känslorna. Utöver dessa har det också funnits introducerande frågor kring den professionella rollen på Barnahus, samt frågor om kontexten Barnahus. Respondenterna har även i ett slutskede av intervjun getts möjlighet att reflektera kring hur det upplevdes att prata om ämnet, samt lägga till eventuella tillägg.

5.2 Urvalsprocess

Studien har haft ett målstyrt urval där vi har haft som syfte att hitta respondenter som är relevanta för forskningsfrågorna (Bryman 2018:497). En målstyrd urvalsmetod som vi har använt oss av när vi har eftersökt respondenter har varit ett kriteriestyrt urval, där vi har haft som kriterium att en arbetar inom barnahusprocessen och ha professionen som socionom, socialsekreterare, barnförhållningsledare, psykolog, läkare eller åklagare (ibid.). För att få flera perspektiv på arbetet på Barnahus har vår studie ämnat att ha minst en av dessa yrkeskategorier som ingår i processen på Barnahus. Däremot har vi haft ett särskilt övervägande vad gäller läkarrollen vilket redogörs för i avsnitt 5.7. Vad gäller urvalet för vår studie, har det inte gjorts någon skillnad på de olika Barnahus som finns runt om i Sverige, varför vi har haft som utgångspunkt att kontakta alla. Däremot har 5 av 33 Barnahus inte kunnat nås efter kontaktförsök på både telefon och e-post. De Barnahus som haft en tillgänglig e-postadress har mottagit ett mail från oss där vi informerat om att vi är två studenter från Göteborgs Universitet som efterfrågar respondenter för en C-uppsats med tillhörande informationsbrev (se bilaga 1). I mailet ombads samordnarna på Barnahus att vidarebefordra mailet till berörda professioner. Att samordnare blev "porten" in till eventuella respondenter skulle kunna tolkas som det Bryman (2018:190,519) kallar för "grindvakter". Sådana grindvakter är vi i denna situation beroende av i den mening att de vidarebefordrar mailet till berörda professioner. Bryman (2018:191) tar upp att dessa grindvakter kan påverka studien genom att välja vilka de vill hänvisa till vår studie, men då

dessa samordnare inte har en position som chef eller ansvarig kan detta anses oväsentligt. Vid flera mail-kedjor såg vi därtill att ett 30-tal andra professioner faktiskt hade fått vårt mail vidarebefordrat av samordnare, vilket kan ses som en bekräftelse på att det inte endast var några få utvalda.

Då intresset har varit stort bland professionella nådde vi ett fulltaligt urval för studiens omfattning vilket innebar att vi behövde avgränsa oss. Vi gjorde först en avgränsning i att ta med alla olika yrkesgrupper av de som visat intresse, för att sedan välja den första som svarade från respektive kategori. För övriga professionella som visat intresse har vi efter ett fulltaligt urval mailat och tackat för visat intresse. Våra åtta respondenter kommer från olika platser i Sverige. Könsfördelningen ser ut som sådant att det är två män och sex kvinnor. Våra respondenter består sammantaget av två samordnare, där en av dessa även har en tjänst som kurator, två socialsekreterare, två barnförhållningsledare, en överläkare i barn- och ungdomsmedicin, samt en senior kammaråklagare. Vår studie har haft som syfte att finna en bred förståelse för de olika professionerna, snarare än att söka efter en representation av professionerna.

5.3 Genomförande av intervjustudien

Respondenter som befann sig utanför västra Sverige erbjöds en digital intervju på zoom, medan de som befann sig i Västsverige fick möjlighet till att själva välja om de ville ha intervjun digitalt eller på plats. Detta resulterade i att två av intervjuerna genomfördes på plats på respondenternas kontor. När intervjuer sker på kontoret beskrivs det som en naturlig plats för respondenter vilket kan öka chansen i att generera naturliga svar (Jacobsen 2012:102-103). Detta går dock att problematisera då det inte nödvändigtvis behöver generera naturliga svar. Det blandade intervjuformatet har inte upplevts missgynna informationsinsamlingen. Under intervjuerna har vi båda varit lika delaktiga i form av att båda har ställt frågor, samt fört anteckningar under intervjuens gång. Då vi till en början inte hade med läkare som profession behövde vi lägga till det i informationsbrevet, vilket gjorde att vi behövde fråga om samtycke innan intervju, varpå alla respondenter fortsatt samtyckte. Samtycke inhämtades även gällande ljudinspelning, vilket samtliga respondenter godkände, vilket gjorde att vi kunde vara aktiva i intervjun (Bryman 2018:578). Intervjuerna på digitala forum spelades endast in via ljud. Intervjuguiden har använts

som en vägledande guide i intervjuerna varpå följdfrågor har ställts utefter vad som har varit relevant där och då. Intervjuerna har varierat vad gäller tid med 30 och 60 minuter.

5.4 Bearbetning av empirin

För att bearbeta empirin har vi genom ljudinspelningarna transkriberat datan. Ljudinspelningarna har under processen förvarats endast så att vi som författare har haft tillgång till dem på låsta mobiltelefoner. Transkriberingarna har skrivits ut och förvarats på ett säkert sätt så att ingen obehörig fått tillgång till dem. Under transkriberingen har omkodningar skett för att värna konfidentialiteten, exempelvis har städer och namn aidentifierats genom att markeras med exempelvis X. Viss bearbetning av ord har skett i de utplockade citaten, där utfyllnadsord har tagits bort samt att ordföljden kan ha reducerats för att innehållet ska bli begripligt.

5.5 Analysmetod

Den insamlade empirin har analyserats genom en tematisk innehållsanalys, en metod som anses vara fundamental i arbetet med kvalitativ forskning, då kvalitativ data är komplex och nyanserad (Braun & Clarke 2006:78). Denna metod används för att identifiera teman i den data som ska bearbetas, i vårt fall transkriberingar av inspelade intervjuer (ibid.:79). Den insamlade datan har efter transkriberingar kodats i form av att varje stycke eller del av stycke har fått särskilda beskrivande koder. Dessförinnan har vi dock gjort oss välbekanta med den insamlade empirin och läst igenom transkriberingarna ett flertal gånger för att få en övergripande kunskap om materialet (Michailakis, Gillingsjö & Olaison 2020:132). Efter detta har processen fortsatt med att liknande koder har satts ihop, och kombinerats till nya koder. Detta för att se huruvida olika respondenter har beskrivit liknande fenomen, eller lyft olika ämnen. Kodningen har till en början gjorts individuellt, för att sedan diskuteras och sammanställas av oss båda. På så sätt har vi haft möjlighet att gå in i materialet med två perspektiv för att sedan diskutera, och säkerställa att vi har kodat på liknande sätt. Slutligen har koderna bearbetats och sammanställts till fyra teman (varav vissa med underkategorier) som behandlas i studiens sjätte kapitel med stöd av studiens teoretiska ramverk. Det är värt att notera att vi har varit medvetna kring att det kan vara komplext att koda emotioner då det kan skilja sig hur en definierar emotioner. Av den anledningen har vi med noggrannhet kodat emotioner som alla de känslouttryck som respondenterna har beskrivit och visat.

5.6 Metodreflektion

En metodreflektion vi har haft i processen av metodval har varit att det fanns en risk att våra intervjuer kunde få en terapeutisk riktning, då ämnet handlar om känslor och känslohantering hos individerna i deras professionella roll. Det har varit viktigt för oss att ha i åtanke att de professionella kanske inte har haft utrymme för att prata om dessa ämnen eller reflektera om sina känslor annat än i våra intervjuer.

Det har varit av vikt för oss att vara medvetna om den maktasymmetri som uppstår i intervjuer, då en forskningsintervju inte bör ses som en öppen dialog, med jämlika positioner (Kvale & Brinkmann 2014:51). Exempelvis så är intervjun påverkad av de forskningsfrågor som forskaren väljer att ställa, och på så sätt också leder samtalet (ibid.:52). Ett annat exempel som författarna beskriver handlar om att "Intervjuaren har ett tolkningsmonopol" (ibid.). Detta handlar om att forskaren har företräde i att tolka den information som intervjupersonen ger när forskaren ställer frågorna. På så sätt finns det med all forskning risk för feltolkningar, vilket vi har ansett vara av vikt att vi är medvetna om i vår studie.

En ytterligare dimension på maktasymmetrier som också handlar om frågorna är att vi valde att formulera intervjufrågor av vid och öppen karaktär av anledningen att vi frågade om saker som kan ligga nära den personliga integriteten. På så sätt fick respondenterna ett större utrymme att styra intervjun och prata om det de är bekväma med. I relation till vår studie gick intervjuprocessen till som sådan att båda två av oss medverkade under intervjun och höll i den tillsammans. Detta gjorde att maktasymmetrin gällande att det blir två forskare mot en intervjuperson kunde bli påtaglig för intervjupersonen, speciellt i relation till att det kan uppfattas som ett känsligt ämne för respondenterna som ovan demonstrerats. Vi har fört ett resonemang om detta och har reflekterat fram och tillbaka, men det resulterade i att vi ansåg oss ha en roll som studenter och inte akademiska forskare, vilket kunde anses ha en utjämnande effekt på maktasymmetrin i intervjusituationen.

Vad gäller att respondenterna själva har fått välja plats där intervjun ska äga rum, har varit föremål för reflektion hos oss. När respondenterna valt sina egna kontor har vi reflekterat kring,

och haft en medvetenhet kring att det kan komma att bli etiskt problematiskt ur några aspekter. Exempelvis kan det vridas och vändas på fenomenet att det antingen kan bli svårare eller enklare för respondenterna att berätta om sina känslor och hanteringsstrategier på sin arbetsplats. Detta då det kanske kan väcka minnen av någon sämre upplevelse, då en kanske befinner sig emotionellt närmre de jobbiga känslorna som kan uppstå, vilket både kan ses som gynnsamt och etiskt problematiskt.

5.7 Forskningsetiska överväganden

När forskning bedrivs finns det forskningsetiska principer som forskare bör hålla sig till. Det finns fyra huvudkrav vilka är informations-, samtyckes-, konfidentialitets- och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet 2002:6). Informationskravet behandlar att forskaren är skyldig att informera de individer som berörs av forskningen, om forskningens syfte (ibid.:7). Konkretiserat skall respondenterna utöver att få information om syftet, också informeras om vilka villkor som gäller för studien, likaså att respondenten har rätt att avbryta sitt frivilliga deltagande när som helst. Samtyckeskravet handlar om att individer som väljer att delta i en studie själva har rätt att bestämma över sin medverkan (ibid.:9). Samtycke skall alltså inhämtas skriftligen eller muntligen och dokumenteras i studien.

Konfidentialitetskravet innebär att de personer som medverkar i studien och deras personuppgifter ska hanteras med största möjliga konfidentialitet (ibid.:12). Detta ska ske genom att personuppgifterna ska förvaras på sådant sätt att obehöriga inte kan få tillgång till dem samt att etiskt känsliga uppgifter inte ska röjas. Nyttjandekravet innebär att uppgifter från personer som är insamlade för en forskning uteslutande används till specifikt den forskningen (ibid.:14).

Vad gäller denna studie har respondenterna informerats genom ett informationsbrev (se bilaga 1), där vi gett information om oss och syftet för studien. I informationsbrevet har också intervjuernas planerade omfattning presenterats, det vill säga hur lång tid intervjuerna beräknas ta samt att de kan ske digitalt eller fysiskt. Vad gäller samtyckeskravet har våra respondenter lämnat ett skriftligt samtycke när de anmält sitt intresse för deltagande, samt att respondenterna har tillfrågats åter vid intervjun om samtycket kvarstår. När det handlar om konfidentialitet har våra respondenter försäkrats största möjliga konfidentialitet, samt att obehöriga inte fått ta del av

de inspelade intervjuerna eller transkriberingarna av dem. Vad gäller nyttjandekravet kommer inte det insamlade materialet eller uppgifter som kan härledas till respondenterna att användas till något annat än vad som varit syftet med denna studie.

Ett annat perspektiv på forskningsetiska överväganden som har gjorts med studiens gång har varit att vi har valt att ha en större del intervjufrågor av bred karaktär. Detta har vi gjort motiverat av att vi har valt ett ämne som kan placeras tätt intill den personliga integriteten. På så sätt hoppas vi att vi har skapat rum för att respondenterna själva får välja på hur mycket de delger i sina svar. Vi har dock tydliggjort inför varje intervju att respondenterna får välja att inte svara på vissa frågor om det av någon anledning inte känns bra att göra det. En medvetenhet som vi har ansett vara viktig att ha i åtanke är att en risk som breda intervjufrågor medför är att respondenterna är fria i att ta exempel från ärenden de stött på. Detta skulle kunna innebära att barn som egentligen inte givit sitt samtycke till att delta i studien blir omnämnda. Vi har resonerat på det vis att respondenterna har fått utrymme för att ta exempel i intervjuerna, men dessa exempel har sedan inte varit väsentliga för studiens resultat och analysarbete.

Något som uppstod som gjorde oss medvetna över vår egen förförståelse var då vi till en början valde att utesluta läkare från vårt urval på grund av att vi inte ansåg de som nåbara för oss studenter på grundnivå. Det som uppstod var att när vi skickade ut informationsbrevet, som inte efterfrågade professionen läkare, till flera Barnahus i Sverige skickade samordnare vidare detta till ett antal läkare varpå en av dessa hörde av sig till oss och var kritiskt ifrågasättande till vårt val. Detta skapade en möjlighet för oss att bli medvetna och kritiska till oss själva, vilket resulterade i att vi insåg att uteslutandet hade baserats på en felaktig förförståelse om att läkare är en profession som sällan kan involvera sig i att medverka i studier på grundnivå. När vi blev medvetna om detta uppmärksammade vi att vi hade stött på ett forskningsetiskt övervägande och vi valde att rätta oss efter vårt misstag och kompletterade med professionen läkare. I och med att vi ändrade detta behövde även korrigera informationsbrevet genom att tillägga läkare som profession. Vi är medvetna om att det kan vara etiskt problematiskt att ändra i ett informationsbrev, vilket innebar att vi inför varje intervju delgav varje respondent informationsbrevet på nytt och frågade om samtycket kvarstod.

Ytterligare etiskt övervägande som vi tagit i beaktande är då en respondent efterfrågade att få ta del av intervjufrågorna på förhand innan intervjun tog plats, vilket vi gick med på. Detta efterfrågade respondenten för att kunna förbereda sig och kunna ge bra svar. Detta har dock riskerat att försvåra att fånga upp det spontana som kunnat ske i rummet för intervjun. Å andra sidan har det kunnat ses som gynnsamt då respondenten fick en chans att reflektera i sin egen tillvaro, då det kan vara ett känslösamt ämne. Det kan dock anses etiskt problematiskt att inte alla fick samma möjlighet att förbereda sig inför intervjun, men då utgångspunkten inte var att respondenterna skulle få frågorna i förväg anser vi inte det behöver tas i beaktande ytterligare.

5.8 Förförståelse

En annan fråga som vi ansett vara relevant att belysa är att vi båda har haft en förförståelse vad gäller Barnahus då vi båda har haft vår verksamhetsförlagda utbildning på socialtjänsten barn och unga i olika kommuner, varpå vi båda har fått erfarenheter att vara med i processen på Barnahus. Detta kan ha påverkat vårt intresse kring att skriva om ämnet och belysa professionella som deltar på Barnahus, men har inte påverkat vår informationssökning och fördjupning kring processen på Barnahus. Vi har alltså funnit litteratur på egen hand vad gäller till exempel i redogörelsen i kapitel två. Vi vill också understryka att urvalet för studien inte har skett på något annat sätt än det tidigare angivna (se avsnitt 5.2).

Vår förförståelse kan anses vara en tillgång för denna studie vad gäller att vi hade kunskap om vad Barnahus är samt strukturen för deras arbete och vilka professioner som ingår i processen. Förförståelsen har också kunnat verka som en nackdel i form av att vi som studenter inte har angripit ämnet helt objektivt, vilket vi dock anser är mänskligt och oundvikligt eftersom en forskare inte sällan tenderar att välja ett ämne som hen har ett personligt intresse av.

5.9 Studiens tillförlitlighet

En studies tillförlitlighet kan sägas bestå av fyra kriterier vilka är trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet samt möjligheten att konfirmera (Bryman 2018:467). Trovärdigheten kan i studien betraktas som aningen otillräcklig i den bemärkelse att vi inom ramen för en C-uppsats inte har bekräftat med våra respondenter att vi uppfattat och tolkat deras sociala verklighet korrekt (ibid.). Trovärdighet kan anses vara svårt att fullkomligt uppnå, då den subjektiva verkligheten

som en annan har inte behöver överensstämja med ens egen subjektiva verklighet (ibid.). Kriteriet om överförbarhet kan svårligen uppnås i vår studie, då studien belyser och undersöker en specifik och unik kontext, varpå det är svårt att genomföra studien åter och få samma resultat (ibid.:468). Vad gäller pålitlighet anser vi att studien innehar pålitlighet då vi genomgående genom processen redogör för och är transparenta med forskningsprocessen i enlighet med Bryman (2018:468). För att säkerställa att minnet inte sviker har vi under processens gång utfört minnesanteckningar som sedan har sammanställts i detta kapitel. Vi har i denna studie haft full insikt i att det inte är möjligt att nå en fullständig objektivitet, vilket också är anledningen till att vi exempelvis valt att ha med ett avsnitt (5.8) om förförståelse. Vi vill dock poängtera att vi inte medvetet låtit personliga värderingar eller andra inriktningar påverka utförandet av analysarbetet (ibid.:470).

Utöver dessa fyra tillförlitlighetskriterier presenterar Bryman (2018:470) också kriterier på äkthet. Ett perspektiv på äkthet beskrivs handla om huruvida undersökningen har lagt fram en tillräckligt rättvis bild av de olika uppfattningar och åsikter som finns i respondenternas svar, varpå vi har ansett det vara viktigt att respondenterna ska få likvärdigt med utrymme i studien och har så jämnt som möjligt delat upp citaten (ibid.). Då vår studie syftar till att öka förståelsen för dessa professioner genom att respondenter fått reflektera kring känslor, känslohantering och yrkesroll, hoppas vi att vi även på det professionella planet har bidragit till att skapa en större förståelse hos våra respondenter.

Vi anser det vara av särskild vikt att poängtera att trots att vi har en nästintill fulltalig representation av professionerna som ingår i processen på Barnahus, gör vi inga anspråk på ett generaliserbart resultat. Eftersom kvalitativ forskning är subjektiv, går det inte att generalisera resultaten till andra miljöer (Bryman 2018:484–485). Respondenterna har dessutom varit en eller två av varje profession, vilket är varför det inte går att hävda att de representerar hela populationen inom deras profession (jfr. ibid.)

5.10 Arbetsfördelning

Arbetsfördelningen har under processen sett ut som sådan att vi har arbetat med alla kapitel och avsnitt tillsammans. Detta har vi gjort för att säkerställa att det är en uppsats som genomgående och grundligt har bearbetats av båda författarna. Varje kapitel har bearbetats tillsammans. De två moment som vi delat upp på grund av tidseffektivitet har varit att läsa igenom hälften av tidigare forskning var, samt att sammanställa det vi läst som ett första utkast. Efter vi skrivit dessa texter separat har vi bearbetat och sammanställt allt tillsammans till tre centrala teman. Det andra momentet vi delat upp är transkriberingarna. Vi har dock båda läst igenom de referat vi skrivit från tidigare forskning, samt transkriberingarna för att säkerställa att vi håller en samstämmig kvalitet på språket samt att innehållet stämmer överens. Det är svårt för oss att särskilja på arbetsfördelningen till följd av att vi har bearbetat uppsatsen grundligt genomgående under processens gång.

6. Resultat och Analys

I följande kapitel kommer studiens resultat presenteras i fyra huvudteman, vilka är emotioner hos professionella, professionsrelaterade emotionsnormer, påverkan av arbetet och hanteringsstrategier. Under de övergripande teman som behandlas i kapitlet har underkategorier konstruerats i samhörighet med respondenternas intervju svar. Resultatet kommer sedan analyseras i relation till de teorier och teoretiska begrepp som studien behandlar. Fokuset i denna studie ligger i att undersöka vilka känslor som kan uppstå hos professionella som arbetar med barn som utsatts för våld och sexuella övergrepp och hur en som professionell hanterar och påverkas av sådana känslor, det vill säga inte hur professionella hanterar känslor hos andra som de möter. Utöver dessa ligger även fokus i studien på att undersöka hur yrkesrollen påverkar de professionella. Vi vill åter påminna att varken resultatet eller analysen gör anspråk på generaliserbarhet. Det är också värt att lyfta fram att analyserna är våra tolkningar av respondenternas uttalanden, som reflekterats kring i relation till teoretiska utgångspunkterna.

6.1 Emotioner hos professionella – “Det gick rakt in i hjärtat på mig, det gjorde faktiskt ont” (Respondent 5)

Emotioner som kan uppstå i samband med att möta barn som misstänks ha utsatts för våld och sexuella övergrepp har beskrivits av respondenterna i studien och vi har identifierat detta som ett huvudtema med tillhörande underkategorier. Känslor har av studiens respondenter lyfts vara en oundviklig del i arbetet som dessa professioner har, då känslor kan uppstå i olika situationer i arbetet och påverkas av olika delar av den professionellas liv. En respondent framställer känslor som oundvikligt i ett arbete med barn som utsatts för våld och sexuella övergrepp, vilket illustreras i följande citat:

“Jobbar man med den här typen av problematik får man känslor. Det kan vara känslor av olika art också, det kan vara ledsenhet, att man blir arg, eller att man blir frustrerad eller besviken. Det är väldigt många olika känslor som genom åren väl har uppstått.” – Respondent 1

Vi tolkar ovanstående citat som att det inom dessa professioner finns en medvetenhet om att arbetet är av sådan karaktär att det uppstår emotioner. Ovanstående citat tolkar vi är i likhet med det som Hochschild (2012:102) beskriver som känslarbete, då det går att anta att en som professionell behöver hantera dessa emotioner som beskrivs. Likväl beskriver respondenten det som skulle kunna vara ett uttryck för det Wettergren (2013:29) beskriver som känsloregler, där känsloregeln kan vara att en som professionell får känslor i sitt arbete. Vår tolkning är alltså att det inte är en avvikande föreställning bland våra respondenter att känslor i arbeten som dessa, som kan vara emotionellt belastande, inte är obefintliga.

Detta tema visar ett resultat som står för att de professionella som innefattas i studien har angett att det i arbetet förekommer många olika känslor i känslspektrat. Respondenterna har, för att nämna några, beskrivit egna känslor i samband med arbetet som ilska, ledsenhet, förtvivlan, maktlöshet, hjälplöshet, besvikenhet, frustration, lycka, tacksamhet och hedrande känslor.

6.1.1 'Positiva' känslor

Denna underkategori presenterar det som våra respondenter har vittnat om, vilka är de positiva känslor som uppstår i arbetet. Många beskriver att de älskar sitt arbete och inte skulle kunna tänka sig att arbeta med något annat. De positiva känslorna uppmärksammas av respondenterna på så sätt att de också har visat sig verka som en motiverande faktor att arbeta med barn som varit utsatta för våld eller sexuella övergrepp.

“Man kan bli både ledsen, arg och glad. För det mesta alltså vill jag bara säga att vara barnförhållsledare, det är så jävla kul. Alltså jag brukar säga det, jag förstår inte varför vi har så svårt att få barnförhållsledare på polisen för att det är ett otroligt roligt jobb.” – Respondent 6

Av det som framkommer ser vi som ett uttryck för att positiva emotioner uppstår och kan kompensera för negativa emotioner. Positiva känslor av glädje verkar ha en större betydelse än negativa känslor, vilket tolkas utifrån det att respondenten är medveten om att det är ett arbete där en kan bli ledsen och arg men fortfarande ser det som en självklarhet utan hinder i att andra borde vilja ha detta arbete. Det ger en inblick i det flera respondenter berättar om, de är

medvetna om att känslor uppkommer men att en inte ska förhindras av det, utan även fokusera på de positiva känslor som arbetet för med sig. Dessa emotioner kan tolkas utgöra en del i känsloregler som kan återfinnas hos professionella (Wettergren 2013:29). Ett annat uttryck för att det förekommer positiva känslor trots att arbetet innebär att möta många svåra berättelser illustreras i följande citat:

“Jag kan ju känna mig hedrad att dom [barnen] berättar för mig.” – Respondent 5

“[...] man är ju en superhjärte, man räddar ju barn. Det finns ju inget bättre jobb än att rädda barn tänker jag.” – Respondent 3

Att känna sig hedrad som respondenten beskriver tolkar vi kunna kopplas till emotionen stolthet. Denna emotion beskrivet av Wettergren (2013:11,81) antas ur ett emotionssociologiskt perspektiv vara en av de så kallade mästeremotioner som driver en och motiverar en att fortsätta känna känslan stolthet, vilket av flera respondenter lyfts vara en motiverande faktor. Vidare lyfter respondent 5 i intervjun att det är barnets fria val att berätta eller inte berätta, vilket förstärker känslan av att känna sig hedrad.

6.1.2 Frustration

Frustration är en emotion som har nämnts av samtliga respondenter. Känslor av frustration har beskrivits på olika nivåer, och det har ansetts relevant för studien att belysa frustrationen i ett eget avsnitt då den känslan varit central hos samtliga respondenter. Utvalda citat nedan illustrerar respondenternas känslor av frustration.

“Men den här frustrationen som jag beskrev lite förut, det är det absolut jobbigaste att känna. Och kämpa med den hjälplösheten när man känner att jag kan inte skydda det här barnet; jag misstänker och förstår att det finns saker som inte är okej som händer, men att man inte kan skydda barnet.” – Respondent 3

“Oftast är det nu för tiden mest frustration, besvikelse egentligen, i ärenden - varför har man inte gjort så eller så tidigare, varför gör man inte sina insatser i det

från olika håll. Det kan vara från hälso- och sjukvården, socialtjänsten, polisen, eller vad det nu kan vara. Men nu har man också en bättre förståelse jämfört med tidigare av dom andras möjligheter och omöjligheter helt enkelt för att kunna göra saker. Men det gör fortfarande att en hel del frustration kan uppstå i ärenden.” –

Respondent 1

Citaten ovan tolkar vi liknar varandra på sättet att de implicit och explicit uttrycker att känslan av frustration blir påtaglig när det handlar om förutsättningar som missgynnar deras arbete, eller viljan till ett gott arbete. Genomgående i datamaterialet går att utläsa att på olika plan känner alla respondenter olika former av frustration. Vi tolkar det som att eftersom de upplever dessa känslor av frustration behöver de således även hantera dem. Ett emotionellt lönearbete som Wettergren (2013:59) beskriver, går att urskilja ur denna underkategori i form av att respondenterna beskriver att det uppkommer emotioner som de behöver hantera i relation till arbetet. Respondentens formulering “kämpa med den hjälplösheten” tolkar vi kan vara ett tecken på att det är ett emotionellt lönearbete. Den frustration som kan uppstå hos professionella skapar en tydlighet i att det uppstår emotioner på grund av arbetet och att det är upp till den professionella att hantera sådana känslor i samband med att de bör följa de ramar och regelverk som finns i deras yrkesroll (Fineman 2003:21). Det senare kommer att presenteras mer i avsnitt 6.1.4. I kontrast till emotionerna som presenterats i tidigare avsnitt vad gäller positiva känslor som motiverar tolkas emotionen frustration som en emotionellt tyngre emotion som är jobbig att känna. Vi tolkar det som att emotionen frustration kan tänkas kräva omfattande känslorarbete i form av ytagerande, något som kan bidra till upplevelser av emotiv dissonans (Wettergren 2013:30). Emotiv dissonans kan förstås som en riskfaktor för utbrändhet och emotionell utmattning.

6.1.3 Omständigheter som kan förstärka emotioner hos professionella

I följande avsnitt presenteras omständigheter som kan förstärka emotioner hos professionella, vilket kan indelas i att ha egna barn och strukturella (o)förutsättningar.

Något som respondenterna återkommande lyfter är faktorn där när en som professionell har egna barn påverkas en mer känslomässigt. Dels påverkar det i den omfattning att det kan komma att

uppstå svårare känslor när en som professionell får ett ärende där barnen har antingen liknande ålder, liknande drag, utseende- eller personlighetsmässigt. Genom att se likheter i barnen på Barnahus och i sina egna barn, beskriver respondenter att det kan kännas svårt att sortera vad en känner för barnet på arbetet och ens eget barn. Att kunna relatera till sina egna barn framträder därmed som en känsla som respondenter inte upplever som positivt. Citaten nedan belyser när respondenter har berört ämnet egna barn.

“Och kunna landa i vilka är känslor och det kontra vad är andra känslor och för att försöka särskilja på det, men det krävs ju och det blir ju jobbigare i dom lägena så är det ju och det kommer man nog aldrig att komma ifrån tänker jag hur länge man jobbar.” – Respondent 4

“Jag kände med henne [föräldern till barnet] som mamma, att tänka sig att den jag älskar, den jag är gift med, har gjort saker mot det mitt värdefullaste, mitt barn. Så vi [kollega] satt där som två panelhonor, alltså det kändes inte riktigt bra.” – Respondent 5

I citaten finns det ett samband mellan begreppen jaget privat och jaget på arbetsplatsen (Wettergren 2013:60). Det framhävs tydligt av respondenterna att när det gäller en problematik som en själv kan relatera till (egna barn), kan emotionerna förstärkas. Detta tolkar vi genom att det dels har nämnts av en respondent att egen uppväxt kan komma att vara ett hinder i att särskilja på känslorna, men också att egna barn som en kan relatera till också kan komma att försvåra känslorna som uppstår. Vi tolkar detta som att jaget privat kan komma att överlappa med det jaget en har på arbetsplatsen. I enlighet med det Wettergren (ibid.) lyfter kan en konsekvens av att inte kunna skilja på dessa, leda till avtrubning. Samtidigt visar litteraturen att det anses vara viktigt att vara sitt autentiska jag, vilket skulle kunna betyda att emotionerna som uppstår av arbetet inte nödvändigtvis behöver ha en negativ klang (Wettergren 2013:60; Ashforth & Tomiuk 2000:184; Fineman 2003:21-23)

Några ytterligare omständigheter som kan skapa mer emotioner hos de professionella är huruvida en upplever att strukturella förutsättningar är tillräckliga eller inte i arbetet och i sitt sätt att kunna skydda barnen som de möter.

“Jag gör min del och sen är jag klar, [...] så förlitar man sig på socialtjänsten att dom gör sin del vad gäller skyddet av barnet. Men socialtjänsten har en väldigt liten verktygslåda. Det är väldigt långt mellan frivilliga insatser till tvångsinsatser, och däremellan är det ju tomt. Vilket ju också, gör att man ibland tänker, är det här det bästa för barnet eller är det inte det? Att vi får nån att berätta om ett slag och sen kan barnet inte ge några detaljer eller nånting vilket betyder att åklagaren kommer lägga ner ärendet. Hur blir det för det barnet hemma sen? [...]. Ja. det kan vara frustrerande, [...] man kan ifrågasätta sitt eget arbete ibland.” – Respondent 6

Respondenter beskriver ett komplext dilemma i att dels känna frustration över att en inte kan hjälpa barn på grund av till exempel strukturella motsättningar, och samtidigt känna ett ifrågasättande om ens arbete verkligen gör det som är barnets bästa. Detta skulle kunna analyseras ihop med att det kan tolkas stå emot en emotionsregim som möjligtvis finns på arbetsplatsen där en som emotionell lönearbetare inte bör ifrågasätta eller känna känslor som motsätter sig arbetsgivaren (jfr. Wettergren 2013:60).

“För polisen har ju sitt sätt att arbeta, och socialtjänsten har sitt sätt, och dom möts inte alltid. Och då är det ju lätt kanske för polisen att tänka jaha och varför gör soc ingenting, det är väl bara att omhänderta då? Men det är ju inte så enkelt, jag kan också tänka så men jag vet ju att det är ju inte så enkelt. Så ibland har vi ju haft någon sån temadag, där de olika professionerna får berätta vilka lagar som styr deras arbete, det har varit väldigt givande.” – Respondent 7

Citatet ovan belyser samordnarens perspektiv från Barnahus, vad gäller den multidisciplinära samverkan. Det kan enligt respondenten alltså uppstå frustration i att de olika professionerna inte har kunskap om varandras lagrum och förutsättningar, vilket återkommer i flera intervjuer.

Citatet lyfter åtgärder som samordnare gör för att det multidisciplinära arbetet mellan de olika professionerna ska fungera bättre. De negativa emotionerna som verkar uppstå på grund av strukturella (o)förutsättningar tolkar vi verkar kunna bistå till känslor av beslutsamhet och motivation för att skapa förändringar.

6.2 Professionsrelaterade emotionsnormer

Detta tema har uppkommit ur det som identifierats vara den professionella rollen som respondenterna vittnar om i huruvida de kan uttrycka känslor i sin roll som professionell eller inte och i vilka sammanhang, vilket vi anser vara professionsrelaterade emotionsnormer. Respondenterna menar på att det finns förväntningar på en som professionell som de följer, men att dessa förväntningar skiljer sig åt beroende på om det handlar om i mötet med barnet/familjen, andra professionella eller med deras närmaste kollegor.

“Jag tycker att jag måste förhålla mig professionell, jag ska liksom vara stödet, jag ska vara stöttepelaren i den här processen. Jag ska inte sitta där och då visa mina känslor om det nu kommer några kring det, utan, det får jag ta någon annanstans.” – Respondent 2

I detta citatet lyfts av respondenten huruvida en måste förhålla sig professionell genom att inte visa känslor i möten. Av det respondenten nämner kring att det inte finns utrymme för känslorna i möten där en ska förhålla sig professionell, görs tolkningen att det sker ett ytagerande i stunden genom att ge uttryck för andra känslor än det en faktiskt känner vilket kan relateras till Finemans (2003:21) förklaring till begreppet ytagerande. Att ge uttryck för känslor i sådana sammanhang, anses därmed inte vara förlikligt med att vara stöttepelaren i processen. Det kan även tolkas i följande citat att ytagerande sker i samråd där en behöver förhålla sig professionellt och inte visa känslor då det kan förhindra professionalitet.

“Det är ett möte när vi ska vara dom som ska skydda, jag vet inte, lite stora och starka och planera det här och få ihop det och sen så sitter vi och inte riktigt kan hantera det. Sen är det viktigast i kontakten med barnet, att vi inte sitter och gråter, för då tappar det ju mycket, tänker jag. Vi ska vara de trygga och som klarar av att

höra allting, [...] och om då fokus hamnar på mina känslor, det känns fel, det är inte den rollen så. Sen så är ju det mänskligt, jag tror ingen skulle döma, men det skulle vara problematiskt om jag varje samråd satt och grät. Det skulle inte vara så förtroendeingivande.” – Respondent 8

Utifrån tidigare tema är det tydligt hur de professionella lyfter att alla emotioner är tillåtna att känna, det vill säga att deras uppfattning kring det Wettergren (2013:29) uttrycker som känsloregler är att allt är tillåtet. Detta står i kontrast till de uttrycksregler på Barnahus som har kunnat identifierats ur empirin och ur ovan citat enligt vår tolkning. Det tolkas således finnas en motstridighet gällande tillåtna känslor och otillåtna känslouttryck. Respondenterna lyfter att känslor inte bör visas i mötet med barn eller deras föräldrar, vilket belyser denna uttrycksregel hos professionella i yrkesrollen. Denna uttrycksregel på Barnahus fyller enligt vår tolkning en funktion vad gäller att skapa trygghet för barnen samt inge förtroende. Vidare har det framkommit att de professionella på Barnahus inte tenderar att visa känslor i stor omfattning vad gäller professionerna emellan. Detta står i likhet med det Hochschild (2012:106) menar där sådana professioner ansvarar för sitt eget känslorarbete genom att ta hänsyn till informella professionella normer och klientens förväntningar.

Det finns en tydlig distinktion i uttrycksregler på den professionellas egna arbetsplats med sina närmaste kollegor kontra det multidisciplinära rummet på Barnahus. Vad gäller uttrycksregler i den professionella yrkesrollen lyfter respondenter att fokuset ska vara på att hålla processen saklig och finnas där för barnet. På så sätt benämns det inte finnas särskilt stort utrymme för sina egna känslouttryck. Att ge uttryck för gråt vid varje samråd som professionell anses enligt en respondent inte vara i enlighet med att inge förtroende som professionell. Det skulle kunna tolkas som att starka känslor är otillåtna (emotionsregim) om en vill vara en “god” professionell som arbetsgivaren vill att en ska vara (Wettergren 2013:57-59). Arbetsgivaren har betydelse enligt emotionssociologin utifrån begreppet emotionellt lönearbete.

“Sen kan jag tänka att frustrationskänslor kanske jag inte skulle visa så mycket, frustrerad mot arg. Det kanske jag skippar, men skulle jag bli ledsen, ja, vi jobbar

med människor, vi har känslor, vi är inte robotar, det får bara vara så.” –
Respondent 5

Av ovan citat tolkar vi det som att det är tillåtet att dämpat uttrycka känslor av frustration bland kollegor vilket vi tolkat som att det finns emotionsregimer kring att vissa känslor är tillåtna att ge uttryck för och andra inte (jfr. Wettergren 2013:57-59). Detta beskriver respondenterna genomgående i den insamlade datan, att uttrycka ‘lagom’ mycket känslor i sin professionella roll. Vi tolkar det som att detta är en del av professionsrelatade emotionsnormer, vilket enligt studiens teoretiska ramverk skulle kunna tolkas som en existerande emotionsregim på Barnahus (jfr. *ibid.*). Denna emotionsregim tolkas vara att de professionella är medvetna om att emotioner uppstår, samtidigt är de överens om att dessa emotioner inte bör uttryckas beroende på sammanhang. Dessutom är alla eniga om att en har möjlighet att ohämmat uttrycka sina emotioner tillsammans med sina närmaste kollegor.

“[...] så behöver jag ju försöka förstå och känna nånting som jag tycker om i den här personen för att det ska bli ett genuint bemötande. [...] Men försöka såhär, det här är en person som ändå har kommit hit, som ändå vill att det ska gå bra för dens barn, som kanske är ångerfull, ta vara på dem sakerna än att tänka på den som att det här är en person som har utsatt ett oskyldigt litet barn.” – Respondent 8

Detta citat tolkar vi som att en som professionell behöver hitta strategier för att kunna göra ett fullgott arbete i den bemärkelsen att kunna ge ett genuint bemötande med en förälder som har utsatt sitt barn. Det respondenten beskriver är att hen försöker hitta en eller skapa en känsla hos sig själv som gör att hen kan bortse från andra känslor som möjligtvis egentligen uppstått, vilket, om tolkas som sådan, är en definition av djupagerande (Fineman 2003:21). Djupagerandet blir härmed en strategi för att ge ett gott och neutralt bemötande, vilket anses vara av vikt för den upplevda känslan hos den professionella. Att inte vara medveten om att ett djupagerande sker på detta sätt har tidigare beskrivits möjligen kunna utgöra en utbrändhetsrisk (Wettergren 2013:59). Vi behöver dock förtydliga att vi inte gör några anspråk på att definiera om djupagerandet sker på ett medvetet eller omedvetet plan hos respondenten.

6.3 Påverkan av arbetet – “Det är ju inte så att man ofta får nån sån high-five liksom, jäklar vad bra jobbat!” (Respondent 2)

Nästa tema berör det som identifierats som påverkan av arbetet, vilket i sin tur har olika underkategorier. Påverkan av arbetet innebär det som respondenterna har lyft som både påfrestningar och tillgångar på grund av sitt arbete. De underkategorier som lyfts har varit centrala för respondenterna och deras bild av hur de påverkas av sitt arbete. Att arbeta med barn som utsatts för våld eller sexuella övergrepp har visat sig påverka exempelvis familjeliv, världsbild samt ens sätt att fungera i vardagen i relation till andra människor. Återkommande lyfter respondenter också vikten av att hitta ett mått på ‘lagom’ påverkan av arbetet, då det som kallas för “för mycket påverkan” annars beskrivs vara en potentiellt utbrännande komponent.

6.3.1 Familjeliv

Respondenterna beskriver en påverkan av arbetet i form av hur de reflekterar och ser på sin familj och dess betydelse. Några respondenter beskriver hur de, i relation till barnens på Barnahus problem, anser att deras egna problem är en droppe i havet och att de själva har det bättre än de tror.

“Jag tror att jag blir mer, jag brukar säga till mina barn “ni fattar väl hur jäkla bra ni har det.” – Respondent 6

Av det som respondenten uttrycker tolkar vi det som att en del i påverkan är att en blir mer tacksam för ens egna omständigheter samt att respondenter som har barn möjligen tenderar att vilja föra över denna tacksamhet och insikt till sina egna barn. Respondenterna har dock inte lyft någon värdering i huruvida detta skulle påverka en själv eller familjen, varav vår tolkning är att det kan ha både positiva och negativa aspekter.

“Ja, det påverkar beroende på liksom hur stor grej det handlar om, så påverkas man ju också privat, inte bara på jobbet såklart. Att man inte kan stänga av när man kommer hem. Ganska många gånger har mina barn fått väldigt många kramar som kanske var avsedda för andra barn, så. Man blir väldigt rädd om sina egna ungar” – Respondent 3

Vi tolkar citatet ovan som att omsorgsgivande handlingar som en behövt hämma på jobbet ges uttryck för hemma till sina egna barn. Avsnittet presenterar att den professionella ger sina egna barn kramar som kanske är avsedda för andra barn. Detta kan tolkas som att den professionella i sitt privatliv kan släppa sin yrkesroll och de förväntningar som finns gällande uttrycksregler och ytagerande, och "släppa efter" för det hen möjligtvis känt under sin arbetsdag (jfr. Fineman 2003:21; Wettergren 2013:29). Att ha känslor av att vilja omhänderta barnen en möter och inte kunna göra det, kan tolkas som att dessa känslor inte försvinner och att när en får en möjlighet att krama om sina egna barn, utan att förhålla sig till uttrycksregler, uttrycker hen känslorna till sina egna barn.

Ett annat sätt att se på detta utgörs i att kramarna som är ämnade för andra barn utspelar sig hemma gentemot de egna barnen, vilket skulle kunna antas vara en form av vikarierande traumatisering (jfr. Isdal 2017:108–112). Detta för att den professionella möjligtvis fortfarande "vikarierar" i det traumatiserade barnets känslor när en kommer hem från arbetet. På så sätt, uttrycks det som en egentligen velat göra i mötet med barnet, på ens egna barn. Detta är alltså känslor som egentligen inte tillhör den professionella, men som har tilltagits på grund av arbetet och möten med traumatiserade barn. Dessa två olika perspektiv kan även relatera till varandra, då ett perspektiv inte utesluter det andra vilket innebär att de kan koexistera.

“Det är klart att den dagen är man inte till så mycket nytta hemma på något sätt, man är ju som ett utsketet äpple när man kommer hem. Och då vill man ju helst bara sätta sig ner och titta på TV och inte göra något mer den dagen.” –
Respondent 3

Vi tolkar det som citatet illustrerar som känslan av hur det är att känna sig emotionellt dränerad efter en tung arbetsdag. En del i att känna sig emotionellt dränerad skulle kunna vara ett uttryck för vikarierande traumatisering då en påverkas av det som en mött under arbetsdagen (jfr. Isdal 2017:108–112).

6.3.2 Världsbild – annan än ‘vanlig’

Denna underkategori representerar de professionellas världsbild som flera av respondenterna vittnar om. En del i detta handlar om hur flera av dem fått en mörkare syn på verkligheten och respondenterna uttrycker att även om det är en minoritet av samhället en träffar på arbetet så förändras ens tankar om mänskligheten i allmänhet. De uttrycker även att det har fått en effekt då de har blivit mer uppmärksamma på om andra barn har det bra eller inte.

“Man glömmer att det inte är en normal persons vardag att se allt detta negativa bara. Man kanske kan bli gränslös i sina bekantskapskretser vad man pratar om o sådär. För någon annan så är våld mot barn eller sexuella övergrepp mot barn, det är liksom något en gemene man, något fruktansvärt som de inte ens kan beröra. Men i min värld så e det ju liksom vardagsmat, man kanske blir lite sådär man kan glömma det ibland. Lite att man pratar om vad som helst liksom, glömma att det kan beröra andra människor väldigt” – Respondent 2

Citatet kan tolkas vara ett uttryck för en påverkan av arbetet som resulterat i att ens världsbild förändrats, vilket kan identifieras utgöras av en risk för vikarierande traumatisering (McCann & Pearlman 1990:137-140; Isdal 2017:108–112). Den förändrade världsbilden som respondenterna beskriver kan förklaras genom tolkningen av att de får en mörkare syn på samhället och mänskligheten. Respondent 2 lyfter ett intressant perspektiv som i att bli gränslös i sina bekantskapskretser, i form av att det blir ens vardag att höra om barn som varit utsatta för våld eller sexuella övergrepp och att en relaterar till ämnet på ett annat sätt än andra. Ytterligare sätt där världsbilden blir förändrad presenteras i följande citat.

“[...] för jag kan ibland känna att jag kan se förövre i män ute på stan och det vill jag inte göra. Alltså förstår ni hur jag menar. Men då är det ju mer att jag kanske, ett litet barn går med en, då tänker jag, vänta lite nu, vad gör ni för nånting, och så tänker jag nej men ta bort det där, för det är någonting som du har med dig från jobbet.” – Respondent 6

Respondent 6 beskriver att hen ofrivilligt ser förövare i män ute på stan, vilket kan vara en indikation på att hen upplever en viss vikarierande traumatisering (McCann & Pearlman 1990:137-140; Isdal 2017:108–112). Vi tolkar dock medvetenheten som ett sätt att motverka den vikarierande traumatiseringen, då den professionella stoppar sig själv i tanken om att se förövare i män ute på stan och tar tillbaka den tanken i en medveten process. Generellt tolkar vi att medvetenhet i olika former och sammanhang reducerar negativ påverkan som arbetet med våldsutsatta barn kan komma att ha.

“Jag hoppas att det är nånting som jag har tagit med mig genom jobbet att man är mer öppen för, alltså läsa signaler för barnen, att här skulle det kunna vara nånting. Men också att man är lite mer, ödmjuk överlag, i att folk har det inte så jävla lätt alltid. Det är tufft, barn har det inte så lätt, men inte alltid föräldrar heller.” – Respondent 6

En tolkning som kan göras i relation till ovanstående citat är en grundläggande förändring hos den individuella professionella, vilket handlar om att en har blivit mer medveten om hur en agerar i vardagslivet vad gäller barn. Detta vill vi lyfta är någonting som återkommer hos flera respondenter i olika former. Ytterligare uppmärksammade förändringar handlar om att en ödmjukhet och medvetenhet har utvecklats progressivt hos de professionella genom arbetets gång.

6.4 Hanteringsstrategier

Det fjärde temat som har identifierats behandlar de hanteringsstrategier som de professionella som innefattas av studien har. Hanteringsstrategier används för att hantera de känslor och den påverkan som kan finnas och uppstå i arbetet. Det ansågs betydelsefullt av samtliga respondenter att ha strategier som ett sätt att bibehålla ett gott välmående både hos sig själva och sin omgivning trots ett emotionellt tungt arbete. Utöver ett gott välmående har respondenterna också pekat på att goda hanteringsstrategier är nödvändiga för att också kunna göra ett fullgott arbete. Underkategorier har delats in i relation till var dessa strategier tar plats, på arbetet och i privatlivet, samt gemensamma sådana.

6.4.1 På arbetet - “Det måste vara någon som kan relatera på samma sätt” (Respondent 2)

Följande avsnitt redogör för hanteringsstrategier som de professionella har lyft sker på arbetet på olika plan, individuellt, tillsammans med kollegor samt vilka strukturella förutsättningar som kan hjälpa eller hämma hanteringen av känslorna som uppstår i arbetet. Dessa redogörs för i tre olika aspekter, förmågan att kunna balansera känslor, det kollegiala samt strukturella förutsättningar.

Förmågan om att kunna balansera känslor handlar om att flera respondenter beskrivit hur det behövs en förmåga att på ett sätt bli berörd av det en möter och samtidigt hålla en viss distans till det. Denna förmåga beskrivs som att du behöver vara en viss person för att klara av det här arbetet, utan att bli utbränd eller avtrubbad. Det beskrivs även vara av betydelse att behöva vara uppmärksam på att denna förmåga kvarstår under hela ens yrkesliv.

“Du behöver kunna vara inkännande empatisk men samtidigt också väldigt saklig och konkret [...] och sen måste du ha en förmåga att du inte kan känna in och ta åt dig all skit som man möter hela tiden. För jag tänker mig att du kommer gå sönder som människa till slut. Du kan inte göra ett bra jobb, du kommer inte kunna ha ett bra liv själv, utanför jobbet, utan du kommer bara fastna i en spiral av dåligt mående.” – Respondent 4

Respondenten beskriver en balansgång, att samtidigt vara empatisk men å andra sidan också bygga upp en förmåga att inte känna “för mycket”. Det har för flera respondenter varit centralt att benämna egenskaper som en professionell behöver för att klara av att hantera arbetet, dess emotioner och påverkan. Emotionell intelligens är något som går att identifiera som en sådan egenskap som beskrivs (Fineman 2000:103). Den emotionellt intelligenta har förmåga att identifiera och balansera de känslor som kan komma att uppstå i arbetet, och också motivera sig själv, samt att kunna känna igen känslor hos andra. Vi tolkar också respondentens uttalande som att dessa egenskaper också är väsentliga för att kunna göra ett fullgott arbete för både ens professionella och privata jag men givetvis också för barnen.

“Och jag kan tycka att det är skönt att jag reagerar också, så att jag inte bara sitter där och pratar med alla de här barnen o så känner jag aldrig någonting. Då kanske jag inte ska vara kvar i den här professionen om jag säger så.” – Respondent 5

I detta citat ser vi uttryck för att om den emotionella intelligensen så som Fineman (2000:103) beskriver det inte finns bör en inte arbeta kvar. Att inte känna någonting beskrivs som en egenskap som en professionell i detta sammanhang inte ska kännetecknas vid. Om en inte besitter den emotionella intelligensen att kunna balansera den emotionella påverkan, tolkar vi alltså att respondenterna överlag menar att det skulle leda till ett övervägande om att inte arbeta kvar.

“Man måste vara observant mot sig själv så att man inte blir antingen för påverkad men inte heller för avstängd. Då har man ju också blivit för påverkad, det är ju därför man har blivit avstängd [...] antingen håller man på att bränna ut sig och känner sig ganska skör eller så blir man väldigt robust och kall. Och båda delarna är ju att det har gått för långt [...] det är inte alltid man märker själv, så man kan ju behöva dra det i handledning och att kollegor är uppmärksamma på en och sådär.” – Respondent 8

Att en ska lita på att ens kollegor är uppmärksamma på om en börjar bli för påverkad av arbetet, kan ses som en del i den emotionella intelligensen i att lita på att ens kollegor besitter den och ska kunna känna igen känslor hos en (jfr. Fineman 2000:103). Det som identifierats som emotionell intelligens genomsyrar all empiri på ett eller annat sätt, då de beskriver vikten av att inte påverkas för mycket kontra att påverkas för lite. Denna balansgång eller snarare paradox i att inte vara för kall och inte vara för skör, tolkas vara en hårfin linje som kan vara svår att behålla av olika anledningar. Denna hårfina linje, den emotionella intelligensen, är en viktig del i att kunna hantera det emotionellt tunga arbetet som de professionella har. Denna balansgång eller snarare paradox beskrivs vara en avgörande del i att kunna fortsätta arbeta med detta, inte endast i bemärkelsen att en annars blir utbränd, snarare ur perspektivet att flertalet respondenter i sina intervjuer lyfter att det skulle vara ett tillstånd för dem att överväga att lämna professionen när de slutar känna.

Respondenterna framhäver i allmänhet att en icke-utvecklad emotionell intelligens är en potentiell riskfaktor för att bli utbränd. Detta går i sin tur möjligen att reflektera kring i relation till teoretiska utgångspunkten i att medvetenhet kring emotioner och emotionell intelligens i samband med att vara sitt autentiska jag, är en potentiell skyddsfaktor i utbrändhet. För om en är medveten och kan reflektera kring sig själv och sig själv i relation till andra anses ens autenticitet framträda, vilket anses vara meningsfullt (jfr. Fineman 2000:103; Wettergren, 2013:60; Ashforth & Tomiuk 2000:184; Fineman 2003:21-23).

Den andra aspekten, *det kollegiala*, handlar om det som alla respondenter benämnt som det informella utbytet vilket är den största grunden till bearbetning. Att ha kollegor som en känner sig trygg med anses betydelsefullt.

“Min bearbetning är ju när jag sitter här med mina kollegor på fikaten, vi pratar mycket, vi skojar mycket och det är nog ganska gränslöst fika. Och jag tror att det måste få vara det liksom, man måste få skoja om de här galningarna som man ändå, galningarna säger jag, men det här ändå tuffa jobbet man har. Och jag tror skulle någon komma in, och höra det kanske de skulle tycka att det var, bli lite chockade kanske. Men det är vår bearbetning. Det måste vara folk som kan relatera på samma sätt” – Respondent 2

Citatet ovan kan tolkas kopplas till betydelsen av det kollegiala för att hantera emotioner på arbetet i form av det Wettergren (2013:64–65) benämner som buffertgrupper. Detta är något som har kunnat identifierats i empirin, då respondenterna återkommande lyfter det kollegiala stödet som den högst rankade hanteringsstrategin. Att på ett avslappnat sätt med en trygg arbetsgrupp kunna prata av sig och ge utlopp för alla känslor och reflektioner som uppstått i arbetet skapar en betydelsefull del i att trivas i sitt arbete. Fikat, eller snarare det informella rummet på arbetet, tolkar vi vara det forum där respondenter kan hantera och bearbeta mest framgångsrikt. Vidare beskriver respondenterna ett klart samband mellan bra bearbetning och relaterbarhet.

“Så, lite mer återhållsam där [Barnahus] än vad jag är här faktiskt, i vad jag säger och inte säger [...]. Här är jag inte rädd för att säga någonting, för här skulle jag inte missuppfattas, för dem vet vad jag menar, vem jag är och vad jag står för. ”

– Respondent 6

Ovan citat visar på att den bästa bearbetningen benämns ske med personer som kan relatera och som inte kan missuppfatta. Det verkar finnas en viss rädsla i att missuppfattas om en uttrycker sig ohämmat utan att anpassa sig till förväntade uttrycksregler (Wettergren 2013:21,31,58). Vi tolkar detta som att när kollegorna har en uppfattning om personen och vet vad den står för, kan den professionella prata fritt utan att vara rädd för att missuppfattas. Exempelvis har det tidigare i studien lyfts huruvida en respondent anser sig ha rollen som stöttepelare på Barnahus, och där går att utläsa att det finns en inbyggd förväntan på professionalitet i den kontexten. Däremot går det alltså att frångå den förväntan med de egna professionskollegorna. För att förstå detta är det möjligt att tolka den professionella som att den backar från sitt “arbetsjag” och kommer tillbaka till sitt autentiska jag när en är med sina nära kollegor, i motsättning till handlandet med andra professionella på Barnahus och mötet med människor (jfr. Wettergren, 2013:60; Ashforth & Tomiuk 2000:184; Fineman 2003:21-23).

“Ah men du det här ska jag ta med mig, det var en jättebra idé. Att man bara kanske skulle ha en tid där man sitter ner som grupp och pratar, har det varit något som har varit jobbigt.“ – Respondent 6

Några respondenter har reflekterat kring att utveckla bearbetningen som sker mellan professionskollegor och också skapa ett sådant forum på Barnahus. Detta har beskrivits som potentiellt gynnande för dels ens egen bearbetningsprocess men också för att minska barriärerna mellan de olika professionerna.

Övergripande för avsnittet ser vi att de professionella använder det kollegiala som hanteringsstrategi även kan förklaras med hjälp av teorin coping, specifikt den strategi som behandlar social coping (Algorani & Gupta 2022:752). Denna strategi utgår ifrån att en söker stöttning hos omgivningen för att hantera den stress eller de emotioner som uppstår i arbetet,

vilket de professionella kan antas göra. Den sociala copingen beskrivs utgöra ett sätt för bearbetning av det emotionellt tunga arbetet. På så sätt är det möjligt att relatera denna bearbetning till coping då den egna omgivningen på ens ursprungliga arbetsplats anses som en bättre plats att hantera känslor än Barnahus.

Strukturella förutsättningar är en tredje aspekt av relevans i relation till hanteringsstrategier på arbetet då det utgör en större del för hur en som professionell hanterar det emotionellt tunga arbetet. Att ha tillgång till handledning vid behov och en bra organisation där arbetsledning står bakom och stöttar, anses vara positivt.

“Men om allting annat runt omkring fungerar och flyter på som det ska, så blir dom där jobbiga känslorna mycket lättare att hantera, härbärgera och ta hand om. Är det kaos runtomkring dig också, då kommer det kaoset göra det ännu svårare. Ta med er det till jobben sen.” – Respondent 6

Att respondenten beskriver att strukturella förutsättningar är av betydelse för den emotionella påverkan går att referera till coping, vilket handlar om huruvida coping-förmågor påverkas av olika faktorer. Att ordnade omständigheter runtomkring arbetet är betydelsefullt är också ett tema som återkommer hos flera respondenter, och kan relateras till att förmågan att hantera svåra situationer kan reduceras om andra omständigheter är oordnade (Folkman & Moskowitz 2004:747). Respondenterna uppmuntrar överlag till att söka sig vidare från arbetsplatser där organisatoriska förutsättningar att göra ett fullgott arbete inte finns. Att ha goda strukturella förutsättningar, tolkar vi därmed som en motiverande faktor i det emotionellt tunga arbetet.

6.4.2 I privatlivet – “Ut i skogen och skrik lite” (Respondent 6)

Följande avsnitt redogör för hanteringsstrategier som de professionella har lyft finns i privatlivet som gör det möjligt att bearbeta känslorna som uppstår i arbetet. Dessa är uppdelade på begränsningar av populärkultur, utövande av fysiska aktiviteter och förmågan att skilja på arbets- och privatlivet.

“Men jag skulle säga också att jag har som strategi att jag inte liksom följer serier, tittar på filmer eller läser reportage om sånt som tenderar åt mitt jobb. Det känner jag att det har jag inte behov av liksom [...]. Så det är ju absolut en strategi, läser inga såna böcker. Och de ja, det är väl också sådära, inte för att bearbeta, utan snarare för att undvika att det blir för mycket.” – Respondent 8

Av det som går att utläsas ur citatet är en hanteringsstrategi som respondenten benämner finns i privatlivet innefattas av att begränsa sina vanor vad gäller populärkultur. Detta skulle kunna utgöra vad som kan identifieras som en central copingstrategi, exempelvis i att de försöker reducera negativa effekter relaterat till de emotioner som uppstått i arbetet (jfr. Algorani & Gupta 2022:751). Vår tolkning blir att respondenterna som återkommande har nämnt detta som strategi, lyfter att en blir mätt på våld på arbetet och behöver därför försöka minimera det i privatlivet.

“Jag tror mycket på träning, ut i skogen och skrik lite när du går på promenad, det är ingen som hör dig där, det är bara träden, dom är så snälla och de skriker inte tillbaka. Bara man känner att det går bort liksom, för jag tror att om det blir kvar, då får du problem tror jag, när du bygger på det och har många sånna med dig.” – Respondent 6

Likaväl som tidigare citat lyfter en hanteringsstrategi gör även denna det i form av motion som återhämtning. Att få utlopp för de känslor som uppstått i arbetet tolkar vi vara en strategi för att kunna reducera negativa effekter i form av en copingstrategi (Algorani & Gupta 2022:751).

“Nu jobbar jag ju i civila kläder men jag byter skor varje dag när jag kommer till jobbet, och tar på mig som jag har stående här. Och sen detsamma när jag slutar, tar på mig de andra och sen går jag hem. Det är en sån symbolisk grej som jag antagligen kommer köra så länge jag jobbar tror jag. För det blir liksom, man lämnar kvar arbetsrocken på jobbet.” – Respondent 4

Respondent 4 lyfter det som centralt för hen att utöva en form av symbolisk strategi vad gäller att skilja på arbetet och hemmet. Respondenten jämför i intervjun en tidigare arbetsplats där uniform

varit en sådan del som gjort att hen kunnat skilja på arbets- och privatliv, men där hen nu har civila kläder fungerar skorna som en strategi. Detta går i likhet med en medveten strategi som respondenten har valt (Algorani & Gupta 2022:745).

Detta avsnitt kan även förstås och tolkas genom det som kallas flexibel coping (Almén 2017:68). Detta innebär att en behöver kunna vara flexibel i att välja lämplig copingstrategi och att det behövs en stark medvetenhet i att reflektera och utvärdera sina copingstrategier. I och med de professionellas medvetenhet i relation till att de kan benämna flertalet hanteringsstrategier som de besitter kan det tolkas som att de har denna förmåga.

6.4.3 Gemensamma hanteringsstrategier för både arbetslivet och privatlivet

Vad gäller distinktionen mellan hanteringsstrategier i arbets- och privatlivet, har det i den insamlade datan kunnat utläsas att det finns vissa gemensamma hanteringsstrategier som sker oberoende sammanhang. Dessa är att en fokuserar på det som är inom ens kontroll, att få älta känslor samt att känna meningsfullhet.

“Jag ser det inte som min personliga uppgift att se till att barnet får den sjukvård som den behöver men jag ser till att hälso- och sjukvården levererar det som barnet har behov av. Och det kan betyda att jag hänvisar socialtjänster, eller eventuellt genom socialtjänsten föräldrar till var de ska söka vård för barnet.” – Respondent 1

Vi tolkar det som att respondenten lyfter vikten av medvetenhet om att inte anta alla uppgifter som ens personliga. En central del som har lyfts återkommande har varit att det är viktigt som professionell att urskilja på det som är inom ens egen kontroll och inte. Här belyser respondenten även att detta inte endast behöver ske inom den egna professionen utan även multidisciplinärt inom de professioner som samverkar på Barnahus, vilket i sig belyser de möjligheter det multidisciplinära arbetet som Barnahus främjar.

“Vissa ärenden kommer man bara alltid känna att fan också, där blev det inte bra, och jag kunde inte gjort mer men där blev det inte bra. Och det kommer vi nog

alla ha, sen när karriären är över. Jag tror man bara får tillåta det och tillåta sig själv att känna alla de känslorna och tänka att jo men jag kunde inte gjort mer. Tillslut har man tänkt det x antal gånger och tiden går så då har man ju bearbetat det. Men, det är nedsidan av det här jobbet då.” – Respondent 2

Att tillåta sig själv att älta har vidare beskrivits som en central nödvändighet av flera respondenter. Detta kan relateras till att denna förmåga gör det enklare för den professionella att förebygga det vikarierande traumat som vi tidigare belyst (jfr. Isdal 2017:108-112). Vad gäller tillåtelsen att få älta, med förutsättningen att inte fastna i det är också det en strategi som utvecklas, och som kan analyseras ske för att förhindra vikarierande trauman och utbrändhet.

“Och liksom, istället hämta energi i nånstans möjligheten att förändra dåliga, och jobba för den biten istället.” – Respondent 4

“Att jag redan från början försökte ha inställningen att allt det här sker ju oavsett om jag vet om det eller inte, enda skillnaden är nu att jag kanske kan vara en liten liten länk i att göra nånting bättre.” – Respondent 8

Citaten ovan beskriver den meningsfullhet som de professionella upplever av arbetet med barn i denna målgrupp. Det beskrivs med andra ord vara av vikt att en intar ett optimistiskt tankesätt för att också inte hamna i en negativ spiral av tankesätt. Detta kan även förstås i relation till det som coping tar upp gällande meningsfokuserad strategi där den professionella använder tankeprocesser för att hitta och hantera meningsfullhet i situationer som kan skapa stress; arbetet (Algorani & Gupta 2022:725). Sådana tankeprocesser tolkar vi är de som beskrivs i ovan citat, att en som professionell hämtar energi och motivation i att vilja skapa förändring, samt att inte sätta höga krav på sig själv i det en kan förändra.

7. Avslutande diskussion

Studiens syfte har varit att bidra med en fördjupad förståelse för komplexiteten vad gäller professionellas emotioner som kan uppstå i arbetet med barn som varit utsatta för våld eller sexuella övergrepp. Studien har undersökt hur professionella på Barnahus upplever och hanterar känslor som kan komma att uppstå i deras arbete. Frågeställningarna som kommer att besvaras i diskussionen är hur de professionella beskriver vilka känslor och vilken påverkan som kan uppstå i arbetet, hur de hanterar detta, samt hur deras yrkesroll påverkar deras känslor och känslouttryck.

Studien har visat att professionella beskriver en rad olika känslor som kan uppstå i arbetet med barn som utsatts för våld eller sexuella övergrepp. Dessa känslor har beskrivits bestå av hela känslspektrat, allt ifrån ledsenhet, hjälplöshet och ilska till tacksamhet och glädje. Den känsla som beskrivs vara den mest utmanande är frustration, detta då den uttrycker sig på olika sätt och uppstår mer intensivt på grund av vissa faktorer och omständigheter. Sådana omständigheter har visat sig omfattas av när professionella kan relatera privat till det de möter, samt strukturella (o)förutsättningar. Ett fynd som vår studie har bidragit med har varit att emotioner som uppstår i samband med arbetet med våldsutsatta barn inte endast kännetecknas av 'negativa' emotioner utan till en stor del också 'positiva' emotioner såsom stolthet. Det har framkommit att sådana emotioner är en bidragande faktor till att känna motivation och meningsfullhet. I relation till detta resultat har vi inte kunnat hitta några likheter i tidigare forskning, då forskning övervägande har fokuserat på skadeverkningar. Därav anser vi att positiva känslor och dess motiverande faktorer bör undersökas vidare i framtida forskning.

Utöver de känslor som har beskrivits kunnat uppstå finns ytterligare en dimension av arbetet för den professionella, vilket är påverkan. Denna påverkan har vi identifierat som en förändrad världsbild då respondenterna har berättat om detta i olika nyanser. En skildring handlar om att ens uppmärksamhet på andra barn har utvecklats, och att en kan vara misstänksam på andra människor i samhället. Ytterligare ett perspektiv vad gäller en förändrad världsbild som övervägande respondenter har lyft i olika former handlar om att en får ett perspektiv på omvärlden som kanske inte delas av de flesta människor. Det har också lyfts att hämmade emotioner av vilja till omsorg på arbetet, kan komma att uttryckas hos ens egna barn hemma.

Denna förändrade världsbild kan jämföras med den tidigare forskningens definitioner av vikarierande traumatisering (jfr. Middleton et al. 2022:78-79; Ahern, Sadler, Lamb & Gariglietti 2016:7-8; McCann & Pearlman 1990:137-141). Den professionella påverkas av flera olika faktorer, bland annat ser vi likheter med våra respondenter och det som tidigare framkommit i forskning, vilka exempelvis är när systemet misslyckas med att hjälpa barnen och att de behöver hämma sina känslor i yrkesrollen (ibid.). Ytterligare en omständighet som kan relateras till vikarierande traumatisering som tidigare forskning tar upp som en motstridighet i att vilja vara en “agent of change”, som framkommit i vår studie i den frustration som uppstår när respondenterna har beskrivit att de inte kan leva upp till det som deras yrkesroll står för; hjälpa och skydda barn (Middleton et al. 2022:80).

En annan synvinkel som har identifierats vad gäller påverkan handlar om partner och familj, där det verkar finnas en förmåga att utveckla en särskild tacksamhet för sitt eget liv både vad gäller ens eget tankesätt men även sina barns. Denna tacksamhet har i sig visat sig ha fler dimensioner än så, och det har framhävts att ens egna problem är en “droppe i havet”. Det är värt att diskutera huruvida ett sådant tankesätt medför vissa risker eller konsekvenser då det skulle kunna tolkas som ett förminskande av egna problem. Det är dock värt att notera att detta är ett komplext fenomen som inte är svartvitt, ett förminskade behöver inte vara fallet, men det är inte heller orimligt att reflektera kring det.

Empirin har i denna studie funnit att professionella som berörs av Barnahus intar flertalet olika hanteringsstrategier vad gäller hanteringen av de känslor som kan uppstå i arbetet med barn som varit utsatta för våld eller sexuella övergrepp. Det har till en övervägande del beskrivits att kollegial bearbetning uteslutande är den mest framgångsrika bearbetningen bland studiens respondenter vilket kan relateras till tidigare forskning (se nedan). Respondenterna i studien har likväl som kollegial bearbetning också belyst vikten av att särskilja på arbets- samt privatliv för att nå ett framgångsrikt och meningsfullt arbete men också livsstil. Det har tydliggjorts att otillräckliga hanteringsstrategier kan komma att påverka många olika komponenter, exempelvis utbrändhet, viljestyrka och privatliv. Dessa hanteringsstrategier står i tydliga jämförelser med tidigare forskning som har presenterats då våra respondenter lyfter upp liknande strategier som de i tidigare forskning. En av dessa är att ha en balans och kunna skilja på arbets- och privatliv

(Ahern et al. 2016:12-14; Shapiro et al. 1999:37). Att ha en förmåga att vara både optimistisk och pessimistisk i relation till sitt arbete, visar våra respondenter på när de har en önskan om att uppnå en, än om liten, förändring. Samtidigt är de medvetna om att de inte kan lösa allt, samt att de inte lägger skuld på sig själv för sådant som inte ligger inom deras kontroll vilket är i enlighet med tidigare forskning (Shapiro et al. 1999:34-35). Sådana förhållningssätt kan vara en skyddsfaktor i utbrändhet och vikarierande traumatisering, som beskrivs ovan i diskussionen (ibid.).

Organisationens betydelse och det som våra respondenter benämner som strukturella förutsättningar återfinns i tidigare forskning dels i bemärkelsen att en god organisation stöttar den professionella, men också att en god organisation fungerar hälsoförebyggande (jfr. Ahern et al. 2016:15; Collins 2008:266; Middleton et al. 2022:80). Den mest betydelsefulla bearbetningen har i vår studie visat sig vara det kollegiala stödet, varpå det vanligen sker på ett informellt plan men att det bör finnas utrymme för en strukturerad sådan om överbelastning. Collins (2008:266) har lyft det som en nödvändighet att de professionella behöver kunna bearbeta på både formellt och informellt plan och det har i vår studie framkommit tydligt att respondenterna har möjlighet till bearbetning på sina arbetsplatser. Det verkar däremot finnas en lucka vad gäller bearbetning på Barnahus professioner emellan, vilket har reflekterats kring där flera respondenter inte har avvisat idén om ett strukturerat forum för reflektion och bearbetning på Barnahus.

Det multidisciplinära arbetet som sker på Barnahus är ett komplext arbete utifrån vad som framkommit i vår studie och av tidigare forskning (Herbert & Bromfield 2019:9). Det har från respondenterna framförts att förståelsen för andras roll inom arbetet är begränsad vilket bidrar till känslor av frustration. Detta står i likhet med den tidigare forskningen som menar att faktorer som exempelvis strukturella barriärer kan komma att motverka ett gott samarbete (Westphaln et al. 2022:12).

Vad gäller yrkesrollen och dess påverkan på de professionella inom Barnahus, varierar det beroende på sammanhang och situation. De professionella som deltog i studien har framställt en bild av deras yrkesroll som något de behöver förhålla sig till och gör att de inte kan uttrycka de känslor som de eventuellt kan känna i professionella forum. En dimension i detta är gällande att

de professionella i mötet med barnen har en förväntan på sig själv att ge trygghet genom att inte visa känslor. Detta har i tidigare forskning visat sig vara lite av en paradox, då forskning dels visar att känslomässig trygghet är positivt för barnen (Gemara & Katz 2023:2082). I motsättning visar annan forskning på att med den emotionella distanseringen, alltså när de professionella inte visar känslor i mötet med barn, kan de bli uppfattade som icke genuina och som att de inte bryr sig, då många unga vill att den professionella ska vara mänsklig (Ahern et al. 2016:15).

En ytterligare dimension av yrkesrollen är att vi har kunnat se att respondenterna uttrycker sig som sådant som går att tolka som att de förhåller sig till vissa normer i relation till deras professionalitet. Denna norm om att inte visa känslor, att förtrycka sina känslor för att en inte vill uppfattas som oprofessionell eller inte vill skada förtroendeingivandet, att inte prata med de andra professionella på Barnahus utan endast ens närmsta kollegor för att en är rädd för att missuppfattas, är värt att reflektera kring. Hur hade det sett ut om tröskeln för att visa känslor var lägre än den verkar vara idag? De professionella har presenterat en tydlig bild om vilka känslor som kan uppstå i arbetet och hur en som professionell kan påverkas såväl i arbetslivet som i privatlivet. Det är möjligt att föra en diskussion i relation till detta resultat huruvida det hade varit en fördel att ha en mer transparent konversation på arbetsplatserna och i samhället överlag angående vilka känslor och påverkan som kan uppstå hos professionella som arbetar med våldsutsatta barn. Att gå ifrån yrkesrollen professionella emellan och de förväntningar som har beskrivits, skulle kunna ge en framtidsmöjlighet där professionella inom denna målgrupp inte är föremål för utbrändhet till den stora grad som de är idag, vilket tidigare forskning har visat (Bride 2007).

Avslutningsvis vill vi lyfta fram att vi ser ett behov av en större uppmärksamhet på professionellas känslor, känslohantering och känslouttryck inom de professioner som möts på Barnahus. Vi anser att det är rimligt att tala om hjälpande professioner som dessa, som riskprofessioner då det är väsentligt för att kunna förebygga och bearbeta de påfrestningar som professionerna kan komma att utsättas för. Vi uppmuntrar till att sänka tröskeln för att prata om och uttrycka känslorna som uppstår i det emotionellt tunga arbetet som professionerna består av. Vi vill dock lyfta att de professionella har benämnt att de kan uttrycka sig till viss del, men hämmat, inom ramen för Barnahus. Det informella kollegiala på sina egna arbetsplatser har visat

sig vara väldigt uppskattat och vi reflekterar kring om det möjligtvis kan bli ännu bättre när det även sker på Barnahus i det multidisciplinära rummet. Avslutningsvis vill vi återigen poängtera det resultatet har visat i att professionella på Barnahus uttrycker känslor av stolthet och meningsfullhet som anses vara en motiverande faktor till deras viktiga arbete. Således behöver inte känslor vara något negativt utan kan ses som något positivt som gör att en vill arbeta med detta och fortsätter att arbeta för att säkerställa att dessa barn får den hjälp och det skydd de behöver.

Förslag till framtida forskning

Vårt förslag till framtida forskning är att det behövs mer forskning vad gäller den svenska kontexten på Barnahus, vad gäller de professionellas känslor och tillåtna känslouttryck. Det borde enligt oss ske en förändring på Barnahus vad gäller strukturerat rum för reflektion och känslohantering för de professionella, dels för att förebygga hälsorisker till följd av arbetet men också minska de professionsöverskridande barriärerna. Ytterligare något vi ser behov av framtida forskning gällande är känslonormer och normer kring professionalitet. Att synliggöra vilka dessa normer är och om det finns konsekvenser för sådana normer och det förhållningssätt som professionella har i ett emotionellt tungt arbete.

Referenslista

Ahern, E.C., Sadler, L.H., Lamb, M.E., Gariglietti, G.M. (2017). "Wellbeing of Professionals Working with Suspected Victims of Child Sexual Exploitation," *Child Abuse Review* 26(2), ss. 130–140. DOI: 10.1002/car.2439

Algorani EB, Gupta V. (2022). *Coping Mechanisms*. In: StatPearls. Treasure Island (FL): StatPearls Publishing; 2023 Jan. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK559031/> [2023-04-04].

Almén, N. (2017). *Stress- och utmattningsproblem : kognitiva och beteendeterapeutiska metoder*. 2 uppl. Lund: Studentlitteratur.

Bakketeig, E., Stefansen, K. and Johansson, S. (2017). *Collaborating Against Child Abuse : Exploring The Nordic Barnahus Model*. Basingstoke: Springer Open.
<https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2022.105828>

Braun, V. and Clarke, V. (2006). "Using thematic analysis in psychology," *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), ss. 77–101. DOI: 10.1191/1478088706qp063oa

Bride, B.E. (2007). "Prevalence of secondary traumatic stress among social workers," *Social Work*, 52(1), ss. 63–70. DOI: 10.1093/sw/52.1.63

Brottsförebyggande rådet (2023). *Våldtäkt och sexualbrott*.
<https://bra.se/statistik/statistik-utifran-brottstyper/valdtakt-och-sexualbrott.html> [2023-02-28]

Brottsförebyggande rådet (2023). *Barnmisshandel*.
<https://bra.se/statistik/statistik-utifran-brottstyper/barnmisshandel.html> [2023-04-12]

Bryman, A. and Nilsson, B. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3. uppl. Stockholm: Liber.

Collins, S. (2007). "Social workers, resilience, positive emotions and optimism," *Practice* (Birmingham, England), 19(4), ss. 255–269. DOI: 10.1080/09503150701728186

Ernberg, E., Magnusson, M. and Landström, S. (2020). "Prosecutors' experiences investigating alleged sexual abuse against pre-schoolers," *Psychology, Crime & Law*, 26(7), ss. 687–709. DOI: 10.1080/1068316X.2019.1709639

Folkman, S. and Moskowitz, J.T. (2004). "Coping: Pitfalls and promise," *Annual review of Psychology*, 55(1), ss. 745–774. DOI: 10.1146/annurev.psych.55.090902.141456

Fineman, S. (2003). *Understanding emotion at work*. London; Thousand Oaks, California: SAGE Publications.

Fineman, S. (2000). *Emotion in organizations*. London; Thousand Oaks, California: SAGE Publications.

FN:s kommitté för barnets rättigheter (2014). *Barnrättskommitténs allmänna kommentar nr 13 – Barnets rätt till frihet från alla former av våld*.
<https://www.barnombudsmannen.se/globalassets/dokument/barnkonventionen/allmanna-kommentarer/allman-kommentar-nr-13.pdf> [2023-02-28].

Gemara, N. and Katz, C. (2023). "It was Really Hard for Me to Tell": The Gap between the Child's Difficulty in Disclosing Sexual Abuse, and their Perception of the Disclosure Recipient's Response," *Journal of interpersonal violence*, 38(1-2), ss. 2068–2091. DOI: 10.1177/08862605221099949

Goodman-Brown, T.B. Edelstein, R.S., Goodman, G.S., Jones, D.P.H., & Gordon, D.S. (2003). "Why children tell: a model of children's disclosure of sexual abuse," *Child Abuse & Neglect*, 27(5), ss. 525–540. DOI: 10.1016/S0145-2134(03)00037-1

Grandgenett, H.M., Pittenger, S.L., Dworkin, E.R. & Hansen D.J. (2021). "Telling a trusted adult: Factors associated with the likelihood of disclosing child sexual abuse prior to and during a forensic interview," *Child Abuse & Neglect*, 116(Pt 1), 104193.

DOI: 10.1016/j.chiabu.2019.104193

Gruber, S. & Dahlstedt, M. (red.) (2020). *Metoder för forskning i socialt arbete: hur, var och varför?* Malmö: Gleerups.

Göteborgs Posten (2022-11-26). Därför flyr personalen på Göteborgs socialförvaltningar.

<https://www.gp.se/nyheter/g%C3%B6teborg/d%C3%A4rf%C3%B6r-flyr-personalen-fr%C3%A5n-g%C3%B6teborgs-socialf%C3%B6rvaltningar-1.86230418> [2023-03-10]

Herbert, J.L. and Bromfield, L. (2019). "Multi-disciplinary teams responding to child abuse: Common features and assumptions," *Children and youth services review*, 106, 104467.

DOI: 10.1016/j.chilyouth.2019.104467

Hochschild, A.R. (2012). *The managed heart commercialization of human feeling*. Updated. Berkeley, Calif. ; London: University of California Press.

Isdal, P. (2017). *Medkänslans pris: om sekundärtraumatisering, compassion fatigue och utbrändhet hos yrkesverksamma*. Stockholm: Gothia kompetens.

Jacobsen, D.I., Järvå, H. & Wallin, B. (2012). *Förståelse, beskrivning och förklaring: introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och socialt arbete*. 2 uppl. Lund. Studentlitteratur.

Kvale, S., Brinkmann, S. & Torhell, S.-E. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 3 Uppl. Lund: Studentlitteratur.

London, K., Bruck, M., Ceci, S.J., Shuman, D.W. (2005). "Disclosure of child sexual abuse: What Does the Research Tell Us About the Ways That Children Tell" *Psychology, public policy, and law*, 11(1), ss. 194–226. DOI:10.1037/1076-8971.11.1.194.

Magnusson, M., Ernberg, E. and Landström, S. (2017). "Preschoolers' disclosures of child sexual abuse: Examining corroborated cases from Swedish courts," *Child abuse & neglect*, 70, ss. 199–209. <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2017.05.018>.

McCann, I.L., Pearlman, L.A. (1990). "Vicarious traumatization: A framework for understanding the psychological effects of working with victims." *Journal of Traumatic Stress* 3(1), ss 131–149. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1002/jts.2490030110>.

Michailakis, D., Gillingsjö, J. & Olaison, A. (2020). Tolkande innehållsanalys. I Gruber, S. & Dahlstedt, M. (red.) (2020). *Metoder för forskning i socialt arbete: hur, var och varför?*. (Första upplagan). Malmö: Gleerups. ss.129-141.

Middleton, J., Harris, L.M., Materna Basset, D. & Nicotera, N. (2022). "Your soul feels a little bruised': Forensic interviewers' experiences of vicarious trauma," *Traumatology* (Tallahassee, Fla.), 28(1), ss. 74–83. DOI:10.1037/trm0000297.

Promise Project Series (2017). *Barnahus Quality Standards: Guidance for Multidisciplinary and Interagency Response to Child Victims and Witnesses of Violence*. Council of the Baltic Sea States Secretariat and Child Circle.

Rasmusson, B. (2011). "Children's Advocacy Centers (Barnahus) in Sweden," *Child indicators research*, 4(2), ss. 301–321. DOI:10.1007/s12187-010-9094-y

Shapiro, J.P., Dorman, R., Burkey, W.M., Welker, Carolyn, J. (1999). "Predictors of Job Satisfaction and Burnout in Child Abuse Professionals: Coping, Cognition, and Victimization History," *Journal of child sexual abuse*, 7(4), ss. 23–42. https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1300/J070v07n04_03

Smith, E., Pooley, J., Holmes, L., Gebbie, K., & Gershon, R. (2023). Vicarious Trauma: Exploring the Experiences of Qualitative Researchers Who Study Traumatized Populations. *Disaster Medicine and Public Health Preparedness*, 17, E69. <https://doi.org/10.1017/dmp.2021.333>.

Ullman, S.E. (2007). "Relationship to Perpetrator, Disclosure, Social Reactions, and PTSD Symptoms in Child Sexual Abuse Survivors," *Journal of child sexual abuse*, 16(1), ss.19–36. https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1300/J070v16n01_02

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Elanders Gotab.
https://www.vr.se/download/18.68c009f71769c7698a41df/1610103120390/Forskningsetiska_principer_VR_2002.pdf [2023-03-14]

Wettergren, Åsa (2013). *Emotionssociologi*. Malmö: Gleerups utbildning.

Westphaln, K.K., Manges, K.A, Regoeczi, W.C, Johnson, J., Ronis, S.D., & Spilsbury, J.C. (2022). "Facilitators and barriers to Children's Advocacy Center-based multidisciplinary teamwork," *Child abuse & neglect*, 131, 105710. <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2022.105710>.

Åklagarmyndigheten (2016). *Kvalitet i barnförhör: kartläggning av tillgången på barnförhørsledare och organisationen kring barnförhör samt granskning av barnförhör i överprövningsärenden*
<https://www.aklagare.se/globalassets/dokument/rapporter/tillsynsrapporter/tillsynsrapport-2016-2.pdf> [2023-03-07]

Lagrum

Lag (2018:1197) om Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter

Bilaga 1 - Informationsbrev



Institutionen för socialt arbete

Hej!

Vi är två socionomstudenter som heter Ermira Bushi och Emma Olsson. Vi går på termin 6 på Göteborgs Universitet och det är dags för oss att skriva vår C-uppsats. Vi hör av oss till er på Barnahus då vi är intresserade av att undersöka professionellas upplevelser och hantering av känslor som kan uppstå i arbetet med barn som varit utsatta för våld och sexuella övergrepp i relation till processen på barnahus. Vi vill närma oss en fördjupad förståelse för komplexiteten i arbetet med barn som varit utsatta för våld och sexuella övergrepp.

Vi planerar att genomföra kvalitativa intervjuer, som beräknas ta mellan 45-60 minuter. Intervjuerna kan både ske digitalt och på plats i Göteborg om det passar er bättre geografiskt. Intervjuer kommer att ta plats under vecka 11 och 12 (13/3 - 24/3). För er kännedom kommer båda två att gemensamt hålla i intervju tillsammans med dig som respondent. För att få en nyanserad bild ser vi det betydelsefullt att få med alla olika professioner som ingår i det tvärprofessionella arbete som Barnahus består av. Professionerna vi är intresserade av att intervjua är: socionom, socialsekreterare, barnförhållningsledare, psykolog, läkare och åklagare.

Med hänsyn till samtyckeskravet vill vi uppmärksamma att det är frivilligt att delta och det går bra att ta tillbaka samtycket när som helst fram tills dess att uppsatsen är klar och examinerad. Vad gäller konfidentialitet kommer era personuppgifter hanteras med stor försiktighet och de kommer inte återfinnas i studien då de avkodas under transkriberingen. Intervjuerna kommer att ljudinspelning för att kunna transkriberas, varpå både inspelning och transkribering kommer att raderas efter godkänd uppsats. Dessa kommer att förvaras oåtkomligt för andra. Vissa citat kommer att användas och således finnas kvar med konfidentialiteten kvarstående. Det insamlade materialet kommer endast att nyttjas till denna uppsats och ingenting annat.

Vi är mycket väl medvetna om att det råder hög arbetsbelastning inom alla dessa professioner, men då ni är samhällsviktiga, är ämnet samhällsviktigt och av hög relevans. Vi hade därför varit oerhört tacksamma över ert deltagande! Om ni är intresserade av att delta i studien kan ni maila oss, ni ser våra kontaktuppgifter nedan. Likaså kan ni maila eller ringa oss om ni har några frågor om studien. Tack på förhand!

Med vänliga hälsningar,
Ermira Bushi & Emma Olsson

Våra kontaktuppgifter

Ermira Bushi
Ermirabushi56@gmail.com, 076 556 4115

Emma Olsson
Emmaollson@gmail.com, 070 253 9590

Handledarens kontaktuppgifter

Linda Weichselbraun
Linda.weichselbraun@socwork.gu.se

Bilaga 2 - Intervjuguide

INTERVJUGUIDE

Introduktion

- Vad har du för roll på Barnahus och hur länge har du arbetat inom din profession?
- Vill du förklara mer kring den?

Informationsfrågor kring rollen

- I vilka moment möter du barnen?
- Vid vilka tillfällen under ärendegången är du inblandad?

Kontexten Barnahus

- Vilka känslor tycker du att arbetet med våldsutsatta barn tillåter?
- Finns det vissa känslor som en som professionell inte får visa?
- Vilka känslor i din arbetsroll kan visas i samtal med barnen?

Personliga känslor

- Vill du berätta hur det känns för dig när du får ta del av barnets berättelse/upplevelser av våld och sexuella övergrepp?
- Vill du berätta om vilka känslor som kan komma upp *efter* du har tagit del av barnens upplevelser?
- Hur tror du att du påverkas av ditt arbete?
- Hur förhåller du dig känslomässigt till när ett barns förövare är en närstående kontra utomstående?
- Hur känns det för dig om ett barn ger indikationer på att skydda förövaren eller förmildra omständigheterna/övergreppen?
- Finns det några särskilt utmanande omständigheter som påverkar dig mer eller på annat sätt?

Hantering

- Hur hanterar du känslorna som du beskrivit?
- Hur upplever du känslohanteringen i ärenden där barn berättar om våld som pågår hemma?
- Finns det något på arbetsplatsen som gör det möjligt för dig att bearbeta känslorna som kan uppstå?
 - Sker detta på egen hand och tillsammans med kollegor/professionella?
 - Om inte; hur hade du önskat att det såg ut?

- Finns det något du gör utanför arbetet som gör det möjligt för dig att bearbeta känslorna som kan uppstå?
- Hur ser du på känslors roll och betydelse i privatlivet?
- Vad är det som gör att du orkar/vill arbeta med denna målgrupp?

Andra frågor

- Hur känns det för dig att prata om känslorna som kan uppstå i mötet med dessa utsatta barn?
- Pratas det öppet på verksamheten om känslorna som kan uppstå på grund av arbetet?
- Hur skulle du säga att professionellas öppenhet kring att prata om sina känslor ser ut i dagsläget inom verksamheten/omgivningen/samhället?
- Är det något du vill tillägga som du tycker vi har missat?
- Vad var det som gjorde att du ville vara med i den här intervjun?