



# DEN SOCIALA BARNVÅRDEN ÄR DEN MEST GIVANDE DELEN AV DET SOCIALA ARBETET

En kvalitativ studie om socialarbetares engagemang inom den sociala barnvården.

**JOSEFINE JOHANNESSON**

**EMELYNE NKUNZIMANA**

*Huvudområde:* Socialt arbete  
*Nivå:* Grundnivå  
*Högskolepoäng:* 15 hp  
*Program:* Socionomprogrammet  
*Kursnamn:* Examensarbete inom socialt arbete  
*Kurskod:* SAA056

*Handledare:* Gunnel Östlund

*Termin:* HT-2023

”Den sociala barnvården är den mest givande delen av det sociala arbetet”

Författare: Josefine Johannesson och Emelyne Nkunzimana

Mälardalens universitet

Akademien för hälsa, vård och välfärd

Socionomprogrammet

Examensarbete inom socialt arbete, 15 högskolepoäng

Hösttermin 2023

## **SAMMANFATTNING**

Den som arbetar inom den sociala barnvården har en betydande samhällsuppgift med olika utmaningar. I Sverige har socialarbetare det yttersta ansvaret att se till att barn växer upp under trygga omständigheter. Den tidigare forskningen presenterar huvudsakligen den negativa sidan av den sociala barnvården och fokuserar mycket på personalomsättning samt hur det kan motverkas. Under studietiden har författarna och deras studiekamrater dessutom blivit uppmanade att inte arbeta med barn direkt efter examen. Syftet med denna uppsats var därför att undersöka vad som driver socialarbetare att arbeta inom den sociala barnvården under en längre tid och vilka organisatoriska förutsättningar som gör att drivet och engagemanget kvarstår. Datainsamlingen grundar sig i en kvalitativ metod med semistrukturerade intervjuer där sex socialarbetare inom den sociala barnvården har deltagit. Resultatet redovisas i fyra olika huvudteman: Personligt engagemang, Positiva upplevelser, Personliga krav och Utvecklingsområden. Dessa teman har analyserats utifrån de teoretiska utgångspunkterna känsla av sammanhang (KASAM), kognitiv dissonanst teori, resiliens och handlingsutrymme. Utifrån uppsatsens resultat har författarna dragit slutsatsen att den sociala barnvården inte lever upp till sitt rykte, vilket är positivt i detta fall.

Nyckelord: social barnvård, socialarbetare, engagemang, driv, resiliens, handlingsutrymme.

”Social childcare is the most rewarding part of social work”

Authors: Josefine Johannesson and Emelyne Nkunzimana

Mälardalens University

School of Health, Care and Social Welfare

The Social Work Program

Thesis in Social Work, 15 credits

Autumn term 2023

## **ABSTRACT**

Those who work in social childcare have a significant task with various challenges. In Sweden, social workers have the ultimate responsibility to ensure that children grow up under safe circumstances. Previous research mainly presents the negative side of social childcare and focuses a lot on staff turnover and how to prevent it. At the university, the authors and fellow students have been advised not to work with children immediately after graduation. The purpose of this essay was therefore to investigate what drives social workers to work in social childcare for a longer period and what organizational factors ensure that the drive and commitment remain. The data collection is based on a qualitative method with semi-structured interviews where six social workers in social childcare have participated. The results are presented in four different main themes: Personal commitment, Positive experiences, Personal requirements and Development areas. These themes have been analyzed based on sense of coherence (SOC), cognitive dissonance theory, resilience and discretion. Based on the results of the essay, the authors have concluded that social childcare does not live up to its reputation, which is positive in this case.

Keywords: social childcare, social worker, commitment, drive, resilience, discretion.

# INNEHÅLL

<b>1</b>	<b>INLEDNING .....</b>	<b>1</b>
1.1	Syfte och frågeställningar .....	2
<b>2</b>	<b>TIDIGARE FORSKNING .....</b>	<b>3</b>
2.1	Socialarbetares negativa upplevelser av det sociala barnavårdsarbetet .....	3
2.2	Personliga egenskaper .....	4
2.3	Organisatoriska faktorer .....	5
2.4	Betydelsen av kollegialt stöd.....	6
2.5	Reflektion av den tidigare forskningen .....	6
<b>3</b>	<b>TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER.....</b>	<b>8</b>
3.1	KASAM – ett salutogent perspektiv .....	8
3.2	Kognitiv dissonansteori.....	9
3.3	Resiliens .....	9
3.4	Handlingsutrymme .....	10
<b>4</b>	<b>METODAVSNITT.....</b>	<b>12</b>
4.1	Val av metod .....	12
4.1.1	<i>Semistrukturerade intervjuer .....</i>	<i>13</i>
4.2	Förförståelse.....	13
4.3	Studiens genomförande.....	14
4.3.1	<i>Litteratursökning .....</i>	<i>14</i>
4.3.2	<i>Urval .....</i>	<i>14</i>
4.3.3	<i>Datainsamling och genomförande.....</i>	<i>14</i>
4.3.4	<i>Databearbetning och analysmetod.....</i>	<i>15</i>
4.3.5	<i>Studiens kvalitet.....</i>	<i>15</i>
4.4	Etiska ställningstaganden .....	16
4.5	Metoddiskussion .....	17
<b>5</b>	<b>RESULTAT OCH ANALYS .....</b>	<b>19</b>

<b>5.1 Personligt engagemang .....</b>	<b>19</b>
5.1.1 <i>Att göra skillnad för barn .....</i>	19
5.1.2 <i>Personligt driv .....</i>	20
<b>5.2 Positiva upplevelser .....</b>	<b>21</b>
5.2.1 <i>Fördelar .....</i>	21
5.2.2 <i>Personlig utveckling .....</i>	23
<b>5.3 Personliga krav .....</b>	<b>25</b>
<b>5.4 Utvecklingsområden .....</b>	<b>26</b>
5.4.1 <i>Satsa på de anställda .....</i>	26
5.4.2 <i>Arbetsstruktur .....</i>	27
<b>6 DISKUSSION.....</b>	<b>30</b>
<b>7 SLUTSATSER.....</b>	<b>33</b>
<b>REFERENSLISTA .....</b>	<b>34</b>

**BILAGA A – INTERVJUGUIDE**

**BILAGA B – MISSIVBREV**

# 1 INLEDNING

Den sociala barnvården inom socialt arbete har existerat sedan ungefär 100 år tillbaka. Denna form av socialt arbete har funnits länge som samhällets uppgift och syftat till att hjälpa utsatta familjer och barn. Trots att barns utsatthet kan yttra sig på samma sätt i flera länder, kan det skilja sig i vilka grupper den sociala barnvården vänder sig till huvudsakligen. Internationellt när det gäller den sociala barnvården brukar det talas om två olika modeller. Den ena modellen kallas för barnskydd och markerar individens rättigheter och skyldigheter. Själva arbetet går ut på att säkerställa att barn får skydd mot olika typer av utsattheter i hemmet. Den andra modell kallas för familjestödsmodell och inkluderar andra behov såsom stöd till familjer eller andra insatser som inriktar sig på barn och föräldrars relationer som inte anses vara grundläggande uppgifter inom barnskyddsmodellen (Andersson & Sallnäs, 2019). Familjestödsmodellen är utgångspunkten i Sverige när det gäller den sociala barnvården och går ut på att upptäcka barn med utsatta barndomsvillkor och som löper risk att fara illa eller som faktiskt far illa. Grunden i denna modell är familjestöd, vilket betonar att sättet barnet växer upp och uppfostras på, uppfattas ha en stor betydelse för både föräldrar och samhället. Den svenska sociala barnvården är ett brett område och brukar utifrån vardagliga uppfattningar relateras till kommunernas socialtjänst med inriktning på barn och unga, deras familjer och kontaktnät (Andersson & Sallnäs, 2019; Lundström, 2004).

Socionomer är den vanligaste yrkeskategorin som arbetar inom sociala barnvårdsverksamheter i Sverige (Lundström, 2004). Kraven på behörigheter när det gäller utförande av vissa arbetsuppgifter inom verksamheter som rör barn och unga, bestäms och regleras i Socialtjänstlagen (SoL) sedan 1 juli 2014. Behörighetskraven redovisas i 3 kap. 3a § SoL (2001:453) och går ut på att de som arbetar med vissa uppgifter inom den sociala barnvården ska ha fullgjort svensk socionomexamen eller annan relevant examen på minst grundnivå i högskolan. Grunden till att sätta krav på behörigheter på de som arbetar med vissa uppgifter inom områden som rör barn och unga var att utreda vilken kompetens som krävs inom dessa verksamheter och på så sätt öka villkoren för att berörda målgruppen får en rättssäker ärendehantering och därefter erbjudas gynnsamma insatser av god kvalitet (Socialstyrelsen, 2016).

Den som arbetar med myndighetsutövning inom den sociala barnvården har en betydande samhällsuppgift med olika utmaningar. Socialtjänsten i Sveriges kommuner är den typ av myndighet som har det yttersta ansvaret att se till att barn och unga utvecklas och uppfostras under trygga omständigheter. I arbetet med barn samverkar socialtjänsten med andra berörda myndigheter som polis, hälso- och sjukvård och skolan. Till arbetsuppgifterna inom den sociala barnvården hör även att samarbeta med barn och ungdomar i deras omgivning. Den centrala delen av socialt arbete handlar om de möten som leder till positiva och hållbara förändringar. Möten som resulterar i positiva och varaktiga förändringar är även utgångspunkten vid komplexa omständigheter där situationer kan vara svårbedömda såsom

att inte kunna få ett samtycke till insatser (Socialstyrelsen, 2020a & 2020b). Med rätt kompetens höjs kraven på de som utför ärendehandläggning inom socialtjänstens barnavårdsverksamheter så att de kan tillföra god kvalitet i arbetet. Arbetet inom socialtjänstens myndighetsutövning blir mer komplext utifrån klienters olika typer av behov, vilket i sin tur ställer nya krav på socialarbetarens kunskaper (Socialstyrelsen, 2021). Att socialarbetare ska utföra professionellt behandlingsarbete med barn och föräldrar, bevara en formell utredningsställning och fatta korrekta beslut innebär en stor utmaning för berörda socialarbetare. Det har även visats att ett arbete inom socialtjänstens barnavård blivit vanligare bland nyexaminerade socionomer trots komplexiteten som arbetet i sig innebär (Höjer & Höjer, 2019).

Under 2018 meddelade 33 procent av arbetsgivarna att det var underskott av arbetssökande med socionomexamen (Socialstyrelsen, 2021). En studie som lyfts upp av Höjer och Höjer (2019) presenterade en stor rörlighet mellan olika yrkesgrenar inom socialt arbete bland nyexaminerade socionomer från Lund vid åren 1980, 1990 och 2020. Rörligheten mellan olika arbetsuppgifter och flykten från myndighetsutövning visades genom rapporter om hög stress i relation till arbetsbelastning och svåra arbetsmiljöer som lämnades in av socionomerna som arbetar på socialtjänsten. Rapporter om önskan att byta arbete syntes mest bland socionomerna som arbetade i storstädernas utsatta områden där arbetsbelastningen tycks vara hög. Trots alla svåra utmaningar inom den sociala barnvården och att många på grund av det slutar, hävdar Höjer och Höjer (2019) att det ändå finns de som väljer att stanna kvar.

## **1.1 Syfte och frågeställningar**

Syftet med denna studie är att undersöka vad som driver socialarbetare att arbeta inom den sociala barnvården under en längre tid och vilka organisatoriska förutsättningar som gör att drivet och engagemanget kvarstår. Följande frågor kommer att användas i studien:

- Vilka delar av den sociala barnvården gör att socialarbetarens engagemang för arbetet kvarstår och ökar över tid?
- Vad kan utvecklas inom den sociala barnvården för att arbetet ska upplevas som mer meningsfullt?

## 2 TIDIGARE FORSKNING

I detta avsnitt presenteras tidigare forskning inom området utifrån fyra teman: *Socialarbetares negativa upplevelser av det sociala barnavårdsarbetet, personliga egenskaper, organisatoriska faktorer och betydelsen av kollegialt stöd*. Meningen med den tidigare forskningen är att skapa en förståelse kring socialarbetares upplevelser samt det som gör att de stannar kvar i yrket.

### 2.1 Socialarbetares negativa upplevelser av det sociala barnavårdsarbetet

För att utforska den självupplevda hälsostatusen hos de som arbetar på den sociala barnavårdens frontlinje, utförde Griffiths m.fl. (2020) en kvantitativ enkätundersökning i USA som besvarades av 511 yrkesverksamma inom den sociala barnavården. Resultaten visade att arbetspåverkan var en av de största prediktorerna när det kom till att socialarbetare inom den sociala barnavården rapporterar om sämre hälsa, följt av arbetsbelastning som var en annan prediktor. Griffiths m.fl. menar att dessa socialarbetare bryr sig mycket om klienterna och deras familjer och sätter sina egna behov åt sidan, samt hävdar att deras studie visar att detta gör socialarbetarna sjuka. De diskuterar även vikten av att ett offentligt system tar itu med hur arbetet kan påverka de yrkesverksamma då det annars försämrar syftet med arbetet att tillgodose barn och familjers behov. Tham och Meagher (2009) genomförde en studie i Sverige för att jämföra skillnader mellan olika professioner som arbetar med barn, bland annat socialarbetare och lärare, där data samlats in från 309 olika enkäter. Här visade resultatet att socialarbetare inom den sociala barnavården upplevde högre kvantitativa och lärande krav, lägre tydlighet kring sin roll, större rollkonflikter, och lägre värdering av sig själva i arbetsprestationer i jämförelse med övriga yrkesgrupper.

I en studie gjord av Tavormina och Clossey (2017) genomfördes 12 kvalitativa intervjuer med socialarbetare som arbetar med barnskydd för att undersöka deras uppfattning kring kris och krisingripande samt den emotionella påverkan som arbetet med utsatta barn kan föra med sig. Resultatet visade att arbetarna kan känna sig överbelastade, att deras moral blir bristande och att de känner frustration kring resurser, finansiering och inkompetenta kollegor. Studiens resultat visade även att arbetarna känner att de behöver mer utbildning, färre ärenden och mer stöd från sin grupp och ledning. Resultatet uppmärksammar även att stressfaktorerna påverkar arbetarna på ett känslomässigt plan i form av oro för klienternas situation och att de brottas med känslor av frustration och maktlöshet. Deltagarna i studien rapporterade även om att arbetet gjort att deras tillit till världen har försämrats och att de slutat tro på godheten hos andra människor.

Hussein (2018) genomförde en studie med en mixad metod för att jämföra hur det är att arbeta med vuxna respektive barn inom socialt arbete i England med fokus på arbetsengagemang, utbrändhet och personliga prestationer. En enkät som baserats på 52 kvalitativa intervjuer besvarades av 3786 socialarbetare från 22 olika lokala myndigheter.



Enkäten inkluderade Maslach Burnout Inventory (MBI) – som är ett mätinstrument för utbrändhet – och även frågor kring personliga och professionella karaktärsdrag. MBI består av en Likertskala med tre komponenter; känslomässig utmattning, avhumanisering och personlig prestation. Resultatet visade att socialarbetare som arbetar med vuxna hade en signifikant mer positiv syn på tillfredsställelsen i sitt arbete samtidigt som de haft längre erfarenhet inom sektorn. Socialarbetarna som arbetar med vuxna var känslomässig utmattning och personliga prestationer de komponenter som var högst medan avhumanisering var den som visade lägst. Socialarbetare som arbetar med barn visade sig ha det sämre inom alla faktorer kopplat till utbrändhet och visade mycket högre nivåer av känslomässig utmattning. Inom denna grupp var känslomässig utmattning och avhumanisering de komponenter som var högst och personliga prestationer var lägst.

## 2.2 Personliga egenskaper

Grant och Kinman (2012) utförde en kvantitativ undersökning i Storbritannien där en enkät besvarades av 240 studenter som studerar till socialarbetare. Syftet var att identifiera de sociala och emotionella kompetenser som stärker resiliensen – motståndskraften – hos socialarbetare under utbildning och i vilken utsträckning som resiliens är kopplat till den psykologiska hälsan. De kompetenser som undersöktes var emotionell intelligens, reflektionsförmåga, empati och social kompetens. Resultatet visade att de studenter som var mer emotionellt intelligenta, mer socialt självsäkra och reflektiva samt vars reflektionsförmåga var mer utvecklad, tenderade att vara mer motståndskraftiga gentemot stress. Studenter som var mer resilienta hade även bättre psykologisk hälsa. Studiens resultat lyfte även att det finns ett starkt behov av insatser för att förbättra resiliensen och välbefinnandet då höga nivåer utav psykisk ångest hittades bland studenterna som undersöktes.

En kvalitativ enkätstudie gjord av Thoburn m.fl. (2021) handlar om 32 socialarbetare som stannat kvar länge i sin profession och vad de vill förmedla till nya socialarbetare. Socialarbetarna som deltagit i studien kommer från nio olika länder – Spanien, USA, Australien, England, Hong Kong, Israel, Italien, Nya Zeeland och Portugal. I studiens resultat presenterades vikten av respekt, kontinuitet, tillit och ärlighet samt att vara medveten om skillnaderna i olika maktrelationer. Deltagarna lyfte dessutom betydelsen av att upprätthålla en stark identifiering med socialt arbete som yrke även vid offentlig kritik, samt att relationsbyggandet och utveckling av tillit var en viktig del av arbetet. Thoburn m.fl. uppmärksammade ett citat från en utav deltagarna där denne förklarade att nervositet och att hålla tillbaka information kunde skapa stora problem i relationen till klienten. Westbrook m.fl. (2006) undersökte faktorer relaterade till att behålla personal inom den sociala barnvården i USA genom tre semistrukturerade fokusgrupper med totalt 21 socialarbetare. I resultatet presenterades bland annat en rad olika personliga karaktärsdrag som anses behövas för att klara av den tuffa arbetsmiljön inom den sociala barnvården. De personliga karaktärsdragen var förmågan av effektiv tidshantering och organisatoriska färdigheter, en öppen och icke-dömande attityd, självförtroende, personligt engagemang, medkänsla kombinerat med att kunna vara sträng, intuition, starka tro på den egna förmågan, förmåga

att kunna vara en lagspelare men också arbeta självständigt, att kunna vara tydlig kring sina egna behov och att tycka om problemlösning. Ytterligare förmågor som ansågs vara viktiga var att kunna hålla saker i rätt perspektiv och att kunna separera och balansera kraven från ens personliga liv och arbetet. Humor var också en personlig egenskap som ansågs som viktig då humor kan användas för att minska känslomässig stress, anspänningar, ångest, rädsla, dystra situationer, det kan avleda ilska och bibehålla en känsla av perspektiv och proportion.

## 2.3 Organisatoriska faktorer

Birkeland Nielsen m.fl. (2023) utförde en kvantitativ enkätstudie i Norge som undersökte känslomässig dissonans som riskfaktor och stöd från kollegor, arbetsledare samt organisationen som skyddsfaktorer för socialarbetare inom den sociala barnvården. Enkäten besvarades av 678 socialarbetare. I resultatet lyfte Birkeland Nielsen m.fl. att handledare och chefer ansvarar för hur arbetsplatsen är organiserad och fördelningen av arbetsuppgifter och resurser. Respondenterna i studien menar att om de som socialarbetare upplever en situation där hen får känslomässigt stöd från handledaren eller chefen men att det inte görs något åt källan till de negativa känslorna, leder det till att socialarbetaren får motstridiga tankar kring handledaren eller chefen. Detta kan enligt dissonansteorin, menar Birkeland Nielsen m.fl., i sin tur leda till obehag eller anspänning. Hamama (2012) genomförde en enkätstudie som gjordes under 2012 i Israel med syfte att undersöka känslan av utbrändhet bland socialarbetare som arbetar med barn och ungdomar, enkäten besvarades av 126 socialarbetare inom området. Känslan av utbrändhet undersöktes i relation till demografiska egenskaper (ålder, familjestatus, utbildning och erfarenhet av arbetet), fysiska och psykiska arbetsförhållanden och socialt stöd av kollegor, handledning samt chefer. Resultatet visade att när det gällde utbrändhet i relation till psykiska arbetsförhållanden och stöd inom organisationen visade resultatet att det var negativt korrelerat. I resultatet framkom det även att alla deltagare upplevde lägre nivåer av utbrändhet när arbetsförhållandena och stöd från handledare samt chefer var bättre.

En kvalitativ studie som genomfördes av Campanini m.fl. (2018) hade som syfte att undersöka vilka faktorer som kan förklara varför man som socialarbetare stannar kvar mer än tre år i det sociala barnvårdsarbetet. Det var 37 socialarbetare från tre länder som deltog i semistrukturerade intervjuer, varav 16 var från Italien, 12 från England och nio från Sverige. Studiens resultat visar bland annat att socialarbetarna ansåg att organisatoriska aspekter såsom betydelsen av ledningen, handledning och av att tilldelning av resurser i olika nationella kontexter diskuteras var viktiga faktorer som hjälper socialarbetare att stanna kvar inom den sociala barnvården. Resultatet visar även att socialarbetarna ansåg att själva arbetsuppgiften var en anledning att stanna kvar i arbetet – socialarbetarna menade att arbetet är ett livsuppdrag, en passion och något som inte passar alla. Några av socialarbetarna i studien menade att de upplever uppdraget som något de gör för kommande generationer. I studien gjord av Westbrook m.fl. (2006) som undersöker kvarhållandet av personal inom den sociala barnvården i USA presenterades också en del organisatoriska faktorer i resultatet där stöd från ledningen var av stor vikt. En bra ledning beskrevs som handledare och chefer som var stöttande, omtänksamma, fick socialarbetarna att känna sig

sedda och att de inte gick hem för dagen förrän alla arbetare var tillbaka på arbetsplatsen oskadda. Resultatet visade även en lite mer negativ sida kring organisatoriska aspekter. Socialarbetarna ansåg bland annat att arbetsgivare var mycket mer noggranna i rekryteringen förr i jämförelse med nu när personer med ytterst få kvalifikationer kan bli anställda på grund av den höga efterfrågan av socialarbetare inom den sociala barnvården. De beskrev även att förr fick nyanställda mentorer upp till ett år som kunde hjälpa dem i stället för att tillskrivas massor av egna ärenden från start. Flera ansåg även att byråkratin numera kommer i vägen för det praktiska sociala arbetet och att förväntningarna är mycket högre samt att det inte längre finns rum eller acceptans för misstag.

## **2.4 Betydelsen av kollegialt stöd**

Utöver stöd från ledning var det tre studier som även lyfte betydelsen av stöd från nära kollegor. Hamama (2012) presenterar i resultatet av sin kvalitativa studie om utbrändhet bland socialarbetare inom den sociala barnvården, att specifikt yngre socialarbetare upplevde mindre utbrändhet när de fick bra stöttning från sina kollegor. Birkeland Nielsen m.fl. (2023) studieresultat kring känslomässig dissonans som riskfaktor och stöd på arbetet som skyddsfaktor visade att kollegialt stöd var negativt korrelerat med utbrändhet och agerade som en viktig skyddsfaktor.

Kollegialt stöd har även visats vara en anledning till att socialarbetare väljer att stanna kvar inom den sociala barnvården. Resultatet i studien genomförd av Campanini m.fl. (2018) med syfte att undersöka vad som får socialarbetare att stanna kvar inom barnvården, lyfte vänskaper och informellt stöd på arbetsplatsen som viktiga faktorer för att främja viljan att stanna.

## **2.5 Reflektion av den tidigare forskningen**

Den tidigare forskningen visar att arbetet inom den sociala barnvården kan vara påfrestande för socialarbetare inom området (Tham & Meagher, 2009; Tavormina & Clossey, 2017; Campanini m.fl., 2018; Hussein, 2018; Griffiths m.fl., 2020). Den tidigare forskningen visar även på hur viktigt det är för socialarbetare att få stöd i sitt arbete, både från kollegor och genom organisationen (Westbrook m.fl., 2006; Hamama, 2012; Campanini m.fl., 2018; Birkeland Nielsen m.fl., 2023). Vid genomgång av den tidigare forskningen blev det tydligt att personliga egenskaper är ytterligare en aspekt som väger tungt gällande socialarbetarnas motivation och ork till att fortsätta arbeta. Vissa egenskaper som bland annat emotionell intelligens och socialt självförtroende har visats vara grundläggande till att socialarbetare utvecklat resiliens. Specifikt resiliens har visat sig vara en viktig komponent till socialarbetares fortsatta arbete inom den sociala barnvården (Grant & Kinman, 2012; Thoburn m.fl., 2021).

I dagsläget finns det inte så mycket forskning kring varför vissa socialarbetare stannar kvar längre i arbetet, utan det mesta handlar om omsättning av personal och att få personal att

stanna kvar (Thoburn m.fl., 2021). Med andra ord så finns det inte så mycket forskning på socialarbetares positiva upplevelser inom den sociala barnvården och vad som driver dem i arbetet, då det mesta fokuserar på negativa upplevelser och hur dessa kan minskas. Vi anser att det är av relevans att även studera den positiva aspekten då det kan vara en pusselbit till att locka fler socialarbetare till barnvården, men även att det kan vara en påminnelse för nuvarande socialarbetare inom området om varför de valt att stanna.

### 3 TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER

Utifrån det som hittades i tidigare forskning kopplat till uppsatsens problemområde anses teorierna om *kognitiv dissonans* och *känsla av sammanhang (KASAM)* samt dess begrepp *hanterbarhet*, *begriplighet* och *meningsfullhet* – som utgår från ett *salutogent perspektiv* – vara en lämplig teoretisk utgångspunkt för studien. Dessutom anses begreppen *resiliens* och *handlingsutrymme* vara tillämpbara när det gäller analys av resultatet. En analys utifrån teorierna och begreppen kommer att bidra till en djupare förståelse kring uppsatsens resultat.

#### 3.1 KASAM – ett salutogent perspektiv

Aaron Antonovsky, professor inom medicinsk sociologi, var den som först presenterade begreppet salutogenes (hälsans ursprung). Han ställde sig frågan om varför vissa människor, trots svåra påfrestningar såsom sjukdom eller förlust av en närstående, kan upprätthålla sin hälsa. Han sökte även efter omständigheter och faktorer som kan förklara detta. Enligt det salutogena perspektivet är människan en resurs i sig med en inbyggd motståndskraft, vilket skiljer sig från det patogena perspektivet där människan ses som utsatt och drabbad. Antonovskys frågeställning syftar till att ta reda på varifrån människan får sin hälsa och kännetecknen för de som lyckas bevara hälsan – detta benämner han som hälsans mysterium. Antonovsky utvecklade därmed konceptet om *känsla av sammanhang (KASAM)*, en teori inom hälsosociologi, för att försöka ge mysteriet en förklaring. KASAM har sitt fokus kring hur individen fungerar i sin sociala omgivning (Westlund & Sjöberg, 2008; Gassne, 2008; Westlund & Sjöberg, 2010).

Antonovsky (2005) var övertygad om att människan är i behov av en känsla av sammanhang för att kunna upprätthålla sin hälsa. KASAM är en hållning som förmedlar utsträckningen för en varaktig men dynamisk och genomträngande känsla av tillit. Det handlar om tillit till (1) att stimuli från individens yttre och inre värld är förutsägbara, strukturerade och begripliga, (2) att det finns tillgängliga resurser för att kunna möta kraven från dessa stimuli, och (3) att kraven i sin tur är utmaningar som är värda att engagera sig i. Utifrån detta hävdar Westlund och Sjöberg (2010) att för att kunna ge svar på frågan om vad som främjar hälsa menar Antonovsky att varje människas tillvaro behöver sättas i ett sammanhang. Detta genom begreppen begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet.

Begriplighet handlar om i vilken mån individen upplever de yttre och inre stimuli som logiska, sammanhängande, tydliga och strukturerade snarare än slumpmässiga, oordnade och kaotiska. Ju högre känsla av begriplighet individen har, desto mer förutsägbar blir framtiden och desto mer är individen kapabel till att förklara och ordna de stimuli som kommer som överraskningar. Detta innebär att en sådan individ har lättare att hantera exempelvis en närståendes bortgång eller sjukdomar, det blir mer begripligt. Hanterbarhet är i vilken grad individen upplever att hen har tillgång till egna resurser eller resurser hos andra, såsom exempelvis läkare eller partner, som kan hjälpa denne att hantera de krav som olika stimuli ställer. Dessa resurser kan både vara under egen kontroll eller kontroll av andra,

såsom till exempel läkare. När en individ har en hög känsla av hanterbarhet känner denne inte att livet är orättvist och ser inte sig själv som ett offer för de omständigheter som kan dyka upp. Individen vet att under livets gång kommer olycka att ske och kan finna sig i det. Meningsfullhet syftar till hur individen upplever att livet har en känslomässig innebörd och hur de hinder som kan dyka upp är värda att investera sin energi i. Begreppet meningsfullhet handlar om att välkomna utmaningar snarare än att skjuta undan och endast se dem som bördor. En individ som känner meningsfullhet är inte rädd eller orolig för att stå upp mot utmaningar utan är mer inställd på att finna en mening i det hela. En kombination av begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet är grundpelare till att individer ska kunna uppleva en känsla av sammanhang och därmed kunna bevara sin hälsa under svåra omständigheter (Antonovsky, 2005).

### 3.2 Kognitiv dissonansteori

Enligt Festinger (1985) talas det om att individer strävar efter inre harmoni, att åsikter och värderingar hänger samman med ens handlingar. Han menar att människor kan vara motsägelsefulla när det gäller deras handlingar och vad som de anser vara det rätta – vilket han benämner som *dissonans*. Harmoni benämner Festinger som *konsonans*. Han hävdar att dissonans är något som upplevs vara obehagligt och som motiverar individen att nå konsonans, han jämför dissonans med hunger då båda är en känsla av obehag som sätter i gång en inre process för att minska obehaget. Festinger förklarar att individen även kan undvika situationer och information som kan öka dissonansen för att upprätthålla konsonansen. Individen kan antingen välja att ändra sina handlingar eller förändra sin kunskap. Festinger lyfter ett exempel om att förändra sin kunskap; individen vet att det är dåligt för hälsan att röka men vet samtidigt att om hen slutar kan det leda till andra hälsorisker, individen njuter av att röka och anser därmed att det är lika bra att fortsätta. Individen har på så sätt minskat dissonansen och ökat konsonansen genom att förändra sin kunskap i stället för att ändra sin handling och sluta röka. Björklund (2022) menar att kognitiv dissonans kan påverka hur en individ ser på sig själv och att obehaget som dissonansen medför kan leda till ett skadligt beteende. Dissonansen kan därmed även påverka vilka beslut individen tar och hur hen agerar i olika situationer. Sammanfattningsvis menar Festinger (1985) att verkligheten som en individ drabbas av kommer att sätta press på att få lämpliga kognitiva element – såsom exempelvis tankar eller åsikter – att överensstämma med den verkligheten.

### 3.3 Resiliens

Begreppet resiliens kommer från det engelska ordet ”resilience” och innebär motståndskraft (Payne, 2020). Werner och Smith (2003) talar om motståndskraft som sårbarhetens motsats och den kan vara både genetisk och icke-genetisk. De menar att en individ som är motståndskraftig har grundläggande resurser som gör att dennes beteendeutveckling inte påverkas på ett betydande sätt vid svåra omständigheter. Werner och Smith menar att det

finns olika perspektiv på motståndskraft men att forskare är överens om att det som kan tona ner eller motverka individens reaktion på svåra omständigheter, är en kärna av individuella egenskaper samt kraftkällor. I detta fall betyder resiliens individens förmåga att kunna hantera kriser såsom stress eller andra förändringar utan att de bryter ner en. Med andra ord innebär begreppet förmågan att kunna se något positivt från negativa upplevelser. Inom socialt arbetet kan begreppet resiliens även beskrivas som en kapacitet att återhämta sig vid negativa händelser vilket betyder att individens resiliens byggs upp genom en utveckling av förmågor i att slå tillbaka eller vifta bort saker och ting som har varit fel (Payne, 2020). Werner och Smith (2003) förklarar vidare att olika miljöer kan vara avgörande i hur individen hanterar svåra omständigheter då miljöerna kan vara antingen gynnsamma eller ogynnsamma - gynnsamma miljöer kan exempelvis ge individen utrymme för inlärning.

### 3.4 Handlingsutrymme

Amerikanska statsvetaren Lipsky (2010) kallar de som i sitt arbete representerar myndigheter i möten med medborgarna "street-level bureaucrats" (s.3). Street-level bureaucrats har översatts till på svenska till bland annat gräsrotsbyråkrat (Svensson m.fl. (2021, s.16). Lipsky (2010) lyfter upp dilemmat som gräsrotsbyråkrater kan uppleva i deras arbete med människor då de i första hand också är människor samtidigt som de representerar myndigheter genom sitt uppdrag. Lipsky menar att dilemmat uppstår när gräsrotsbyråkrater måste se till att organisationens resurser fördelas på rätt sätt samtidigt som de måste möta klienternas behov som medmänniskor. Vidare beskriver han att gräsrotsbyråkraternas handlingsutrymme i sina uppdrag kan begränsas beroende på organisationens ramar kring själva uppdraget. Till gräsrotsbyråkraternas uppgift hör även att ena organisationens uppdrag med klientens behov och kombinera dem så att båda sidor tolkar det som riktigt och korrekt. Som hjälp i uppdraget använder gräsrotsbyråkraternas organisationens resurser och deras kompetens om själva uppdraget. I denna uppsats kan gräsrotsbyråkrat liknas med socialarbetare som arbetar inom myndigheten.

Svensson m.fl. (2021) beskriver att socialarbetare som arbetar med socialt arbete som inriktar sig på individ och familj representerar en organisation. De beskriver handlingsutrymme som Lipsky (2010) pratar som en möjlighet att välja hur en person ska handla utifrån de premisser organisationens uppgift sätter. Vidare menar Svensson m.fl. (2021) att handlingsutrymmet även betyder att en tjänsteman har en yrkesmässig kunskap och inställning som påverkar vilka handlingar som är skäligen och viktiga. Att ha handlingsutrymme betyder alltså inte endast valmöjligheten utan även kompetensen om och förmågan att göra rimliga bedömningar i valet, samt möjligheten att utöva inverkan på organisationens befintliga utrymme. Ett handlingsutrymme bildas således genom en samverkan mellan professionen och organisationen vilket innebär att organisationens fastställda ramar ger begränsningar, gränser kan även sättas från professionens sida och den kan även göra inverkan på de organisatoriska ramar. En stabil profession kan ha inflytande på hur organisationen sätter ramar, en svag profession kan däremot lättare komma att bli organisationens verktyg. Handlingsutrymme är en betydande faktor i socialt arbete där socialarbetaren möter olika behov och svårbedömda situationer. Handlingsutrymme kan på

ett kortfattat sätt definieras som summan av rutiner, utvärderingar och ansvaret vid beslutsfattandet, handlingsutrymmet går inte ut på regler eller brist på regler men möjligheten att handla mellan regler. Socialarbetarens karaktär, intressen och värderingar blir faktorer av hur handlingsutrymmet tillämpas.



## 4 METODAVSNITT

Nedanstående avsnitt redovisar en beskrivning över undersökningsmetoden som använts i denna uppsats. Avsnittet redogör även för vår förförståelse kring ämnet, litteratursökning, urval, hur de empiriska materialen till studien samlats in, dataanalys, studiens kvalitet och etiska överväganden. Avsnittet avrundas med en metoddiskussion.

### 4.1 Val av metod

I denna uppsats har en kvalitativ metod använts. Enligt Backman (2020) används kvalitativ forskning främst med fokus på människans tolkning och dennes bild av ett fenomen. Genom kvalitativa intervjuer kan vi på så sätt både få en bild kring deltagarnas upplevelser och hur de tolkar sin egen situation, deras uppfattning om sina erfarenheter blir därmed väsentlig inom denna uppsats. Bryman (2018) och Backman (2020) menar att det kvalitativa perspektivet även lägger tyngden på hur individer tolkar, uppfattar och strukturerar sina sociala omständigheter i förhållande till deras tidigare kunskaper och erfarenheter. Deltagarnas tidigare kunskaper och erfarenheter anser vi vara viktiga aspekter att undersöka i förhållande till var de befinner sig i sin roll i dagsläget. Detta för att se om det finns något specifikt som deltagarna tagit med sig under sina karriärer som hjälpt dem att behålla sin driv i arbetet. Bryman (2018) och Christensen m.fl. (2015) beskriver att det kvalitativa perspektivets ostrukturerade komponent dessutom inrymmer en stor grad av flexibilitet. Detta innebär att det finns utrymme att ändra fokus och inriktning under uppsatsens gång ifall en ny infallsvinkel skulle upptäckas eller om vårt nuvarande fokus inte hade fungerat så som vi tänkt.

Även om det finns flera fördelar med att utgå ifrån det kvalitativa perspektivet i denna uppsats, kan det finnas risker med att uppsatsen kan komma att kritiseras eller begränsas då perspektivet har sina svagheter precis som alla andra forskningsmetoder. Bryman (2018) och Christensen m.fl. (2015) presenterar begränsningarna med det kvalitativa perspektivet såsom att olika kvalitativa forskare kan ge flera olika tolkningar kring ett studerat fenomen. Ytterligare en begränsning som de lyfter är att det är svårt att generalisera ett resultat i en kvalitativ studie då empirin baseras på lokala eller partikularistiska data. De nämner även att kvantitativa forskare anser att det är bristande att utgå ifrån ett kvalitativt perspektiv då de inte använder den objektiva hypotestestningen. Trots att det finns begränsningar med tillvägagångssättet, har vi bedömt att den kvalitativa metoden är den som är mest lämplig att använda i vår akademiska uppsats.

Backman (2020), Bryman (2018) och Christensen m.fl. (2015) belyser att en kvalitativ studie även ger en tillgång till en beskrivning och förståelse av enskilda människor eller grupper av människor med gemensamma identiteter. Detta betyder att utifrån ett kvalitativt tillvägagångssätt kommer vi med denna uppsats kunna få ett resultat som kan svara på våra frågeställningar. För att samla in data till denna uppsats kommer semistrukturerade intervjuer att användas.

### **4.1.1 Semistrukturerade intervjuer**

I denna uppsats har semistrukturerade intervjuer använts. Bryman (2018), Christensen m.fl. (2015) och Larsen (2018) förklarar att det som skiljer semistrukturerade intervjuer från andra kvalitativa intervjuer är att de inrymmer en form av struktur då forskaren använder sig av en lista - en intervjuguide - över ganska specifika ämnen som ska behandlas under intervjun. De beskriver även att trots att metoden har en viss struktur ges deltagarna utrymme att svara fritt på sitt sätt. Intervjuguiden (se Bilaga A) som använts i denna uppsats var underlag till frågorna vid intervjuerna. Frågorna ställdes inte alltid utifrån ordningen i intervjuguiden, utan ställdes utefter hur intervjupersonerna svarat så de fick en mer naturlig ordningsföljd. Några av frågorna ställdes inte i vissa intervjuer då intervjupersonerna redan besvarat dessa i samband med andra frågor. Detta gav oss utrymme till att låta intervjuerna gå i olika riktningar, men ändå hålla oss till ämnet, för att få insikt om vad deltagarna uppfattar vara relevant och betydande för deras upplevelser.

Semistrukturerade intervjuer låter forskaren utgå ifrån ett mer generellt sätt vid formulering av de inledande undersökningsfrågorna (Bryman, 2018; Christensen m.fl., 2015; Larsen, 2018). Utifrån flexibiliteten i metoden kunde vi ställa nya frågor som inte ingår i intervjuguiden och ändra ordningsföljden på frågorna, med hänsyn till det som intervjupersonerna svarat. Valet av denna insamlingsmetod baserades därmed på att den ger oss utrymme till att vara flexibla.

## **4.2 Förförståelse**

Det finns en viss förförståelse för problemområdet då båda författarna haft sin VFU-period inom den sociala barnvården. Detta innebär att vi har en större inblick i verksamheten och vilka utmaningar dessa socialarbetare kan stöta på, i jämförelse med någon som aldrig varit inom området förut. Öberg (2022) förklarar att i all kvalitativ intervjuforskning är det centralt att relationen mellan de intervjuade och intervjuaren är god. Han menar att det är av stor vikt att intervjuaren besitter en empatisk förmåga att lyssna på intervjudeltagarna och skapa en trygghet. Detta upplever vi inte som någon svårighet på grund av vår förförståelse för arbetet, det svåra blir däremot att maximera objektiviteten i studien. Bryman (2018) förklarar att forskare kan styrka och konfirmera sin studie genom att uppenbart visa på att denne inte medvetet påverkat studiens utförande och resultat genom den teoretiska inriktningen eller personliga värderingar. Det är därför viktigt att vi är transparenta genom hela uppsatsen så läsaren vet att resultatet inte påverkats av något annat än det som intervjudeltagarna berättat. Vissa av deltagarna i denna studie är bekanta till en av författarna, medan den andra inte har någon koppling alls till personerna som intervjuats. Detta gör att vi fortfarande kunnat hålla en viss distans samtidigt som vi haft en god relation till intervjupersonerna. Vi har även behövt vara uppmärksamma på att inte låta det vi själva har upplevt under VFU-perioden påverka intervjuerna och slutsatserna som dragits utifrån resultatet. Utöver detta så har vi under processens gång varit medvetna om att uppsatsens problemområde kan upplevas som känsligt för vissa och att jobbiga ämnen kunnat komma att beröras. Vi har därför varit noggranna med att intervjupersonerna känner sig trygga och minskat risken för att de skulle utstått emotionella påfrestningar.

### **4.3 Studiens genomförande**

I denna del av avsnittet kommer en beskrivning av hur tillvägagångssättet för uppsatsen har utformats gällande litteratursökning, urval, genomförande av datainsamling, analys av det empiriska materialet och uppsatsens giltighet, tillförlitlighet samt överförbarhet.

#### **4.3.1 Litteratursökning**

Vid eftersökningen av tidigare forskning användes Mälardalens universitets databaser ProQuest, Social Services Abstracts och SocINDEX. Under sökandet av tidigare forskning var *resilience*, *child protection social workers*, *job satisfaction* och *social work* centrala nyckelord. För att begränsa sökresultaten har flera begrepp använts i kombination med varandra. De artiklar som använts som referenser till denna studie är alla peer reviewed.

#### **4.3.2 Urval**

I denna uppsats har vi utgått ifrån ett målstyrt urval. Ett målstyrt urval innebär att deltagarna väljs ut strategiskt så att det kan garanteras att de är relevanta för frågeställningarna och syftet som formulerats (Bryman, 2018). Intervjupersonerna valdes utifrån att deras upplevelser och erfarenheter inom den sociala barnvården kan bidra till en förståelse av varför de valt att stanna kvar i barnvårdsarbetet. Utgångspunkten vid val av intervjupersoner var att hitta socialarbetare med minst fem års erfarenhet inom den sociala barnvården. Tanken var att om en person har arbetat på en arbetsplats i minst fem år är chansen större att personen har god kännedom om själva arbetsområdet, men även kunna berätta mer ingående om erfarenheter och upplevelser av arbetet. På grund av en begränsad tidsram var målet att urvalet ska bestå av fem till sju socialarbetare som arbetar inom den sociala barnvården i en och samma kommun. Sju socialarbetare som uppfyllde kriterierna tackade ja till att bli intervjuade, varav det blev ett bortfall då en socialarbetare fick förhinder och var tvungen att ställa in. Urvalet bestod därmed av fyra utredare och två som arbetar som barnföljare.

#### **4.3.3 Datainsamling och genomförande**

Vid sökandet av deltagare för intervjun skickades en förfrågan om medverkan och ett missivbrev (se Bilaga B) till olika socialarbetare inom den sociala barnvården i en kommun. Missivbrevet innehöll information om studiens syfte, konfidentialitet, samtyckeskrav och frivilligt deltagande. Missivbrevet skickades för att ge de eventuella intervjupersonerna en större förståelse kring syftet med intervjuerna, vad uppsatsen går ut på och även vilka rättigheter de har med hänsyn till de etiska aspekterna. Socialarbetarna fick även information om att de kan välja om de vill utföra intervjun fysiskt eller digitalt, detta då det kan bidra till att fler kan och vill ställa upp om de erbjuds alternativa forum för intervjuer (Bryman, 2018). När socialarbetare hade tackat ja till att delta fick de komma med förslag på datum och tid som passade dem under en förutbestämd tidsperiod.

Intervjuerna utgick från en semistrukturerad intervjuguide som är strukturerad utifrån uppsatsens syfte, frågeställningar och den tidigare forskningen. Intervjun inleddes med enklare bakgrundsfrågor och rundades av med avslutande frågor. När det var dags att genomföra intervjuerna återgavs socialarbetarna information kring vad syftet med studien är och fick möjligheten att lämna samtycke till att intervjuerna ljudinspelades. Socialarbetarna blev informerade om att ljudinspelningen endast är till för forskningsändamål och inte kommer att spridas, utan raderas så fort uppsatsen är färdigställd. Avslutningsvis blev de tackade för sin medverkan och fick frågan om ytterligare kontakt vid eventuell komplettering av uppgifter. När intervjuerna var genomförda transkriberades de och blev underlag för en tematisk analys.

#### **4.3.4 Databearbetning och analysmetod**

För tolkning av datainsamlingen har en kvalitativ tematisk analys tillämpats på materialet. Tematisk analys är en metod som används för att hitta mönster i den insamlade datan, med fördelen att det är en flexibel metod samt att den erbjuder en pålitlig analys av datan (Braun & Clarke, 2006). När samtliga intervjuer genomförts transkriberades det insamlade materialet och i enlighet med konfidentialitetskravet ändrades uppgifter som kan kopplas till intervjupersonerna. Därefter inleddes kodning av datan för att plocka ut det som ansågs mest värdefullt i förhållande till uppsatsens syfte och organisera materialet. Vid framtagning av koderna satt båda författarna på varsitt håll och läste igenom de transkriberade intervjuerna för att ta ut koderna, vilket minskar risken av subjektiva tolkningar och att påverka varandras uppfattning av den insamlade datan (Kvale & Brinkmann, 2014). Här var fokus endast på att ta fram koder för att undvika att tolka materialet för tidigt, då det kan orsaka att oförsvarbara och grundlösa slutsatser dras (Bryman, 2018). För att få fram koderna sammanställdes återkommande ord och beskrivningar från intervjupersonerna som dessutom var relevanta för uppsatsens syfte och frågeställningar.

När koderna var framtagna påbörjades en tematisering av dessa genom att dela upp koderna i olika grupper där varje grupp stod för ett tema. Med andra ord sattes koder med liknande innebörd eller som ansågs höra samman under ett tema. Detta upprepades ett flertal gånger för att säkerställa att ingen värdefull data missats. Denna process kan benämnas som iterativ, vilket innebär att forskare pendlar mellan utvecklingen och grupperingen av koder (Bryman, 2018). När tematiseringen var färdigställd undersöktes varje tema för att hitta mönster och eventuella avvikelser för att identifiera det som var relevant för uppsatsen. Efter genomförd tematisering hade fyra huvudteman formulerats; personligt engagemang, positiva upplevelser, personliga krav och förbättringsområden. Därefter placerades den kodade datan in under det huvudtema som de passade in i. Vidare undersöktes varje enskilt huvudtema för att se om det fanns mönster inom dessa som var tillräckligt omfattande för att subteman skulle framställas.

#### **4.3.5 Studiens kvalitet**

Giltighet, tillförlitlighet och överförbarhet är begrepp som används inom den kvalitativa forskningen för att säkerställa studiens kvalitet. Giltighet handlar om att studien håller sig till

sitt syfte, med andra ord undersöker det den säger sig undersöka (Bryman, 2018). I denna studie anses semistrukturerade intervjuer med socialarbetare inom barnavården vara det lämpligaste tillvägagångssättet. Detta för att kunna få en djupare förståelse för socialarbetarnas upplevelser samt uppfylla studiens syfte om att ta reda på vad som håller kvar socialarbetare i sitt arbete. Tillförlitlighet är huruvida resultaten som presenteras i studien kan komma att återskapas av andra forskare och vid olika tillfällen (Bryman, 2018). För att stärka tillförlitligheten i studien redogörs detaljerade och tydliga beskrivningar kring varje utförandemoment, vilket underlättar för forskare som vill studera resultaten vidare. Överförbarhet är en aspekt som tillhör kritiken mot kvalitativa studier då resultaten inte kan överföras till andra kontexter då kvalitativ forskning inte har generalisering som fokus (Christensen m.fl., 2015). Däremot kan kvalitativa forskare i stället visa överförbarhet genom att luta sig mer mot studiens tillförlitlighet. Utförliga beskrivningar av tillvägagångssättet som lett fram till studiens resultat låter andra forskare att göra en bedömning om det går att överföra resultaten till andra kontexter (Bryman, 2018). Denna uppsats kommer därmed innehålla genomgående beskrivningar av processen som genererat resultatet.

#### **4.4 Etiska ställningstaganden**

Denna uppsats har tagit hänsyn till de etiska aspekterna; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Med informationskravet menas att intervjupersonerna på förhand ska få information om uppsatsens syfte. Intervjupersonerna ska även informeras om att deras medverkan är frivillig och att de kan avbryta när som helst utan att de måste förklara sig. Samtyckeskravet handlar om intervjupersonernas rättigheter att själva bestämma om de vill medverka i undersökningen eller ej. Konfidentialitetskravet går ut på att intervjupersonernas personuppgifter ska sekretessbeläggas och skyddas på alla möjliga sätt så att obehöriga inte ska kunna komma åt dem. Nyttjandekravet innebär att uppgifterna som har samlats in om intervjupersonerna endast ska nyttjas för forskningssyfte (Bryman, 2018; Dalen, 2019 & Eldén, 2020).

För att uppfylla informationskravet i denna uppsats, skrevs ett missivbrev som skickades till eventuella intervjupersoner innan intervjutillfället. Även muntlig information om uppsatsens syfte och genomgång av etiska principer utfördes innan intervjun påbörjades. Intervjupersonerna informerades via missivbrevet och muntligt innan intervjun om att deras deltagande var frivilligt och att de hade möjligheten att hoppa av undersökningen om de önskade det. När det gäller konfidentialitetskravet fick intervjupersonerna via missivbrevet detaljerad information om att uppsatsens författare har tystnadsplikt, att intervjupersonerna har rätt att vara anonyma och att deras personuppgifter ska förvaras på ett sådant sätt att obehöriga inte ska kunna ta del av dem. Detta genom att se till att det insamlade materialet raderas så fort uppsatsen har färdigställts och examinerats. Under arbetets gång har ljudinspelningarna förvarats på författarnas mobiltelefoner som har inbyggt säkerhetsskydd som gör att obehöriga inte kan komma åt inspelningarna. Nyttjandekravet har uppnåtts genom att säkerställa att inga uppgifter från intervjuerna har använts till något annat syfte än till denna uppsats.

## 4.5 Metoddiskussion

För att bestämma vilken forskningsmetod som skulle användas i denna uppsats övervägdes för och nackdelar med de olika metoderna. Det är av stor vikt att forskare beslutar om vilket ämne som ska undersökas och formulerar ett syfte innan metoden väljs ut (Kvale & Brinkmann, 2014). I och med att uppsatsen syftar till att undersöka socialarbetares upplevelser kom beslutet om att använda en kvalitativ metod relativt fort. Uppsatsen avser inte att mäta något, utan den avser att tolka och skapa en större förståelse kring ett fenomen. En kvantitativ metod anses därmed inte vara en passande forskningsmetod för denna uppsats. En reflektion och diskussion har utförts med syfte att komma fram till om datainsamlingen för denna uppsats skulle inhämtas via öppna intervjuer eller semistrukturerade intervjuer. Beslutet landade i semistrukturerade intervjuer då det ansågs som det lämpligaste tillvägagångssättet i förhållande till uppsatsen syfte och frågeställningar.

Enligt Bryman (2018) ger semistrukturerade intervjuer intervjupersoner möjligheten att förmedla sina erfarenheter och upplevelser samtidigt som datainsamlingen kan avgränsas. Det ansågs vara gynnsamt för uppsatsen att datainsamlingen kunde avgränsas då studiens syfte specifikt vill fokusera på varför socialarbetare har stannat kvar inom den sociala barnavården, snarare än till exempel varför det är många som slutar. En annan faktor som gjorde att en avgränsning av datainsamlingen ansågs vara gynnsam är tidsramen för genomförandet av uppsatsen. Vid en större tidsram hade fler intervjuer kunnat genomföras och frågorna hade kunnat vara mer öppna, vilket i sin tur hade kunnat bidra till en större förståelse för varför vissa slutar och andra stannar inom den sociala barnavården.

Majoriteten av intervjuerna genomfördes av båda författarna där den ena hade en aktiv roll och den andra en passiv roll. Anledningen till att inte alla intervjuer genomfördes av båda författarna är för att ena har en bekantskap med två av intervjupersonerna. Utifrån etiska aspekter valde vi därför att författaren som inte har någon bekantskap med intervjupersonerna skulle genomföra de två intervjuerna på egen hand. När det gäller kodning av den insamlade datan togs beslutet att båda skulle koda samtliga intervjuer, då två kodare för samma intervju ökar studiers reliabilitet (Kvale & Brinkmann, 2014). Valet att spela in intervjuerna gjordes då det skapar en trygghet kring att inte förlora värdefull information. Genom att spela in intervjuerna ges även möjligheten att kunna vara mer närvarande i intervjun då behovet av att föra detaljerade anteckningar försvinner. Ljudinspelningarna förbättrar dessutom förutsättningarna för att kunna transkribera intervjuerna mer ordagrant och sammanhängande, då sådant som tonfall kan uppmärksammas och ytterligare förtydliga vad intervjupersoner vill framföra (Bryman, 2018).

För att höja den analytiska kvalitén i uppsatsen finns det vissa saker som hade kunnat förbättras. Intervjuguiden tog upp utmaningar inom den sociala barnavården, i och med uppsatsens syfte hade dessa frågor kunnat omformuleras eller tas bort för att specificera datainsamlingen ytterligare. De teoretiska utgångspunkterna var inte helt fastställda när intervjuerna påbörjats. Om de teoretiska utgångspunkterna varit fastställda hade även det kunna bidra till en mer fokuserad intervjuguide och tagit upp frågor som är mer centrala

inom exempelvis dissonansteorin för att då kunna skapa en djupare förståelse för intervjupersonernas upplevelser om konsonans.

## 5 RESULTAT OCH ANALYS

I detta kapitel presenteras resultatet av intervjuerna följt av en analys av resultatet med stöd av både tidigare forskning och de valda teoretiska utgångspunkterna. När det gäller den tidigare forskningen används den för att sätta resultatet i en kontext. De valda teoretiska utgångspunkterna kommer i sin tur att användas för att granska resultatet mer analytiskt med syftet att bilda en bredare uppfattning om vad resultaten innebär, vilket även sätter resultatet i ett större sammanhang.

Fyra huvudteman identifierades under bearbetningen av den insamlade data: *Personligt engagemang*, *positiva upplevelser*, *personliga krav* och *utvecklingsområden*. För att specificera vissa huvudteman har subteman tagits fram.

### 5.1 Personligt engagemang

Samtliga intervjupersoner är överens om att deras engagemang hjälper dem att behålla en positiv attityd inför sitt arbete inom den sociala barnvården. Den största delen av engagemanget beskrivs av intervjupersonerna på olika sätt men antyder samma sak, som i sin tur blivit ett subtema: *Att göra skillnad för barn*. Några av intervjupersonerna lyfter även upp sitt eget driv som tas upp i subtemat: *Personligt driv*.

#### 5.1.1 Att göra skillnad för barn

Enligt intervjupersonerna stärks deras engagemang i arbetet av att kunna göra skillnad för barn och främja deras utveckling. De är alla överens om att det är en viktig uppgift att skydda barn och det framgår tydligt att alla har ett starkt barnperspektiv. Engagemanget blir starkare av att se barn blomstra från bristfälliga levnadsförhållanden och att se hur arbetet har påverkat barnens liv till det bättre. Intervjuperson 2 minns ett tidigare ärende och lyfter känslan av att kunna bryta det sociala arvet:

Och det är någonstans den där... kan jag lyckas med att ett barn i den här barnaskaran, då att de var fem stycken, att någonstans förstå... att hennes barn inte ska växa upp som hon gjorde. För det här [föräldrarnas beteende] har gjorts i flera generationer. Det är någonstans där som gör att det hela liksom... värt det.

Intervjuperson 2 visar på ett engagemang i sitt arbete och vill göra skillnad för barn och deras familjer, att få igenom en förändring är det huvudsakliga fokuset. Det är även flera av intervjupersonerna som uppger att de blir motiverade av att se förändringsprocessen gå åt rätt håll i familjerna och "...skapa samsyn där det inte finns samsyn från början." (Intervjuperson 4). Vad som kan uppnås i samtal med barn är en annan faktor som lyfts som något som ökar engagemanget i arbetet.

Och magin i det är ju då alltså, det som är så fantastiskt med vårt jobb, att det är när barn börjar berätta hur de faktiskt har det hemma. Det får mig att rysa alltså av... alltså, det är så fantastiskt att nå fram till barnen på det viset (Intervjuperson 5).



Det som är utmärkande i det som intervjuperson 5 säger är själva känslan som uppstår av att få barnens tillit genom att de vågar öppna upp sig, att det är den känslan som får hen att bli ännu mer engagerad.

En del i den tidigare forskningen visade att socialarbetare som arbetade inom den sociala barnvården visade högre nivåer av utbrändhet och känslomässig utmattning i jämförelse med andra socialarbetare som arbetar med vuxna (Hussein, 2018). Samtidigt ansåg samtliga intervjupersoner i denna uppsats att arbetet med utsatta barn är en viktig uppgift och att de känner det som deras yttersta ansvar, vilket i sin tur skapar en form av motståndskraft (resiliens) hos dem. Payne (2020) beskriver resiliens som en förmåga att kunna stå emot negativa upplevelser och känslomässiga kriser, såsom exempelvis stress, genom att fokusera på det positiva. Dessutom menar Werner och Smith (2003) att personer som är motståndskraftiga har resurser inom sig som gör att deras beteendutveckling inte påverkas på ett betydande sätt vid svåra omständigheter. Vissa av intervjupersonerna har uppgett att genom att se förändringsprocessen i familjer och att se barnen blomstra från bristfälliga levnadsvillkor, är det som gör att de fortsätter med att arbeta inom den sociala barnvården trots de känslomässiga påfrestningar som arbetet medför. På så sätt blir det negativa (att se barn fara illa i sin familj) något positivt att fokusera på (att det ska bli bra för barnen) istället för att hamna i en känslomässig kris för att det är jobbigt med utsatta barn. Hanterbarhet, som är ett av begreppen som bildar KASAM, går även att tillämpa i detta sammanhang för att ge en bättre förklaring på det som gör att intervjupersonerna i denna uppsats har en positiv syn på deras arbete med barn. Begreppet hanterbarhet innebär i vilken grad som en person upplever sig kunna ta vara på resurser både hos sig själv och från yttre faktorer, vilket gör svåra situationer mer hanterbara (Antonovsky, 2005). Hanterbarheten i detta sammanhang visar sig bland annat i form av att socialarbetarna kan använda sig av sin motståndskraft och även utnyttja de resurserna i verksamheten - såsom stöd från ledning och kollegor samt riktlinjer.

### **5.1.2 Personligt driv**

Samtliga intervjupersoner hade barn som fokus när det gällde vad som driver dem att fortsätta arbetet, men några hade även andra faktorer som ökade drivet. Dessa faktorer kan ses som en drivkraft som intervjupersonerna hämtat hos sig själva.

Jag tror att min personlighet funkar jättebra med att våga ta strid att skydda barn. Jag är inte rädd för tuffa möten med föräldrar eller att prata klarspråk i vad man behöver göra för förändringar, jag är inte rädd att utöva myndighetsutövningen - vilket kan vara en utmaning speciellt om man är ny, att man är rädd att när man har den här makten som vi har, men jag tycker att jag gör det på ett respektfullt sätt så att det aldrig har varit något bekymmer för mig jag har aldrig känt mig liksom illa berörd av den biten. Men med det sagt är det viktigt att man gör det med respekt och när man känner att man har rätt personlighet för jobbet, så blir ju det i sig ett driv att jag gör ett viktigt arbete och gör skillnad... så det är mitt driv att jag känner att jag är rätt person på rätt plats kan man väl säga (Intervjuperson 6).

Intervjuperson 6 anser att sin personlighet driver hen framåt i sitt arbete då hen upplever att det är det som gör att hen vågar göra det som krävs för att det ska bli bättre för barnen.

En annan vinkel kom från några av intervjupersonerna som drar paralleller till sin barndom, bland annat för att jämföra barns olika situationer men även egna personliga upplevelser.

Uhm, det som driver mig det är att när jag var tio år gick jag till socialtjänsten i [hemkommunen] och sa att min mamma ligger med en till okänd kille i sängen helt naken och har en spruta i armen och vi behöver hjälp. Och jag fick ingen hjälp... så när jag var tio bestämde jag mig för att jag ska jobba på soc och göra en bättre socialtjänst... Så det driver mig (Intervjuperson 4).

Det som intervjuperson 4 lyfter visar ett inre driv utifrån egna negativa erfarenheter som används för att hjälpa andra så att andra barn inte ska behöva få samma upplevelse av socialtjänsten.

Den tidigare forskningen tar upp att den sociala barnavården inte är en uppgift för vem som helst (Campanini m.fl., 2018) och att det krävs vissa personlighetsdrag för att klara av arbetet (Westbrook, 2006), vilket kan anses vara anledningen till att vissa socialarbetare stannar kvar längre i arbetet samtidigt som andra slutar. Denna del av forskningen ger en förklaring till det som intervjuperson 6 har lyft kring sitt personliga driv, att en av de betydande faktorerna som underlättar för socialarbetare att stanna inom den sociala barnavården är ens personlighet. Det som intervjuperson 6 förmedlar och det Westbrook m.fl. (2006) presenterar om personligheten stämmer överens med definitionen av KASAM. Enligt Antonovsky (2005) är människan i behov av en känsla av sammanhang - KASAM - för att kunna upprätthålla sin hälsa, KASAM grundar sig i det salutogena perspektivet som anser att människan är en resurs i sig med en inbyggd motståndskraft. Till det personliga drivet framgår det i resultatet att ens personliga erfarenheter visat sig spela en viktig roll.

Intervjuperson 4 tog bland annat upp att hen sökt hjälp hos socialtjänsten som barn men inte fått den hjälp hen behövde, vilket har drivit personen till att utbilda sig till socionom för att göra socialtjänsten bättre. I den tidigare forskningen finns det inget som kan kopplas till det personliga drivet som intervjupersonen 4 berör. Intervjuperson 4:s upplevelse går däremot att förstå med hänsyn till begreppet resiliens då Payne (2020) beskriver begreppet som individens förmåga att hantera kriser utan att brytas ned av omständigheterna.

## **5.2 Positiva upplevelser**

Detta tema berör två områden kring vad som intervjupersonerna upplever som positivt med arbetet. Det ena området handlar om fördelar med det sociala barnavårdsarbetet medan den andra behandlar personlig utveckling med hjälp av arbetsbaserade erfarenheter.

### **5.2.1 Fördelar**

De intervjuade uttryckte sig om att till de positiva aspekterna som den sociala barnavården som yrke medför, hör även fördelar som man får som socialarbetare. Hälften av de

intervjuade uttryckte sig med olika ord för att styrka fördelen. Intervjuperson 1 uttrycker sig på det här sättet: "Man får... alltså man har oändliga möjligheter att specialisera sig [...]". Intervjuperson tre berättar "[...] jag ser ju bara fördelar i stort sett, jag gillar ju det här jag som sagt, är en av de få som har jobbat så här länge [...]". Ytterligare en positiv faktor som hälften av intervjupersonerna nämnde som fördel inom den sociala barnvården är att de får träffa många olika personer både när det gäller klienter, kollegor och andra som de samverkar med inom yrket.

Om du tycker om ett socialt jobb, där du får vara i händelsernas centrum hela tiden, då är det ett väldigt bra jobb. Om du tycker om att se människor utvecklas är det ett väldigt bra jobb, om du tycker om att utvecklas själv i sociala kontakter med människor är det ett bra jobb [...] något annat som är väldigt bra, det när man har jobbat med en familj ett tag, och sedan så går det ett par eller tre år och man blir påhoppad på ICA Maxi och får en kram bakifrån... att allting har löst sig (Intervjuperson 4).

När jag tänker på barnföljarenheten där jag är just nu, så har ju vi förmånen att verkligen odla relationer till våra klienter, både föräldrar och barn och familjehem, vi har långvariga relationer [...] Man hör jättemycket negativt och det är inte så. Det är så sällan vi omnämns i tidningen att någon av våra klienter säger 'va kul, de räddade mitt liv!' [...] folk har kommit tre år senare och sagt att 'vet du, det du gjorde för mig, det har verkligen förändrat hela mitt liv' (Intervjuperson 6).

Det som intervjupersonerna tar upp i citaten ovan visar på att de upplever möten med människor som något positivt och givande i deras arbete. Intervjuperson 4 lyfter även att möten med olika människor är ett bra sätt att själv utveckla sin sociala kompetens. Två av de intervjuade uttryckte sig på ett annat sätt när det gäller fördelar som en positiv faktor inom arbetet med barn. Det som skiljer de två från andra är att de tog upp sättet arbetet är organiserat på som en fördel samt att det kunde underlätta för dem när de ska utföra det praktiska arbetet. Intervjuperson 2 nämner makten som en fördel medan intervjuperson 5 lyfter handlingsutrymme.

Alltså, det jag ser som är en fördel med att jobba här, är faktiskt makten. Om man tänker i jämförelse med kuratorer eller liksom förebyggande socialsekreterare som kanske mera jobbar i relationsskapande. De kan jobba hur mycket som helst med relationsskapande och stöta och blöta och envisas men ytterst så har de ingenting att... fast nu är det nog nu räcker det, nu har vi suttit i 300 samtal och vi uppnår ingen beteendeförändring. [...] så fördelen med att jobba som socialsekreterare är någonstans att man faktiskt kan sätta ner foten att det här är så pass skadligt för barnet att- och jag kommer inte tillåta det (Intervjuperson 2).

Det som är positivt med mitt jobb och med jobb inom socialtjänsten. Det är ju att det ändå finns ett handlingsutrymme, alltså en frihet ändå vill jag... vill jag skriva idag, vill jag ha möte med barn idag så [...] (Intervjuperson 5).

Intervjuperson 2 menar att även om det finns förebyggande verksamheter som gör skillnad för barn behövs det någon med lite mer makt som kan gå in och ta viktiga beslut när situationen kräver det för barnets bästa. Handlingsutrymme lyfter intervjuperson 5 upp som en fördel i arbetet då det ger socialarbetare mer frihet att lägga upp sitt arbete utifrån vad som passar dem själva och klienterna bäst.

Det som kommer fram i detta subtema visar en annan sida av den sociala barnvården i jämförelse med den tidigare forskningen. Den tidigare forskningen presenterar i stort sett endast den negativa sidan av den sociala barnvården utifrån socialarbetares upplevelser i arbetet, medan resultatet i denna uppsats redovisar att det finns flera fördelar med arbetet. Birkeland Nielsen m.fl. (2023) redovisar att socialarbetare kan uppleva motstridiga känslor när ledningen finns för känslomässig stöttning under svåra omständigheter men försöker samtidigt inte att hitta någon lösning till situationen. Festinger (1985) benämner motstridiga känslor som dissonans och att människor strävar efter att undvika det då det bidrar till en känsla av obehag. Björklund (2022) hävdar att obehaget som dissonansen medför kan påverka människors beslutsfattande och agerande samt även självkänslan. Det som har framkommit i resultatet i denna uppsats visar att socialarbetarna inte upplever dissonans i sitt arbete, utan snarare tvärtom. Utifrån det som majoriteten av intervjupersonerna uppgett angående det positiva i arbetet, syns det att de upplever en konsonans som Festinger (1985) benämner som motsatsen till dissonans. Intervjupersonerna uppger att de är säkra på sina handlingar i det praktiska arbetet och att det i sin tur går i linje med deras egna tankar och värderingar.

Griffiths m.fl. (2020) tar upp att socialarbetarna i deras studie berättade att de la mycket tid på klienterna och deras familjer och satte sina egna behov åt sidan, vilket även visade sig vara en orsak till att socialarbetarna blev sjuka. Intervjupersonerna i denna uppsats har även fokus på barnen och familjerna, men menar att för dem är det en positiv sida av arbetet. Intervjuperson 6 tar exempelvis upp att i sin roll finns förmånen att utveckla en bra relation till barnen, föräldrar och andra parter som familjehem. Intervjuperson 3 berättar att hen i stort sett bara ser fördelar med arbetet och säger att hen är en av de som jobbat längst inom den sociala barnvården. Uppsatsens resultat visar att KASAM, utifrån Antonovskys (2005) definition, finns bland socialarbetarna som har lång erfarenhet inom den sociala barnvården. Det framkommer att de anser att arbetet är begripligt, att de kan hantera det samt att de ser en mening med att arbeta med familjerna istället för att bara se kaos och att det inte finns ett värde i det som de gör.

Bland fördelarna som framkommit i uppsatsens resultat nämns makten och handlingsutrymmet som socialarbetarna har. Betydelsen av handlingsutrymmet som intervjupersonerna till denna uppsats lyfter upp kan förklaras genom handlingsutrymmets innebörd. Svensson m.fl. (2021) klagör att det handlar om möjligheten att välja hur en person ska handla utifrån de förutsättningar som organisationens uppdrag ställer men även att ha en yrkesmässig kunskap och inställning som inverkar på vilka handlingar som är rimliga och väsentliga. Intervjuperson 2 lyfter makt och handlingsutrymme som en del av hanterbarheten i arbetet då det ger dem möjlighet att agera när det behövs, vilket hen säger att alla socialarbetare inte har möjlighet till som exempelvis inom det förebyggande arbetet.

### **5.2.2 Personlig utveckling**

Förutom fördelar man får från arbetet som socialarbetare, har de intervjuade berättat att de ser den personliga utvecklingen som en av de positiva faktorerna inom yrket. När det gäller denna punkt lyfte intervjupersonen 3 att hen lär sig saker varje dag och tog upp mötet med

människor från andra kulturer, där hen menade att hen inte alltid vet vad hen kommer få höra. Intervjuperson 3 berättade vidare att möten med människor utvecklar ens förmåga att kunna analysera vem man är som person och även hur man pratar med andra människor. De andra intervjuade har uppgett att man aldrig blir fullärd när det gäller att arbeta med människor och att de utvecklas varje dag i sitt arbete.

Man är aldrig fullärd, man behöver nya tips och tricks i hur man samtalar, samtalstekniker, tycker jag, och det är något som vi alla behöver påminnas om hela tiden. Ens utveckling kan ju alltid ske, så man får aldrig tro att man är fullärd (Intervjuperson 2).

Jag kan efter 20 års myndighetsutövning säga att jag inte är fullärd, att det alltid kommer nya frågor som man bara oj, det här har vi aldrig gjort förut och det är också det som är roligt. Man kan aldrig vara expert på människor, vi blir bara mest säkrare och säkrare och mer erfarna och duktiga men vi kommer aldrig bli fullärd när det gäller människor liksom, utan att det får man vara lite ödmjukhet tycker jag. Och det är också roligt (Intervjuperson 6).

Varje människa som du träffar utvecklar dig mer eller mindre...Och du behöver tänka på saker själv liksom i hur du bemöter och i hur du på olika sätt uttrycker dig i vad du gör, så du blir lite en bättre version av dig själv hela tiden (Intervjuperson 4).

Det som framkommer i citaten ovan påvisar vikten av att förstå att det inte går att bli fullärd särskilt när det handlar om arbetet med människor, då de har olika behov och befinner sig i olika situationer.

När det gäller möjligheten till utvecklingen inom den sociala barnvården, tog två av de intervjuade upp tillgång till kompetensutveckling som en av de positiva aspekterna med arbetet inom barnvården. Intervjuperson 1 nämnde bland annat utbildningsinsatser både intern och extern. Även intervjuperson 5 lyfte kompetensutveckling som verktyget till ens utveckling både när det gäller den personliga delen eller kompetensmässigt.

I detta resultat har majoriteten av de intervjuade berört vikten av personlig utveckling och menar att de inte är fullärd samt att de lär sig nya saker varje dag, de la även till att de har möjligheter till kompetensutveckling genom olika utbildningar som organisationen erbjuder både extern och internt. I den tidigare forskning redovisar även Tavormina och Clossey (2017) vikten av tillgång till utbildning då i sitt resultat berättade deltagarna att de behöver mer utbildning, för att kunna utföra ett bättre arbete och själva må bra i det. Både det som kommer fram i detta resultat och i tidigare forskning kring betydelsen av personlig utveckling kan kopplas till KASAM, mer specifikt till begreppet hanterbarhet. Hanterbarhet handlar om att individen upplever att det finns resurser tillgängliga för att kunna möta krav från olika stimuli, dessa resurser kan både vara under egen kontroll eller kontroll av andra. När en individ har en hög känsla av hanterbarhet känner denne inte att livet är orättvist och ser inte sig själv som ett offer för de omständigheter som kan dyka upp. (Antonovsky, 2005). Utbildning och personlig utveckling kan ses som sådana resurser då de hjälper socialarbetaren att hantera svåra situationer i sina ärenden. Här kan även resiliens som begrepp användas för att förstå vikten av individens egen förmåga då Payne (2020) beskriver resiliens som en egenskap som individen behöver för att hantera svåra omständigheter. Möjligheten till egen utveckling kan därför bidra till att stärka socialarbetares resiliens och på så sätt leda till att de kan utföra ett bra arbete och bevara deras välbefinnande.

### 5.3 Personliga krav

På frågan om vad som krävs för att arbeta inom den sociala barnvården svarade intervjupersonerna att det krävs mycket och lyfte både egenskaper och kunskaper som behövs i arbetet. Några av egenskaperna som togs upp var att kunna lyssna, vara ödmjuk, ha tilltro till människor, ha en arbetsvilja, respektera människors egen vilja, deras förmåga samt deras integritet. Det ansågs dessutom vara viktigt att ha en vilja att lära sig av varandra, våga vara i det som är jobbigt och kunna lägga ifrån sig arbetet så att det inte följer med hem. Intervjuperson 4 betonade även vikten av att kunna stå på sig och vara uppriktig:

Det gäller att ha en hög integritet och säga 'vet du vad, jag kan inte hjälpa dig med det här' eller 'jag tänker inte hjälpa dig med det här därför att...'. Det är den absolut viktigaste förmågan, och även förmågan att säga nej till organisationen, säga till att 'jag kan inte göra ett effektivt arbete om jag får fler ärenden' eller 'om jag inte får rätt kompetens för att utföra den här svårigheten...'.

Citatet från intervjuperson 4 lyfter vikten av att kunna säga ifrån till både klienter och organisationen. Socialarbetare ska inte fortsätta arbeta i ärenden där det inte finns något som kan göras och ska även kunna känna hur mycket de klarar av för att kunna behålla en god kvalitet i sitt arbete.

Flera av intervjupersonerna tog även upp kunskaper inom juridik, ordförståelse och att vara samhällsorienterad som krav på anställda. Förståelsen om hur kunskaper kan appliceras i det praktiska och att veta hur information och bedömningar till familjer läggs fram på bästa sätt var också sådana krav som anställda har - och behöver ha - på sig.

Men det krävs ju alltså... först och främst så krävs det grundkunskaper i liksom förvaltningslagen, offentlighet och sekretess, en utredningsprocess, rensa en akt alltså basjuridik. Sen krävs det också en enorm förståelse för människors olika förutsättningar och livsförhållanden, hur det påverkar barn och unga. Alla kan inhämta information från folk i samtal, hålla en intervju liksom. Alla kan skriva ner risk och skydd för en ungdom, det är inte svårt. Det svåra är att få med sig familjen i att återge; 'det du gör som förälder är skadligt för ditt barn på det här och det här sättet och på sikt kommer det påverka ditt barn', att återge det, 'så därför vill jag att du tar emot det här stödet för att du behöver bli bättre på att...' att återge det vi har sett i våran bedömning, att få med ett samtycke och att göra familjen mottagliga för ett stöd. Det där, det är en konst faktiskt i samtal (Intervjuperson 2).

Det krävs inte bara en socionomutbildning för att kunna utföra ett bra jobb inom den sociala barnvården. Intervjuperson 2 anser att utöver utbildningen krävs det en förståelse för människor och en förmåga att få med sig de i samtal för att kunna uppnå en förändring.

Socialarbetares egenskaper anses vara en av de väsentliga aspekterna för att klara av och stanna kvar länge i den sociala barnvården, vilket stärks av citaten ovan. Thoburn m.fl. (2021) beskriver betydelsen av att visa respekt, att vara ärlig, att ha tilltro och vara medveten om skillnader mellan olika maktrelationer som några egenskaper som erfarna socialarbetare vill förmedla till de nya i arbetet. Westbrook m.fl., (2006) berör flera egenskaper som också kan underlätta arbetet inom den sociala barnvården, såsom; självförtroende, öppen och icke- dömande attityd, personligt engagemang och medkänsla. Till det anser Westbrook m.fl. att det är betydande att kunna vara bestämd, tro på sig själv, vara en lagspelare, tycka om

problemlösning och vara tydlig med de egna behoven. Dessa egenskaper liknar det som intervjupersonerna i denna uppsats betraktar som väsentliga egenskaper för att kunna utföra ett bra arbete inom den sociala barnvården. De berörda egenskaperna som nämnts i både den tidigare forskningen och uppsatsens resultat kan kopplas till innebörden av begreppet resiliens, då både Payne (2020) och Werner och Smith (2003) klargör att det innebär att när en individ har en motståndskraft kan denne stå ut och hantera svåra upplevelser. När det gäller resiliens menar Grant och Kinman (2012) att den psykologiska hälsan blir bättre ju mer resiliens en individ besitter.

## 5.4 Utvecklingsområden

Efter att ha berört de positiva aspekterna i arbetet med barn och deras familjer, tog intervjupersonerna upp några faktorer som behöver förbättras för att underlätta för dem så att de kan utföra ett arbete med god kvalitet. De väsentliga faktorer som lyftes upp var huvudsakligen att det behövs en förändring när det gäller personal för att stoppa personalomsättningen som vanligen förekommer i den sociala barnvården. Förutom förändringar gällande personal, uppgav intervjupersonerna att sättet deras arbete är uppbyggd på behöver förändras. Förbättringsområden som identifierades kommer att presenteras i följande subteman: *satsa på de anställda* och *arbetets struktur*.

### 5.4.1 Satsa på de anställda

Hälften av de intervjuade socialarbetare uppgav att det behöver ske förändringar kring personal genom att satsa på dem. Det de berättar om är att det behövs mer stöd för nyanställda. Intervjuperson 6 uttrycker sig på detta sätt:

Jag skulle försöka sätta stopp för den här personalomsättningen för det här är ett jätteroligt jobb. Jag tror inte att man ens hinner reflektera över hur roligt det kan vara, för att man blir övergiven och rädd. Så jag skulle ju se till att alla har mentor. Alltså när jag började för 20 år sedan då fick vi nya inte gå ensamma. Alltså då gick vi bredvid och sen när de märkte att ja, men nu börjar du kunna flyga själv då fick man börja prova själv. Och det är ju en jätte trygghet.

Det som tas upp i föregående citat handlar om hur intervjuperson 6 upplever sitt arbete men betonar att hens upplevelser beror på den trygghet som fanns när hen var nyanställd. Därför anser hen att en satsning på de anställda i form av tillgång till mentor under tillräcklig tid skulle betyda mycket för personal men även för verksamheten.

Intervjuperson 1 och intervjuperson 3 poängterade betydelsen av att titta på vilka personer som anställs men även genom att satsa på en bra arbetsmiljö.

Jag skulle vilja att man satsar mer på personal [...] att man liksom skapar arbetsmiljö där folk vill jobba och stanna. Att jobba som barnutredare har tappat status, förut var ju ett högstatusjobb, att man återtar det på något vis så att folk faktiskt vill jobba, sedan är många som vill det som stannar. Det är inte det, det är inte alla men så vi kan få stabilitet (Intervjuperson 1).

Men det är ganska mycket som jag tycker behöver förändras, anställningsförfarandet först och främst. Jag tänker att man behöver vara lite tuffare vid anställningsförfarandet så att inte alla går igenom det här sållet, just för att skydda den som börjar jobba också och skydda arbetsgruppen för kommer det folk som börjar jobba hos oss... nu är jag ärlig och rak, och så som inte är redo för fem öre och som har långt kvar till att vara redo som börjar jobba så blir det tokigt för hela arbetsgruppen (Intervjuperson 3).

Intervjuperson 1 och intervjuperson 3 poängterar att arbetsgivaren behöver höja kraven vid rekryteringen då den sociala barnavården är ett krävande arbete och kan innebära en utmaning för resterande av arbetsgruppen om personer som egentligen inte kvalificerar för arbetet anställs.

Det som framkommit i resultaten, specifikt det som intervjuperson 6 tog upp kring betydelsen av stöttning till de nyanställda, kan bekräftas av den tidigare forskningen. Hamama (2012) beskriver att yngre socialarbetare upplever mindre utbrändhet när de får bra stöd från sina kollegor. Intervjuperson 6 tog även upp att nyanställda inte fick gå ensamman förut vilket de gör nuförtiden i mycket större utsträckning. Westbrook m.fl. (2006) nämner också att nyanställda inte fick flera ärenden på en gång förr utan fick en mentor till upp till ett år innan de fick vara mer självständiga. Intervjuperson 6 beskriver stödet för nyanställda som en betydande trygghet. Utifrån det som berörs i den tidigare forskningen och i resultatet av denna uppsats kring hur satsning på personal kan göras kan kopplas till KASAM utifrån dess begrepp begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. En kombination av begreppen står som grund för att individer ska kunna uppleva en känsla av sammanhang och utifrån det kunna bevara sin hälsa vid svåra förhållanden (Antonovsky, 2005). Ytterligare faktorer som intervjupersonerna lyfter när det gäller satsning på personal handlar om rekryteringsprocessen och arbetsmiljöfrågor. De anser att arbetsgivaren skulle behöva bli hårdare under rekryteringsprocessen och inte anställa vem som helst - dels för att skydda personalen, dels för att höja statusen på yrket inom den sociala barnavården. Problematiken kring rekryteringsprocessen tas även upp i den tidigare forskningen. Westbrook m.fl. (2006) uppger att socialarbetare anser att arbetsgivarna var mer noggranna i rekryteringen förut i jämförelse med hur det ser ut nu då personer med färre kvalifikationer anställs på grund av den höga efterfrågan av socialarbetare inom den sociala barnavården.

#### **5.4.2 Arbetsstruktur**

Fyra av sex intervjupersoner nämnde att sättet deras arbetet är organiserat på behöver ses över och förändras. De tar bland annat upp att deras primära arbete handlar om möten och dialoger med klienter men att de får knappt tid för det, då det finns andra uppgifter som de måste utföra utöver möten. Alla fyra är överens om att det behövs en förbättring kring det administrativa arbetet. Intervjuperson 1 uttrycker och får med sig allt de andra tre har sagt om vikten av att minska den administrativa delen av arbetet från socialsekreterare som arbetar med myndighetsutövning inom den sociala barnavården.

Men jag tänker att vi ska ju hjälpa familjer, vi ska göra det som behövs, vi ska inte göra mer, vi ska inte göra mindre och jag kan tycka att liksom administrationen, den här med liksom skrivandet, det är så mycket som... många saker är jättebra men handläggare hinner inte faktiskt möta människor, prata med dem och liksom jobba... det är inte på pappret som



förändringar sker utan att det är i processen, i mötet och så. Så liksom kanske lite... jag hoppas att det nya Socialtjänstlagen... liksom... men gå tillbaka lite mer till det sociala arbetets kärna med mötet och göra förändringar där och inte i långa fina utredningar. (Intervjuperson 1)

Det intervjuperson 1 menar i citatet är att det finns en oro kring att om ingenting görs så kommer de tappa bort den viktigaste delen av socialt arbete, nämligen mötet och dialogen med klienter. Nu går den största delen av tiden ut på att utföra det administrativa, såsom dokumentation eller liknande.

När det gäller hur den administrativa delen av arbetet borde förbättras så att de inte tar så mycket tid som skulle ha lagts på att träffa klienter, ger två av de fyra intervjupersonerna förslag på hur frågan skulle kunna hanteras, exempelvis genom att anställa annan personal som kan vara behjälpliga vid det administrativa arbetsuppgifter.

Jag kan väl tycka att vi kanske ibland, alltså jag förstår rättssäkerhet och jalla jalla... det köper jag absolut, ibland kan jag tycka att det blir lite för mycket skrivande... vi ska journalföra, det håller jag med om. Men att vi alltså... å ena sidan, så är rättssäkerheten jätte viktig, det ska ske och barn ska följas upp och hälso... och allting ska göras samtidigt... kan jag undra om, är det en utbildad socionom som ska göra allting? Jag kan tycka att det ska finnas assistenter som gör det, där det inte krävs lika mycket som det här, att skicka iväg till skola... och alla sådana här grejer som inte är socialarbetares jobb kan jag tycka men som är viktiga, absolut viktiga (Intervjuperson 3).

Ja... att man skapar en specificering i... något som de har i andra kommuner med biträdande socialsekreterare, till exempel student som kommer in för dokumentation i ärenden, och är med i ärenden, man kan bolla med dem men att de i huvudsaken dokumenterar, kommunicerar, kalla in på möten så att de som jobbar som socionomer kan jobba mer med det sociala arbetet, sätta gränser, sätta ramar... det skulle göra arbetet mycket mer effektivt (Intervjuperson 4).

Det centrala i detta subtema handlar mest om struktur kring arbetsuppgifter där de intervjuade menar att det administrativa tar över kärnan i det sociala arbetet, bland annat möten med klienter.

Westbrook m.fl. (2006) påpekar att flera socialarbetare upplever att nuförtiden kommer byråkratin i vägen för det praktiska sociala arbetet och att det även förväntas mycket av de anställda. Intervjupersonerna till denna uppsats önskar en förändring kring deras arbetsstruktur så att de kan få tillräckligt med tid att utföra det praktiska sociala arbetet vilket de menar förs åt sidan av det administrativa. Utifrån det Westbrook m.fl. (2006) och intervjupersonerna i denna uppsats lyfter kring arbetsstruktur går att kopplas till begreppet handlingsutrymme då Svensson m.fl. (2021) menar att handlingsutrymme handlar om möjligheten att välja hur en person ska agera utifrån de premisser organisationens uppgift sätter. Handlingsutrymmet betyder även att ha en yrkesmässig kunskap och inställning som påverkar vilka handlingar som är skäligen och viktiga, i detta fall handlar det om begränsningar i socialarbetarnas handlingsutrymme gällande möten med människor. Lipsky (2010) berör också dilemmat som gräsrotsbyråkrater upplever då de ska utföra organisationens uppgift som innebär att svara på klienternas behov utifrån organisationens resurser, samtidigt som organisationen sätter ramar kring hur uppgiften ska utföras.

Tham och Meagher (2009) berörde även frågan och menade att socialarbetare inom den sociala barnvården uppfattade oklarheter kring sin roll och upplevde större rollkonflikter samt lägre självkänsla i arbetet i jämförelse med andra yrkesgrupper. Intervjupersonernas upplevelser kring deras arbetsuppgiftens struktur och den som tidigare forskning berör gällande ämnet kan knytas an till KASAM som teori. Lindqvist och Nygren (2016) menar att KASAM är relevant för att kunna förstå sociala problem och villkoren för det sociala arbetet. De förklarar att när en person uppfattar sin tillvaro som begriplig, hanterbar och meningsfull har större sannolikhet att klara av att möta risker och svårigheter i livet. Intervjupersonerna i denna uppsats talar om att deras arbetsfokus är själva mötet med klienter, men att arbetsvillkoren - såsom att skriva långa utredningar - tar tid från detta vilket gör att intervjupersonerna någonstans tappar greppet om sitt sammanhang inom det sociala arbetet.

## 6 DISKUSSION

Syftet med detta arbete var att undersöka vad som driver socialarbetare att arbeta inom den sociala barnvården under en längre tid och vilka organisatoriska förutsättningar som gör att drivet och engagemanget kvarstår. Följande frågor har använts i arbetet:

- Vilka delar av den sociala barnvården gör att socialarbetares engagemang för arbetet kvarstår och ökar över tid?
- Vad kan utvecklas inom den sociala barnvården för att arbetet ska upplevas som mer meningsfullt?

Det huvudsakliga resultatet visar, utifrån uppsatsens första frågeställning, att det som gör att socialarbetares engagemang för arbetet inom den sociala barnvården kvarstår och ökar med tiden, är att de anser att arbetet är en viktig uppgift och att de vill göra skillnad och skydda de barn som är skyddslösa.

Det som driver mig mest det handlar om att skydda barn från att fara illa det är ju liksom... det är en jättestor drivkraft i mig, jag anser att barnen är så jäkla skyddslösa...och om inte en förälder skyddar sitt barn, vem ska då göra det? Så jag tänker att vi har ett enormt stort ansvar, jättestort ansvar (Intervjuperson 3).

Likt uppsatsens resultat har den tidigare forskningen visat att de socialarbetare som valt att stanna kvar inom den sociala barnvården såg på sitt arbete som en livsuppgift, en kallelse eller en egen passion i livet (Campanini m.fl., 2018). Resultatet i denna uppsats visar även viljan hos socialarbetare att bryta det sociala arvet för barnen, vilket även det har visat sig i den tidigare forskningen där socialarbetare förmedlat att arbetet inom den sociala barnvården ger dem en känsla av att de gör något viktigt för kommande generationer (Campanini m.fl., 2018). Förutom att göra skillnad för barn var det en annan specifik aspekt som lyftes upp i resultatet för denna uppsats; att socialarbetare har ett driv som de hämtat inom sig själva. Negativa erfarenheter av socialtjänsten från barndomen var ytterligare en faktor som togs upp som en viktig bidragande aspekt till engagemanget i arbetet. En av intervjupersonerna förklarade att det var de egna negativa upplevelserna som fick denne att vilja arbeta inom den sociala barnvården så att fler barn inte ska få samma negativa upplevelse. Att vända sina negativa upplevelser till något bättre tyder på resiliens som, enligt Payne (2020), handlar om individens kapacitet att återhämta sig från negativa händelser utan att de bryter ner en. Resultatet i denna uppsats visar en annan uppfattning av den sociala barnvården gentemot det som brukar tas upp, och har tagits upp i den tidigare forskningen angående att den sociala barnvården anses vara ett påfrestande arbete och att många socialarbetare har negativa upplevelser därifrån (Griffiths m.fl., 2020; Tevormina & Clossey, 2017; Tham & Meagher, 2009). Utöver att intervjupersonerna målade upp sitt arbete som ett av samhällets viktigaste uppdrag, uppgav de även att arbetet inom den sociala barnvården är givande på flera olika sätt. De menar att de hela tiden får med sig många lärdomar och kan utvecklas genom möten med klienter samt i samverkan med andra aktörer. Utifrån Antonovskys (2005) förklaring av KASAM, visar resultatet tydligt att intervjupersonerna besitter en känsla av sammanhang då de ser på arbetet som begripligt, att det är hanterbart samt att de upplever arbetet som meningsfullt. Uppsatsens resultat

angående positiva upplevelser av arbetet inom den sociala barnvården är viktigt att synliggöra för att fler ska vilja söka sig dit, då många kan känna sig avskräckta på grund av arbetets dåliga rykte. Den tidigare forskningen har visat att socialarbetare upplever att det krävs vissa egenskaper för att klara av arbetet inom den sociala barnvården och att det finns ett starkt behov av att öka resiliensen bland studenter som studerar till socialarbetare (Westbrook m.fl. 2006; Grant & Kinman, 2012). Intervjupersonerna i denna uppsats har även de tagit upp att det finns vissa personliga krav som kan bidra till att socialarbetare har lättare att klara av arbetet inom den sociala barnvården, såsom tilltro till människor och att vara ödmjuk. Det finns däremot inget som tyder på att dessa egenskaper inte går att utveckla under arbetets gång, så att tänka att en nyexaminerad socialarbetare ska besitta alla egenskaper som behövs redan första dagen på arbetet finns det inget underlag för varken i uppsatsens resultat, i teorin eller den tidigare forskningen.

Uppsatsens resultat visar vidare utifrån uppsatsens andra frågeställning att socialarbetarna, trots positiva erfarenheter av den sociala barnvården, anser att det finns vissa delar som kan utvecklas för att arbetet ska bli mer meningsfullt. Intervjupersonerna uppgav att organisationen kan satsa ännu mer på de anställda genom att bland annat ha mentorsstöd under en längre tid i början av anställningen för att skapa en större trygghet i arbetet, vilket även den tidigare forskningen tar upp och menar på att det minskar risken för utbrändhet (Hamama, 2012). Utifrån att intervjupersonerna till denna uppsats har lång erfarenhet inom den sociala barnvården anser vi att de har en god kännedom om vad som är viktigt när det gäller att underlätta för de anställda så att de kan utföra ett bättre arbete. När intervjupersonernas uppfattning även stämmer överens med den tidigare forskningen, visar det på att det är ett behov som finns generellt inom den sociala barnvården och något som kan vara värt att satsa på. Noggrannhet och hårda krav vid rekryteringen är ytterligare en faktor som lyfts upp av intervjupersonerna när det gäller hur organisationen kan satsa på de anställda för att stoppa personalomsättningen inom den sociala barnvården. Tidigare tog vi upp att nyexaminerade socialarbetare inte behöver besitta fullt utvecklade egenskaper som behövs för arbetet inom den sociala barnvården, däremot kan arbetsgivare inte anställa vem som helst utan personer som söker sig till den sociala barnvården behöver fortfarande vara kvalificerade för att arbeta där. Intervjupersonerna förklarade att vid rekrytering bör de som anställs ha adekvata kvalifikationer - såsom exempelvis rätt utbildning och passande personliga egenskaper - för att klara av arbetet, men även för de som redan är anställdas skull så att de inte blir överbelastade. Även Westbrook m.fl. (2006) nämner rekrytering som en del av orsaken till att socialarbetarna inte stannar längre inom den sociala barnvården, då arbetsgivarna inte lägger lika mycket krav på de som rekryteras som det var förut på grund av den stora efterfrågan på socialarbetarna. Intervjupersonerna och även den tidigare forskningen (Campanini m.fl., 2018); Westbrook m.fl., 2006) hävdar att den sociala barnvården är ett krävande arbete som inte passar alla. På grund av att den sociala barnvården handlar om att se till att barn får växa upp under trygga och goda förhållanden är det endast rimligt att arbetsgivarna säkerställer att anställningskriterierna motsvarar vikten av arbetet. En annan aspekt som kan utveckla arbetet till att bli mer meningsfullt som intervjupersonerna tar upp är att släppa en del av det administrativa för att kunna fokusera mer på det praktiska sociala arbetet. Att byråkratin och det administrativa kommer i vägen för det sociala arbetet berörs även i den tidigare forskningen (Westbrook m.fl. 2006).

Intervjupersonerna i denna uppsats beskriver att den administrativa delen är viktig i det sociala arbetet då det stärker rättssäkerheten, men att det kan finnas andra sätt det kan hanteras på såsom att organisationen kan anställa annan personal med administration som arbetsuppgift. När det gäller arbetsstruktur som intervjupersonerna till denna uppsats lyfter och svårigheter i form av rollkonflikter som Westbrook m.fl. (2006) behandlar kan de förklaras genom det dilemman som Lipsky (2010) pratar om angående gräsrotsbyråkraternas upplevelser i deras arbete med människor. Intervjupersonerna förklarar att personal som är behjälpliga med det administrativa skulle göra arbetet mer effektivt vilket i sin tur skulle gynna klienter genom att de då kan få den hjälp och stöd de behöver i god tid. Resultatet och den tidigare forskningen (Westbrook m.fl., 2006) visar att byråkratin och dess handlingsutrymme inom den sociala barnvården kan påverka arbetet. Handlingsutrymme är det som styr hur arbetet kan struktureras (Svensson m.fl., 2021). När socialarbetarna inte har det handlingsutrymme som de önskar menar intervjupersonerna och den tidigare forskningen att deras roll blir otydlig och att de upplever rollkonflikter (Tham & Meagher, 2009). Utifrån det Lindqvist och Nygren (2016) beskriver om att KASAM är relevant för att förstå det sociala arbetet och dess villkor, visar uppsatsens resultat och den tidigare forskningen att socialarbetarnas känsla av sammanhang minskar när det administrativa blir för stort. Socialarbetare anser med andra ord att arbetet inom den sociala barnvården hade blivit mer meningsfullt om det hade utrymme för att lägga mer tid på det praktiska sociala arbetet och därmed fokusera på det riktiga förändringsarbetet.

Resultatet i denna uppsats lyfter till största del en positiv syn på den sociala barnvården. Vi kan däremot inte till 100 procent hävda att så är fallet generellt inom alla kommuner då denna uppsats endast undersökte en kommun och att datainsamlingen grundades i sex stycken intervjuer. Den tidigare forskningen visar att socialarbetare med längre erfarenhet inom den sociala barnvården har en mer positiv syn på arbetet (Hamama, 2012; Hussein, 2018). Vår förhoppning är därför att resultatet om en positiv syn av den sociala barnvården även finns inom andra kommuner, men för att ta reda på det behövs fler och mer omfattande undersökningar göras med liknande urval.

## 7 SLUTSATSER

Vi valde att undersöka de positiva aspekterna av den sociala barnvården då vi under vår studietid har fått höra att den sociala barnvården är ett tufft arbetsområde och även blivit uppmanade till att inte arbeta med barn som nyexaminerade. Det som fångat vår uppmärksamhet i denna uppsats var hur stort engagemang intervjupersonerna har i sitt arbete och hur de uppskattar att arbeta med en av samhällets absolut viktigaste uppgift - att skydda barn. Samtliga av de intervjuade betonade att de har lärt sig mycket och fortsätter även att lära sig varje dag, att varje människa man träffar lär en något nytt på ett eller annat sätt. Utifrån uppsatsens resultat är det möjligt att dra slutsatsen att den sociala barnvården inte lever upp till sitt rykte, vilket i detta fall bara är positivt. Resultatet blir därmed en uppmaning till studenter som står inför det sociala arbetet att våga vara nyfikna och utforska den sociala barnvården både under och efter utbildningen. Vi vill även uppmana lärosäten att suddas bort den negativa bilden av den sociala barnvården och i stället lyfta arbetet som en viktig och lärorik samhällsuppgift. Ytterligare forskning inom området kan bidra till att den positiva bilden blir starkare, även de områden som kan utvecklas för att göra arbetet mer meningsfullt är värt att forska vidare på. Det är arbete som behövs och ju bättre bild av det sociala arbetet med barn och familjer, desto attraktivare arbetsplats. Avslutningsvis vill vi lyfta två citat från intervjuerna som beskriver hur givande den sociala barnvården kan vara:

[...] något annat som är väldigt bra, det när man har jobbat med en familj ett tag, och sedan så går det ett par eller tre år och man blir påhoppad på ICA Maxi och får en kram bakifrån... att allting har löst sig (Intervjuperson 4).

Man hör jättemycket negativt och det är inte så. Det är så sällan vi omnämns i tidningen att någon av våra klienter säger 'va kul, de räddade mitt liv!' [...] folk har kommit tre år senare och sagt att 'vet du, det du gjorde för mig, det har verkligen förändrat hela mitt liv' (Intervjuperson 6).

## REFERENSLISTA

- Andersson, G. & Sallnäs, M. (2019). Social barnavård och barns utsatthet. I G. Andersson, I. Höjer, M. Sallnäs & Y. Sjöblom (Red.). *När samhället träder in. Barn, föräldrar och social barnavård* (s.25 - 44). Studentlitteratur
- Antonovsky, A. (2005). *Hälsans mysterium*. Natur & Kultur.
- Backman, J. (2020). *Rapporter och uppsatser*. Studentlitteratur.
- Birkeland, M.N., Johannessen, H.A., Christensen, J.O., & Finne, L.B. (2023). Emotional dissonance and burnout among child welfare workers: The moderating role of social support from colleagues, supervisors, and organization. *Journal of Social Work*, 23(4), 615-635.  
<https://doi.org/10.1177/14680173221143649>
- Björklund, C. (2022, mars). *Kognitiv dissonans*. Mindler.se.  
<https://mindler.se/kognitiv-dissonans/>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*. 3(2), 77–101.  
<https://doi.org/10.1191/1478088706qp0630a>
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber
- Campanini, A., Frost, L., Hojer, S., Kullburg, K.& Sicora, A. (2018). Why do they stay? A study of resilient child protection workers in three European countries. *European journal of socialwork*, 21(4), 485- 497.  
<https://doi.org/10.1080/13691457.2017.1291493>
- Christensen, L.B., Johnson, B., Turner, L. (2015). Research methods, design, and analysis. Edinburgh Gate. Pearson Education.
- Dalen, M. (2019). *Intervju som metod*. Gleerups.
- Eldén, S. (2020). *Forskningsetik. Vägval i samhällsvetenskapliga studier*. Studentlitteratur.
- Festinger, L. (1985). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford University Press.
- Gassne, J. (2008). *Salutogenes, Kasam och socionomer*. Lund Dissertations in Social Work.
- Grant, L., & Kinman, G. (2012). Enhancing Wellbeing in Social Work Student: Building Resilience in the Next Generation. *Social Work Education*, 31(5), 605-621.  
<https://search-ebscohost-com.ep.bib.mdh.se/login.aspx?direct=true&db=snh&AN=77350393&site=ehost-live&scope=site>
- Griffiths, A., Royse, D., Flaherty, C., & Collins-Camargo, C. (2020) Perceptions of Workload and Job Impact as Predictors of Child Welfare Worker Health Status. *Child Welfare*, 98(3), 97-120.  
<http://ep.bib.mdh.se/login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/perceptions-workload-job-impact-as-predictors/docview/2509357989/se-2>

- Hamama, L. (2012). Burnout in Social Workers Treating Children as Related to Demographic Characteristics, Work Environment, and Social Support. *Social Work Research*, 36(2), 113-125. <https://doi.org/10.1093/swr/svs003>
- Hussein, S. (2018). Work Engagement, Burnout and Personal Accomplishments Among Social Workers: A Comparison Between Those Working in Children and Adults' Services in England. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 45(6), 911-923. <https://doi.org/10.1007/s10488-018-0872-z>
- Höjer, I & Höjer, S. (2019). De professionella i den sociala barnvården. I G. Andersson, I. Höjer, M. Sallnäs & Y. Sjöblom (Red.). *När samhället träder in. Barn, föräldrar och social barnvård* (s.63 - 81). Studentlitteratur
- Larsen, A. K. (2018). *Metod helt enkelt. En introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. Gleerups.
- Lindqvist, R., & Nygren, L. (2016). Sociologi och socialt arbete. I A. Meeuwisse, H. Swärd, S. Sunesson, & M. Knutagård (red.), *Socialt arbete: en grundbok* (s. 180-197). Natur och kultur.
- Lipsky, M. (2010). *Street - Level Bureaucracy. Dilemmas of the Individual in Public Services*. Russell Sage Foundation.
- Lundström, T. (2004). Den sociala barnvården. I G. Andersson; K. Aronsson; S. Hesse; A. Hollander & T. Lundström (Red.), *Barnet i den sociala barnvården, Centrum för utvärdering av socialt arbete* (s.11 - 58). Liber.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Studentlitteratur.
- Payne, M. (2020). *Modern teoribildning i socialt arbete*. Natur & kultur
- SFS (2001:453). *Socialtjänstlagen*. [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialtjanstlag-2001453\\_sfs-2001-453](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialtjanstlag-2001453_sfs-2001-453)
- Socialstyrelsen. (2016). *Krav på behörighet inom socialtjänstens barn- och ungdomsvård. Uppföljning av lagändring*. [Krav på behörighet inom socialtjänstens barn- och ungdomsvård](https://www.socialstyrelsen.se/omraden-och-tema/barn-och-unga/yrkesrollen-inom-socialtjanstens-barn-och-ungdomsvard)
- Socialstyrelsen. (2020a). *Yrkesrollen inom socialtjänstens barn- och ungdomsvård. Uppdrag och ansvar*. <https://kunskapsguiden.se/omraden-och-teman/barn-och-unga/yrkesrollen-inom-socialtjanstens-barn--och-ungdomsvard/uppdrag-och-ansvar/>
- Socialstyrelsen. (2020b). *Yrkesrollen inom socialtjänstens barn- och ungdomsvård. Yrkesrollen i korthet*. <https://kunskapsguiden.se/omraden-och-teman/barn-och-unga/yrkesrollen-inom-socialtjanstens-barn--och-ungdomsvard/yrkesrollen-i-korthet/>
- Socialstyrelsen. (2021). *Individ- och familjeomsorg. Lägesrapport*. <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2021-3-7311.pdf>



- Svensson, K., Johnsson, E., & Laanemets, L. (2021). *Handlingsutrymme. Utmaningar i socialt arbete*. Natur & Kultur.
- Tavormina, M., & Clossey, L. (2017). Exploring crisis and its effects on workers in child protective services work. *Child & Family Social Work*, 22(1), 126-136.  
<https://doi-org.ep.bib.mdh.se/10.1111/cfs.12209>
- Tham, P., & Meagher, G. (2009). Working in Human Services: How Do Experiences and Working Conditions in Child Welfare Social Work Compare? *British Journal of Social Work*, 39(5), 807-827.  
<https://doi.org/10.1093/bjsw/bcm170>
- Thoburn, J., Berti, C., Canali, C., Delgado, P., Neve, E., & Vecchiato, T. (2021). Looking Back- Looking Forward: Messages from Experienced Social Workers for the Recently Qualified. *Pedagogia social*, (38), 151-163.  
<https://www.proquest.com/socialservices/docview/2560891265/fulltext/EFABFE2DC5AB45D1PQ/1?accountid=12245&sourcetype=Scholarly%20Journals>
- Werner, E.E.& Smith. R. S. (2003). *Att växa mot alla odds. Från födelse till vuxenliv*. Svenska föreningen för psykiska hälsa.
- Westbrook, T.M., Ellis, J., & Ellet, A.J. (2006). Improving Retention Among Public Child Welfare Workers. *Administration Social Work*, 30(4), 37-62.  
[https://doi.org/10.1300/J147v30n04\\_04](https://doi.org/10.1300/J147v30n04_04)
- Westlund, P., & Sjöberg, A. (2008). *Planera för mirakel: arbeta salugent, stärk kasam*. Fortbildning AB/Tidningen äldreomsorg.
- Westlund, P., & Sjöberg, A. (2010) *Antonovsky inte Maslow – för en salutogen omsorg och vård*. Fortbildning AB/Tidningen Äldreomsorg.
- Öberg, P. (2022). Livshistorieintervjuer. I G. Ahrne & P. Svensson (Red.), *Handbok i kvalitativa metoder* (s.79-91). Liber.

# BILAGA A – INTERVJUGUIDE

## Inledande samtal

Muntligt samtycke till att spela in intervjun inhämtas och studiens syfte framförs. Därefter kommer intervjus struktur att förklaras samt vilka rättigheter deltagaren har.

- Är det okej för dig att vi spelar in intervjun?
- Har du några frågor eller något du funderar på innan vi drar i gång?

## Bakgrundsfrågor

Dessa frågor är menade att skapa en uppfattning och förståelse kring socialarbetarens bakgrund och berör ålder, utbildning, arbetsuppgifter och deras erfarenhet.

- Vad har du för utbildning?
  - Hur gammal är du?
  - När tog du din examen?
- Kan du berätta lite om verksamheten du arbetar i?
  - Vad är dina arbetsuppgifter?
- Sen din examen, har du alltid arbetat med barn eller har du arbetat inom andra områden?
  - Hur länge har du arbetat inom området?
- Vad var det som fick dig att söka dig till arbetet inom den sociala barnvården?

## Huvudfrågor

Huvudfrågorna är uppdelade i tre olika teman, som tagits fram för att kunna besvara studiens frågeställningar.

### *Strategier vid negativa upplevelser*

- Kan du berätta om den mest utmanande dagen på ditt arbete?
  - Hur hanterade du den dagen?
  - Hur har du bearbetat den?

### *Personalomsättning och upplevd trivsel*

- Har det skett någon utmärkande personalomsättning sen du började?
  - (Om ja) har det påverkat dig på något sätt?

- Har du någon tanke om vad det är som gör att folk väljer att lämna den här verksamheten?
- Kan du berätta om din upplevda trivsel?
  - Har den alltid varit likadan?
- Vad tycker du mest om med ditt arbete inom verksamheten?

### ***Upplevda utmaningar och påfrestningar***

- Vad anser du är det svåraste med att arbeta med barn?
- Vilka direkta effekter har arbetet med barn haft på ditt liv?

### ***Bibehållandet av motivationen***

- Kan du berätta om vad som driver dig till att fortsätta arbeta inom verksamheten?
- Vad tror du krävs för att arbeta inom området?
- Om du fick bestämma, vad skulle du vilja förändra inom det sociala barnavårdsarbetet?
  - Finns det något som du tror kan förenkla arbetet?

### **Avslutande frågor**

- Vilka råd skulle du ge någon som nu ska börja arbeta inom den sociala barnavården?
- Om du kunde gå tillbaka i tiden, skulle du göra samma yrkesval?
- Vill du ändra eller omformulera någonting som du har sagt?
- Hur kändes det att bli intervjuad?
  - Är det okej om vi kontaktar dig igen om vi behöver ställa följdfrågor?

## BILAGA B – MISSIVBREV

Hej!

Vi är ett par studenter som nu går sjätte terminen på socionomprogrammet på Mälardalens Universitet. För tillfället arbetar vi med att skriva vårt examensarbete inom socialt arbete och vårt fokus berör socialarbetarens **motivation och motståndskraft** inom den **sociala barnvården**.

Syftet med vår studie är att undersöka vad som motiverar socialarbetare att arbeta inom den sociala barnvården och vilka strategier samt organisatoriska förutsättningar som gör att motivationen kvarstår. Studien avser att undersöka varför vissa valt att stanna kvar i arbetet när forskningen visar att det är många som väljer att sluta inom den sociala barnvården och byter till andra verksamheter.

Vi söker därmed socialarbetare som har erfarenhet på minst fem år inom den sociala barnvården och som har upplevt de påfrestningar samt utmaningar som arbetet innebär, men trots allt valt att fortsätta arbeta inom verksamheten. Vi hoppas kunna identifiera vad som motiverar er att stanna när era kollegor har slutat och vad som gör att motivationen kvarstår över tid.

Inför denna studie har vi behandlat och fördjupat oss i tidigare forskning och litteratur inom ämnet. För att kunna bidra med ytterligare kunskap och fler perspektiv kring ämnet, vill vi även ta hjälp av yrkesverksamma socialarbetare som har kunnat bibehålla sin motivation att fortsätta arbeta inom verksamheten samtidigt som kollegor lämnat arbetsplatsen. Frågorna som kommer ställas under intervjun berör det aktuella området.

Deltagandet i studien är frivilligt och ni som väljer att delta har möjlighet att avbryta närsomhelst under processens gång. Ni kommer att erbjudas tillfälle innan intervjun påbörjas att skriva under och lämna in samtycke kring ert deltagande samt för ljudinspelning av intervjun. Att skriva under för samtycke hindrar er inte från att avbryta när ni vill, utan den möjligheten kvarstår.

Ni som väljer att medverka kommer att vara anonyma och inga personliga uppgifter kommer att röjas i studien. Uppgifterna som vi får av er kommer att behandlas konfidentiellt vilket innebär att det som ni berättar kommer endast att användas för att kunna besvara studiens syfte och frågeställningar. De eventuella ljudfilerna från intervjuerna kommer att tas bort så fort studien har färdigställts och examinerats. Om intresse finns har ni möjlighet att ta del av studien när den är slutförd.

Återkom gärna med tid och plats (fysisk eller digital) som passar er fram till och med 17 november om ni vill delta i studien. Vid frågor eller funderingar är ni välkomna att kontakta oss eller vår handledare.

Med vänliga hälsningar,

Josefine Johannesson: [jjn21003@student.mdu.se](mailto:jjn21003@student.mdu.se)

Emelyne Nkuzimana: [ena19001@student.mdu.se](mailto:ena19001@student.mdu.se)

Handledare Gunnel Östlund: [gunnel.ostlund@mdu.se](mailto:gunnel.ostlund@mdu.se)



