

Självständigt arbete på grundnivå

Independent degree project – first cycle

Socialt arbete 15 hp

Social Work

”Men det tog jag inte riktigt på allvar, för det var ju ett barn!”

En kvalitativ studie om hot och våld mot socionomer på HVB-hem

Tyra Katarina Petersson

Lenart Wiklander



Mittuniversitetet

MID SWEDEN UNIVERSITY

Campus Härnösand Universitetsbacken 1, SE-871 88. Campus Sundsvall Holmgatan 10, SE-851 70 Sundsvall.

Campus Östersund Kunskapens väg 8, SE-831 25 Östersund.

Phone: +46 (0)771 97 50 00, Fax: +46 (0)771 97 50 01.

MITTUNIVERSITETET

Avdelningen för Socialt arbete

Examinator: Sofie G. Karlsson, sofie.karlsson@miun.se

Handledare: Marcus Lauri, marcus.lauri@miun.se

Författare: Tyra Katarina Petersson, kape1600@student.miun.se, Lennart Wiklander,
lewi1600@student.miun.se

Utbildningsprogram: Socionomprogrammet, 210 hp

Huvudområde: Socialt arbete

Termin, år: HT, 2018

Sammanfattning

Ambitionen med denna studie har varit att undersöka förekomsten av hot och våld mot socionomer verksamma inom HVB-hem och den enskilda socionomens uppfattning om vad hot och våld är. Samtidigt har vi velat synliggöra vem som bär ansvaret för uppkomsten av hot och våld, enligt den enskilda socionomen, samt vilka behov den enskilde socionomen anser sig behöva för att kunna hantera detta. Sex kvalitativa semistrukturerade intervjuer har genomförts i denna studie, med socionomer verksamma inom HVB-hem. Det insamlade empiriska materialet har analyserats med hjälp av en kvalitativ innehållsanalys. Tidigare forskning inom området och två teoretiska perspektiv har också bidragit till grunden för tolkning och analys av resultatet från studien. Studiens resultat påvisar att det finns flera faktorer som påverkar den enskilda socionomens, som är verksam inom HVB-hem, uppfattning om hot och våld. Faktorer som; kunskap om ämnet, tidigare erfarenheter och hög tolerans, resulterar i en snäv definition. En definition som bidrar till att hot och våld normaliseras. Utbildning och en enhetlighet är viktiga och positiva faktorer i arbetet med att förebygga och hantera hot och våld. Ytterligare forskning inom ämnet skulle ge bättre förutsättningar i arbetet med att stävja detta problem gällande hot och våld.

Nyckelord: *HVB-hem, Hot, Våld, Socionom, Perspektivanalys, Normaliseringsprocessen,*

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till alla respondenter, som givit oss er tid och erfarenhet kring området studien berör, utan ert deltagande hade denna studie inte varit möjlig att genomföra!

Vi vill också rikta ett tack till vår handledare Marcus, för hans vägledning, intressanta synpunkter och konkret feedback!

Ett sista tack vill vi ge till våra familjer, för deras stöd och förståelse under denna process!

Innehållsförteckning

1.0 Inledning.....	1
1.1 Syfte och frågeställningar.....	2
2.0 Tidigare forskning.....	2
2.1.1 Omfattning (utbredning) av hot och våld.....	3
2.1.2 Synen på hot och våld.....	5
2.1.3 Förebyggande av hot och våld.....	6
3.0 Teoretiska perspektiv.....	8
3.1 Perspektivanalys.....	8
3.2 Normaliseringsprocessen.....	10
4.0 Metod.....	11
4.1 Vetenskapsteoretisk ansats.....	11
4.2 Uppsatsförfattarnas förståelse.....	12
4.3 Datainsamlingsmetod.....	12
4.4 Urval.....	13
4.5 Tillvägagångssätt vid datainsamling.....	13
4.5.1 Litteratursökning.....	13
4.5.2 Semistrukturerade intervjuer.....	14
4.6 Analysmetod.....	14
4.7 Etiska överväganden.....	15
4.8 Realitet och validitet.....	17
4.9 Arbetsfördelning.....	18
5.0 Resultat & Analys.....	19
5.1 Presentation av respondenter.....	19
5.2 Problemets karaktär.....	20
5.2.1 Snäv definiering.....	20
5.2.2 Egna livserfarenheter.....	22
5.2.3 Relation och händelse.....	23
5.2.4 Tolerans.....	24
5.3 Problemets orsaker.....	26
5.3.1 Psykisk ohälsa.....	26
5.3.2 Missbruk.....	27
5.3.3 Bemötande.....	28
5.4 Problemets aktörer.....	28
5.4.1 Vems ansvar.....	29
5.4.2 Den som utför hot- och våldshandlingar.....	30
5.5 Problemets lösningar.....	31
5.5.1 En enhetlighet kring hot och våld.....	31

5.5.2 <i>Utbildning</i>	33
6.0 Avslutande diskussion.....	34
7.0 Förslag på framtida forskning.....	38
Litteraturförteckning.....	38
Bilaga 1. Informationsbrev.....	
Bilaga 2. Intervjumanual.....	

1.0 Inledning

Sedan början av 1980-talet har hot och våld i så kallade kvinnoyrken ökat markant, till exempel socialt arbete (Statistiska Centralbyrån, 2018). Akademikerförbundet SSR (2018), det fackförbund som organiserar de flesta socialarbetare, visar i en studie att var tredje medlem under det senaste två åren varit utsatt för hot och våld inom sitt arbete. Dessutom har enligt flera rapporter, sjukskrivningar ökat de senaste åren bland socionomer. En av rapporterna som presenterar detta, kommer från Arbetsmiljöverket. Där framgår det att mellan år 2011 och 2015 inkom det till Försäkringskassan närmare 680 anmälningar om arbetssjukdom, mellan 2014 och 2015 var ökningen 123 procent. Bland sjukskrivningar till följd av arbete, så kallad arbetssjukdom, förefaller hot och våld stå för den största delen (Arbetsmiljöverket, 2016). Förutom de ökande sjukdomstalen, framkommer det att mer än var tionde socionom övervägt att säga upp sig, på grund av risken för hot och våld. Inom socialtjänsten i Västernorrland och Jämtland är läget ännu mer pressat, för där överväger hela sju av tio att lämna socialtjänsten (Akademikerförbundet SSR 2018). I Karpin (2018, 24 oktober) förklarar Maria Bauer att hot om, hot om våld kan vara minst lika gravt som att utsättas för direkt fysiskt våld. Utöver hot och våld förekommer också dominans och kontrollbeteenden, vilket dock inte räknas som kriminella handlingar, även om de kan bidra till samma konsekvenser för den utsatte. Konsekvenser som kan leda till att en sjukskrivs eller till och med att praktikern gör valet att sluta. Samtidigt som det finns kunskap om konsekvenser av hot och våld, tycks det inom professionen finnas en sorts tyst acceptans, som, att det är en naturlig del av arbetet som yrkesverksam socionom (Estrada, Nilsson & Wikman, 2007). Arbetsmiljöverket (2018) framhåller att det finns en arbetsgrupp inom socialt arbete som är extra utsatta för hot och våld på arbetsplatsen, detta är yrkesverksamma inom HVB-hem.

Gällande definitionen av hot och våld, så finns det en stor variation. Vissa är smala och där är fokus på om det finns uppsåt med själva handlingen eller inte. Andra är bredare och omfattar både fysiskt våld och muntliga hotelser (Arbetsmiljöverket, 2011). I vår uppsats har vi valt att använda Arbetsmiljöverkets bredare definition. Definitionen innefattar både hot och våld, där hot är definierat som muntliga eller skriftliga hot om fysiskt våld eller vandalisering från klienter mot personal som till exempel socialsekreterare. Vidare beskriver Arbetsmiljöverket (2011) att hot också kan vara personangrepp i form av svordomar, nedsättande kommentarer eller sexuella trakasserier riktat mot personal. Våld är definierat som en avsiktlig handling

från klienter mot personal, avsedd att orsaka fysisk eller psykisk skada. Arbetsmiljöverket (2011) beskriver också att våld kan komma i uttryck genom slag, sparkar, eller beteenden som bland annat att klienten knuffar, spottar eller biter personalen.

Socialt arbete för oss handlar om att stötta, hjälpa och skapa positiva förutsättningar för utsatta människor. Ett arbete som enligt oss inte är enkelt då varje enskild situation är unik och i vissa fall kan bli svåra hantera, eftersom hot och våld förekommer. Med tanke på att vi båda är yrkesverksamma inom HVB-hem, förefaller detta extra intressant att undersöka närmare. Speciellt eftersom vi båda upplever, att detta ämne inte är något som vi fått så mycket kunskap om, varken under vår utbildning eller av våra arbetsgivare. Uppsatsens utgångspunkt är att belysa vad hot och våld är för den enskilda socionomen, verksam inom HVB-hem, med fokus på vilka bakomliggande faktorer som bidrar till uppkomsten. Vi vill också undersöka om det finns förutsättningar för att som enskild socionom kunna hantera hot och våld. Ämnet ligger oss varmt om hjärtat och vi anser att det är viktigt att uppmärksamma med tanke på vårt yrkesval och att vi är av uppfattningen att ingen medarbetare skall utsättas för hot och våld, eller tvingas sjukskrivas på grund av hot och våld. Bauer & Kristiansson (2012) sätter ord på våra tankar, när de uttrycker att hot och våld i och kring arbetet är oacceptabelt!

1.1 Syfte och frågeställningar

Det övergripande syftet med denna studie är att undersöka förekomsten av hot och våld mot socionomer verksamma inom HVB-hem och den enskilda socionomens uppfattning om vad hot och våld är. Samtidigt vill vi synliggöra vem som bär ansvaret för uppkomsten av hot och våld, enligt den enskilda socionomen, samt vilka behov den enskilde socionomen anser sig behöva för att kunna hantera detta. De frågor som vi valt att använda i vår studie är;

- Hur definierar den enskilda socionomen hot och våld i och kring arbetsplatsen?
- Vilka faktorer är bidragande enligt den enskilda socionomen för uppkomsten av hot och våld?
- Tas förekommande hot och våld på allvar, av den enskilda praktikern och ansvarig?
- Vad kan en praktiker behöva för att kunna hantera hot och våld?

2.0 Tidigare forskning

Vi kommer i detta avsnitt att redogöra för tidigare forskning av relevans för denna studie. Syftet med litteratursökningen som vi genomfört var att få en större förståelse över fenomenet

hot och våld i och kring HVB-hem. Avsnittet kommer beröra forskning som bedrivits både i Sverige och internationellt.

Sammanfattningsvis med utgångspunkt från tidigare forskning vi tagit del av, påvisas att det är vanligt förekommande att socialarbetare utsätts för hot och våld. Det framkommer att socialarbetare i regel utsätts för mer psykiskt våld i form av exempelvis svordomar och hot från klienter, än fysiskt våld i form av exempelvis slag och sparkar från klienter. Den forskning som vi tagit del av framhäver socionomer generellt i socialt arbete, dock är det brist på forskning rörande specifikt socionomer yrkesverksamma inom HVB-hem.

Enligt litteratursökningen konstateras att synen på hot och våldssituationer bland socialarbetare i viss mån betraktas som ett vanligt inslag och därigenom skapas en normalitet kring hot och våld. Den påvisas även att det förekommer skuldbeläggning av sig själv bland socialarbetare som varit utsatta för hot och våld av klienter i och kring sitt arbete.

2.1.1 Omfattning (utbredning) av hot och våld

Wikman (2012) beskriver i sin avhandling utbredningen av det arbetsrelaterade våldet i Sverige. Studien genomfördes 2009 och totalt deltog 15 000 respondenter. Respondenterna fick besvara frågor kring sina egna erfarenheter angående arbetsrelaterat våld. Studien påvisade att 18% av de tillfrågade kvinnorna och 10% av tillfrågade männen, någon gång under det senaste året, blivit utsatta för hot eller våld på sin arbetsplats, där urvalsramen var rikstäckande intervju- och enkätundersökningar gjorda av SCB. Artikeln framhäver att risken för att exponeras för arbetsrelaterat våld var mer förekommande i vissa yrken, som inom vårdsektorn och socialtjänsten. Inom dessa två yrkeskategorier angav, ungefär hälften av alla yrkesverksamma, att de under senaste året någon gång utsatts för arbetsrelaterat våld (Wikman, 2012).

Arbetsmiljöverket (2016) påvisar, genom sin statistik, att främsta orsaken till anmälningar om arbetsskador inom yrkesgruppen socialsekreterare är hot och våld. Det framgår att mer än var tredje yrkesverksam anger att de har utsatts för hot och våld i arbetet. Att en större andel har utsatts för hot och våld i denna studie jämfört med Wikman (2012) kan förklaras av att denna studie specifikt undersöker vissa hot- och våldsutsatta yrkesgrupper, men att det i Wikman (2012) är slumpmässigt utvalda respondenter, från gjorda intervju- och enkätundersökningar utförda av SCB. Av det fem vanligaste orsakerna till arbetsplatsolyckor med sjukfrånvaro som

har rapporterats, framkommer det att hot och våld mot den enskilde individen är den vanligaste orsaken (Arbetsmiljöverket, 2016).

Padyab och Ghazinour (2014) genomförde en studie som undersökte erfarenheter hos socialarbetare om hot och våld som kan relateras till arbetet. Totalt deltog 390 socialarbetare i Iran samt 236 socialarbetare i Sverige i syfte att göra en jämförelse mellan socialarbetare i dessa två länder. 68% av socialarbetarna i Iran uppgav att de utsatts för någon form av arbetsrelaterat hot eller våld de senaste tolv månaderna. Bland socialarbetarna i Sverige var det 72% som angav att de utsatts för hot eller våld, som varit arbetsrelaterat, det senaste 12 månaderna. I både Iran och Sverige var den vanligaste formen av fysiskt våld, att socialarbetaren blivit knuffad av en klient. När det gällde psykiskt våld som socialarbetaren fått utstå, var det i Iran i form av hot från klienter. Medan i Sverige var det att socialarbetaren blivit utsatt för mobbing av klienter. Det framkommer ej i studien, vilken form av mobbing det handlar om (Padyab et al. (2014).

I USA genomförde Ringstad (2005) en studie, där totalt 1029 socialarbetare deltog och där samtliga var medlemmar i organisationen National association of social workers. I studien undersökte han de enskilda socialarbetarnas erfarenheter rörande hot och våld från klienter riktat mot dem. Studien påvisade att antalet socialarbetare som angav att de någon gång utsatts för psykiskt våld under sin yrkeskarriär, var 885 stycken (86%), av dessa angav 641 (62,3%) att de minst en gång under det senaste året blivit utsatta. När det gällde fysiskt våld från klienter, angav 311 socialarbetare (30,2%) att de under sin yrkeskarriär, någon gång utsatts för det och av dessa uppgav 151 individer (14,7%) att de minst en gång utsatts för något under det senaste året. Studien påvisade att den vanligaste formen av våld som socialarbetare utsattes för, var psykiskt våld, i form av hot från klienter. När det gällde fysiskt våld, var det vanligast att socialarbetare blev knuffade av klienter samt att olika typer av föremål kastats av klienter mot socialarbetaren (Ringstad, 2005).

Alink, Euser, Bakermans-Kranenburg och van IJzendoorn (2013) synliggör i sin studie att personal på HVB-hem tenderar att ha en ökad risk för att utsättas för fysiskt våld på sin arbetsplats. I studien medverkade 178 deltagare. 81% av deltagarna har rapporterat att de blivit utsatta för våld av barn som de jobbar med det senaste året, en procentsats som författarna påvisar är högre än tidigare studier visat. Rapporterna innefattade främst muntliga hot, fast uppemot hälften hade upplevt fysiskt våld. Rapporterna påvisade också fysiska hot,

verbala sexuella trakasserier samt fysiska sexuella trakasserier. Författarna kan inte se att kön har en avgörande roll i risken för att utsättas för hot och våld. Däremot finner de att åldersskillnad har en betydande roll där skillnaden var att yngre medarbetare rapporterade fler incidenter än deras äldre kollegor gjorde (Alink et al., 2013).

2.1.2 Synen på hot och våld

Estrada et al. (2007) skriver i sin studie att trots att yrkesverksamma inom vårdsektorn och socialtjänsten riskerar i högre grad, än andra yrken, att utsättas för hot- eller våldssituationer, är anmälningsbenägenheten låg bland yrkesverksamma för arbetsrelaterat våld. Uppfattningen om "gärningspersonen" tenderar att variera beroende på vilket yrke det sker i och detta kan vara en förklaring till den låga anmälningsbenägenheten. Exempelvis polisanmäler en anställd inom handel, i högre grad, när den blivit utsatt för hot eller våld, än vad en socialarbetare gör. En orsak är att anställda inom handeln utsätts för exempelvis rån, som ses som ett grovt brott samt att de inte har en lika etablerad relation med till "gärningspersonen" som en socialarbetare har. Socialarbetare eller vårdpersonal, som utsätts för arbetsrelaterat hot eller våld, har i regel träffat klienten eller patienten en eller fler gånger och har följaktligen en etablerad relation. Relationen kan bidra till att den yrkesverksamma tolkar sin klients handlingar som ringa våldshandlingar. Författarna framhåller en ytterligare aspekt som kan vara orsak till den låga anmälningsbenägenheten och det är att det finns en rådande uppfattning bland många yrkesverksamma, att hot eller våld som riktas från klienten mot den yrkesverksamma, är en sak som tillhör arbetet (Estrada et al., 2007).

Macdonald och Sirotich (2005) belyser att det finns socialarbetare som inte vill nämna hot och våld från deras egna klienter, med tanke på att detta skulle kunna förändra förtroendet och det förhållande som är mellan klient och professionell. På grund av risken att förändra synen på klienten, vill inte vissa socialarbetare erkänna hot och våld som ett problem eller ens att det förekommer. Det framhålls också att socialarbetare inte anser sig inneha tillfredsställande utbildning eller riktlinjer, för att kunna bemöta hotfulla eller våldsbenägna klienter (Macdonald et al., 2005).

Hallberg (2011) åsyftar att yrkesverksamma inom branscher som dessa, socialtjänsten och vårdsektorn, tenderar att normalisera de hot och våldssituationer som de utsätts för av klienter. Hallberg menar också att synen på hot och våld på arbetsplatsen, även påverkas av hur chefen tidigare har hanterat de uppstådda hot- och våldssituationerna. Har chefen varit passiv i dessa

situationer och uttryckt att de genomlevda hot- och våldssituationerna inte varit i den dignitet som krävs för en anmälan, kan detta påverka den anställdes syn. En syn som kommer bidrar till att den anställde betrakta händelsen och de kommande händelserna, som normala och därigenom inte rapportera det som de är med om (Hallberg, 2011).

Tzafrir, Enosh och Gurs (2015) genomförde en studie i Israel, där de påvisade att i vissa fall ansåg socialarbetare att klientens våldshandlingar var befogade. Socialarbetare förklarade det som att klientens våldsamma agerande orsakades av deras hjälplöshet samt att de agerade våldsamt för att få sin röst hörd. En annan aspekt som angavs som förklaring för klientens våldshandlingar, var socialarbetarens bristfälliga bemötande av klienten. Exempelvis att en socialarbetare inte visade ett tillräckligt engagemang för klienten och dess situation samt inte infriade sina löften och därigenom föreföll det sig naturligt om klienten svarade med ett våldsamt bemötande (Tzafrir et al., 2015).

Zelnick et al. (2013) redogör i sin studie orsaker till att socialarbetare gjorde valet att inte rapportera hot- och våldssituationer som de blivit utsatta för av klienter. Anledningen var att socialarbetaren inte ville ses som en "dålig" socialarbetare, av kollegor och chefer. Detta var mer vanligt bland relativt nyanställda socialarbetare. Likt som det uttryckts i Tzafrir et al. (2015) påvisas det en tendens även i denna studie att deltagande socialarbetare skuldbelägger sig själva, när de blivit utsatta för hot och våld i arbetet. Författarna beskriver vidare likt Estrada et al. (2007) i sin studie, att det finns extensiv uppfattning hos socialarbetaren att hot och våldssituationer en del av arbetet och att en följaktligen skulle förutsätta att situationer som dessa kan uppkomma (Zelnick et al., 2013).

2.1.3 Förebyggande av hot och våld

Respass och Payne (2008) berättar att det egna bemötandet som socialarbetaren har, kan vara en betydande faktor i att hindra att hot- och våldssituationer uppstår. Författarna uttrycker att det är av stor betydelse att socialarbetaren är tydlig med vad den menar och vill förmedla till klienten, för att undanröja missförstånd. En medvetenhet kring vilket kroppsspråk en använder samt hur en talar till klienten, är faktorer som enligt författarna kan bidra till att socialarbetaren skapar förutsättningar för att undvika uppkomsten av hot- och våldsreaktioner från klienten (Respass et al., 2008).

Rey (1996) poängterar vikten av den fysiska miljöns betydelse i arbetet med att förebygga hot och våld på arbetsplatsen. Författaren uttrycker att det bör finnas skyltar som tydligt redogör vad som är förbjudet att ta med till ett socialkontor. Samtalsrum kan som hon uttrycker det, ha en lugnande effekt för klienten, om rummen inte är för institutionsliknande. Hon framhåller att samtalsrummen inte bör bestå av lösa objekt, eftersom exempelvis tunga föremål kan fungera som vapen, om en klient blir aggressiv. Samtalsrummen bör utformas så socialarbetaren enkelt skall kunna ta sig ur rummet, om situationen blir kritisk. Det förtydligas att samtalsrum bör minst ha två dörrar, för att underlätta att ta sig ut (Rey, 1996).

Pollack (2010) redogör för en förebyggande insats i arbetet för att motverka hot och våld på den enskilda arbetsplatsen. En insats som är att hot och våld måste tydligt uppmärksammas från ledningen. Exempelvis att ledningen explicit betonar att det skall råda en nolltolerans mot hot och våld inom verksamheten. Författaren betonar vikten av att den enskilda socialarbetaren tydligt vet hur den skall rapportera hot- och våldssituationer som den utsatts för. Författaren uttrycker vikten av att den enskilda socialarbetaren bör stödjas genom utbildning kring hot och våld, bland annat för att erhålla kunskap om tecken på aggression och därigenom kunna identifiera om klienten i ett möte uppvisar någon form av aggression (Pollack, 2010).

Akademikerförbundet SSR (2017) poängterar att arbetsgivare som bedriver verksamheter, där hot och våld kan förekomma, är skyldiga enligt lag att arbeta med att förebygga risker för uppkomst av hot och våld. Det övergripande ansvaret för förebyggande insatser, för hot och våld, ligger hos arbetsgivaren och kan delegeras i viss mån till chefer som företrädare arbetsgivaren inom verksamheten samt att verksamhetens skyddsombud har en nyckelroll. När det gäller detta problem med hot och våld, skall arbetet präglas av en helhetssyn och omfatta hela verksamheten. Akademikerförbundet SSR (2017) påpekar att brist på pengar i verksamheten, inte är ett giltigt skäl för ett bristande förebyggande arbete. Arbetsgivaren är skyldig att kartlägga vilka risker om hot och våld som finns på arbetsplatsen och detta bör göras tillsammans med medarbetare. Det är viktigt att medarbetare är medvetna om problematiken om hot och våld och har den utbildning som krävs för att hantera det samt ha kunskap om vem som bär ansvaret för arbetsmiljöfrågor. Alla medarbetare skall både känna till och vara med i arbetet med att skapa och hålla rutiner och riktlinjer levande, för hot och våld. Forskning och erfarenhet visar att faktorer som kontinuerligt förbättrande av utbildning, rutiner och planer har en avgörande förebyggande effekt. Att som yrkesverksam vara väl

utbildad, få stöd, ha en vettig arbetssituation och veta hur en ska agera i hot- och våldssituationer, bidrar till att förebygga skador (Akademikerförbundet SSR, 2017).

3.0 Teoretiska perspektiv

I detta avsnitt följer en redovisning av de teoretiska verktyg som valts ut med intentionen att vidga förståelsen och bidra till att fördjupa vår analys av den funna empirin, de två teorierna är perspektivanalys och normaliseringsprocessen.

3.1 Perspektivanalys

Vårt först val är Håkan Jönsons perspektivanalys. Jönson (2010) beskriver att perspektivanalysen har sin grund i socialkonstruktivismen och att den är användbar både som teori och metod. Perspektivanalysens utgångsläge är att undersöka hur skilda sociala problem skildras i text och tal. Genom att tillämpa perspektivanalys skapas möjligheter till att synliggöra hur en grupp individer konstruerar ett socialt problem i samhället. Detta möjliggörs genom att granska ett specifikt problem och dess tillskrivna problemperspektiv. Enligt författaren är problemperspektiv det som bidrar till att få en helhetsbild av hur det sociala problemet skildras. Genom att problemperspektiv fungerar som olika resonemang eller en presentation av det sociala problemet samt en identifikation av dess delar (Jönson, 2010)

Jönson (2010) har utvecklat ett analyschema som kan användas som ett teoretiskt verktyg. Ett verktyg som hjälper till att kunna identifiera de problemperspektiv som omnämns ovan. Grunden i analyschemat är dess problemkomponenter och dessa komponenter bidrar till att synliggöra hur en grupp av individer konstruerar ett problem. Utformningen av problemkomponenterna är i form av frågor som kan ställas till det som studeras. Att använda ett analyschema skapar mer struktur för författarna i arbetet med analysen och kan bidra till att fler perspektiv synliggörs av problem som studeras. Författarens analyschema består av sju problemkomponenter: historia, karaktär, orsak, illustrationer, konsekvenser, aktörer och lösningar (Jönson, 2010). Vi har valt att endast använda oss av fyra av dessa problemkomponenter i vår studie. De valda komponenterna är *aktörer, karaktär, orsak och lösningar*, dessa fyra finner vi vara mest lämpade för att hjälpa oss att besvara studiens frågeställningar. Komponenterna kan även bidra till en ökad förståelse för hur socionomerna samtalar om hot och våld från klienter, som ett problem, på arbetsplatsen.

Nedan beskrivs dessa problemkomponenter tydligare och även hur vi förenar dessa till studien.

Komponenten *aktörer* tenderar att synliggöra de olika roller, såväl som offer som förövare i skildringen av ett problem. Jönsons problemkomponent har vi ändå valt att förstärka med ansvar associerat till aktören. Detta handlar i vår studie om vem eller vilka som enligt socionomen bär ansvaret för förekomsten av hot och våld på och kring arbetsplatsen och hur praktikern väljer att framställa den hotfulla och/eller våldsamma klienten. Komponent *Karaktär* tenderar att illustrera hur problemet framställs och vad tycks vara problemet samt hur det definieras. Vår studie kopplat till denna komponent, handlar om socionomens definition om hot och våld och hur detta karaktäriseras. Komponent *lösningar* tenderar att synliggöra de förslag till insatser att åtgärda alternativt förebygga problemet och vems ansvar det anses vara för att dessa utformas. I relation till vår studie rör detta sig om vad socionomen anser behövas åstadkommas för att motarbeta förekomsten av hot och våld på ens arbetsplats och vem som är ansvarig för detta. Komponent *orsaker* tenderar åskådliggöra vilka orsaker som påstås vara grunden till det specificerade problemet, om problemets uppkomst grundas på strukturella faktorer eller endast individen. I anknytning till denna studie, handlar det om vad de yrkesverksamma socionomerna anser vara de faktorer som medverkar till att hot och våld uppstår. I komponenten *orsaker* använder sig Jönson av begreppen voluntarism och determinism, för att förklara mer djupgående vad orsaken grundar sig i. Voluntarism beskriver den enskilda individens ansvar samt hur en själv råder över sina handlingar. Determinism däremot skildrar orsaker i det som är omkring oss, som strukturer som påverkar oss eller bidrar till att vi rör oss mot ett visst håll. Båda begreppen återfinns inom samtliga nivåer av samhället, det vill säga i mikro-, meso- och makronivå. Eftersom både samhällliga strukturer och den egna viljan kan påverka gruppen, som den enskilda individen. Därigenom förefaller det sig, att uppkomsten av grunden för problemet kan finnas på mikro-, meso- och makronivå. Begreppen voluntarism och determinism samt de olika nivåerna (mikro, meso och makro) kan framhåvas i andra problemkomponenter mer än denna komponent, det vill säga orsak (Jönson, 2010).

Jönson (2010) påpekar att det är av vikt att synliggöra brister med perspektivanalys. En brist som framhålls är att identifieringen av de problemperspektiv som påträffas i material som studeras inledningsvis är forskarens enskilda konstruktioner och tolkningar. Innebörden av detta blir att problemperspektiv som redogörs, inte nödvändigtvis stämmer överens med hur den specifika gruppen själva framställer skilda problemperspektiv (Jönson, 2010). Denna brist kan förekomma i vår studie, eftersom de teman vi identifierar från den insamlade empirin och

som vi presenterar i analysen, är våra egna konstruktioner. Risken med denna brist är att vi möjligen inte uppmärksammar alla teman och eller misstolkar delar av teman.

3.2 Normaliseringsprocessen

Lundgren (2004) redogör för en normaliseringsprocess som sker i förhållanden, där misshandel sker av män mot kvinnor. Den process som sker är att det förekommande våldet går från att vara oacceptabelt till att bli helt accepterat inom förhållandet.

Normaliseringsprocessen påvisar att våldet, enligt både förövare och offer, är en naturlig del för ett lyckligt förhållande. Processen kan gå så pass långt att offret försvarar förövarens våldshandlingar (Lundgren, 2004). Normaliseringsprocessen ser vi som behjälplig i arbetet med att försöka förstå socionomernas uppfattning om hot och våld exempelvis från klienter i och kring sitt arbete. Den teoretiska Normaliseringsprocessen togs fram av Lundgren (2004) för att synliggöra nedbrytning som sker med offret, kvinnan som utsätts för misshandel i ett förhållande. En nedbrytning som kan ses som naturlig, när offret utsätts av en förövare, för återkommande våldssituationer inom förhållandet (Lundgren, 2004).

Trots utgångspunkten i teorin normaliseringsprocessen, som är mäns våld mot kvinnor, ser vi det teorin applicerar i mötet mellan klient och praktiker. Vi gör valet att bortse från könsaspekten i vår studie, både i förhållande till offer och förövare. Eftersom vi finner teorin användbar i vår studie för att synliggöra den normalisering som sker, oberoende på vilket kön eller vilken typ av relation aktörerna innehar. Aktörerna i vår studie, är socionomer och klienter. Som vid första anblick endast är en professionell relation, vilket innebär att ena aktören innehar en maktposition gentemot den andra aktören. Dessvärre är relationen inte så enkel mellan socionom och klient på HVB-hem, eftersom socionomens arbetsuppgift i många fall är ett medlevnadsskap. Genom ett medlevnadsskap blir relationen i regel en annan, det vill säga en ”nära relation”. Därigenom både liknar och skiljer sig denna typ av relation från Lundgrens teori (jmf Lundgren, 2004).

Lundgren (2004) redogör att normaliseringsprocessen innehåller olika steg, som offret genomgår, för att slutligen både internalisera och normalisera allt det som den bli utsatt för. Inledningsvis, det första steget, gäller början av normaliseringsprocessen och handlar om vad som händer samt hur en reagerar på det våld som en blir utsatt för. Steget inbegriper även de grundläggande tankar som bidrar till att processen fortsätter tills det förekommande våldet når normaliseringen. Tecken inom detta steg, är att gränser för vad som accepteras förflyttas, att

våldet anses vara konsekvenser bland annat av handlingar utförda av offret samt att våldet anses vara uttryck för starka känslor som kärlek. Nästa steg, det andra, handlar om hur offret börjar anpassa sig till förövarens krav i tron på att kringgå våldet eller till och med få det att upphöra. Sista steget innebär att offret försvarar våldet, eftersom våldet i det här skedet av processen är en del av relationens identitet och för att det inte längre finns något annat för offret att förhålla sig till. Med tanke på detta, är det i detta steg som själva internaliseringen av våldet sker (Lundgren, 2004).

4.0 Metod

4.1 Vetenskapsteoretisk ansats

Den vetenskapsteoretiska ansats vi valt som utgångsläge till den här studien är det hermeneutiska perspektivet. Inom forskning så praktiseras hermeneutik allmänt som hjälpmedel i själva analysprocessen genom att det insamlade empiriska materialet av människors handlingar förklaras, tolkas, översätts och förtydligas av den som forskar (Widerberg, 2002). I grunden är hermeneutik det sätt, på vilket forskare analyserar en text för att försöka hitta textens mening utifrån det perspektiv som textens skapare haft. I detta innefattas även ett fokus på den sociala och historiska kontext i vilken texten togs fram. Moderna förespråkare uppfattar hermeneutik som en strategi som innehåller stora möjligheter i förhållande till såväl texter, sociala handlingar som andra fenomen som inte är i form av dokumentation (Bryman, 2011). Den tolkning som görs utgår från någon form av förförståelse. Denna förförståelse kan förklaras som att vi inte enbart kan uppfatta verkligheten genom våra sinnen. Det som kan tolkas som rena sinnesuttryck innehåller stora delar tolkningar. Mer eller mindre allt vi upplever, tänker, hör, ser och tycker är baserat på förförståelse och det kan inte betonas nog hur viktigt själva förförståelsen är (Thurén, 2014). Det är därför viktigt att den som forskar med ett hermeneutiskt synsätt är reflekterande när det gäller sin egen förförståelse vid själva analysen av det empiriska materialet (Widerberg, 2002). Endast genom att olika delar av förståelse och tolkningar sätts i samband med helheten så kan de förstås och helheten kan bara förstås ur de olika delarna är en fundamental uppfattning inom hermeneutiken (Alvesson & Sköldberg, 2017).

Ett hermeneutiskt synsätt tillämpas inom kvalitativ forskning enligt Larsson (2005), till exempel vid inspelade intervjuer som transkriberas efteråt. Detta kommer då mynna ut i en text som sedan ligger till grund för den tolkning som görs och där varje enskild del ska försöka förstås i förhållande till helheten. I vår studie har vi använt detta synsätt som

utgångsläge för både dataanalys och i sammanställningen av resultatet, detta synliggörs genom att respondenternas svar från intervjuerna redovisas genom att mindre delar och citat som är relevanta och signifikanta för gruppen av respondenter urskiljs. I nästa steg studeras och summeras informationen utifrån ett helhetsperspektiv. En grundidé inom hermeneutiken är att den som forskar försöker hitta en mening med utgångspunkt från “den andras” perspektiv och därigenom fokuserar på att förstå istället för att förklara det den undersöker (Bryman, 2011). Anledningen till att vi valt att använda oss av ett hermeneutiskt perspektiv som vetenskapsteoretisk utgångspunkt i vår studie är att syftet och frågeställningarna i första hand ska försöka skapa förståelse för vilka faktorer som ligger till grund för uppkomsten av hot och våld mot socionomer inom HVB-verksamheter.

4.2 Uppsatsförfattarnas förförståelse

I en hermeneutisk infallsvinkel av ett fenomen är våra “fördomar” en effektiv utgångspunkt som bidrar till att processen kring förståelse kan komma igång. Det är förförståelsen som ger fenomenen en mening, som leder till frågeställningar ger studien en riktning (Thomassen, 2007). Avsikten med detta avsnitt är att läsaren ska få en förståelse för att studiens resultat påverkas av uppsatsförfattarnas förförståelser. Erfarenhetskunskap som är generaliserad gör att vi alltid bär på en förförståelse, där antaganden, tolkningar och förväntningar bygger på dessa gemensamma drag. Det är viktigt att lyfta fram att detta avsnitt endast redogör för den del av förförståelsen som uppsatsförfattarna är medvetna om.

Enligt Thomassen (2007) så ställs vi inför situationer och fenomen där det finns gemensamma drag med andra situationer och fenomen som en har erfarenhet av. Detta i relation till våra erfarenheter inom HVB-hem, där bägge författarna arbetar extra sedan några år, i kombination med att vi båda har lång erfarenhet inom yrken där en arbetar med människor samt att vi snart gått klart termin sex av sju terminer på Socionomprogrammet på Mittuniversitetet. Allt detta bidrar till att vi båda uppsatsförfattare erhåller en stor förförståelse för ämnet hot och våld. Detta kan både vara en fördel och en nackdel när vi tolkar berättelserna som vi tagit del av under intervjuerna.

4.3 Datainsamlingsmetod

Enligt Bryman (2011) bygger kvalitativa studier på att tonvikten i en forskningsstrategi ligger på ord när en samlar in och analyserar data. Den kvalitativa forskningsstrategin är tolkande, induktiv och konstruktionistisk i sin inriktning. Det induktiva synsättet mellan teori och

praktik innebär att teorin tas fram med utgångspunkt av de praktiska forskningsresultat som framkommer i studien (Bryman, 2011). Med detta som grund har vi valt att använda en kvalitativ forskningsmetodik för att besvara studiens syfte och frågeställningar. Denscombe (2017) beskriver att kvalitativa data antingen är det “nedtecknade ordet” eller det “talade ordet”. Han uttrycker det också som att det “talade ordet” måste fångas in och ges någon form av bestämdhet för att kunna nyttjas som data. Detta görs vanligtvis genom intervjuer som sedan transkriberas. I kombination med denna fakta och det vi valt att undersöka förefaller det sig naturligt att använda intervjuer som datainsamlingsmetod. Denna metod är en av de mest vanliga att använda vid kvalitativ forskning, bland annat när syftet är att utforska en specifik grupps erfarenheter av ett visst fenomen (Denscombe, 2017). Vid insamlingen av empiriska data har semikonstruerade intervjuer använts vilket enligt Denscombe (2017) är den intervjuform som är vanligast för mindre forskningsstudier. En av fördelarna med semikonstruerade intervjuer är att de innehåller en intervjuguide (se Bilaga 2). Genom användandet av en intervjuguide, med färdiga ämnen och frågor, ger detta en trygghet för den som intervjuar och bidrar till struktur och flexibilitet (Denscombe, 2017). Tack vara denna struktur och flexibilitet, var det till exempel enkelt att hantera när respondenten besvarade vissa frågor utan att dessa ställts och trots att alla frågor inte ställdes, uppnåddes den mättnad som vi sökte efter. Flexibilitet är just vad Bryman (2011) lyfter fram som en fördelaktig aspekt med semistrukturerade intervjuer.

4.4 Urval

För att skapa ett urval av respondenter till intervjuerna har vi valt att använda ett strategiskt urval, vilket innebär att en avser att hitta personer som bedöms besitta den kunskap som kan ge svar på studiens frågor (Bryman, 2011). För att besvara våra frågeställningar blev kriterierna för urvalet, att individen skulle inneha en socionomexamen och vara eller varit yrkesverksam inom HVB-hem samt att vi försökt ha en bred spridning av yrkesverksamma år. Urvalsprocessen gick snabbt, genom att vi använde oss av yrkeskontakter som gjorde att vi kom i kontakt med de respondenter som var lämpliga för studien. Detta kan också beskrivas som en typ av bekvämlighetsurval, en teknik som är effektiv för små forskningsprojekt för att snabbt finna önskvärt urval (Denscombe, 2017). Vår urvalsprocess resulterade i sex respondenter, som alla uppfyllde kraven och som deltog i studien.

4.5 Tillvägagångssätt vid datainsamling

4.5.1 Litteratursökning

Inledningsvis skedde litteratursökningarna gällande tidigare forskning för studien, via databaserna ProQuest Psychology och ProQuest Social Sciences. De sökord som användes var exempelvis; social work, youth residential care, threats, violence. Trots användandet av Thesaurus, som ger ord från ämnesordlista, bidrog det inte till några fler relevanta träffar i databaserna. Under denna process hade vi hjälp av en bibliotekarie från Mittuniversitetet (Miun). Dessa sökningar resulterade i icke relevanta träffar i databaserna, vilket resulterade i att vi testade att söka i Miun's bibliotekskatalog Primo. Sökningen i Primo gav goda resultat och dessutom bidrog det till att vi fann annan relevant litteratur genom att använda de referenser som fanns i forskningsartiklarna.

4.5.2 Semistrukturerade intervjuer

Vi inledde processen med att formulera ett informationsbrev (se Bilaga 1) som kortfattat beskrev; uppsatsförfattarna, det övergripande syftet med studien och övergripande om genomförandet av intervjun. Detta informationsbrev skickades till respondenterna efter att de tackat ja till att delta i studien. Under förberedelserna inför de semistrukturerade intervjuerna togs en intervjuguide (se Bilaga 2) fram, vars frågor grundas på uppsatsens syfte och frågeställningar. Intervjuguiden är en typ av manus med frågeställningar i listform över de ämnen som ska beröras under intervjun och kan vara mer eller mindre konstruerat. Hänsyn har tagits för att frågorna ska vara neutralt utformade, i största mån öppna, i viss ordning, begripliga och på ett sätt som underlättar besvarandet av frågeställningarna (Bryman, 2011). Intervjuernas längd var mellan 30 till 40 minuter och samtliga genomfördes genom fysiska träffar samt att alla respondenter gav samtycke till att intervjun spelades in. Inspelningen bidrog med att respondenternas språk fångades och berättelserna blev ordagrant transkriberade inför detaljerad analys som krävs vid undersökningar av kvalitativa studier (Bryman, 2011).

4.6 Analysmetod

De sex semistrukturerade intervjuerna som vi utfört är grunden för analysarbetet i denna studie. Vid alla intervjuer användes diktafon för att spela in samtalet och i därefter i närtid transkriberades intervjuerna, i avsikt att garantera en samstämmighet med en hermeneutisk utgångspunkt där respondenternas berättelser endast består av deras egna ord (Bryman, 2011). Det Denscombe (2018) uttrycker om vikten av att transkribera ljudinspelningen i sin helhet, för att finna underliggande eller underförstådda innebörder och strukturer i samtalet. Detta är något vi valt att göra i denna studie utifrån denna kunskap.

Avsikten med en kvalitativ innehållsanalys är att försöka få svar på frågor om vad en text handlar om, genom att kvantifiera innehållet i en text med en relativt enkel och logisk procedur. Metoden är tydlig och kan i princip upprepas av en annan forskare. Genom att använda innehållsanalys ges möjlighet att lyfta fram "dolda" sidor av det som den skrivna texten kommunicerar (Denscombe, 2017). En kvalitativ innehållsanalys har två aspekter, det manifesta och det latent. Det manifesta innehållet är den uppenbara bilden av texten, medan det latent innehåll är det budskap som finns underliggande och kan hittas i hur något uttrycks. Forskaren försöker förklara och föra vidare den speciella innebörden i själva texten, samtidigt som den försöker att beskriva och tolka de dolda budskap som kan finnas i hur det sägs (Bryman, 2011). I det första skedet av analysen reducerades det insamlade empiriska materialet för att få en bättre översikt. Det gjordes genom att studera de transkriberade texterna och därefter sortera in karaktäristiska ord, citat och meningar i olika koder som sedan sorterades in i olika teman som är kopplade till de olika sektioner av frågor som vi delade upp i intervjumanualen. Genom kodningen kopplades relaterat material samman under etiketter, som därigenom gjorde att det skapades en översikt över deras förekomst och innebörd (Kvale & Brinkmann, 2014). Nästa steg var att utarbeta relevanta kategorier genom att ha en tydlig föreställning över vad som är intressant och som bedömts vara passande rubriksformuleringar i resultatredovisningen (Denscombe, 2017). För att fylla kategorierna ännu mer, har citat som synliggör respondenternas åsikter och uppfattningar rörande de respektive kategorierna. Sedan har vi analyserat de dominerande teman och kategorier med anknytning till de teoretiska perspektiv som benämnts tidigare med avsikt att finna ytterligare antydningar till svar. Respondenternas samlade upplevelser kring hot och våld har påverkats av olika faktorer och dessa har vi studerat utifrån en hermeneutisk ansats och detta har legat till grund för de rubriker som använts i resultatavsnittet. Dessa rubriker ska synliggöra det empiriska materialets centrala delar, något som tydligt påvisas i denna studie.

4.7 Etiska överväganden

Forskning inom det Socialvetenskapliga fältet eftersträvar i huvudsak till att bidra till en positiv förändringsprocess på samhälls nivå, för den enskilda och/eller för grupper. Studier med avsikt att frambringa detta, måste under hela sin process, i samtliga stadier följa de forskningsetiska kraven och riktlinjerna (Vetenskapsrådet, 2017). Forskningsetik innebär forskarens skyldigheter och rättigheter i förhållande till sin studie. Exempel på detta är att forskaren är sanningsenlig om sin egna forskning samt neutral i granskningen av andras, att

forskaren ska vara fri från yttre påverkan och manipulation, att samtliga stadier i forskningsprocessen konstant dokumenteras och rapporteras öppet, att forskaren genom sin medvetenhet gjort sitt bästa för att förhindra potentiella konsekvenser av sin forskning och likväl kämpa för att reducera risken för att orsaka skada hos den eller de som ingår i studien. I detta anseende föder risker, risker. Eftersom om det förekommer brister i de forskningsetiska överväganden, resulterar det ofta i risker för studien och det resultat som framkommer av studien, kan då ifrågasättas om det är trovärdigt eller ej. Riskerna kan även inkludera de som involveras i studien och detta kan ses som ännu värre, eftersom de inte skall riskera något med sin medverkan (Vetenskapsrådet, 2017).

Med denna utgångspunkt har överväganden gjorts innan datainsamlingen genomfördes, för att synliggöra eventuella risker för "skada" i relation till vilken "nytta" studien kan bidra med för den enskilda. Under arbetet med att framställa frågor för intervjuer och i efterarbetet med att sammanställa intervjumaterialet så har vi försökt att minimera riskerna för de enskilda individerna. Genom att exempelvis formulera frågorna väl, skydda respondenternas identiteter genom att använda fiktiva namn samt att transkribera ordagrant. Ämnet för denna studie kan väcka liv i gamla minnen kring saker en upplevt är något som vi varit medvetna om och haft med oss i hela processen i allt från val av frågor till själva genomförandet av intervjuerna har skett där respondenten önskat. Samtidigt har vi försökt att bidra med att skapa "nytta" för den enskilda och dess arbetsplats. Genom att lyssna intresserat till respondentens berättelse och ge respondenten möjlighet till eftertanke och reflektion kring ämnet samt att väcka liv i ämnet i hopp om förändring. Larsson (2005) poängterar att eventuella risker som studien medför inte får vara dominerande i relation till de fördelar som studien bidrar till, något som denna studie anses göra.

Kvalitativa studier medför ofta att de individer som åsyftas att undersökas och forskaren möts fysiskt, detta innebär ett extra ansvar om reflektion och etisk medvetenhet för forskaren (Bell, 2006). All forskning som innefattar individens deltagande, skall grundas i de fyra etiska principerna och ständigt följas under hela forskningsprocessen. De fyra etiska principerna är; Information, krav om samtycke, konfidentialitet och nyttjande (Vetenskapsrådet, 2017). Dessa principer har vi använt i vår dialog med respondenterna där de har givit samtycke till att delta, blivit informerade om syftet med studien, deras deltagande har skett genom frivillighet, de har blivit garanterade att vara anonyma, avidentifierade och att all information som härleder från intervjuerna bara används i forskningssyfte (Vetenskapsrådet, 2017). Deltagarnas riktiga

namn, arbetsplats och ort är inte kända av några andra personer än undertecknade. Det insamlade materialet har enbart använts för vår studie och har förstörts när resultatet blivit klart. De deltagande individerna har både innan och under intervjutillfällena fått information (se Bilaga 1) där det tydligt framkommit att deltagandet är frivilligt och att individen äger rätten att avbryta medverkan innan, under och efter intervjun, utan att ange en anledning. Andersson och Swärd (2008) påtalar, något som beaktas i denna studies redovisning av resultat, att det är forskarens etiska ansvar att säkerställa att det endast är deltagarnas egna berättelser som framkommer i forskningsstudien.

4.8 Reliabilitet och validitet

En kritisk granskning bör ske av datainsamlingen i alla forskningsprojekt, för att möjliggöra att se om projektet är lämpligt för att framställa ett resultat som kan värderas som giltigt och tillförlitligt. Meningen med begreppet reliabilitet är att mäta studiens tillförlitlighet. Som innebär i vilken omfattning tillvägagångssättet resulterat i samma utfall, om det replikerats under samma omständigheter i nya studier av andra forskare (Bell, 2006). I sin rätta bemärkelse är begreppet svårt att tillämpa i kvalitativa studier, med tanke på att forskaren använder sig själv som ett instrument i momentet datainsamling samt att den själv försöker tolka betydelsen i den insamlade empiriska materialet (Larsson, 2005). Utifrån denna förklaring blir det svårt att fastställa reliabiliteten i denna studie, med tanke på att syftet inte är att mäta något. Eftersom meningen är att hitta och förmedla erfarenheter kring ett specifikt fenomen (Larsson, 2005). Enligt Kvale och Brinkmann (2014) är reliabilitet, i kvalitativa studier, om forskaren mätt det som syftet och frågeställningarna efterfrågat samt att det röra sig om forskarens intervjuformåga, följsamhet och förförståelse. Allt detta tillsammans påvisar om studiens resultat går att bedömas som pålitligt, det vill säga innehar en hög reliabilitet. I denna studie har författarnas förförståelse redovisats under ett eget avsnitt, för att på så sätt stärka reliabiliteten. En självklarhet har varit äkthet gällande studiens genomförande och resultat och det har även strävats efter att tydligt beskriva alla steg i forskningsprocessen, detta är dessutom ett steg enligt Kvale och Brinkmann (2014) att stärka reliabiliteten. Att denna studie skulle kunna genomföras igen av någon annan forskare, under samma förhållanden och få likartat resultat, är inte helt osannolikt men näst intill. Tillförlitligheten i vår studie bör anses vara stark, eftersom tolkningarna av materialet bygg på personlig förförståelse med grund i tidigare forskning och teorier.

Innebörden av begreppet validitet är måttet på giltighet av resultatet, vilket är om en verkligen har beskrivit eller mätt det som studien avsågs att beskrivas eller mätas (Bell, 2006). För att detta skall vara möjligt, är en förutsättning att valet av datainsamlingsmetod förefaller sig vara lämplig för den insamling av data som krävs för den enskilda studien (Kvale & Brinkmann, 2014). Ett val, som nämnts ovan i metodavsnittet, som i denna studie är semistrukturerade intervjuer. Ett val som föranleddes av att denna metod ansågs mest lämplig för att uppnå att besvara vår studiens syfte och frågeställningar, valet har inte någon gång under processen varken ångrats eller ifrågasätts. Kvalitativa intervjustudier med ett mindre urval, som denna, menar Larsson (2005) arbetar för att nå en hög intern validitet. Validiteten kan ytterligare stärkas om de frågor som ställs, utformas så att forskaren kan "infånga" det som ämnat att "infångas", i syfte att förvärva betydande kunskaper och yttranden (Larsson, 2005). Kvale och Brinkmann (2014) utvecklar detta ytterligare genom att beskriva betydelsen av den yttre validiteten, det vill säga generaliserbarheten. Generaliserbarhet i kvalitativa studier innebär att forskaren försöker få svar på, om resultaten från studien erbjuder en förståelse som går bortom horisonten. Det vill säga hjälpa läsaren förstå fenomenet eller problemet samt de mönster som skapar nya vägar till förståelse. Om resultatet påvisar en "väg framåt" genom att skapa nya perspektiv, gällande synen på problemet eller fenomenet samt hur detta kan tillämpas och för vilka utfallet kan vara tillämpningsbart. Vilket innebär att generaliserbarheten är god. I relation till vår studie har det som redogjorts ovan, exempelvis genom användandet av intervjumanualen (se Bilaga 2) bidragit till att "fånga in" det som tänkts att "fångas in". Detta eftersom vi anser att vi utarbetat den genom att endast inkludera det som ämnats att undersökas och att våra frågor bidragit till innehållsrika och välutvecklade berättelser från respondenterna med kunskap i ämnet. Gällande generaliserbarhet, har vi under hela processen haft en medvetenhet kring användbarheten av studien för yrkesutövande socionomer och beslutsfattare inom området samt socionomstudenter. I kvalitativa studier inbegrips även, läsarens möjlighet till att förstå och erhålla en klar bild av vad som undersökts samt hur det gjorts, i mätningen av validitet (Larsson, 2005). Något som varit centralt i denna studie, bland annat allt från ordval till hur vi disponerat textens stycken.

4.9 Arbetsfördelning

Arbetet med denna uppsats har varit gemensamt från början till slut, båda författarna har varit lika delaktiga under hela processen. Inledning, syfte och frågeställningar utarbetade vi tillsammans. Sökning av tidigare forskning genomfördes tillsammans och på varsitt sitt håll, likväl var det med författande av detta avsnitt. Bearbetning och författandet av avsnitten teori,

metod, resultat och analys samt diskussion har skett gemensamt. De sex intervjuerna delades lika och genomfördes enskilt. Transkriberingen av intervjuerna, gjorde vi också enskilt, där var och en gjorde tre stycken. Att skriva och genomföra hela studien tillsammans ser vi endast som en fördel, eftersom vi är två olika individer med olika styrkor och svagheter som vi kunnat kombinera väl. Vi båda har lika mycket ansvar i uppsatsens alla delar.

5.0 Resultat & Analys

I detta avsnitt kommer det insamlade intervjumaterialet presenteras utifrån utfallet från den kvalitativa innehållsanalysen som tidigare redovisats under rubriken ”4.6 Analysmetod”.

Grunden i utförandet i redovisningen utgår utifrån de fyra problemkomponenter som vi valt att använda oss av, dessa fyra komponenter utgjorde också grunden för frågeområdena i intervjumanualen (se Bilaga 2). Varje enskild komponent delas upp i underrubriker för att tydligare synliggöra komponenternas olika delar som framkommer av respondenternas berättelser. Den använda intervjumanualen innehöll ett tämligen stort antal frågor, som skapade en vidd, där specifika detaljer blev synliga i respondenternas utsagor.

Intervjumanualen innehöll dock ett avsnitt som omarbetades efter de inledande intervjuerna, för att på ett mer relevant sätt nå svar på de frågeställningar som finns i studien. På grund av frågornas och svarens dignitet samt begränsning i studiens utrymme och med detta som bakgrund redovisas väl valda delar ur respondenternas utsagor. Redovisningen sker i första hand genom att formulera meningar mer koncentrerat, så kallad meningscentrering och genom ett axplock av uttrycksfulla och avvägda citat. Detta förenat med tolkningar som summerats, stycken som sammanfattats och analytiska samband skapar en helhetsbild av respondenternas utsagor. Detta i kombination med tidigare forskning och de teoretiska utgångspunkterna för studien kommer i nedanstående av att förankras, i mening att beskriva resultatet utifrån ett flertal perspektiv och synvinklar.

5.1 Presentation av respondenter

Intervjuerna genomfördes enskilt med en respondent per tillfälle. De sex respondenterna är i åldersspannet 25–55 år och var både kvinnor och män. Individernas yrkesverksamma år inom HVB-hem har en variation på 1–11 år och hälften av respondenterna har varit verksamma på de bägge representerade HVB-hemmen i studien samt att två individer har tidigare erfarenheter från andra HVB-hem och slutenvård. Respondenternas namn är fingerade för att inte avslöja deras identiteter. För att tydligare skydda våra respondenternas identiteter har vi beslutat oss för att inte uppge geografiskt område för studien samt att vi gjort valet att

använda oss av några könsneutrala namn för att ännu mer öka anonymiteten för respondenterna. Respondenterna benämns enligt följande i studien; Charlie, Love, Sam, Anna, Monica och Benita.

5.2 Problemets karaktär

Den första frågeställningen som behandlas i studien är hur den enskilda socionomen definierar hot och våld i och kring arbetsplatsen. I respondenternas besvaranden av denna frågeställning har vi valt att nyttja Jönssons problemkomponent karaktär. Komponentens karaktär ska uppmärksamma hur problemet framställs, vad som tycks vara problemet samt hur det definieras (Jönson, 2010). Genom att använda komponenten kunde vi hitta följande teman: att hot och våld *definieras* snävt eftersom respondenterna i flera fall pratade om allvarliga incidenter såsom “skära halsen av dig!”, “jag ska döda dig!” etc., när hot och våld diskuterades, att egna *livserfarenheter* och andras uppfattningar hade en stor betydelse gällande vad som definierades som hot och våld, att *relationen* mellan de berörda i själva *händelsen* som exempelvis tillsägning eller förmedlande av beslut har betydelse för hur den enskilde socionomen definierar hot och våld, samt att det finns en variation av hög *tolerans* vars uppkomst kan relateras till olika inre och yttre faktorer som påverkar ens definition av hot och våld.

5.2.1 Snäv definiering

Samtliga medverkande socionomer i studien hade liknande tolkningar av vad hot och våld är och dessa tolkningar innefattande endast vissa former av fysiskt våld, som enbart är en del av vad som, enligt Arbetsmiljöverket, är hot och våld. Arbetsmiljöverkets (2011) definition som tydliggjorts tidigare i avsnittet “inledning”, innefattar allt från svordomar och dödligt våld. Respondenterna beskriver dock hot och våld i termer att de ska skadas fysiskt samt att någon blir våldsam och slår en. Dessa termer som uttrycks under intervjuerna, är desamma som Arbetsmiljöverket (2011) beskriver som fysiskt våld riktat för att medvetet skada den professionella. Arbetsmiljöverket (2011) definierar fysiskt våld som en riktad aktiv handling för att skada någon annan, som att ge en örfil eller slå någon. Respondenternas snäva definition synliggjordes och uppmärksammades av dem själva när det, efter att de enskilt fått berätta vad hot och våld är, fick ta del av Arbetsmiljöverkets (2011) definition av hot och våld. Tre av respondenterna reflekterade vidare över definitionen av hot och våld och belyste

den rådande normaliseringen av en viss typ av vad som definieras som hot och våld som Love beskriver i citatet nedan:

“Inte kanske att dom kallar mig ett könsord [...] men just dom fula orden, där är vi normaliserade generellt.”

Lundgren (2004) beskriver i sin redogörelse för stegen inom normaliseringsprocessen. Att något, som exempelvis i detta fall är fula ord, går från att vara oacceptabelt, till att vara helt acceptabelt då beteenden kan normaliseras och gränser successivt flyttas. Detta har vi tidigare belyst i avsnittet teorier när teorin Normaliseringsprocessen beskrevs mer ingående. Andra tecken på Normaliseringsprocessen synliggjorde fyra av respondenterna dessutom när det pratades om behovet av distans till sin egna upplevelse, för att inse av vad en blir utsatt för. Benitas beskrivning är målande för vad de samtliga fyra uttryckte om detta;

“Jag tror att många gånger uppkommer det situationer här, där man själv faktiskt inte uppfattar att det kan bli farligt, förens man pratar om det. Vet inte riktigt vad det beror på, om det bara är för att vi har blivit lite för vana, lite för blasé. Jag vet inte. Det är lite fascinerande, för det är ganska många gånger vi sitter där och bara, "det där var ju obehagligt, det kunde blivit farligt. Ja ja. men, ja”

Ett annat ofta återkommande område som berörs i samtliga intervjuer med respondenterna, är att psykisk ohälsa ligger till grund för uppkomsten av problematiken med att hot och våld förekommer på HVB-verksamheter. Bauer och Kristiansson (2012) beskriver att även om psykisk ohälsa och våld inte har någon direkt koppling, kan ändå psykisk ohälsa vara en bidragande förklaringsfaktor bakom utåtagerande, våldsamma och aggressiva beteenden. Likt den psykiska ohälsan, ses individer med missbruksproblematik som grunden till problemet med hot och våld. Samtidigt ger båda dessa faktorer, en viss legitimitet till förekomsten av hot och våld och därigenom minskas allvarlighetsgraden. Dessa två förklaringar återges otaliga gånger under samtliga intervjuer som en *förklaring* till att hot och våld uppkommer. Enligt Bauer och Kristiansson (2012) kan samspelet mellan individer försvåras vid psykisk ohälsa och avvikande beteende, såsom drogpåverkan. Eftersom dessa individer får det svårare att tolka intryck, gällande sig själv och andra, vilket kan leda till att hot- och våldssituationer uppstår (Bauer och Kristiansson, 2012). Att psykisk ohälsa och missbruksproblematik ses som en förklaring, bidrar till att klienten befrias från ansvaret kring

hot- och våldshandlingar. Detta är ett tecken på socionomens deterministiska förhållningssätt, eftersom hot och våld ses som en konsekvens av psykisk ohälsa och missbruksproblematik. Klientens problematik ses som en orsaksförklaring till att hot och våld uppstår, eftersom klienten reagerar på det sätt den gör och problematiken står över deras fria vilja (Jönsson, 2010).

5.2.2 Egna livserfarenheter

I alla respondenternas berättelser, framträder den stora betydelsen av de egna erfarenheterna i relation till hur en definierar hot och våld. Något som också belyses i Arbetsmiljöverket (2011) där det framkommer att tidigare erfarenhet och kunskap av hot och våld är av stor vikt för hur den enskilda personen definierar och upplever hot och våld. Däremot var differensen mellan respondenternas skildringar av betydelsen av sina livserfarenheter stor. Två av respondenterna, Sam och Charlie, utmärker sig genom att stå för ytterligheterna i vad olika erfarenheter får för konsekvenser. Sam uttrycker det som att hans bristande kunskap och erfarenhet samt bristen på information, skapar svårigheter i att veta vad som är hot och våld, samt hur hen bör uppträda i själva situationen. Charlie däremot påtalar sin tidigare yrkeserfarenhet i som citatet nedan lyder;

“Om jag backar tillbaka lite till, till SiS så var det jättemycket hot och mycket våld och periodvis så fick man brottas varje dag där. Och det har förstört min uppfattning om vad hot och våld är egentligen.”

Charlie uttrycker att hans tidigare erfarenhet, har förstört hans uppfattning om hot och våld detta kan liknas med det som Lundgren (2004) beskriver som det sista steget i normaliseringsprocessen, där internaliseringen sker. Charlie försvar dock inte hoten eller våldet, fast eftersom det varit hans vardag, har det blivit en naturlig del i arbetssituationen och därigenom anser Charlie att hans uppfattning har förstörts. Däremot påtalar Arbetsmiljöverket (2011), vikten av praktikerns långa erfarenhet inom yrket, är en stor fördel i arbetet där hot och våld förekommer. Sam, vars konsekvens belystes ovan, utifrån att hans bristande kunskap, erfarenhet och informationstillgång gällande hot och våld, kan ses som en riskfaktor. Något som Arbetsmiljöverket (2011) framhäver, eftersom enligt dem är det en stor risk, med bristande och otillräcklig information till nyanställd/nyutbildad individ i kombination med att den enskilda individen saknar tidigare förvärvad erfarenhet och kunskap.

En annan faktor som redogjordes under flertalet intervjuer och som Charlie beskriver i nedan i citatet;

“För många, det skiljer sig hur man själv upplever hot eller upplever våld. Så det är lite olika. Men hot och våld när man jobbar i sådana här verksamheter som missbruk eller psykisk ohälsa, så tror jag att man måste vara beredd på att bli utsatt utav det, ha en mental förberedelse på att det händer verbalt eller fysiskt.”

Faktorn som Charlie belyste ovan, är likt vad Arbetsmiljöverket (2011) också beskriver, att det är högst individuellt hur en individ reagerar under och efter incidenter av hot eller våld på arbetsplatsen. Det beror på bland annat händelseförloppet och omständigheterna i sig, om individen tidigare hade erfarenheter från liknande händelser och hur förberedd individen var på att något liknande skulle kunna inträffa.

5.2.3 Relation och händelse

Under alla intervjuerna uppmärksammades att det samspel som uppstår mellan utförare och klient på HVB-hem är relevant och därigenom intressant i relation i det ämne som vår studie behandlar. Birkler och Björkander Mannheimer (2012) uttrycker att samspelet och relation mellan objekten är det intressanta och relevanta, inte själva objekten. Ett samspel som definieras av respondenterna, genom att en känner sin klient. Love resonerar i nedan citat kring relationen med klienter på HVB-hem till skillnad från andra delar av inom socialtjänsten och detta sammanfattar väl det som samtliga andra respondenter också uttrycker.

“Man skapade ju relationer på ett annat sätt med sina klienter då. Man på ett sätt bodde ju tillsammans med flera klienter och var mer en stödjande person i deras vardag och var med när dom var glada, när dom var ledsna, mådde dåligt och hjälpte dom. Mycket vardagsysslor och så.”

En relation som vid första anblick kan ses som positiv, men i själva verket också kan vara negativ. Detta utifrån det som framförs i specifika berättelser om händelser rörande hot- och våldssituationer, där respondenterna näst intill tillintetgjorde det förekommande hoten och våldet. Detta genom att respondenterna ansåg sig ha en nära relation till klienten och därigenom bagatelliserade risken för att utsättas för något eller att förminska det den utsattes

för. Ett citat som tydliggör detta uppkom under intervjun med Charlie. Citatet presenteras nedan:

“För det är så lätt hänt att man tänker, ja ja, men den här personen känner jag. Men man vet ju aldrig. Liksom när det händer och om det händer.”

Charlies citat i kombination med det som synliggjort som ett tillintetgörande, går det att dra paralleller med Lundgren (2004) beskrivning av steg ett och två i normaliseringsprocessen. Lundgren (2004) beskriver relationen mellan en kvinna och en man, vi däremot, som vi redogjorde i avsnittet teorier, likställer det med relationen mellan praktikern och klienten. Första steget handlar bland annat om att gränser suddas ut och utifrån det som respondenterna förklarar som en relation som blir allt närmare, går det att jämföra med att gränserna för vad som är acceptabelt suddas ut. Det andra steget går också att applicera, genom att praktiker skapar förklaringar och förståelse till klientens handlingar, utifrån omkringliggande faktorer. I respondenternas berättelser förklaras klienten och dess beteende som besvärligt, istället för att klienten ses som hotfull och/eller dennes beteende farligt för praktikern (Lundgren, 2004).

5.2.4 Tolerans

Det som tydligt framkommer i alla sex intervjuer är den påtagligt höga toleransen för förekomsten av hot och våld. En hög tolerans är ett av grundfundamenten i normaliseringsprocessen och berörs som steg ett i denna process, där gränser förflyttas (Lundgren, 2004). Det vill säga, att saker inledningsvis inte har accepterats, som när respondenterna pratar om att aggressivitet inte accepteras, men samtidigt är det legitimt när en individ redan har tillskrivits ett aggressivt beteende. I intervjuerna framkommer en medvetenhet bland respondenterna om den höga toleransen, fast samtidigt uttrycks det i termer som att det negligeras. Något som går att utläsa ur Annas citat nedan:

“Så att vi tänker att vi nog är ganska toleranta för det, om man jämför med andra. Men att det ibland i själva stunden är någonting man slänger ur sig som man kanske egentligen inte menat. Men absolut har vi haft allvarliga hot.”

Bauer och Kristiansson (2012) nämner termen habituering som kan likställas vid hög tolerans. Habituering innebär att en tillvänjning sker, det vill säga att den enskilda individen, som själv eller genom andra upplever liknande situationer, upprepade gånger, vänjer sig vid detta. En konsekvens med att en vana uppstår, är att individen blir ointresserad av det den vant sig vid och detta är något som beskrivs av Bauer och Kristiansson (2012).

Alink et al. (2013) påvisar i sin studie att finns en ökad risk att utsättas för hot och våld som yrkesverksam inom HVB-hem. Samtidigt framkommer det i den här studiens intervjuer tendenser i samtligas berättelser, att toleransen kring hot och våld är högre när förövaren är ett barn eller en ungdom. I intervjun med Benita beskriver hon denna tolerans och detta synliggörs i hennes citat nedan;

“Ja, det är också faktiskt inte föräldrar så mycket. Låter konstigt kanske, men det är faktiskt många gånger där det är med barn som mår jättedåligt. Där man faktiskt måste stoppa, stanna och sätta en gräns. Där det kan bli riktigt, faktiskt, farligt. Sätta en gräns till en film tex. Jag blev hotad med en kniv. Vilket, man har ju som en instinkt att inte bli våldsam mot barn, men där det en stund, ja, man måste få bort kniven.”

Förutom berättelser där hög tolerans synliggörs, återfinns också termer av nolltolerans mot hot och våld. Något som uppmärksammas av flera studier kring hot och våld. En av dessa är Larsson och Lindgren (2012) som argumenterar för att det aldrig ska vara acceptabelt som enskild praktiker att utsättas för hot och våld i sitt yrkesutövande. Likt Lundgren (2004) uttrycker också Larsson och Lindgren (2012) att en individ som ständigt utsätts för hot och våld, skapar en normalisering kring detta. Larsson och Lindgren (2012) utvecklar detta som att det som att normaliseringen av hot och våld är också negativt för hela organisationen, fast mest för den enskilde som utsätts för det. Pollak (2010) och Miller (1999) betonar att det bör finnas en nolltolerans mot hot och våld inom den enskilda verksamheten. Genom en rådande nolltolerans skapas förutsättningar för att hot och våld tas på allvar av verksamheten. Detta synliggörs bland annat genom att dessa händelser rapporteras och den utsatta praktikern stötts (Pollack, 2010 & Miller, 1999). Samtidigt påvisas det i ett par intervjuer i denna studie att det inte är helt enkelt med nolltolerans i praktiken, något som Anna uttrycker i nedanstående citat:

“Sen så pratar man ju också så klart om att det ska vara nolltolerans. Men jag vet inte. Jag tycker att det är svårt.”

5.3 Problemets orsaker

Den andra frågeställning i vår studie handlar om de orsaker som enligt socionomerna ligger till grund för uppkomsten av hot och våld. För att försöka ge svar på detta har vi valt att använda oss av Jönsons problemkomponent orsaker (Jönson, 2010). Genom att använda problemkomponenten orsaker har detta hjälpt oss att urskilja tre teman som eftersträvar att synliggöra vilka faktorer som anses ligga till grund för att hot och våld kan uppstå. Samtliga tre faktorer påvisar att grunden till orsaken kan både ligga på individ och/eller strukturell nivå. De tre teman vi har urskilt i intervjumaterialet är; att klientens *psykiska ohälsa* kan vara en grundfaktor till uppkomsten av hot och våld, att en klient med en *missbruksproblematik* som i stunden antingen är drogpåverkad eller har abstinens kan bidra till uppkomsten av hot- och våldssituationer samt att praktikers *bemötande* har en avgörande betydelse för hur klienten beter sig och därigenom vara faktorn för utlösande av en hot och våldssituation.

5.3.1 Psykisk ohälsa

Något som framkommer tydligt i samtliga sex intervjuer är sambandet mellan psykisk ohälsa och uppkomsten av hot och våld. Samtliga respondenter uttrycker vid frågan om vad som ligger till grund för att hot och våld uppstår, är att klienterna oftast mår psykiskt dåligt. Arbetsmiljöverket (2011) beskriver i sin rapport att klienter på grund utav sin psykiska ohälsa har en ökad risk för att bli aggressiva och våldsbenäga. De utvecklar detta genom att belysa hur en låg medvetandegrad av mellanmänskligt samspel hos den enskilde praktikern i kombination med klientens psykiska ohälsa, skapar ännu högre risk för uppkomsten av hot och våld (Arbetsmiljöverket, 2011). Något som samtliga respondenter uttryckt är det som Monica säger i nedanstående citat;

“Den psykiska ohälsan har ökat och då gör det att hoten har också ökat.”

Dessutom var det till och med tre av respondenterna som uttryckte likt Benitas citat;

“Så att psykisk ohälsa tycker jag är grunden till allt.”

En aspekt kring psykisk ohälsa som Love, en av respondenterna beskriver i citatet nedan och som många inte tolkar som ett hot. Detta när en klient hotar med att skada sig själv, vid första anblick är just det vad orden betyder, fast det är egentligen inte är riktat mot individen själv, utan mottagaren av orden. Detta är något som Arbetsmiljöverket (2011) belyser sin rapport och beskrivs som att muntliga (eller skriftliga) hot om fysiskt våld kan vara hot riktade mot praktiker eller mot klienten själv, som till exempel hot om självmord. Loves citat som nämndes inledningsvis i detta stycke lyder;

"om du gör det, kommer jag ta mitt liv."

5.3.2 Missbruk

Den andra faktorn som ofta nämns under intervjuerna som en av orsakerna till uppkomsten av hot och våld, är missbruk. Detta kan också ses som en riskfaktor av hög grad enligt Arbetsmiljöverket (2011). I intervjuerna syftar missbruk till att en klient är drogpåverkad eller har abstinens. Bauer och Kristiansson (2012) definierar det som Arbetsmiljöverket benämner som en riskfaktor mer detaljerat genom att en individ som är påverkad av alkohol, droger och vissa mediciner, kan ha mycket svårare att hantera sig ilska. En individ under påverkan av tidigare nämnda substanser har ett sämre omdöme, lägre tolerans och dess beteende är i högre grad ogenomtänkt och reflexmässigt (Bauer & Kristiansson, 2012). Dessa definitioner är något som flera respondenter uttryckt under sina intervjuer. I avsnittet om orsaker till hot och våld under intervjun med Anna, uttryckte hon citatet nedan;

"Men här har det varit kopplat till att man kanske använder droger och sånt."

Dessutom framkommer det att många av de aggressions- och våldshandlingar som sker, är under påverkan av bland annat alkohol och droger (Bauer och Kristiansson, 2012). Brottsförebyggande rådet (BRÅ) (2015) uttrycker att det finns en stark koppling mellan berusning av någon substans och våldsbrott. När det gäller den grävsta formen av våldsbrott, dödligt våld, finns det ett samband mellan dödligt våld och påverkade individer. I intervjun med Charlie framkom detta samband mellan påverkan och våldshandling från klienter. Detta citat som presenteras nedan synliggör det uttrycka sambandet;

Ja, jag har blivit hotat ett par gånger där. Och då har det varit i samband med att de varit narkotikapåverkade och att dom har varit psykiskt instabila.

5.3.3 Bemötande

En generell medvetenhet gällande en viss del av bemötandet, är något som alla respondenter uttryckte under intervjuerna. Denna del av bemötandet handlar om hur en beter sig i själva situationen och om, hur och när de reagerar är högst individuellt. Praktikens beteende och reaktioner under situationen kan likväl handla om att tillrättavisa klienten, som att avleda klientens tankegångar (Arbetsmiljöverket, 2011). I denna studies intervjuer uttrycktes det mest i termer av det som Benita säger i sitt citat nedan;

“Äh, ja, det har funnits situationer där man känt att man inte ska gå längre. Att man får backa lite och ge utrymme för personen i fråga. För det är ju väldigt pressade situationer här. Där man ibland är väldigt ifrågasättande och det gäller deras barn, så det. Och även barn kan vara hotfulla och våldsamma. Så även där får man tänka på ens eget bemötande.”

En av respondenterna reflekterade mer kring betydelsen av bemötandet i sin yrkesroll i relation till hot och våld. I Bauer och Kristiansson (2012) beskrivs hur arbete med klienter i en utsatt situation är utmanande för den enskilde praktikern. Den måste stå ut med ständiga ifrågasättanden om sitt arbete, tjat, oro och humör som skiftar. Finns då stor risk att utmaningarna blir för stora och att den enskilde praktikern skapar egna strategier för hantering av detta. Detta kan leda till att den enskilde praktikern, kan utgöra en risk för maktutövning, kränkningar, passivt och undvikande beteende gentemot klienten. Detta är vad respondenten Ida reflekterade över, att det beteende en har som praktiker är en betydande faktor i uppkomsten av hot- och våldssituationer. I Idas citat nedan beskriver hon några detaljerade maktuttryck som kan utlösa en hot och våldssituation;

“Och sen tänker jag att vårt bemötande kan trigga. Jag tänker, kommer det en person med väldigt maktuttryck i kroppsspråk och så sitter larmet väldigt synligt. Man snurrar nästan på nyckeln. Jag tänker sånt kan också trigga. Vi behöver vara, personal behöver också tänka på sitt bemötande och kroppsspråk och förhållningssätt. Det tänker jag också kan trigga väldigt mycket.”

5.4 Problemets aktörer

I detta avsnitt kommer vi behandla vår tredje frågeställning som är, om hot och våld tas på allvar av den enskilde praktikern och ansvarig. Som hjälp för att besvara denna frågeställning har vi valt att använda oss av Jönsons problemkomponent aktörer. Denna komponent skapar möjlighet att synliggöra vem som anses vara ansvarig för att problemet uppstår och att framhäva de olika roller som finns inom problemsituationen. Dessa roller är, inom hot- och våldssituationer, offer och förövare (Jönson, 2010). Vi har genom att använda oss av problemkomponenten aktörer lyckats identifiera två utmärkande teman som hjälpt oss i arbete med att besvara frågeställningen som nämndes inledningsvis i avsnittet. Det första temat vi uppmärksammat och som vi valt att benämna som; *vems ansvar*, det vill säga, vem är det som bär ansvaret för att hot och våld förekommer samt vem är ansvarig för att kunskap om hot och våld finns. Andra temat är det vi benämner som; *den som utövar hot och våld*, vilket innefattar vem eller vilka är de som utövar hot och våld. Vi kommer nedan beskriva de två teman som vi nämnt ovan mer ingående.

5.4.1 Vems ansvar

Gällande vems ansvar det är att inneha kunskap om hot och våld, ansåg fyra av respondenterna, att de själva bär ansvaret till största del och att arbetsgivaren hade ett visst ansvar. Detta framkom när frågor ställdes kring vem eller vilka som den enskilda socionomen anser vara ansvarig för att kunskap finns rörande hot och våld. Deras svar är inte i linje med vad Akademikerförbundet SSR (2017) uttrycker tydligt, att arbetsgivaren är ansvarig för att vidta de åtgärder som krävs för att anställda skall ha en trygg och säker arbetsmiljö. Två av respondenterna, Charlie och Love urskiljer sig från de andra genom att ha en annan syn än de andra och som är mer förenlig med Akademikerförbundet SSR. Loves citatet nedan synliggörs bådas resonemang;

“I första hand är det arbetsgivaren, så är det ju. Som bär ansvaret, men sen är det ju upp till var och en, att man tar till sig information och ansvarar för att inte utsätta sig själv eller andra för såna situationer i onödan. Självkligt, för blir det så blir det. Det kan man inte göra någonting åt, men i första hand så är det arbetsgivaren som ska liksom, ja, sen så, jag vet inte. Det är från mun till mun, man pratar ju med varandra. “

Det som framkommer ovan, att majoriteten av respondenterna inte är medvetna om vem som egentligen bär ansvaret, strider mot de lagar och föreskrifter som en arbetsgivare är skyldig att följa. Arbetsgivaren är som Akademikerförbundet SSR (2017) uttrycker det, ansvarig för att

vidta åtgärder för att den enskilda socionomen en trygg och säker arbetsmiljö, samt att de är väl informerade om att det är arbetsgivarens ansvar. Bauer och Kristiansson (2012) liksom Akademikerförbundet SSR (2017) utvecklar detta vidare genom att förtydliga vad arbetsgivarens ansvar är. De beskriver att organisationer som har en ökad risk för hot och våld kontinuerligt måste utveckla medarbetarnas kunskaper och förmågor för att kunna hantera den överhängande risken för att utsättas för hot och våld. Detta är också något som berörs i Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) och Arbetsmiljöverkets olika föreskrifter. Ansvar som arbetsgivaren är ålagd enligt lag, är något som inte efterföljs när en lyssnar till respondenterna i denna studie. Bland annat som tidigare redogjorts, att inte alla har vetskap om vem som bär ansvar samt att respondenter uttrycker att de inte är trygga i att hantera hot- och våldssituationer. Bristande ansvar från arbetsgivaren samt att inneha vetskapen om att kunna drabbas av hot och våld är en påtaglig påfrestning för den enskilda socionomen och bidrar till en ökad psykisk press (Arbetsmiljöverket, 2018). Dessutom poängterar Akademikerförbundet SSR (2017) att ett vanligt förekommande argument, som är brist på pengar, aldrig är ett argument som kan användas när det handlar om hot och våld. Ytterligare aktör som har betydelse för praktikern inom yrken med hög risk att utsättas för hot och våld är universitetet. En av respondenterna uttrycker det i sin intervju att hen under sitt första år som socionom arbetade på bägge HVB-hem som berörs i studien. I studier framkommer det att nyutexaminerade akademiker, liksom vår respondent, är ännu mer utsatta för att drabbas av hot och våld (Ljunglöf, 2008). Ljunglöf (2008) poängterar att det inte vill frånta huvudansvaret från arbetsgivaren, fast samtidigt framhålls det att eftersom nyutexaminerade akademiker är extra sårbara, bör inslag av förberedelse inför att utsättas av hot och våld vara en del av utbildningarna. Samtliga respondenter uttrycker också under intervjuerna att en annan aktör brister i sitt ansvar, en brist som medför stora konsekvenser. Konsekvenser i form av individer som har ett större behov än vad ett HVB-hem kan hantera. I Benitas citat nedan så belyser hon detta;

“man kan se brister i psykiatrin. Många gånger inom barnpsykiatrin, där det är barn som egentligen borde vara inlagd, eller hjälp, stöd dygnet runt, för personer, men det finns inte den insatsen, och då hamnar man här.”

5.4.2 Den som utför hot- och våldshandlingar

Samtliga respondenter uttryckte att det förekommande hotet och våldet mot socionomer på HVB-hem, i regel kommer från klienter eller i vissa fall från den enskilda klientens anhöriga.

Under intervjuerna ställdes även frågor gällande om någon annan, förutom dessa två tidigare nämnda utövare, hade utsatt den enskilda socionomen för något. Ingen av respondenterna antydde ens att de utsatts för något av annan än klient eller anhöriga till klient. I den valda litteraturen till denna studie har vi inte heller funnit någon annan typ av utövare av hot och våld än klienten, förutom ett undantag som redogörs i Arbetsmiljöverket (2011). Det som handlar om mobbning bland personal på arbetsplatsen, det vill säga att skillnaden är att den som utför handlingen i detta fall är en praktiker. Det som däremot synliggörs är svårigheten att se vissa klienter som förövare, vilket tydligt framgår i Sams citat nedan;

“Men det tog jag som inte riktigt på allvar, för det var ju ett barn. (skratt). Men det tänkte jag nog på, för det var ju väldigt riktat mot henne.”

Likt citatet ovan har majoriteten av respondenterna synliggjort svårigheterna med att se barn som förövare. I Statens Institutionsstyrelse SiS forskningsrapport (2017) framkommer detta också tydligt. I rapporten beskrivs att barn och unga ena stunden är barn med behov av ansvarstagande vuxna, med i andra stunden är de individer kapabla att utföra allvarliga fysiska och psykiska skador (Statens Institutionsstyrelse SiS, 2017). Det som uttrycktes under intervjuerna med respondenterna, var i termer av små barn som mår dåligt samtidigt som den är utåtagerande genom exempelvis slag mot en praktiker och till och med i några fall hotades praktiker med kniv.

5.5 Problemets lösningar

Studiens fjärde frågeställning som lyder; vad kan en praktiker behöva för att hantera hot och våld. Genom att använda oss av Jönsons problemkomponent lösningar försöker vi att besvara vår frågeställning. Komponentens lösningars syfte är att synliggöra olika exempel på åtgärder för att hitta lösningar på problemet. Syftar även till att framhäva vem som är ansvarig för att åtgärderna utformas och utförs (Jönson, 2010). Genom att använda problemkomponentens lösningar, har vi identifierat två teman. Det första temat som vi identifierade är *behovet av en enhetlighet* kring hot och våld. Det andra temat vi identifierat är *utbildning*, detta tema är centralt i samtliga respondenters svar när frågan rör lösningar. Dessa två teman kommer att beskrivas nedan mer utförligt.

5.5.1 En enhetlighet kring hot och våld

Första delen av en enhetlighet synliggjordes när respondenterna fick ta del av definitionen om hot och våld. Då uttryckte flertalet respondenter i termer av “detta borde alla veta” samt att det bör finns “en tydlig definition” som alla måste lära sig och återkommande repetera. Bauer och Kristiansson (2012) beskriver vikten av arbetsgivarens förmåga att styra, vägleda och stötta. Att detta har en avgörande roll i arbetet med att förebygga risken för uppkomsten av hot och våld och detta är en grund för enhetlighet. Arbetsmiljöverket (2011) förtydligar genom dess beskrivning av vikten av den stora betydelsen av exempelvis handledning av den enskilda praktikern. En handledning som är nödvändig för de som arbetar inom yrken med förhöjd risk av hot och våld. Behovet av enhetlighet i den enskilda organisationen, uttrycker respondenten Benita tydligt i sitt citat nedan;

“Hela socialförvaltningen är ju en riskgrupp. Därigenom kanske man skulle ha årlig information och verkligen upprätthålla och kanske utbilda inom, så att alla medarbetare får samma information, liksom samma påminnelse.”

Den andra delen av en enhetlighet är vikten av att ha rutiner som ständigt underhålls och som citatet ovan indikerar på. Bauer och Kristiansson (2012) framhåller vikten av att organisationen och den enskilda arbetsgruppen har en förmåga och dynamik i arbetet med att finna gemensamma strategier och förhållningssätt, det vill säga rutiner för att förebygga hot och våld.

Tredje delen av en enhetlighet är det vi benämner som enkla hjälpmedel och som i intervjuerna till största del handlar om larm som är anpassade för verksamheten. Det talas i termer av “de är ju så tunga att en tappar byxorna.”. Detta strider emot Arbetsmiljöverket (2011), där det tydligt betonas att en larmutrustning anpassas utifrån verksamhetens behov. Arbetsmiljöverket (2011) fortsätter att poängtera att arbetsgivarens ansvar även inbegriper förutom att inneha adekvat säkerhetsutrustning, även genomföra kontinuerligt underhåll och övning av hur en ska använda hjälpmedlen. Det framhävs också vikten av förebyggande åtgärder, exempelvis försvåra åtkomsten av föremål som kan användas som tillhyggen av våldsutövare (Arbetsmiljöverket, 2011). Detta exempel är också något som synliggjordes av några respondenter, när de berättade att på ett av HVB-hemmen är knivarna inlåsta. Ett annat hjälpmedel som efterfrågas av några respondenter är möjlighet till kameraövervakning vid exempelvis ytterdörren. Detta är ett hjälpmedel som enligt Arbetsmiljöverket (2011) anses

vara ett nödvändigt tekniskt hjälpmedel för verksamheter som har en ökad risk för att utsättas av hot och våld.

5.5.2 Utbildning

Under intervjuerna med respondenterna är ett återkommande tema, utbildning och samtliga respondenter uttrycker under intervjuerna hur viktigt det är för att kunna hantera och minimera uppkomsten av hot och våld. Grunden till utbildning är ett fungerade informationsflöde, detta som vi tidigare nämnt, poängterar Arbetsmiljöverket (2011) har en stor betydelse för att minska risken för hot och våld i arbetsmiljön. En risk som är förhöjd för nyexaminerade akademiker, som socionomer. Denna risk är något, som vi också redan belyst i avsnittet aktörer, som Ljunglöf (2008) poängterar angående nyutexaminerade akademiker. En risk som enligt Ljunglöf (2008) skulle kunna förebyggas genom att de utbildningar som resulterar i ett yrke där risken för hot och våld är högre än andra yrken. Ett exempel på en sådan utbildning är Socionomutbildningen. Detta är också något som majoriteten av respondenterna pratar om under intervjun i termer av; vi fick kunskap om hur en skulle placera sig i rummet, men någon egentlig grund för att hantera sådana situationer fick vi inte. En av respondenterna, Love, pratade mer utifrån en praktikers perspektiv och belyste andra relevanta punkter i sitt citat nedan;

“om jag hör om någon jättebra utbildning så kan jag lyfta det med min chef. Att det här tycker vi skulle gå på. Men den generella kunskapen eller den här övergripande kunskapen och sådant är arbetsgivarens ansvar, att utbilda personal och hålla det levande. Att man får fortlöpande utbildning, och inte en gång så går det tio år till nästa gång.”

Likt respondentens avslut på citatet ovan, beskriver Arbetsmiljöverket (2011) att det är arbetsgivarens ansvar att kontinuerligt utbilda och informera de yrkesverksamma rörande hot och våld. För att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet ska det finnas en arbetsmiljöpolicy samt att de ska finnas skriftliga instruktioner för hur en ska handla i arbete som är förknippat med stora risker. Allt detta skall vara känt av samtliga praktiker och fortlöpande följas upp i verksamheten (Arbetsmiljöverket (2011)). Respondenten Charlie belyser en form av utbildning som inte tydligt framkommit tidigare i texten, som är av stor betydelse och som flera andra respondenter också uttryckt som viktigt. Det är att få träna i en fiktiv hot- och våldssituation och detta uttrycker Charlie i sitt citat nedan;

“är alldeles för lite och ska man gå och träna konflikthantering eller självskydd sex timmar på ett år och tro att man kan försvara sig eller ja, då kanske man lurar sig själv lite grann. Att det kanske vaggas in falsk trygghet att jag fixar det här jag. Så kanske man försätter sig i situationer man aldrig annars skulle ha gjort”

Bauer och Kristiansson (2012) instämmer med respondenten Charlie för betydelsen av att regelbundet varje år, få träna på hot- och våldssituationer. Det som uttrycks är att det behövs kontinuerlig uppdatering av självskyddstekniker i yrken med förhöjd risk av hot och våld. Utan regelbunden träning är risken stor för skador för den enskilde vid självskyddssituationer.

6.0 Avslutande diskussion

Resultaten påvisar att den enskilda socionomen definierar hot och våld i och kring arbetsplatsen endast som handlar i form av slag, sparkar och grova uttalade hot som; “skära halsen av dig!”, “jag ska döda dig!”. Detta innebär att den enskilde socionomen innehar en mycket snäv syn på vad hot och våld är, i jämförelse med den definition som Arbetsmiljöverket (2011) använder. Den snäva definitionen bidrar till konsekvensen att den enskilda socionomen i mångt och mycket inte ens är medvetna i stunden att de är utsatta för hot och våld. Den snäva definitionen är också tecken på hur normaliserat hot och våld är inom HVB-hem. En normalisering som inte enbart grundas i den snäva definitionen, utan också i andra faktorer. Faktorer som livserfarenhet, som påvisas inneha stor inverkan på hur en kan hantera hot- och våldssituationer. Samtidigt kan mycket erfarenheter bidrar till att en viss “avtrubning” och i kombination med individens snäva definition av hot och våld blir normaliserande av hot och våld ännu kraftfullare. Likväl som mycket erfarenhet gör att en “blundar” för vad en är med om, så är motsatsen, det vill säga en oerfaren, minst lika problematiskt. En oerfaren “blundar” inte, däremot färgas den av sin omgivning och därigenom invigs i normaliseringen, eftersom den inte själv innehar en grund för att vara medveten om och kunna hantera hot och våld. Andra faktorer som också har stor inverkan och som bidrar till en ökad problematik kring hot och våld, är relationer och händelser. För som resultatet påvisar är relationer både positivt och kan ses som negativt, i relation till hot och våld. Det positiva är att en relation bidrar till bra kommunikation, något som kan förebygga uppkomsten av hot och våld. Samtidigt skapar en relation förutsättningar för att bagatellisera riskerna för att utsättas eller förminska det en utsätts för. Dessutom påvisas det att desto mer en utsätts för olika typer av hot och våld, ju högre tolerans för en för det. Hög tolerans skulle

kunna liknas med en svår epidemi inom HVB-hem, en epidemi som smittar alla som kommer in i verksamheten och är en stor del av den rådande normaliseringsprocess kring hot och våld.

Resultatet visar också på att det finns tydliga orsaker som är bidragande i uppkomsten av hot och våld mot socionomer inom HVB-hem. Den största orsaken som påvisas i denna studie är psykisk ohälsa, därefter kommer missbruksproblematik. Psykisk ohälsa är något som påvisats vara mer regel än undantag hos klienter på HVB-hem, samt att detta ofta är i kombination med en missbruksproblematik och/eller annan typ av självskadebeteende, vilket gör det ännu mera komplext och svårhanterat. En komplexitet som tydligt påvisas i samtalen genom att de både försvarar handlingarna med klientens sjukdomstillstånd, samtidigt som en latent frustration kring att individen inte får den hjälp den behöver. En hjälp som psykiatrin enligt vår mening, är ansvarig för att tillhandahålla för dessa klienter. Detta eftersom grunden i deras problematik är psykisk ohälsa medan exempelvis missbruk och självskadebeteenden endast är symtom på den enskildes psykiska ohälsa. Dessutom kan uttryck i form av ord, som en kopplar till psykisk ohälsa, vara förklädda hot mot den enskilda praktikern. Hot i form av; “om jag inte får den hjälp jag behöver, kommer jag ta livet av mig”, dessa former av hot är varken ovanliga eller uppmärksammade inom HVB-hem. Något som däremot är väl uppmärksammat bland de enskilda socionomerna är att hot och våld främst förekommer i samband med att en klient är påverkad av någon form av substans. Detta påvisar inte endast faktumet med att det är en risk för hot och våld i arbetet med påverkade individer, utan det påvisas även att det råder en hög nivå av normalisering och acceptans kring hot och våld inom HVB-hem. En annan orsak, som ofta glöms bort, är praktikers bemötande gentemot klienten. Resultatet påvisar en viss medvetenhet kring själva bemötandet och hur viktigt det är att vara medveten om hur en betar sig i själva situationen. Eftersom ens egna uppträdande kan “trigga” hot- och våldshandlingar genom att en uttrycker att en besitter makt, genom små enkla uttryck, i samspelet mellan praktiker och klient.

Resultaten med utgångspunkt i frågan gällande om förekommande hot och våld tas på allvar av den enskilde praktiker och ansvarig, visar att generellt tas hot och våld på allvar. Samtidigt som det påvisas skillnader hos olika aktörerna. Det finns inga indikationer på att den enskilda praktikern inte tar hot och våld på allvar, snarare tvärtom. Det däremot påvisas det att den närmsta chefens syn och omdöme kring hot och våld är avgörande för den enskilda praktikern. Det påvisas att när allvarliga hot- och våldssituationer uppstår, får den enskilda praktikern mycket stöd av sin närmsta chef. Det som däremot också påvisas i stor utsträckning

av det empiriska materialet, är att i uppkomsten av mindre allvarliga hot- och våldssituationer förekommer det att detta förminskas och i vissa fall bagatelliseras av närmsta chef. Något som gör det ännu mera problematiskt är okunskapen om vem som egentligen bär ansvaret för uppkomsten av hot och våld i och kring arbetsplatsen. Ett ansvar som inkluderar det förebyggande arbetet genom exempelvis kunskap hos den enskilda och tekniska lösningar, men även vem som bär ansvaret innan, under och efter en hot- eller våldssituation uppstår. Ansvaret är fördelat på olika nivåer i organisationen, men det övergripande ansvaret har den som är högst upp i organisationen. Denna information är något som Arbetsmiljöverket (2011) påtalar är något som samtliga arbetstagare ska vara medvetna om och att informationen skall komma från arbetsgivaren. Något annat som framkommer i resultatet är att den som utför hot- och våldshandlingar i regel är klienten, men i vissa fall även klientens anhöriga. Något som påvisas vara problematiskt är att klienterna i detta fall till största del är barn och unga. Enligt vår tolkning blir detta problematiskt, när individen som utför en hot- eller våldshandling, egentligen är "ansvarsbefriad". Med tanke på att individ som utför en hot- eller våldshandling är ansvarig för sina handlingar skapar detta ett dilemma för den enskilda praktikern. Då det både handlar om en individ som har behov av att en annan tar ansvar för den och samtidigt samma individ begår en olaglig handling som den egentligen är ansvarig för. Detta dilemma inbegriper också individer med en sjukdomsproblematik, eftersom när en tänker på en individ som har ansvar för sig själv och sina handlingar, tänker en på en frisk vuxen individ.

När det gäller resultat rörande frågeställningen om vad en praktiker behöver för att kunna hantera hot och våld framkommer att en enhetlighet kring hot och våld och utbildning i olika former har avgörande roller. En del av en enhetlighet är att det bör finnas endast en definition av hot och våld, som alla verksamma inom organisationen skall vara väl medvetna om. En annan del av en enhetlighet handlar om rutiner och vikten av att dessa rutiner upprätthålls och hålls levande. Rutiner gällande information en behöver för att utföra sitt arbete, både övergripande likväl som information om enskilda individer. Fast även rutiner gällande handledning som bör vara tillgänglig för alla som arbetar inom organisationen och återkommande. Ytterligare en del av enhetlighet handlar om behovet av enkla hjälpmedel som är anpassade för verksamhetens behov. Ett par exempel som har framkommit i resultatet handlar om personlarm och kameraövervakning. Personlarm i form av att de nu existerande inte är anpassade för verksamheterna på grund av larmets storlek och utformning. Enligt vår mening bör frågan om byte av personlarm var aktuellt utifrån två avgörande faktorer. Dessa

faktorer handlar både om larmets funktion och vad själva larmet signalerar. Det påvisas att storleken inte är anpassad för att bäras på vanliga kläder och att det bidrar till att larmen inte används på det sätt det ska användas. Det som ett synligt larm signalerar till klienten är makten som praktikern besitter, en makt som kan "trigga" uppkomsten av hot och våld. Gällande videoövervakning handlar detta om otryggheten att inte veta vem som står utanför den låsta entrédörren. En otrygghet som bidrar till stress för den enskilda praktikern. Den andra avgörande rollen, som är utbildning. Handlar om en stor variation av utbildningar, allt från teoretisk till praktisk kunskap. Som tidigare påpekats har arbetsgivaren huvudansvaret, något som de ska ha enligt vår mening. Med utgångspunkt i det som Ljunglöf (2008) påpekar och uttrycker, att nyutexaminerade akademiker har en ännu större risk att utsättas för hot och våld och att det därför bör ingå kurser om hot och våld, i de akademiska studierna rörande yrkesgrupper som riskerar att utsättas. Detta är något anser bör vara en självklarhet på Socionomutbildningen utifrån den kunskap som finns i dagsläget. Resultatet påvisar att teoretisk kunskap endast är en del av grunden för att kunna hantera hot och våld. Den teoretisk kunskapen måste kompletteras med regelbunden praktisk kunskap, genom bland annat träning i fiktiva hot- och våldssituationer. En annan typ av träning som i vår mening bör vara obligatorisk är självförsvar. Förutsättningarna för att kunna hantera hot och våld bör "sitta i ryggmärgen" hos den enskilda praktikern och skapas genom regelbunden träning.

Metoden vi använt oss av i studien har ett kvalitativt förhållningssätt och detta har medfört både möjligheter och vissa svårigheter. Valet att använda semistrukturerade intervjuer har inneburit fördelar, genom dess flexibilitet. Denna intervjuform innehåller användandet av en intervjumall som kan likställas ett manus där det ges möjlighet till ett friare förhållningssätt där respondenterna ges mera utrymme för följdfrågor och möjlighet till att utveckla svaren mer. Något som kan ses som ett problem och vi blivit uppmärksammade på var att våra respondenter var så angelägna om att hjälpa oss och därmed "svara rätt" samtidigt som det var en ovan situation och ett ämne som berör. Detta gjorde att det kunde ta en stund innan respondenterna hitta sin roll i intervjusituationen. En annan faktor som påverkar och kan ses som ett problem är vår bristande erfarenhet av att utföra kvalitativa intervjuer, vilket bland annat gav uttryck i att vi bokade intervjuerna för nära inpå varandra. Hade vi bokat dem med längre mellanrum, så skulle det kunna ha medfört att vi förbättrat nästkommande intervju. Ett försök till att minimera vår bristande erfarenhet kring kvalitativa intervjuer, gjordes genom att testintervjua ett par personer innan vi genomförde studiens intervjuer. Gällande vår analys, använde vi oss av de teoretiska perspektiven, perspektivanalys och normaliseringsprocessen.

Dessa två teorier, som kompletterar varandra väl, var till stor hjälp i arbetet med analysen. Möjligtvis kan det finnas andra teoretiska perspektiv som kan användas för att analysera det empiriska materialet och för att på så sätt nå andra tolkningar.

7.0 Förslag på framtida forskning

Avslutningsvis vill vi framhålla förslag till framtida forskning inom detta område. Ett förslag som är att lägga fokus på faktorer som kön, ålder, etnicitet och om dessa faktorer har en inverkan på om praktiker utsätts för hot och våld, i och kring sin arbetsplats. Ett annat fokus inom detta område som bör utforskas, är komplexiteten med individer som är “ansvarsbefriade”, det vill säga barn och vuxna med en sjukdomsproblematisering och som utför hot- och våldshandlingar. Hur detta skall kunna hanteras på ett sätt som är bra för den enskilda individen och praktikern. Ytterligare ett område, som både är självklart men svårt i praktiken, är att det bör råda en nolltolerans för hot och våld mot yrkesverksamma. Detta område är något som forskningen skulle kunna undersöka närmare hur det skulle kunna uppnås.

Litteraturförteckning

Akademikerförbundet (2017). *Var tredje inom socialtjänsten utsatt för hot eller våld i arbetet*. Hämtad 2019-01-03, från <https://akademssr.se/post/var-tredje-inom-socialtjansten-utsatt-hot-eller-vald-i-arbetet>

Akademikerförbundet (2017). *Tuff arbetssituation i socialtjänsten i Jämtland och Västernorrland*. Hämtad 2019-01-03, från <https://akademssr.se/post/tuff-arbetssituation-i-socialtjansten-i-jamtland-och-vasternorrland>

Alink, L. R., A., Euser, S., Bakermans-Kranenburg, M., & van Ijzendoorn, M., H. (2014). A challenging job: Physical and sexual violence towards group workers in youth residential care. *Child & Youth Care Forum*, 43(2), 243-250.

doi:<http://dx.doi.org.proxybib.miun.se/10.1007/s10566-013-9236-8>

Andersson, G., & Swärd, H. (2008). Etiska reflektioner. I A. Meeuwisse, H. Swärd, R. Eliasson-Lappalainen, & K. Jacobsson (Red.), *Forskningsmetodik för socialvetare* (s. 235–248). Stockholm: Natur & Kultur.

Arbetsmiljöverket. (2018). *Arbetsmiljöverket kraftsamlar mot hot och våld i arbetslivet*. Hämtad 2019-01-03, från <https://www.av.se/press/arbetsmiljoverket-kraftsamlar-mot-hot-och-vald-i-arbetslivet/>

Arbetsmiljöverket. (2016). Krav på bättre arbetsmiljö för socialsekreterare. Hämtad 2019-01-04, från <https://www.av.se/press/krav-pa-battre-arbetsmiljo-for-socialsekreterare/>

Bell, J. (2006). *Introduktion till forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur.

Birkler, J., & Björkander Mannheimer, E. (2012). *Vetenskapsteori: En grundbok*. Stockholm: Liber

Estrada, F., Nilsson, A., & Wikman, S. (2007). Det ökade våldet i arbetslivet: En analys utifrån de svenska offerundersökningarna. *Nordisk Tidsskrift For Kriminalvidenskab*, 94(1), 56–73.

Hallberg, U. (2011). *Kunskapsöversikt: Hot och våld inom vård och omsorg*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Larsson, S. (2005). Kvalitativ metod - en introduktion. I S. Larsson, J. Lilja & K. Mannheimer (Red.), *Forskningsmetoder i socialt arbete* (s. 91–128). Lund: Studentlitteratur.

Larsson, O., & Lindgren, M. (2012). *Hot och våld i Arbetslivet: Minska De Negativa Konsekvenserna*. Lund: Studentlitteratur.

Ljunglöf, T. (2008). *Hot och våld mot akademiker*. Stockholm: Sveriges Akademikers Centralförbund (SACO).

Macdonald, G. & Sirotich, M. (2005). Violence in the social work workplace: The Canadian experience. *International social work*, 48(6), 772-781.

doi:10.1177/0020872805057087

Miller, L. (1999). Workplace violence: Prevention, response, and recovery. *Psychotherapy*, 36(2), 160-169. doi:10.1037/h0087694

Padyab, M., & Gazinour, M. (2014). A comparative study of experiences of client violence and its impact among Iranian and Swedish social workers. *European Journal of Social Work*, 18(1), 129-139. doi:10.1080/13691457.2014.883367

Pollack, D. (2010). Social work and violent clients: An international perspective. *International social work*, 53(2), 277-282. doi:10.1177/0020872809357285

Respass, G., & Payne, B. K. (2008). Social services workers and workplace violence. *Journal of Aggression, Maltreatment and Trauma*, 16(2), 131-143. doi:10.1080/10926770801921287

Rey, L. (1996). What social workers need to know about client violence. *Families in Society: The Journal of Contemporary Human Services*, 77(1), 33-39. doi:10.1606/1044-3894.839

Ringstad, R. (2005). Conflict in the Workplace: Social Workers as Victims and Perpetrators. *Social work*, 50(4), 305-313. <https://doi-org.proxybib.miun.se/10.1093/sw/50.4.305>

SFS 1977:1160. Arbetsmiljölagen. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

Statens Institutionsstyrelse SiS. (2017). *Hantering av hot och våld*. Stockholm: Statens Institutionsstyrelse SiS.

Statistiska centralbyrån. (2018). *Hot, våld och oro 1980–2017*. Stockholm: Statistiska centralbyrån.

Thurén, T. (2014). *Vetenskapsteori för nybörjare*. Stockholm: Liber

Tzafrir, S. S., Enosh, G., & Gur, A. (2015). Client aggression and the disenchantment process among Israeli social workers: Realizing the gap. *Qualitative Social Work*, 14(1), 65–85. doi10.1177/1473325013509827

Wikman, S. (2012). *Våld i arbetslivet. Utveckling, uppmärksamhet och åtgärder nr. 30* (Doctoral Thesis, Stockholm: University of Stockholm, Department of Criminology). Stockholm: US-AB. Tillgänglig: <http://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:510525/FULLTEXT01.pdf>

World Health Organization. (2002). *Violence - a global public health problem*. Hämtad 2016-02-15, från http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/chap1.pdf

Zelnick, J. R., Slayter, E., Flanzbaum, B., Butler, N. B., Domingo, B., Perlstein, J., & Trust C. (2013). Part of the Job? Workplace Violence in Massachusetts Social Service Agencies. *Health & Social Work*, 38(2), 75–85. <https://doi-org.proxybib.miun.se/10.1093/hsw/hlt007>

Bilaga 1. Informationsbrev



Tack för att du medverkar i en intervju för vår studie som behandlar - Hot och våld mot personal på HVB-hem!

Den här studien handlar om hot och våld mot personal på HVB-hem. Vårt intresse för detta grundar sig i flertalet faktorer. Bland annat för att vi båda två är yrkesverksamma inom HVB-hem och att vi finner det viktigt att synliggöra om hur, var och varför hot och våld uppstår och uppstår inom HVB-hem. Vi vill också se befintliga förutsättningar som finns för att hantera hot och våld för den enskilda.

Vi är socionomstudenter vid institutionen för socialt arbete, Mittuniversitet, Östersund. Studien är vår C-uppsats. Projektet tjänar inte några kommersiella syften. Vi träffar och samtalar med anställda och tidigare anställda på två HVB-hem, i kommunal regi. Intervjun beräknas ta ca 30–60 minuter. För att kunna lyssna och slippa ta anteckningar samtidigt, vill vi gärna spela in samtalet – hoppas att detta är okej för dig.

Vi utgår ifrån de etiska principer för forskning som Vetenskapsrådet står bakom och tillämpar sekretesslagen. Det betyder bland annat att du ska veta vad det är du tackar ja till att medverka i. Fråga gärna om något är oklart för dig. Du kan också när som helst under intervjun eller i efterhand meddela att du vill avbryta din medverkan, utan att du behöver förklara varför, och då plockar vi givetvis bort vårt samtal från studien.

När det gäller konfidentialitet så kommer vi i den färdiga framställningen inte att använda vare sig ditt namn, den organisation eller kommun du arbetar i. Intervjumaterialet kommer att förvaras avidentifierat, inlåst och oåtkomligt för utomstående.

Att du bidrar med din tid, dina erfarenheter och reflektioner är av stor betydelse för oss och rent sagt avgörande för att vi ska kunna genomföra vår studie. Därför är vi mycket tacksamma över att du väljer att delta!

Om du har någon fundering, Tveka inte att höra av dig! Du kan nå oss på e-postadresserna eller telefonnumren som står här nedanför.

Med vänlig hälsning

Tyra Katarina Petersson
kape1600@student.miun.se
0703184863

Lennart Wiklander
lewi1600@student.miun.se
0702522583

Bilaga 2. Intervjumanual

Inledande frågor. Allmänt.

- Kan du beskriva ditt nuvarande arbete?
- Hur länge har du arbetat här?
- Hur länge har du arbetat inom HVB-verksamhet?
- Skiljer sig tidigare arbete gentemot nuvarande arbete?

Hur definierar den enskilda socionomen hot och våld? (Hot och våld)

- När jag säger ”våld” på arbetsplatsen, vad tänker du på då?
- När jag säger ”hot” på arbetsplatsen, vad tänker du på då?
- Har du upplevt något av det du nu har nämnt på arbetsplatsen?
 - På vilket sätt och i vilka situationer? (utlösande faktorer typ; delge beslut, städa, lägga sig)
- Har du hamnat i situationer som du upplevt som obehagliga?
 - Kan du berätta?
- Om respondenten nämner något om obehaglig situation som enligt vår definition är hot eller våld – ”Det du just berättade skulle man kunna kalla hot/våld, varför tror du att du inte gör det”?
- Har du upplevt hot/våld från någon annan, än du tidigare nämnt? (baserat på tidigare svar - exempelvis klienter, anhöriga, övriga utomstående eller andra myndigheter).
- Vad tror du ligger till grund för att hot och våld förekommer på arbetsplatsen?
- Tycker du att hot och våld förekommer ofta på din arbetsplats?

Finns det likheter mellan den enskilda socionomens bild och medias uppmålade bild, i avseende att våld och hot mot praktiker inom HVB-hem är vanligt förekommande? (Media)

- Upplever du att hot och våld ökat eller minskat på din arbetsplats under de senaste åren?
- Vilken typ och i vilka situationer är det i så fall som har ökat/minskat?
- Vad tror du kan vara orsaken till ökningen/minskningen av hot och våld?
- Hur upplever du att media framställer hot och våld på HVB-hem?
- Hur känner du igen dig i den uppmålade bilden från media?

Tas förekommande hot och våld på allvar, av den enskilda praktikern och ansvarig? (Synen på hot och våld)

- Om en hot och våldssituation har uppstått på arbetsplatsen, vad sker efteråt?
- Pratar du om hot och våld med dina kollegor på arbetsplatsen?
- Upplever du att dina kollegor tar hot och våld på allvar?
- Upplever du att hot och våld tas på allvar av arbetsgivaren?

Vad kan en praktiker behöva för att kunna hantera hot och våld? (Behov)

- Har du någon sorts utbildning kring hot och våld?
- Om du tänker på vad du idag vet om hot och våld och hur man kan hantera det, varifrån kommer den kunskapen?
- Hur hanterar du det du varit med om? (prata med medarbetare/familj/vän, sjukskriver sig, tänker på annat).

- Vem/vilka bär ansvaret enligt dig för den att den kunskapen skall finnas hos personalen?
- Hot och våld ingår i området Arbetsmiljö, tycker du att det finns tillräckliga verktyg, som ger trygghet i att kunna hantera inre- och yttre hot och våld? Finns det förbättringsmöjligheter?

Avslutande frågor

- Hur tycker du att det har varit att prata om hot och våld?
- Gett dig något nytt perspektiv kring hot och våld?
- Är det något som du tycker att vi har missat, som vi borde ta med oss?

Definition av hot och våld - Arbetsmiljöverket

Hot är definierat som muntliga eller skriftliga hot om fysiskt våld eller vandalisering från klienter mot personal som till exempel socialsekreterare. Hot kan också vara personangrepp i form av svordomar, nedsättande kommentarer eller sexuella trakasserier riktat mot personal.

Våld är definierat som en avsiktlig handling från klienter mot personal, avsedd att orsaka fysisk eller psykisk skada. Våld kan komma i uttryck genom slag, sparkar, eller beteenden som bland annat att klienten knuffar, spottar eller biter personalen och kan även innebära muntliga hot utan fysisk kontakt.