

Behandlingskoncept känslodjur

Rapport

2025-09-23

Innehåll

Beslut socialnämnden Nordost	3
Uppdrag.....	3
Sammanfattning.....	3
Bakgrund.....	4
Varför behövdes ett nytt behandlingskoncept.....	4
Framtagandet av behandlingskonceptet.....	4
Varför valdes illustrationerna?	5
Kritik mot behandlingskonceptet	5
Tidslinje av synpunkter och hur det har hanterats.....	6
Intern kritik.....	6
Extern kritik	6
Ansvar	7
Vidtagna åtgärder.....	7
Sammanställning av enkät och samtal med berörda medarbetare.....	8
Sammanställning av enkät.....	8
Resonemang om strukturell rasism	8
Sammanställning av samtal	8
Resultat i korthet.....	9
Hantering inom avdelningen FoR	10
Strukturer	10
för utvecklingsinitiativ	10
Reflektion.....	10

Beslut socialnämnden Nordost

Socialnämnden Nordost beslutade den 24 juni 2025 enligt nedanstående yrkande från S, V och MP.

Materialet Arga apor, som använts i verksamheten, innehåller illustrationer som har uppfattats som stötande och rasistiska. Även om syftet med materialet varit gott, är det mottagarens upplevelse som är avgörande. Kritiken har visserligen tagits på allvar av förvaltningen och materialet har nu bytt namn och illustrationer. Men det är oerhört problematiskt att materialet inte ifrågasattes tidigare i processen och därför ser vi behov av att undersöka närmare hur detta kunde hända. Vi ser oerhört allvarligt på det inträffade och menar att förvaltningen måste ta fullt ansvar för att liknande misstag inte upprepas.

Beslut

Därför yrkar vi på att direktören ges i uppdrag att:

1. Genomföra en översyn av det material som används av personalen, i syfte att identifiera och förebygga ytterligare material med liknande problematik och föreslå åtgärder för att säkerställa att eventuell strukturell rasism upptäcks och hanteras omedelbart. Detta ska återrapporteras till nämnden.
2. Säkerställa att personalen får stöd och hjälp i att hantera hur situationen påverkar deras arbetsmiljö.

Uppdrag

Tf. avdelningschef Ing-Marie Larsson, nedan kallad utredare, fick uppdraget av förvaltningsdirektören att påbörja utredningen om behandlingskonceptet känslodjur, tidigare arga apor, nedan kallad behandlingskonceptet. Den initiala frågan var att undersöka hur situationen kunde uppstå samt att säkerställa att eventuell strukturell rasism framgent upptäcks och hanteras omedelbart. Utredningen ska också visa på vilket stöd och hjälp medarbetarna fått och hur det påverkat arbetsmiljön.

Den del av uppdraget som ska säkerställa att strukturell rasism identifieras och inte tillåts förekomma i övrigt material, har lämnats till avdelningscheferna för Stab och kommunikation i de fyra regionala socialförvaltningarna.

Sammanfattning

Socialförvaltningen saknar strukturer för hur man säkerställer arbetet med utvecklingsinitiativ, metoder, nya arbetssätt etc. Det behövs en tydlig struktur med en tydlig uppdragsbeskrivning, beslutsmandat, styr och referensgrupper, vem som äger materialet, vem tar ansvar för att material

och illustrationer kvalitetssäkras, är det socialtjänstens uppdrag osv. Utifrån avsaknad av dessa strukturer kunde situationen med behandlingskonceptet uppstå. Ansvaret är i linjen.

Strukturell rasism förekommer i samhället, det finns både rasistiska personer och rasistiska idéer och beteenden som påverkar samhället. Förvaltningen har ett särskilt ansvar för att motverka felaktiga strukturer inom förvaltningen. Frågan om det förekommer strukturell rasism inom förvaltningen är en komplex fråga som inte går att svara ja eller nej på.

Det är viktigt att förvaltningens medarbetare uppfattar att synpunkter och kritik hanteras på ett respektfullt sätt. "Alla kan inte få som man vill men alla ska få framföra sina synpunkter, kritik, åsikter"

Uppmärksamheten kring behandlingskonceptets illustrationer har påverkat arbetsmiljön inom vissa enheter och vissa medarbetare, de flesta uttrycker att man fått det stöd man varit i behov av.

De medarbetare som reagerade på materialet känner fortfarande låg tillit till ledningen. Det är inte lätt att ha synpunkter eller vara kritisk i förvaltningen framför allt om man tillhör en minoritet.

Bakgrund

Varför behövdes ett nytt behandlingskoncept

Det saknas bra behandlingsmaterial nationellt för att stödja gruppen barn och unga med psykisk ohälsa samt deras vårdnadshavare att identifiera, sätta ord på och hantera känslor. Materialet består av en manual, ett träningshäfte, en arbetsbok, ett brädspel och ett föräldramaterial.

Nya behandlingsmetoder och arbetssätt inom socialtjänsten utvecklas ofta genom behov, utifrån beprövade erfarenheter och avsaknad av lämpliga metoder.

Framtagandet av behandlingskonceptet

Behandlingskonceptet arbetades fram under hösten 2024 och våren 2025 av en medarbetare (nedan kallad upphovsmedarbetaren), inom avdelning Familjemottagning och resurs barn och vuxna. Arbetet med behandlingskonceptet togs fram på eget initiativ av upphovsmedarbetaren, med positivt stöd av närmast enhetschef och avdelningschef. Det fanns inget skriftligt uppdrag, styrgrupp eller referensgrupp kopplat till utvecklingsarbetet. Behandlingskonceptet ägs av socialförvaltning Nordost. Behandlingskonceptet består av en manual, ett träningshäfte, en arbetsbok, ett brädspel och ett föräldramaterial. Behandlingskonceptet har under pilotperioden och utbildningsperioden utvecklats och textmaterialet har kvalitetssäkrats av en av Sveriges ledande experter inom DBT (dialektisk

beteendeterapi) i Sverige, Alexandra Rosendahl, experten rekommenderade materialet utifrån att det höll en tillräckligt hög evidensnivå. Kvalitetssäkringen gjordes för det skrivna materialet, pedagogiska upplägget och formen, Kvalitetssäkringen avsåg inte illustrationerna/bilderna.

Som en del av behandlingskonceptet arbetades det fram känslbilder som stöd i arbetet med den unge och vårdnadshavare. Illustrationerna togs fram med hjälp av AI. AI verktyget har under perioden uppdaterats, vilket inneburit att även bilderna har uppdaterats. Behandlingskonceptet har ca 500 bilder som stöd. Under utbildningstillfällena visades ett urval av känslbilderna. Under utbildningstillfällena kom också frågan upp från deltagarna om varför bilder på apor. Förklaringen var att djuret apa har liknande uttryck som människan och därför valdes apan som illustrationer för känslor. Det fanns också andra djur med i bildstödet. Tanken var att den unge ska få välja vilket djur som skulle symbolisera känslorna.

Förutom bilder som ingår i grundmanualen, finns så kallade hjälpkort. Dessa kan behandlaren ta fram utifrån särskild problematik, exempelvis gruppsyck. Det är framförallt dessa bilder som har väckt mest kritik och de bilder som visats mest i media.

Varför valdes illustrationerna?

Djuret apa valdes av upphovsmedarbetaren, i samråd med hens närmaste chef. Valet baserades på att apan har en mimik och ett kroppsspråk som liknar människans, vilket gör det lättare att känna igen och tolka känslor. Förutom apa kompletterades materialet med två andra djur i september 2024. Tanken med att ha flera djur baserades på att klienten själv kunde få välja det djur som skulle symbolisera hens känslor.

Illustrationerna togs fram med hjälp av AI. AI verktyget har under perioden uppdaterats, vilket inneburit att även bilderna har uppdaterats flera omgångar innan bilderna trycktes på tryckeri.

Kritik mot behandlingskonceptet

Materialet arbetades fram under 2024 av upphovsmedarbetaren med stöd av sin närmaste chef och kvalitetssäkrades mellan perioden december 2024 och april 2025.

Interreligiösa rådet i Nordost har också reagerat kraftfullt på illustrationerna och menar att det är problematiskt att använda djur som illustrationer utifrån att olika djur har olika betydelser i olika länder och religioner.

Tidslinje av synpunkter och hur det har hanterats

Fredagen den 30 maj 2025 inkommer kritik om rasistiska bilder via mejl till upphovsmedarbetaren. Ett namnbyte från Arga apor till Känslodjur görs omedelbart samt en del andra justeringar.

Måndagen den 2 juni fortsätter mejlkonversationen då vidtagna förändringar inte uppfattades som tillräckliga. Ansvariga enhetschefer läggs nu med i konversationen.

Den 3 juni informeras alla som har tillgång till SharePointytan för behandlingskonceptet om att man inte längre ska använda korten med aporna.

Den 8 juni skickas de nya spelen ut med nya bilder och samtidigt uppmanas alla att ge feedback.

Den 12 juni så är även övrigt material uppdaterat, de nya spelen går nu att skriva ut.

Det går alltså mindre än tre arbetsdagar från det första mejlet med synpunkter tills manualen och bilder med apor slopas. Nio dagar senare är alla spel omgjorda och finns för utskrift med djuren sköldpaddor, vargar, tigrar och elefanter. De utbildningar som har erbjudits kopplat till materialet har stoppats.

Intern kritik

Det har framkommit att ansvariga inte lyssnade på kritiken om illustrationerna. Ansvarig enhetschef håller med om att hen initialt försvarade mer än lyssnade. Efter diskussion i avdelningsledningsgruppen ändrade ansvarig enhetschef sin inställning. Ansvarig enhetschef inser idag sitt misstag och är uppriktigt ledsen för sitt agerande. De medarbetare som reagerade på materialet känner fortfarande låg tillit till ledningen. Det är inte lätt att ha synpunkter eller vara kritisk i förvaltningen framför allt om man tillhör en minoritet. Det är lätt att bli betraktad som en "bråkstake" om man lyfter kritik.

Extern kritik

Materialet uppmärksammades 10-11 juni på LinkedIn av medarbetare, vilket gav en relativt stor spridning både bland medarbetare och externa följare.

Media uppmärksammade inläggen vilket ledde till ökad spridning på sociala medier under perioden 10-30 juni. Behandlingskonceptet och socialförvaltningen Nordost kommenterades i negativa ordalag på LinkedIn (medarbetare i staden, externa), Facebook (socionomgrupper), Instagram och X (privatpersoner och intressegrupper med många följare, samfund) samt på Flashback.

Förvaltningen publicerade information och en ursäkt på LinkedIn 16 juni.

Förvaltningen publicerade ett gemensamt uttalande från förvaltningen och interreligiösa rådet och muslimska samverkansgruppen på LinkedIn 19 juni.

De sista kommentarerna är enligt uppgift från juli 2025.

Ansvar

Förvaltningsdirektören har det yttersta ansvaret, ansvaret följer sedan linjen med avdelningschef och enhetschef. Socialförvaltning Nordost är ägare av materialet. Förvaltningen ett gemensamt ansvar att återupprätta förtroendet mellan avdelningar och enheter.

Vidtagna åtgärder

- Materialet har stoppats.
- Möte med representanter från Interreligiösa rådet och muslimska samverkansgruppen som resulterade i ett gemensamt uttalande.
- Ytterligare samtal med Interreligiösa rådet pågår.
- Samlad information har lämnats till stadsledningskontoret.
- Förvaltningen har uttalat sig i ett flertal intervjuer och bett om ursäkt för det inträffade.
- Information på digitala navet, (förvaltningens intranät).
- Samtal med berörda medarbetare inom två enheter.
- Besvarat sju inkomna synpunkter/öppna brev.
- Uppdaterad information till alla chefer på ledarforum.
- Berörda familjer i pågående ärende har fått information.
- Ett stödmaterial om situationen har tagits fram till enhetschefer för stöd i samtal för medarbetare samt i samtal med invånare/brukare.
- En utredning avseende delar av nämndens uppdrag pågår.
- Medarbetarna har erbjudits samtal och stöd.
- För att detta inte ska hända igen har direktörerna för de fyra socialförvaltningarna i Göteborgs Stad beslutat att ge stab- och kommunikationscheferna ett uppdrag att se över hur vi ska kunna säkerställa att utformningen av material som används i behandling är kvalitetssäkrat.
- Berörda familjer som avslutat behandlingskonceptet håller på att kontaktas.

Sammanställning av enkät och samtal med berörda medarbetare

En enkät skickades ut via mail med förklarande text den 8 juli 2025 till ca 140 medarbetare, urvalet av medarbetare gjordes i samråd med berörda enhetschefer. Frågorna i enkäten handlade om man gått utbildningen, använt materialet, uppfattning om materialet, kan synpunkter/kritik lämnas/tas emot, behov av stöd, förekomst av strukturell rasism och förslag på åtgärder. Cirka 60 medarbetare som bedömdes vara främst berörda erbjöds samtal utifrån samma frågeställningar som i enkäten. Både samtal och enkät var frivillig. Drygt 60 av de kontaktade medarbetarna har antingen besvarat enkäten eller deltagit i samtal.

Sammanställning av enkät

Uppmärksamheten kring illustrationerna i behandlingskonceptet har påverkat arbetsmiljön inom vissa enheter och även direkt för vissa medarbetare. De flesta i enkäten och samtalen har uttryckt att fått det stöd som de behövt. Det finns en känsla av att det under perioden funnits ett ”vi och dom” mellan vissa enheter. Det uttrycks också en känsla av skam att man inte varit tillräckligt uppmärksam på illustrationerna i behandlingskonceptet. De finns medarbetare som uttrycker starkt att förvaltningen behöver en extern utredning.

Resonemang om strukturell rasism

Strukturell rasism förekommer i samhället, det finns både rasistiska personer, och rasistiska idéer och beteenden som påverkar samhället. Ett fåtal medarbetare för i enkäten ett resonemang om att eftersom det finns i samhället i stort, varför skulle förvaltningen vara undantaget?

I samtalen har ytterligare ett fåtal personer lyft att det förekommer rasism i förvaltningen, att det är svårt att tillhöra en minoritet i en majoritet. Som minoritet tänker man sig alltid för innan man uttrycker en åsikt.

Sammanställning av samtal

Fram till och med den 30 augusti har ca trettio samtal genomförts, både enskilt och i grupp. Frågorna i samtalen har följer samma frågor som i enkäten. Det finns medarbetare som uttryckt att man inte vill ha samtal med utredaren, utifrån att det är en intern person. Dialog pågår med en extern part som kan ta arbetet vidare.

Resultat i korthet

Händelsen har inneburit en hög grad av eftertanke bland medarbetarna. Många lyfter att förvaltningen har för många homogena arbetsgrupper och att förvaltningen behöver ha en strategi för att öka kulturkompetensen.

Uppfattningen är att det förekommer strukturell rasism i samhället. Det är svårt att syna strukturell rasism och eller felaktiga strukturer i den egna enheten och förvaltningen. Ibland är det svårt att vara den personen som påtalar ett missförhållande, det blir gärna en personlig åsikt.

Att använda apor som illustration är en form av avhumanisering, apa används ibland som skällsord, vi blir behandlade på olika sätt när vi föds utifrån kön, hudfärg etc. Framåt behöver förvaltningen lägga resurser på handledning, forskning, och kompetensutveckling utifrån diskrimineringsgrunderna och stadens värdegrund.

Är man en minoritet utsätts man för minoritetsstress varje dag enligt intervjuunderlaget. Förvaltningen behöver ha det större perspektivet och föra många samtal om ämnet samt ta in bra föreläsare som ger oss utmanande diskussionsunderlag.

Förvaltningens ledning har hanterat frågan och diskussionen bra, det finns uppfattningar att diskussionerna kunde hanterats internt.

Namnbytet av behandlingskonceptet gick för fort, förvaltningen hade behövt tänka ett varv till.

Händelsen och frågan blev i hög grad känslomässig, inom förvaltningen behöver man prata och utvecklas, respektera varandra och känna av stämningarna.

Förvaltningen stod inte upp för behandlingskonceptet utan man lade sig platt väldigt fort.

Det som gör mest ont är att kritiken kom från kollegor och att media valde att ta upp frågan även fast alla bilder var ändrade. Det blev tyvärr en personfråga och inte en sakfråga.

Många av de intervjuade har känt och känner skuld och skam utifrån att man själv inte var tillräckligt uppmärksam.

Händelsen har blivit vinklad till att det bara handlar om ett fåtal bilder som var problematiska. Det är djupt olyckligt att det förekommer rasistiska stereotyper, då har man inte den historiska kontexten att förminska och nedvärdera.

Alla kan göra misstag, men det gjorde ont när ledningen inte lyssnade på kritiken.

Tillhör man en minoritet blir man hårdad av rasifiering. Förvaltningen har aldrig satsat på kompetensutveckling inom diskrimineringsgrunderna.

Hantering inom avdelningen FoR

Behandlingskonceptet fanns på dagordningen i avdelningsledningsgruppen Familjemottagning, resurs Barn och Vuxna, FoR vid två tillfällen som information om pågående arbete och ett tillfälle när behandlingskonceptet stoppades.

Enheten som arbetat fram behandlingskonceptet har haft information på ett kompetenscafé. Det är tillfällen då medarbetare eller externa kan informera eller hålla workshops för alla medarbetare på enheten. Syftet är lärande. Det är vid ett sådant tillfälle som materialet presenterats. Enheten har också behandlingsteam varje vecka och där har behandlingskonceptet tagits upp vid flera tillfällen.

Strukturer för utvecklingsinitiativ

Nya behandlingsmetoder och arbetssätt inom socialtjänsten utvecklas ofta genom behov utifrån beprövade erfarenheter och avsaknad av lämpliga metoder. Enligt Socialtjänstlagen har socialtjänsten ett särskilt ansvar för att barn och unga ska växa upp under trygga förhållanden. Socialtjänsten har ett ansvar att förebygga psykisk ohälsa för barn och unga genom råd, stöd och vägledning.

Inom förvaltningen pågår utveckling av såväl verksamhetsformer som arbetssätt utifrån beprövad erfarenhet. Utvecklingsinitiativen kommer oftast fram utifrån att det saknas lämpliga metoder på området.

Reflektion

Utredaren kan konstatera att det saknas strukturer för hur man säkerställer arbetet med utvecklingsinitiativ, metoder, nya arbetssätt etc. Det behövs en tydlig struktur uppdragsbeskrivning, beslutsmandat, styr och referensgrupper, vem som äger materialet, vem tar ansvar för att material och illustrationer kvalitetssäkras, och inte minst är det inom ramen för socialtjänstens uppdrag osv.

Utredaren kan konstatera att det behövs fokus på processen i arbetet diskrimineringsgrunderna.

Utredaren kan konstatera att det kan vara lämpligt med fortsatt arbete med stöd av extern part för att få stöd i arbetet med ytterligare åtgärder för eventuella felaktiga strukturer, och i syfte att öka förtroendet för socialtjänsten.

Utredaren kan konstatera att förvaltningen bör ta fram en strategi för att öka kulturkompetens.

Behandlingskonceptets illustrationer behöver arbetas om med stöd av illustratör innan behandlingskonceptet används igen. Textmaterialet behöver granskas utifrån diskrimineringsgrunderna. Namnbyte kan övervägas till "Metod för arbete med

Socialförvaltningen Nordost

Telefon: 031-365 00 00 (kontaktcenter)

E-post: socialnordost@socialnordost.goteborg.se

