

”Too personal a tale”

- En kvalitativ studie om boendepedagogers syn på sitt arbete med ensamkommande flyktingbarn.

Av
Erica Almström

Lunds Universitet
Socialhögskolan
Ht-11



Handledare: Anders Östnäs

Förord

Jag vill först och främst tacka alla de informanter som varit behjälpliga med information och ett särskilt tack till de intervjupersoner som deltagit i studien. Jag vill också tacka Anders Östnäs för ett inspirerande och stöttande handledarskap.

Ett särskilt tack till min vän Sanna som stöttat mig genom hela uppsatsprocessen!

Abstract

Author: Erica Almström

Title: “Too personal a tale” – a qualitative study about accommodation educators vision of their work with unaccompanied refugee children.

Supervisor: Anders Östnäs

The purpose of this study was to illustrate how the work with unaccompanied refugee children is perceived by the employees at a youth accommodation. The study had a qualitative study and the empirical data was collected through four interviews. The results of the collected empirical data shows that the interview participants believe that the work is at time difficult but managed, despite rules and limits are relatively wide discretion to make the best possible for the children. The amount of unaccompanied refugee children arriving to Sweden has increased in recent years. Many of these children are placed in municipal institutions where employees are working to care for and support the children in their process of integration. The children who come to Sweden have a list of laws and regulations that the employees of municipal institutions have to take account of in the work with the children. The interview participants declares that the work is exiting, challenging, rewarding and hard. The discussion holds options concerning the lack of previous research, discretion and the legal rights of these children.

Keywords: unaccompanied refugee children, the group of employees and liberty of action.

Innehållsförteckning

Inledning	5
1.1 Problemformulering	5
1.2 Syfte	6
1.3 Frågeställningar	6
1.4 Definitioner	6
2. Urval och Metodavsnitt	7
2.1 Undersökningspopulationens avgränsning	7
2.2 Metodval	7
2.3 Transkribering	8
2.4 Teoretiska utgångspunkter	9
2.5 Analysmetod	9
2.6 Etiska överväganden	9
3. Teoriavsnitt	10
3.1 Handlingsutrymme	11
3.2 Arbetsgruppen	13
3.3 Interaktion och kommunikation	15
4. Kunskapsläget	16
4.1 Lagen och de ensamkommande barnen	16
4.1.1 Kommunen	17
4.2 Tidigare forskning	18
4.3 Socialt arbete med flyktingtonåringen	19
4.4 Ny i Sverige	20
4.5 Människobehandlande organisationer	22
4.6 Filantropi	23
5. Analys	24
5.1 Arbetsgruppen, handlingsutrymme och kommunikation	24
5.2 Socialt arbete med flyktingtonåringen	27
5.3 Ny i Sverige	28
5.4 Människobehandlande organisationer	28
5.5 Filantropi	29
6. Slutdiskussion	29
6.1 Sammanfattning	29
6.2 Diskussion	30
7. Referenslista	33
Bilaga 1	35
Bilaga 2	36

1. Inledning

1.1 Problemformulering

Enligt Socialstyrelsen kommer det varje år mellan 2000-3000 ensamkommande flyktingbarn till Sverige, barn utan föräldrar eller annan vårdnadshavare som söker asyl. Dessa barn omhändertas på samma villkor av de lagar som vanligtvis gäller för barn och unga som är i behov av stöd och skydd enligt socialtjänstlagen 2001:453 (socialstyrelsen.se 18 oktober 2011). År 2006 startades en samverkansprocess mellan Migrationsverket, Socialstyrelsen, landsting, kommun och privat sektor om hur mottagandet av ensamkommande flyktingbarn skulle organiseras (migrationsverket.se 18 oktober 2011). De flesta barn hamnar då på så kallade HVB-hem eller ungdomsboenden som är ett vanligare uttryck.

”Varje barn har, oavsett bakgrund, rätt att behandlas med respekt. De barn som kommer till Sverige som asylsökande, tillsammans med sina föräldrar eller ensamma, ska mötas av ett humant och rättssäkert asylsystem.” (regeringen.se 18 oktober 2011)

I juli 2006 trädde en lagändring i kraft till lagen 1994:137 som behandlar mottagandet av asylsökande barn (regeringen.se 19 oktober 2011). Den nya lagändringen innebär att det inte längre bara är Migrationsverket som har ansvar för dessa barn. Socialstyrelsen, Sveriges kommuner och landsting samt frivilliga organisationer som till exempel Rädda Barnen blev nya aktörer och lagförändringen från 2006 är kallad för det gemensamma ansvaret.

Lagändringen innebär att det är kommunerna som ska erbjuda boende för de ensamkommande barnen. Bakgrunden till detta beslut grundas i det faktum att kompetensen, erfarenheten och stödet som krävs för att bemöta dessa barn i deras situationer finns hos socialtjänsten i kommunerna. Genom att ge kommunerna det ansvaret kan beredskapen och kompetensen fokuseras på de kommuner som har den överenskommelsen med Migrationsverket (migrationsverket.se 19 oktober 2011). En del av lagändringen 2006:177 lyder;

”3 § Migrationsverket skall anvisa en kommun som har träffat överenskommelse med verket om mottagande av ensamkommande barn, om det inte finns särskilda skäl att anvisa någon annan kommun. När Migrationsverket anvisat en kommun skall barnet anses vistas i den kommunen i den mening som avses i 2 kap. 2 § socialtjänstlagen (2001:453).” (a.notisum.se 19 oktober 2011)

Migrationsverket har till ansvar att hänvisa till en kommun som de har en överenskommelse med att ordna med boende till barnet. När detta har skett är det kommunen som Migrationsverket anvisat till som barnet ska vistas i och den kommunen som har ansvar för barnet enligt socialtjänstlagen 2001:453 (a. notisum.se 19 oktober 2011). Socialtjänstlagen 2001:453 beskriver att kommunen har det yttersta ansvaret för att de barn som vistas i kommunen får det stöd och hjälp som de behöver (b. notisum.se 19 oktober 2011).

Jag är nyfiken på hur arbetet med dessa barn ser ut och framförallt hur personalen på dessa ungdomsboenden ser på sitt arbete. När Migrationsverket och kommunerna gjort sitt så är det trots allt boendepedagogerna som träffar dessa barn dagligen och jobbar med dem.

”Too personal a tale” är ett citat av Bob Dylan som jag fann i Angel & Hjerns bok, där kopplar de citatet till att varje flykting har sin egen bakgrund och ingen historia är den andra lik (Angel & Hjern, 1992 s.9). Jag drar kopplingen vidare till boendepedagogerna, som ser sitt arbete ur sitt eget perspektiv och hanterar arbetet på sitt eget sätt och använder även handlingsutrymmet på sitt eget personliga vis. Vi är alla personifierade av vår egen historia.

1.2 Syfte

Syftet med denna uppsats är att belysa hur arbetet med ensamkommande flyktingbarn upplevs av personalen/boendepedagogerna på ett ungdomsboende.

1.3 Frågeställningar

- Hur ser boendepedagogerna på sitt arbete?
- Hur ser förhållandena ut till handlingsutrymme och ansvar på denna arbetsplats?
- Hur hanterar boendepedagogerna balansgången mellan barnens behov och den juridiska kontexten?

1.4 Definitioner

Jag kommer nu att ta upp några viktiga begrepp som följer genom hela uppsatsen.

Ensamkommande flyktingbarn: Enligt migrationsverket är ett ensamkommande flyktingbarn en person under 18 år som kommit till Sverige och sökt asyl utan förälder eller någon annan legal vårdnadshavare (migrationsverket.se 19 oktober 2011).

Handlingsutrymme: Handlingsutrymmet innebär en möjlighet att välja hur man ska agera utifrån det utrymme organisationens uppdrag sätter (Svensson et.al, 2008).

Boendepedagog: Det är titeln som de anställda har som jag har intervjuat på ungdomsboendet för ensamkommande flyktingbarn. Boendepedagogerna kan ha olika utbildning och erfarenheter.

Ungdomsboende: Ett boende som är en institution med uppgift att ta hand om ensamkommande flyktingbarn.

2. Urval och Metodavsnitt

2.1 Undersökningspopulationens avgränsning

Jag har intervjuat personal/boendepedagoger på ett ungdomsboende för ensamkommande flyktingbarn för att undersöka hur de ser på sitt arbete och hur de själva upplever sitt handlingsutrymme och ansvar. Jag intervjuade fyra boendepedagoger. I kvalitativ metod när det gäller urval är dessa oftast målinriktade vilket innebär att det är en specifik målgrupp av individer, organisation eller avdelning som undersöks med redan formulerade frågor (Bryman, 2011). Jag har använt mig av det målinriktade urvalet i min undersökning eftersom jag var ute efter specifik information och ur ett visst perspektiv, nämligen boendepedagogernas. Mitt mål var att personerna jag intervjuade skulle vara i olika åldrar och har olika lång erfarenhet av yrket för att få en så bred syn som möjligt utifrån en och samma synvinkel. Kritik mot urvalet kan vara att det är få intervjuer ur en personalstyrka på nästan 20 personer och det är något jag själv kan ställa mig bakom men eftersom jag valde att skriva själv så anser jag att fyra intervjuer är tillräckligt. Jag valde att göra alla intervjuer på ett ungdomsboende för att se hur personal på en och samma arbetsplats ser på sitt arbete. Intervjupersonerna var i åldersspann ungefär 35-50 år, vilket jag hoppades skulle ge en tillräckligt stor insyn på arbetet.

2.2 Metodval

I denna uppsats har jag använt mig av kvalitativ metod med semistrukturerade intervjuer. Bryman förklarar intervjumetoden som att forskaren/intervjuaren förhåller sig till några specifika frågor eller ämnen som ska nämnas utifrån intervjupersonens egna utsagor. Frågorna i den så kallade intervjuguiden som forskaren framställer ska alla beröras men nödvändigtvis

inte efter ordningen i intervjuguiden. Frågor som inte står med i guiden får också ställas om de är kopplade till något som intervjupersonen talar om (Bryman, 2011). Jag har valt att använda mig av kvalitativ metod utifrån en kunskapsteoretisk ståndpunkt, som Bryman kallar det, vilket innebär att fokuseringen riktas mot förståelsen av den sociala verkligheten utifrån människors verklighet i en viss miljö (Bryman, 2011). Med den kvalitativa metoden hoppades jag på att komma djupare i min undersökning. Det jag ville få fram var vad personalen på det ungdomsboendet jag besökte ansåg om sitt arbete, handlingsutrymme och ansvar gentemot de ensamkommande flyktingbarnen. Ytterligare en anledning till mitt val av den kvalitativa metoden var att jag skulle få en större inblick av personalens syn på sitt arbete vilket jag var ute efter. Valet av semistrukturerad intervju gjorde jag för att jag ville beröra vissa relevanta områden och nå dem i en större dimension (Aspers, 2007).

Med intervju som metod fick jag frågorna väl förklarade för mig om det var det något jag kände mig osäker på, vilket är svårare i användning av kvantitativ metod. Jag hade även vissa föreställningar om hur min undersökning skulle gå till och hur resultatet skulle bli med användningen av kvalitativ metod. Hur vi föreställer oss saker eller bedömer hur det kommer att bli beror på våra erfarenheter och uppfattningar och vad vi vill att våra erfarenheter ska vara (May, 2001). Med hjälp av min intervjuguide hade jag förhoppningar om att få svar om den informationen som jag var ute efter. Det är ännu en anledning till att jag valde semistrukturerade intervjuer och inte enkätundersökning i en kvantitativ metod. Jag var heller inte intresserad av att göra en statistisk undersökning eller mätning av något slag och valde av de skälen att utgå från en kvalitativ metod.

I kvalitativa metoder har sammanräkningen en underordnad roll då fokus ligger på att skapa och ge en helhetsbild med nyanserade skildringar av det karaktäristiska hos det aktuella sociala fenomenet (Repstad, 1998). Det är vad jag har försökt eftersträva under hela uppsatsprocessen. Enligt Repstad är syftet med den kvalitativa metoden att informanterna ska ge så fylliga och detaljerade rapporter som möjligt och det kan då verka som den kvalitativa studien inte är så intensiv som den faktiskt är (Repstad, 1998).

2.3 Transkribering

De fyra intervjuerna spelades in och efteråt transkriberades dem så att alla detaljer skulle komma fram. Under intervjuernas gång förde jag även anteckningar i fall något skulle bli svårt att höra eller falla bort på inspelningarna men allt hördes bra.

Det transkriberade materialet kodades utifrån handlingsutrymme och egna erfarenheter. I förtydligande syfte har jag valt att föra in vissa citat i redovisningen av resultatet.

2.4 Teoretiska utgångspunkter

Jag har utgått från *induktion* vilket betyder att jag gjorde mitt teorival efter insamlingen av empirin och då jag använde mig av semistrukturerad intervjuform valde jag att inrikta frågorna på handlingsutrymme och arbetsgruppens funktion. Detta för att undersöka om jag skulle få ut något av det som jag var intresserad av. Jag har också lagt till interaktion och kommunikation som en teoretisk utgångspunkt då det var ett ämne som berördes mycket i de fyra intervjuerna.

2.5 Analysmetod

Empirin till min uppsats ämnade jag att efter transkriberingen av de inspelade intervjuerna, sortera i teman och beröringspunkter som var relevanta och hade en tyngd för syftet och frågeställningarna till min uppsats. Detta genomfördes så objektivt som möjligt och med förhållning och koppling till undersökningens syfte (May, 2001). Jag sökte också efter likheter och olikheter i svaren från intervjuerna i de teman som jag sorterade fram. Min uppsats är skriven utifrån *induktion* vilket innebär att forskningen kommer före teorin. Jag hade innan intervjuerna utfördes, tankar kring att använda mig av teorier om handlingsutrymme och efter att intervjuerna var genomförda och empirin samlad så valde jag att gå vidare med handlingsutrymme som teori (May, 2001).

2.6 Etiska överväganden

Lag (2003:460) om etikprövning av forskning som avser människor samt biologiskt material från människor syftar till att skydda den enskilda människan och respektera de mänskliga värdena inom forskning (notisum.se 19 oktober). I den här lagen finns det fyra huvudkrav som forskaren måste förhålla sig till. Jag kommer nedan att beskriva de fyra kraven samt redovisa hur jag beaktat dem i min uppsats.

Informationskravet innebär att forskaren måste informera de av forskningen berörda om den aktuella forskningsuppgiftens syfte (Vetenskapsrådet, 2006). Enhetschefen på ungdomsboendet där intervjuerna är gjorda kontaktades via e-post och blev informerad om uppsatsen och dess syfte och det godkändes. Efter det skickades ett informationsbrev via e-

post (bilaga 1) till enhetschefen och denne ombads att vidarebefordra detta till alla anställda. I brevet framgick att det är helt frivilligt att delta i studien och att intervjupersonerna kan avbryta sitt deltagande när som helst under studiens gång. I samband med intervjuerna fick intervjupersonerna ytterligare en gång ta del av informationsbrevet samt tillfälle att ställa frågor om det var något som var oklart.

Samtyckeskravet innebär att deltagarna i den aktuella undersökningen har rätt att själva bestämma över sin medverkan (Vetenskapsrådet, 2006). Då samtliga intervjupersoner var informerade om studiens syfte och ville medverka utgick jag från deras samtycke. För att vara helt säker på att de samtyckte till att vara med i studien så gick jag vid intervjutillfällena igenom studiens syfte och villkoren för deras medverkan ännu en gång.

Konfidentialitetskravet innebär att alla uppgifter om personerna i en undersökning ska ges största möjliga konfidentialitet och att personuppgifterna ska förvaras på ett sådant sätt att obehöriga inte kan ta del av dem (Vetenskapsrådet, 2006). Intervjupersonernas namn kommer inte att nämnas i studien. Annan information som kan kopplas till en specifik intervjuperson kommer att avidentifieras. Intervjumaterialet i form av anteckningar och bandinspelningar kommer att förvaras på ett sätt som gör att endast författaren har tillgång till det. Efter att uppsatsen blivit godkänd av examinatorn kommer intervjumaterialet att förstöras.

Nyttjandekravet innebär att uppgifter insamlade om enskilda personer endast får användas för forskningsändamål (Vetenskapsrådet, 2006). Intervjupersonerna har informerats om att det samlade intervjumaterialet endast kommer att användas i denna studie.

3. Teoriavsnitt

I det här kapitlet presenteras och utvecklas de teoretiska aspekterna, handlingsutrymme, arbetsgruppen och integration och kommunikation. Boken som jag använt mig mycket av i uppsatsen är ”Handlingsutrymme – utmaningar i socialt arbete” av Svensson, Johnsson och Laanemets. Den innehöll en mycket bredare bild av handlingsutrymme i socialt arbete än vad jag hade föreställt mig.

3.1 Handlingsutrymme

Arbetsmiljöverket poängterar hur kraven i arbetet påverkar hälsan både fysiskt och psykiskt och att det till stora delar beror på vilket inflytande på och kontroll över sin personliga arbetssituation. Att ha inflytande på och ansvar för hur ens egna arbetsuppgifter ska utföras betyder inte att det ska bli en avsaknad på struktur och förväntningar på arbetsinsatsen. När arbetet ska planeras och organiseras är det av stor vikt att ta hänsyn till förutsättningar för arbetstagarens behov av handlingsfrihet. Otydliga förväntningar på arbetstagarens insats **kan** leda till ohälsa och konflikter, både mellan arbetstagarna själva och med deras chefer (arbetsmiljöverket.se 27 oktober 2011).

Svensson, Johnsson och Laanemets skriver i sin bok "Handlingsutrymme – utmaningar i socialt arbete" om hur det är att arbeta som socialarbetare i individ- och familjeriktat socialt arbete. Det betyder att man är representant för en organisation som är offentlig, privat eller ideell. Och i vilken typ av organisation det än är så är det socialarbetarrollen som har direktkontakt med brukaren, även kallat "gräsrotsbyråkrat" eller "gatubyråkrat". Begreppen är översatta från Michael Lipskys (1980; Svensson et.al, 2008) begrepp "street level bureaucrats" vilket är definierat som den position yrkesutövaren har i mötet med brukaren. Socialarbetaren formar sin roll i mötet med brukaren, vilket kan bli en svårighet då socialarbetaren dels möter brukaren som människa till människa och dels har sitt handlingsutrymme begränsat av de ramar och regler som organisationen satt upp för det uppdrag som socialarbetaren har. Utöver ramarna är uppdraget format utifrån moraliska och normativa aspekter. Gräsrotsbyråkrats uppgift är att få ihop organisationens uppdrag med brukarens behov på ett sätt som är rätt för båda sidorna. Som hjälp finns då organisationens resurser och socialarbetarens specifika kunskap menar Lipsky (Svensson et.al, 2008). Handlingsutrymmet skapas till viss del av organisationen, det är uppdraget från organisationen som påverkar hur stort handlingsutrymmet blir för den enskilda socialarbetaren. Utrymmet och användningen av det avgörs av flera faktorer som rutiner, professionella tolkningar och traditioner och individuella faktorer hos socialarbetaren och brukaren samt interaktionen mellan dem. Socialarbetare har i allmänhet en stor frihet i sitt yrke samtidigt som de styrs av lagar, regler, överenskommelser och traditioner. Den enskilda socialarbetarens handlingsutrymme, frihet och ansvar påverkas av hur han eller hon hanterar utrymmet som ges (Svensson et.al, 2008).

Att hantera hjälp och kontroll i samma handling kan skapa dilemman som socialarbetaren måste lära sig att hantera. När Lipsky 1980 förklarade dilemmat som gräsrotsbyråkraten hamnar i mellan brukaren och myndigheten, använde han sig av dilemmat som finns i att vara medmänniska och organisationsrepresentant. Relateras handlingarna till ett mellanmänniskt samspel med brukaren eller till organisationens uppdrag så får handlingen olika värde. Utifrån organisationens perspektiv kan en handling se naturlig ut medan det i samspeletperspektivet kan se märkligt ut. Handlingsutrymme innebär att det finns möjlighet att välja hur man ska agera utifrån det uppdrag som organisationen sätter upp. Det krävs också en professionell kunskap och förhållning som ger effekt på rimliga och meningsfulla handlingar. Handlingsutrymmet ger inte bara möjligheten att välja utan också behörigheten att påverka organisationens givna utrymme. Handlingsutrymmet skapas i samspel mellan professionen och organisationen. Organisationen sätter gränserna men en stark profession kan påverka på vilket sätt gränserna ska dras. Handlingsutrymmet är vare sig ”bra” eller ”dåligt” utan det är en nödvändig aspekt i det sociala arbetet där socialarbetaren sätts i situationer som innehåller olika behov och oförutsägbara händelser. Rutiner, bedömningar och ansvaret att fatta beslut är det som genererar handlingsutrymmet, det är inte reglerna eller avsaknaden av dessa utan det är möjligheten att agera mellan dem, enligt Evan & Harris (Svensson et.al, 2008).

Aronsson & Berglind skriver i sin bok ”Handling och handlingsutrymme” om ”handlingsteoretikern” som förehåller sig till brukarens perspektiv på dennas handlingsutrymme: ser brukaren sitt handlande utifrån sig själv och är det något brukaren anser sig kunna kontrollera? I analysen betonas finala begrepp hellre än kausala och den inriktar sig även på brukarens möjligheter om denna ser sig själv som ett hinder. Aronsson & Berglind förklarar vidare handlingsutrymme utifrån att *kan/kan inte* står emot *vill/vill inte* samt två frågeställningar till det:

- ”1. Vad vill personen? Vilken position prefereras?
2. Vad kan personen? a) Vilka är de yttre möjligheterna att realisera? b) Vilken kompetens har personen att realisera?” (Aronsson & Berglind, 1990 s.35)

Det handlar om kompetens och position för att använda sitt handlingsutrymme på rätt sätt och finna balansen mellan vad man vill och kan göra (Aronsson & Berglind, 1990).

Handlingsutrymme för de enskilda personerna i en arbetsgrupp är en fråga som anpassas till lika från organisationens ansvarsområde som till de anställdas position i verksamheten och

chefens tillit och överseende. Att handlingsutrymmet varken är bra eller dåligt men nödvändigt i socialt arbete, sanning, falskt eller ett påstående? För den enskilda eller bra för organisationen? För socialarbetaren som hamnar i flertalet oförutsägbara situationer och möter brukare med olika och ibland krävande behov så blir handlingsutrymmet en nödvändig aspekt som kan underlätta vid sådana tillfällen. Socialarbetaren kan även hamna i kläm mellan organisationens uppdrag och brukarens behov och där kan handlingsutrymmet vara till hjälp. Om handlingsutrymmet visas genom vad socialarbetaren kan/kan inte och väger det mot vad socialarbetaren vill/vill inte kan slutsatsen dras att handlingsutrymme alltid är individanpassat, i vilken situation det än handlar om på arbetsplatsen och inom arbetsgruppen. Vad händer om handlingsutrymmet utnyttjas eller på något sätt ställer till problem för organisationen? Tyder det på brist i ledningen eller i verksamhetsordningen eller någon annanstans? Otydliga regler och förhållningssätt från chef och ledning i en organisation påverkar handlingsutrymmet för de anställda och även den enskildas mående både psykiskt och fysiskt, oklarheter kring arbetsuppgiften och annat i övrigt på arbetsplatsen skapar oro och fokuseringssvårigheter och därmed handlingsutrymmet.

3.2 Arbetsgruppen

Laila Freij skriver i sin bok "När personalgruppen styr" att arbetsgruppen man jobbar i och tillsammans med spelar en stor roll och den speglar hur vi utför våra arbetsuppgifter samt vilken roll vi tar oss i gruppen och även i den professionella rollen.

En arbetsgrupp måste vara sammansatt på ett sådant sätt att dess sammanlagda kompetens blir större än summan av de enskilda medlemmarnas. I gruppen ska man alltså förstärka varandras egenskaper och kunskaper för att i högre grad nå målen och leverera bästa möjliga kvalitet. För att arbetsgruppen ska kunna arbeta självständigt krävs att den är sammansatt på ett sätt som är lämpligt och väl anpassat för verksamheten. Vad som avgör en bra sammansättning beror på arbetsuppgifterna för arbetsgruppen.

Att det finns olika personligheter i arbetsgruppen är också en viktig faktor för att gruppen ska fungera väl. Det bör vara en blandning på de eftertänksamma och försiktiga och de hetlevrade som snabbt vill genomföra allt, de tystare och de pratsamma. Olika kulturer bör också finnas, helst ska arbetsgruppen återspegla den kulturella sammansättningen hos de kunder de möter. Freij menar vidare att ta tillvara på det som alla är bäst på är ett sätt att öka värdet på vad vi gör. Att se över och ompröva det vi gör är nyttigt så att vi kan få ut ett större värde av

resurserna. Man ökar då samtidigt värdet på sig själv och självkänslan ökar och jobbet blir roligare om man får inrikta sig på det man är intresserad av och är duktig på (Freij, 2001). I arbetsgrupper finns gemensamma förväntningar på hur man som medlem bör/ska bete sig med andra ord vilka normer som gäller för och i arbetsgruppen. Normerna kan vara allt ifrån att passa tider och hålla överenskommelser till inställningen till arbetet. En effektiv arbetsgrupp för en öppen kommunikation och står för arbetsmålen och uppmuntrar målinriktade och produktionskraftiga beteenden.

Förväntningarna som finns på hur en viss person ska bete sig i en viss position kan förklaras med den roll som den personen har. Förväntningarna kan komma både från personen själv eller andra personer i arbetsgruppen. Rollerna finns till för att skapa struktur och trygghet i arbetsgruppen. Är rollerna tydliga av de enskilda medlemmarna så kan arbetsgruppen fungera självständigt och vara effektiv. Problem som kan uppkomma kring rollerna i en arbetsgrupp är om roller utvecklas enbart utifrån den enskilda individens personliga behov och det får ett för stort ”utrymme”, exempelvis ”den tysta” som alltid står alla till lags, ”den dominanta” som alltid vill vara bäst. När en arbetsgrupp karaktäriseras av öppen kommunikation av både fakta och känslor, atmosfären är avslappnad, klara mål och tydliga roller syns, ett utbyte av konstruktiv kritik finns och ett samförstånd och en tolerans existerar för oliktankande, då är det en välfungerande arbetsgrupp (Olofsson 9 november).

Arbetsgruppens funktion beror på uppdraget och sammansättningen. Uppdraget ska utföras på bästa möjliga sätt och förhoppningsvis är arbetsgruppen hopsatt på ett sätt där en bredd av olika personligheter, utbildningar och erfarenheter finns representerade. Roller i gruppen, professionella och icke-professionella tas och ges av och i arbetsgruppen och förväntningar på och från dessa roller är ständigt närvarande. Om en person i gruppen med en betydande roll slutar, innebär det en ny rollsättning för arbetsgruppen eller kvarstår roller? Vad händer i en omorganisering, nya uppdrag, ny chef? Vad avgör om en arbetsgrupp är bra eller inte om uppdraget utförs? En arbetsgrupp som är välfungerande med tydliga roller och stark gemenskap, kan det påverka arbetet negativt om arbetsgruppen är mer vänskaplig än professionell? Att det är arbetsuppgifterna som avgör arbetsgruppens sammansättning så krävs det att chefen är en stor människokännare som inte bara avgör vid anställning om personen har rätt utbildning och erfarenhet.

3.3 Interaktion och kommunikation

Interaktion sker i alla sorters möten, det handlar om samspel, kommunikation och människor som förhåller sig till varandra. Interaktionen kräver mer än en människa men de behöver inte mötas. George Herbert Mead 1976 sa att grunden för en social ordning och förståelsen för samspelet människor emellan och för att förstå individen är kommunikationen. Mead visade hur människans självuppfattning skapades i samspelet med andra och skiljer sedan på två teorier om jaget, det individualistiska och det sociala. Sociala teorier om jaget ser individens jag i de sociala processer som individen är en del av och interagerar i. Individualistiska teorier om jaget ser hur samspelade individer påverkar interaktionen. Meads uppfattning om individen var att den skapas av sitt sammanhang, medvetandet och självuppfattningen hade inte förekommit utan den sociala omgivningen (Svensson et.al, 2008).

Foucault 1987 menade att utan makt så finns det inga relationer, makten finns där som en ingrediens i samspelet men makten kan uppfattas på olika sätt. Är parterna i relationen överens och har skapat något tillsammans blir makten osynlig. Blir man oense blir makten direkt synlig och motståndet blir tydligt. Makt är produktivt och kan skapa utveckling, makten har en positiv sida. En socialarbetare har ett uppdrag från organisationen och ett visst givet tolkningsföreträde i brukarrelationen, vilket innebär att socialarbetaren har en makt att ge brukaren olika möjligheter men det kan även medföra att socialarbetaren kan utföra åtgärder som missgynnar brukaren. Konflikter i interaktionen träder fram i situationer där makten och tolkningsföreträdet provoceras och speciellt när parterna interagerar utifrån roller. I alla relationer har parterna olika roller och i rollen finns ett visst mått makt. I ett organisatoriskt sammanhang har de olika rollerna ett formellt maktövertag och inom socialt arbete så interagerar socialarbetare med varandra, arbetsledare och brukare. Interaktionen är kontrollerad utifrån roller av sammanhanget och de kategorier de tillhör men socialarbetarrollen har också rätten att kategorisera brukarna och bedöma dem utifrån interaktionen (Svensson et.al, 2008).

Mead 1976 anser att det är interaktionen med andra människor som skapar vår självuppfattning och att en social ordning skapas genom kommunikation medan Foucault 1987 menar att utan makt så finns inga relationer. Utgår man ifrån de båda tänkarnas teorier stämmer det kanske ganska bra överens om hur det ser ut på en arbetsplats med alla olika roller och eventuella brukare. Man kan tänka sig en arbetsplats för socialarbetare där

personalgruppen oftast är stor med en salig blandning av människor med olika bakgrunder, utbildningar och erfarenheter men arbetar alla med liknande arbetsuppgifter där de har ett rullande schema med besök från brukare och chefer på olika nivåer som jobbar nära. Där interaktion, kommunikation och makt möts dagligen och på flera nivåer. En god självuppfattning är att föredra på en sådan arbetsplats och som Mead förstår, utan en social omgivning hade inte vårt medvetande och vår självuppfattning funnits. Provoceras makten i en relation skapas konflikter i interaktionen och framförallt när det utgår från en rollrelation, exempelvis en arbetsplats (Svensson et.al, 2008).

4. Kunskapsläget

4.1 Lagen och de ensamkommande flyktingbarnen

Marie Hessle (2009) skriver i sin avhandling ”Ensamkommande men inte ensamma” om hur den svenska lagstiftningen reglerar hur samhället ska ingripa när en underårig saknar eller är i behov av nya vårdnadshavare. Ensamkommande flyktingbarn har troligen en vårdnadshavare någon annanstans men eftersom de inte kan ta hand om barnet här och nu och tillgodose den unges intressen och behov (Socialstyrelsen & Migrationsverket, 2002) utses någon som tills vidare kan tillgodose vissa sidor av föräldrarollen, eftersom en ny vårdnadshavare eller förmyndare inte kan utses. Så var det inte innan lagändringen i juli 2006, då var inte lagen anpassad till hur situationen såg ut då och i synnerhet inte till de speciella förhållanden som gällde för de då ensamkommande flyktingbarnen. Innan 1 juli 2006 var det Migrationsverket som var huvudman för de grupper som de asylsökande ensamkommande barnen blev placerade i. Socialstyrelsen och Migrationsverket (2002) yttrade sig tillsammans ”...om att komma till Sverige kan innebära nya problem för den unge – psykiska, sociala och existentiella problem som rör identitet, trygghet och framtid. För det svenska samhället uppstår humanitära, praktiska och politiska problem. En rimlig målsättning har varit att mottagandet i Sverige inte skall skapa nya problem för den unga.”(Hessle 2009 s. 21).

Så från och med 1 juli 2006 och lagändringen med syftet att göra mottagandet av de ensamkommande barnen bättre. Initiativet till denna förändring av lagen är resultatet av ett samarbete mellan Migrationsverket, Integrationsverket (som lades ner 1 juli 2007), Socialstyrelsen, kommuner, landsting, barnombudsmannen och frivilligorganisationer som Rädda Barnen. Den största förändringen innebar att boendet för barnen ska tillhandahållas av kommunerna efter överenskommelse med Migrationsverket, och det grundades i att

kompetensen och erfarenheten som krävs för att bemöta barn i utsatta situationer finns inom kommunens socialtjänst. Efter lagändringar har ansvarsfördelningen mellan stat och kommun förenklats och det har vidare förtydligats om vilken kommun som ska anses vara barnets vistelsekommun och därmed ha ansvar för barnets boende. Kommunen ansvarar också för det stöd och den hjälp som barnet behöver, som stadgas i socialtjänstlagen. Det är Migrationsverket och socialnämnden som ansöker till Överförmyndaren om god man för barnet. Att ensamkommande flyktingbarn är en speciellt utsatt grupp i jämförelse med barn som kommer tillsammans med sina familjer visar forskning från nutid. En familj som söker asyl och ett barn som ensamt söker asyl befinner sig under helt olika omständigheter och därmed är också villkoren för socialisation efter att ha fått permanent uppehållstillstånd (PUT) också annorlunda (Hessle, 2009 s.22-23).

Ett urval av lagar och förordningar som gäller för ensamkommande flyktingbarn från Migrationsverket:

SFS 1994:137 Lag om mottagande av asylsökande m.fl. (LMA)

SFS 2001:453 Socialtjänstlagen (SoL)

SFS 2005:429 Lag om god man för ensamkommande barn

SFS 1994:361 Förordning om mottagande av asylsökande m. fl. (FMA)

SFS 2001:937 Socialtjänstförordningen

SFS 2001:976 Förordning om utbildning, förskoleverksamhet och skolbarnomsorg för asylsökande barn m.fl.

Proposition 2005/06:46 om mottagande av ensamkommande barn

Proposition 2004/05:136 Stärkt skydd för ensamkommande barn (migrationsverket.se 18 oktober 2011).

4.1.1 Kommunen

Kommunen som har en överenskommelse med Migrationsverket kallas för ansvisningskommun eller vistelsekommun enligt 2 kap 2 § socialtjänstlagen, de har skyldighet att ordna ett långvarigt boende och mottagande för ensamkommande barn. Platserna på dessa boenden i dessa kommuner är i regel avsatta för asylsökande barn och barn som har uppehållstillstånd (skl.se 4 november 2011).

4.2 Tidigare forskning

I denna del tar jag upp några punkter från tidigare forskning kring flyktingars och invandrares ankomst till Sverige och Sveriges politik kring detta. Förordningar och lagar ligger till stor grund för den tidigare forskningen. Litteraturen jag använt mig av är en avhandling av Christina Johansson som heter ”Välkomna till Sverige?” som tar upp en stor del av hur politiken förändrats de senaste 30 åren när det gäller flyktingar och invandrare som kommer till Sverige.

Christina Johansson skriver i sin avhandling ”Välkomna till Sverige?” om Regeringens proposition 1983/84:144 *Invandrings- och flyktingpolitiken s 10 ff.* och om ett återkommande tema i propositionen vilket är att utöver asyl så finns det ytterligare sätt att hjälpa flyktingar. Förslag som ges är bland annat att genom bistånd och ett internationellt samarbete kan vara konfliktförebyggande. De grundläggande principerna från 1975 ska fortfarande gälla för svensk migrationspolitik, enligt kommittén och ska dessa riktlinjer följas i fortsättningen bör Sverige rikta sin flyktingpolitik mot ett internationellt samarbete för att förebygga flyktingproblem. Uppstår ändå sådana problem ska Sverige i första taget ge bistånd, så att flyktingarna kan ges skydd i närheten av sina hemländer. I argumentationen för prioritet av hjälp i närheten av flyktingens hemland visar en påtaglig bild där etnicitet aktualiseras. Det grundades i att alla säkerhetsplatser inte är lika trygga och, enligt kommittén, ska dessa områden ”ligga inom den egna språk- och kulturkretsen”. Kraven ligger då på att öka hjälpen för flyktingarna i närområdena istället för asyl i Sverige. Regeringen gjorde inget åt kommitténs förslag, varken bekräftade eller avvisade (Johansson, 2005).

Luciabelutet fattades den 13 december 1989 av den socialdemokratiska regeringen, det innebar omfattande nedskärningar i den svenska flyktingpolitiken. Syftet med beslutet var att man enbart skulle ge asyl till de som uppfyllde Genèvekonventionens kriterier för flyktingskap. Beslutet innebar förändring gällande att det inte skulle vara möjligt att få asyl om det inte fanns särskilda starka skyddsbehov och dessa var i antal endast några få procent. Dessutom fanns krav på ”att förhållandena är sådana att det bedöms vara nödvändigt för att reglera invandringen” det skulle också röra sig om ”så pass många personer att det skulle medföra stora påfrestningar för det svenska samhället och den svenska flyktingmottagningen att ta emot dem i Sverige”. En av anledningarna till Luciabelutet var att dåvarande invandrarministern Maj-Lis Lööv ansåg att flyktingmottagandet hade blivit ohållbart. ”Den

stora inströmningen under senare tid har tvingat fram extraordinära åtgärder; bostadsplattformar, fartyg, tält, husvagnar etc. Påfrestningarna har medfört att mottagandet inte längre kan ske i de värdiga former som eftersträvas.” (Johansson, 2005 s.162-163).

4.3 Socialt arbete med flyktingtonåringen

Angel & Hjern skriver i sin bok ”Att möta flyktingbarn och deras familjer” att tonåringarna är väldigt fokuserade på sitt identitetsskapande och under sådana förhållanden kan man se störningar i just identitetsskapandet till exempel att alltför fort bli vuxen eller skapa en asocial negativ identitet. För tonåringen så finns en oro för ”vad kompisarna tycker” och speciellt efter det traumat som tonåringen upplevt. Tonåringen inser snabbt hur traumat kommer att påverka dennas framtida liv (Angel & Hjern, 1992).

Barbro Holmberg skriver också om tonåringens identitetskris och att det tillkommer en kulturell kris som flykting och en känsla av att inte höra hemma. Tonårsfrigörelsen som alla ungdomar går igenom har två aspekter, dels en om vad man frigör sig från och dels om vad man frigör sig till. Tonåringen som flykting har svårt ur båda aspekterna att frigöra sig, både från föräldraberodet och frigöra sig till mottagandet in i vuxenvärlden (Holmgren, 1984).

Anna-Greta Heyman skriver in sin bok ”Invandrarbarn” om invandrarungdomar på ungdomshem och hur kulturkollisionerna kan göra det svårt med andra värderingar och att de på något sätt måste få en anknytning till sin kultur för att lättare hitta sin identitet. Bryter man ut ungdomarna från deras etniska sammanhang kan man förorsaka ett brott i deras identitetsutveckling. För de ungdomar som kommer till Sverige utan föräldrar, är ungdomsboendet enbart en bostadsfråga, där man måste ta hänsyn till kulturolikheter- och konfrontationer (Heyman, 1988).

Binnie Kristal-Andersson skriver om ensamkommande tonåringar och ger en förklaring till varför de tvingats fly utan föräldrar och familj. Det kan bero på personliga eller politiska åtaganden, det kan bara ha funnits möjlighet för en person i familjen att fly, föräldrarna kan sitta i fängelse, vara i kriget eller ha blivit dödade. Det kan också ha varit så att tonåringen har skickats till det nya landet för att slippa militärtjänst och krig och har kanske sedan tidigare varit med om traumatiska händelser, fängelse eller tortyr eller att det fanns en risk för detta. Tonåringarna som flyr ensamma för att leva i exil hanterar det på olika sätt när de kommer till

ett nytt land. Ungdomarna kommer då utan det som de är vana vid, föräldrar, familj, det sociala nätverket och den miljö han eller hon är van vid. Flykten i sig och den nya omgivningen kan vara chock nog. Vid ankomsten och tiden efter så är tonåringen mer sårbar i sina relationer till det nya landets invånare och miljö samtidigt som han eller hon är väldigt beroende av människorna i sin omgivning (Kristal-Andersson, 2001).

4.4 Ny i Sverige

Angel & Hjern skriver vidare om hur det sociala skyddsnätet som finns i hemlandet inte kan ersättas av privatpersoner i Sverige, i alla fall inte på ett bra tag.

Det första som en flykting kommer i kontakt med i Sverige är våra sociala institutioner och det kan i många fall ta hårt på psyket att behöva berätta om allt de hemska som denna upplevt. Det kan också finnas tidigare strider mot en diktaturregim som denna genomlidit och att här i Sverige ännu en gång behöva redogöra hela sitt liv för en socialarbetare för att få pengar till mat och tak över huvudet kan bli jobbigt och ledsamt (Angel & Hjern, 1992).

Angel & Hjern skriver om en av flyktingarnas första utmaning i Sverige, vilket är att lära sig det svenska språket. Det kan ta lång tid och det finns olika faktorer som spelar roll för hur lång tid det tar, studie(o)vana och traumatiska erfarenheter och naturligtvis motivationen. Kritik som framkommit från flyktingar om pedagogiken och undervisningen, då det är svårt att lära sig ett helt språk i skolbänken, är att en levande kontakt med det svenska samhället och möjligheter att få prata med svenskar skulle underlätta mycket (Angel & Hjern, 1992).

Barbro Holmberg skriver i sin bok "Socialarbetare och invandrare" att det är vår uppfostran kultur som påverkar hur vi tolkar och värderar verkligheten, som gör människor etnocentriska. Det är därför viktigt att ha detta i åtanke när man som socialarbetare arbetar med människor från andra kulturer. Det kan vara lätt att i vissa kulturmöten bli provocerad och då är det viktigt att komma ihåg att det inte finns några universella värdesystem (Holmberg, 1984). Som socialarbetare är arbetet med flyktingar och invandrare inte alltid så lätt med språk och kulturskillnader och skulle en hint av handlingsförlamning och otillräcklighet inträffa är risken stor att "vi som socialarbetare på olika sätt försöker minska och objektivisera brukaren genom att placera denne i en kategori", skriver Holmberg. I och med detta ökar förmågan att hålla människor ifrån oss, samtidigt som möjligheterna till inlevelse begränsas ytterligare (Holmberg, 1984).

Holmberg skriver om förmågan att se sammanhang och nämner två psykologer, Inga Gustafsson och Sven Hessle, som tagit fram två centrala punkter på det sociala utrednings- och behandlingsarbetet med flyktingar, invandrare och etniska minoriteter. Punkterna är att respektera invandrarens kultur och att förstå invandrarens situation i Sverige.

Det är inget krav att socialarbetare ska ha detaljkunskaper om olika kulturer som representeras hos brukarna även om det vore till deras fördel. En enkel lösning och alternativ till det är att använda sig av brukaren – som är expert på sin egen kultur (Holmberg, 1984).

Tillgång till kulturkompetent personal utnyttjas till dess fulla grad och speciellt i ärenden där det är viktigt att snabbt skaffa sig kunskap om en viss kulturgrupp, då kontaktats invandrarbyråpersonal, tolkar och/eller särskilda kontaktpersoner som hjälper till med tolkning och stöd. Holmberg tar upp ett exempel från psykolog Binnie Kristal-Andersson uppsats ”Invandrarens och flyktingarnas inre värld” som står med i antologin ”Att leva med mångfalden”. Binnie Kristal-Andersson är själv invandrare och hon beskriver en teoretisk ram och ger praktiska råd till psykoterapeuter och socialarbetare som arbetar med invandrare och flyktingar. Lyhördhet för andra människor är det största rådet, enligt Binne Kristal-Andersson. Utöver det så är viktiga egenskaper och kunskaper:

- *Hur ens kultur påverkar en* – kunskap om hur påverkade vi är av vårt eget samhälle och vår egen kultur ger oss större insikter om hur en kultur påverkar andra.
- *Intuition* - att kunna använda sin situation i arbetet med invandraren/flyktingen, som t ex att hjälpa personen hitta ord för känslor och att kunna föreställa sig hur en kultur skulle kunna inverka på en person.
- *Empati* – att känna med personen är en universell egenskap som kan överbrygga kultur- och språkgränser.
- *Respekt* – en socialarbetare som arbetar med invandrare/flyktingar måste ha respekt för den person han/hon har framför sig och dennes kultur och sätt att uttrycka sig, hur annorlunda och främmande det än är i förhållande till terapeutens egen kultur.
- *Ödmjukhet* – i många kulturer är detta en viktig egenskap för att vinna förtroende.
- *Ärlighet* – det är bättre att tala om för en invandrare/flykting när man inte förstår hans/hennes sätt att uttrycka sig när han/hon talar om något eller när det finns något i hans/hennes kultur man inte förstår än att lämna honom/henne oförstådd. Är man rädd för att ”trampa på tårna” kan mängder av värdefull information gå förlorad.

- *Varsamhet* – många invandrare/flyktingar har ett så plågsamt förflutet att man bör gå varligt fram till man väl känner till personens bakgrund och hans/hennes skäl till att komma till det nya landet.
- *Universalitet* – när man arbetar med invandrare/flyktingar är det viktigt att man har den övertygelsen att vi innerst inne har samma eller mycket lika behov, önskningar och förhoppningar och att vårt lidande i grunden har samma orsaker men att uttrycken ofta kan vara mycket olika (Holmberg, 1984 s. 81).

Binnie Kristal-Andersson har i sin bok ”Att förstå flyktingar, invandrare och deras barn – en psykologisk modell” tagit fram råd och anvisningar till hur man lättare och på ett bra sätt förstå flyktingars och invandrares värld. Det är viktigt att känna till skälet/skälen till varför personen lämnade hemlandet och skälet till varför man valde det nya landet.

Det är stora skillnader mellan flyktingen som har tvingats lämna hemlandet och inte kunnat välja asylsland och som inte kan återvända än för invandraren som valt att lämna hemlandet och valt asylsland och har möjlighet att återvända till och besöka hemlandet. När man känner till skälet varför någon behövt lämna sitt hemland bör omständigheterna kring dennes ankomst till asylslandet gås igenom, för den allmänna situationen och den etniska grupp som flyktingen tillhör och för individens särskilda skäl till att fly. Det är viktigt för att processen i samtalen ska leda någonstans mellan flyktingen och socialarbetaren (Kristal-Andersson, 2001).

4.5 Människobehandlande organisationer

Begreppet människobehandlande organisationer eller *human service organizations* är myntat av Yeheskel Hasenfeld 1983 för att definiera det specifika arbetet i dessa organisationer. Det är någon form av moraliskt projekt som bedrivs i dessa organisationer, inga givna rätt eller fel och varje tjänst som görs bygger på värdeladdade och moraliska bedömningar.

Värdeladdningen kan komma ifrån samhället eller ifrån den enskilda som utför tjänsten.

Människobehandlande organisationer är ett steg i rätt riktning för att hålla ihop samhället, en produkt av välfärdsstaten och dessa organisationer har uppgiften att värna som sina brukare och göra det bästa möjliga för dem. De ska samtidigt tillgodose intressen från både staten och samhället, de fungerar som en stötdämpare mellan staten och medborgaren. Hasenfeld förklarar organisationernas framväxt med att behovet av specialiserade insatser, baserade på specialiserade kunskaper har ökat i takt med industrisamhällets utveckling. Enligt Hasenfeld

uppfyller de olika organisationerna flera funktioner; de socialiserar individer till funktioner i samhället, de identifierar individer som inte lever upp till förväntningarna som finns på dem och de tillhandahåller metoder och resurser för individer att bli socialt integrerade (Svensson et.al, 2008).

Hasenfeld urskiljer tre typer av människobehandlande organisationer:

- *People-processing technologies (kategoriserande)*. Klassificerar och administrerar människor, exempelvis skolans betygsättning eller domstolens fängelsestraff.
- *People-sustaining technologies (bevarande)*. Strävar efter att bevara brukarnas välbefinnande, exempelvis Försäkringskassan som arbetar med att ersätta inkomstbortfall.
- *People-changing technologies (förändrande)*. Förändra människor, öka individens välbefinnande genom något som individen kan utföra för att förbättra dennas förutsättningar, exempelvis missbrukarvård, skolor och enheter inom sjukvården. (Svensson et.al, 2008, s. 38)

Ingen av teknologierna är helt tydlig eller enkel och blir då svåra att mäta, det försvårar och gör att man aldrig kan säga helt säkert om organisationerna egentligen når sina mål. Gränserna mellan mål och medel är suddiga och resultaten blir oklara och motiven till att det finns organiserade strukturer för uppgifterna är inte alltid helt tydliga, vilket gör att människobehandlande organisationer är väldigt komplexa (Svensson et.al, 2008).

4.6 Filantropi

Som en koppling till avsnittet om människobehandlande organisationer så kommer nu ett avsnitt om filantropi. Det för att tydliggöra skillnaden mellan dem och belysa hur de står i relation till varandra. Vem är det egentligen som fokus är på, brukarna eller personalen?

Filantropiidealets handlingar har godhet i fokus och de är värderationella, de bygger på ambitionen att göra gott. Den som gör gott, hjälparen, hamnar i fokus och den som får hjälpen är mottagare. Den klassiska bilden av filantropi avspeglas i det frivilliga sociala arbetet. Man har organiserats runt en viss fråga men det är inte frågan som avgör hur man ska organisera arbetet. Det som avgör är hur hjälparen vill utföra arbetet och hur de som är i behov av hjälpen ska kunna få den. Ett exempel på det är att mottagarna av hjälpen får ringa till en

telefonsvarare och efteråt, när det passar hjälparen ringer denna upp varje mottagare en efter en. Hade mottagarna varit i fokus hade det varit en hjälpare som svarade när det ringde, alla tider på dygnet. Filantropin är tydlig i frivilligorganisationer men det finns även inslag av den högt specialiserade och professionaliserade organisationer, som t. ex en familjerådgivning där samtal erbjuds enbart på dagtid, trots det att de som behöver hjälparen ofta själva arbetar dagtid och kan ha svårt att ta sig därifrån. Då är argumentet från familjerådgivningen att de som är i behov av hjälparen tycker att det är värt att ta ledigt från jobbet för att komma dit på dagtid, vilket nog kan stämma för mottagarna förväntar sig inte att verksamheten ska vara konstruerad efter deras behov utan för att hjälparna ska ha rimliga arbetstider. Socialarbetaren i filantropiidealet skapar sin position i relation till mottagaren, vilket gör att relationen till mottagaren blir asymmetrisk och socialarbetaren får en maktposition som gör denne mycket starkare än mottagaren (Svensson et.al, 2008).

5. Analys

Här kommer resultatet från de fyra intervjuerna att presenteras. Frågorna som ställdes under intervjuerna är bifogade (bilaga 2) och handlade mestadels om hur boendepedagogerna ser på sin arbetsroll och om de anser att det finns något handlingsutrymme på deras arbetsplats.

Analysen innehåller även diskussioner kring de juridiska förhållanden på arbetsplatsen och hur personliga känslor kan sätta prägel på arbetsutförandet. Analysen är uppdelad efter teorierna och därigenom kopplad till frågeställningarna. Resultatet från intervjuerna redovisas gemensamt då det inte finns någon jämförande ansats i studien. De fyra boendepedagogerna har olika bakgrunder, utbildningar och erfarenheter. Tre av dem har utländsk härkomst och har själva invandrat eller flytt till Sverige. Utbildningarna som de fyra besitter är socionom, socialpedagog, undersköterska, barnskötare, jurist och barn- och fritidsledare.

Boendepedagogerna som intervjuats kommer i fortsättningen att kallas Bp1, Bp2, Bp3, Bp4.

5.1 Arbetsgruppen, handlingsutrymme och kommunikation

Något som alla fyra tar upp tidigt i intervjuerna är att de är många i arbetsgruppen och att alla har olika bakgrunder, utbildningar och erfarenheter. Arbetsgruppen som består av 18 personer är nästan jämt fördelade mellan könen, alla åldersgrupper från 25+ till 60+ är representerade och det är nästan också jämt fördelat mellan infödda svenskar och de med annat ursprung. Det är något som stärker arbetsgruppen, för det mesta. Det kan dock vissa gånger vara lite väl mycket diskussioner kring småsaker uttrycker Bp3.

De fyra boendepedagogerna är överens om en sak, vilken är att på alla arbetsplatser blir det ibland för mycket diskussion.

Bp2 resonerar kring hur personalgruppen låter alla höras och bli hörda.

...vi är så många i personalen, men jag kan påverka och påverkas i gruppen och av andra och jag känner att jag kan säga vad jag vill och det är inga problem (Bp2).

Övervägande anser boendepedagogerna att det är relativt lätt att få sin röst hörd i arbetsgruppen men att det är några personer som tar mer plats än andra och då handlar det om hur man är som person och inte om något annat.

Det handlar om vilken roll en person vill ha i gruppen och om möjligheten finns att ”köra på” med sina idéer så tas de tillfällena i akt. Bp1 beskriver sin syn på de olika rollerna i gruppen.

...vi är så olika och vissa kör på och jag hinner inte alltid med och tycka och tänka i allt som görs...men det stör mig inte. För jag är lugn som person och är säker på min sak i det här arbetet. Några i arbetsgruppen har många idéer och far runt och gör olika saker hela tiden men jag är inte sådan. Jag vet vem jag är och vi är olika men vi tänker alla på ungdomarnas bästa och gör allt för att de ska må bra (Bp1).

I en arbetsgrupp bör det enligt Freij (2001) finnas olika personligheter och det bör också finnas en blandning mellan de hetlevrade och de eftertänksamma och de tysta och de pratsamma (Freij, 2001).

En av boendepedagogerna resonerar kring hur vi alla anpassar oss efter situationen vi befinner oss i.

...samma person på olika platser och i olika miljöer gör olika saker. Jag ser till mig själv och min...kreativitet, den har blivit bromsad så många gånger och nu rosas den (Bp4).

Bp4 anser att rollen är stor, vid och bred och trots rollen man har på arbetsplatsen är man också alltid den personen man är exempelvis X är boendepedagog och är initiativrik på arbetsplatsen men X är också sig själv, inte bara boendepedagog. Bp4 tror att gruppkonstruktionen spelar en stor roll, blir någon hämmad i en grupp kanske den personen blir hyllad i en annan gruppkonstruktion.

Bp3 anser att den stora blandningen i personalgruppen är positiv eftersom alla tänker på olika sätt och det gör det hela intressant. Enligt Freij (2001) ska en arbetsgrupp vara sammansatt på ett sätt att den sammanlagda kompetensen blir större än summan av de enskilda gruppmedlemmarna (Freij, 2001).

De fyra boendepedagogerna är överens om att det finns handlingsutrymme på arbetsplatsen och att enhetschefen för ungdomsboendet är väldigt förstående och givmild när det gäller arbetsgruppen, de upplever alla att enhetschefen litar på dem. Bp2 anser att diskussioner som arbetsgruppen har med varandra är nödvändiga, inget ämne är för stort eller för litet att diskutera när man arbetar med människor.

Bp2 berättar vidare att under diskussionerna kan ens idéer och tankar ändras när man får höra vad andra tycker om saken och därför är diskussionerna viktiga, så det inte blir konflikter senare om man inte diskuterat något. Bp4 menar att det inte diskuteras kring varje liten grej men att man hör sig för innan man gör något. På helgerna jobbar de i grupper med samma personer och då planerar de alltid på fredagarna hur helgen ska läggas upp, tillsammans med ungdomarna. Helgerna är väldigt fria inom gränserna som finns och utifrån rekvisitionerna de får.

Bp3 talar om sin bakgrund som invandrare som fördel i sitt handlingsutrymme med språk- och kulturförståelse. De ungdomar som Bp3 kan tala med utstrålar ett lugn den första tiden på ungdomsboendet, att de har någon i arbetsgruppen som de kan prata med. Bp3 fortsätter och förklarar skillnader på handlingsutrymmet mellan de olika rollerna i arbetsgruppen.

...ser jag till mig själv så tycker jag nog inte det är någon skillnad, vi är människor och alla är olika, det spelar ingen roll hur gammal man är eller vilket land man kommer ifrån, det är ändå olika personer. Så det tycker jag inte att det är utan det handlar om hur man är som person (Bp3).

Det handlar om gräsrotsbyråkrati som Lipsky 1980 förklarar med organisationsrepresentanten som har direktkontakt med brukaren (Svensson et.al, 2008). Som det blir för Bp3 och de andra boendepedagogerna som jobbar med de ensamkommande flyktingbarnen och framförallt för Bp3 som kan tala samma språk som många av barnen.

Gräsrotsbyråkratens uppgift är att utföra organisationens uppdrag med hänsyn till brukarens behov, och på ungdomsboendet visar boendepedagogerna stor respekt till med arbetet med de ensamkommande flyktingbarnen.

Boendepedagogerna anser sig ha ett relativt fritt arbete utifrån de regler och ramar som de har med ansvaret för de ensamkommande flyktingbarnen. Om ett barn har fått PUT (permanent uppehållstillstånd) eller inte spelar det ingen roll i arbetet, alla behandlas på exakt lika villkor. Bp3 förklarar att det är svårt och jobbigt att arbeta med de ungdomar som har så kallade fall av Dublinförordningen, vilket innebär att ett barn redan sökt asyl i ett annat europeiskt land och sedan fortsatt sin flykt till annat europeiskt land. De barnen får inte asyl i Sverige och kan närsomhelst bli tvingade att lämna ungdomsboendet och landet. Det finns ingenting som boendepedagogerna kan göra för att hjälpa de barnen men de gör sitt bästa för att de barnen ska ha det så bra som möjligt under tiden de bor på ungdomsboendet.

När det gäller det känslomässiga i arbetet så nämner boendepedagogerna att det är en del av arbetet, det är inget man kan komma ifrån men arbetsgruppen tillsammans med chefen jobbar sig igenom det. De stöttar varandra och pratar om det i gruppen. Här nämns också arbetsschemat av alla boendepedagogerna, det är bra upplagt då man med relativt jämna mellanrum är ledig två, tre dagar i streck så man hinner vila upp sig och hämta sig, både psykiskt och fysiskt.

5.2 Socialt arbete med flyktingtonåringen

Boendepedagogerna gör allt de kan för att barnen ska känna sig trygga, säkra och allt annat än ensamma på ungdomsboendet. Bp1 berättar om en ungdom som tappat förtroendet för alla vuxna och som inte ville prata med någon. Det var svårt, krävande och tog lång tid innan ungdomen sa något till Bp1 men när det väl hände var Bp1 den enda som ungdomen pratade med. Dessa barn bär på så mycket och det måste få ta sin tid för dem att arbeta sig igenom. Den första tiden i det nya landet är tonåringen som mest skörbar i sina relationer både till människor och till miljön, det skriver Kristal-Andersson (2001). Bp2 talar med stor erfarenhet om hur lång tid det tar för barnen att lära sig hur samhället fungerar, det nya språket och kulturen och vad det beror på.

Det är en stor skillnad för barnen här eftersom allt är nytt för dem... och att de inte har sina föräldrar nära, det spelar en stor roll antingen på ett direkt eller indirekt sätt (Bp2).

Bp2 menar att eftersom barnen är i en skör situation utan en förälder att luta sig mot så kan man inte ha alltför höga förväntningar på barnet den första tiden och det tar olika lång tid från barn till barn. De barn som vet att en eller båda föräldrarna är i livet och/eller att det kanske finns syskon kvar i hemlandet är, inte alltid men många gånger, väldigt motiverade till att lära sig svenska och till att integreras i Sverige. Arbetet är inte alltid det lättaste i sådana situationer. Ingen ungdom ses förbi och skulle någon kräva extra tillsyn går det alltid att ordna utan att det blir några större omständigheter i eller för arbetsgruppen. Bp1 yttrar sig om att arbetet är ”lätt” och förklarar vidare att det inte är ett simpelt arbete utan just för Bp1 så är arbetet enkelt att utföra, egna erfarenheter och tidigare arbetserfarenheter är till stor nytta för Bp1.

5.3 Ny i Sverige

De fyra intervjuade boendepedagogerna är överens om att man inte ska eller kan förändra människor och speciellt inte de ensamkommande flyktingbarnen. Det är inte det som deras arbete handlar om. Barnen som kommer till dem ska känna sig trygga och utveckla sina kunskaper om det svenska språket och samhället, inte förändras. Bp4 talar om vikten att barnen ska hålla kvar i sina egna traditioner och kulturella egenskaper.

...vi ska introducera dem i ett nytt samhälle, ny kultur och ny religion och det är ju viktigt att de får behålla det de har med sig från sitt hemland med deras traditioner och sin religion och det som de har vuxit upp med (Bp4).

Bp4 gör även likheten att om en svensk person reser till ett muslimskt land så anammar inte svensken de islamska traditionerna direkt.

Som Angel & Hjern skriver om att de första personerna som flyktingar och invandrare träffar i Sverige är våra myndighetspersoner och det är då som det ensamkommande flyktingbarnet är som mest känsligt. Bp3 talar om att behålla lugnet och visa för ungdomen att på ungdomsboendet är det tryggt.

5.4 Människobehandlande organisationer

Något som de fyra boendepedagogerna poängterar är att de alla vill hjälpa andra människor och att det känns som att de utför ett viktigt arbete. Boendepedagogerna uttrycker att de är väl

medvetna om att de arbetar i en organisation som står emellan staten och de ensamkommande flyktingbarnen, som Svensson, Johnsson & Laanemets (2008) skriver om. Och eftersom det är kommunen som har en överenskommelse med Migrationsverket som har det yttersta ansvaret för de ensamkommande flyktingbarnen så innebär det att boendepedagogerna har ett stort ansvar för dessa ungdomar.

Jag försöker vara så professionell som jag kan men det är svårt med det känslomässiga men jag har lärt mig och vi i personalen tror på varandra och litar på varandra, det måste vi, när man lämnar över efter ett pass (Bp2).

Ansvaret som boendepedagogerna har för de ensamkommande flyktingbarnen är stort men allt ansvar ligger inte på dem, det är kommunen som har det yttersta ansvaret. Naturligtvis har boendepedagogerna det all dagliga ansvaret för ungdomarna som att komma iväg till och vara i skolan, sköta hygien och skapa trygghet med mera. Ungdomarna som är mellan 16 och 18 år i ålder är också så pass gamla att de ska kunna sköta sig själva till stor del men beroende på bakgrund och psykiskt tillstånd efter flykt och andra omständigheter anpassas arbetet efter ungdomens behov.

5.5 Filantropi

Bp3 säger att det som är viktigt för denne och varför detta arbete är så passande för Bp3 är att man arbetar med människor och de som behöver särskilt stöd och hjälp. Ungdomsboendet är bemannat av personal 24 timmar om dygnet alla dagar om året, så det finns alltid någon där för ungdomarna vilket är en trygghet för dem. Ingen av boendepedagogerna nämner något om att det är obekväma arbetstider. Bp1 tycker att schemat är upplagt på ett sådant sätt att man kan arbeta mycket under en kort period och är sedan ledig en tid så man hinner återsamla sig. Dock är det inte boendepedagogerna som är i fokus på ungdomsboendet utan det är de ensamkommande flyktingbarnen. Enligt filantropiidealet så hamnar oftast hjälparen i fokus då hjälpen utförs efter hjälparens tidsschema (Svensson et.al, 2008).

6. Slutdiskussion

6.1 Sammanfattning

Nu när uppsatsarbetet börjar närma sig sitt slut inser jag hur stor förändring den genomgått under arbetets gång, det som började med en idé kring ensamkommande barns syn på Sverige

och boendepedagogernas arbete ledde till boendepedagogernas syn på sitt arbete som i sin tur ledde till en bredare ingång i handlingsutrymme och arbetsgruppens funktion. Uppsatsens syfte är att belysa hur arbetet med ensamkommande flyktingbarn upplevs av boendepedagogerna på ett ungdomsboende. Frågeställningarna som ställdes var hur boendepedagogerna ser på sitt arbete, hur förhållandena till handlingsutrymme och ansvar ser ut och hur boendepedagogerna balanserar arbetet mellan barnens behov och den juridiska kontexten. De fyra boendepedagogerna tycker att arbetet vissa stunder är tufft känslomässigt och svårt i vissa hopplösa situationer när de inte kan hjälpa så som de skulle vilja. Jag upplever det som att alla fyra talar om sitt arbete med ett leende på läpparna, de här fyra boendepedagogerna tycker att det är roligt att gå till jobbet. Handlingsutrymme finns på arbetsplatsen, de tycker alla men att det kan vara olika fördelat mellan personerna i arbetsgruppen, vilket de också är överens om att det har med personlighet att göra. Vissa tar helt enkelt mer plats än andra. De har många lagar, regler och ramar att förhålla sig till i sitt arbete att ta hand om och stötta dessa ungdomar. Inom ramarna är det relativt fritt och det går att anpassa arbetet efter ungdomarnas behov och personalens styrkor. Handlingsutrymmet på deras arbetsplats yttrar sig mest i aktiviteter som ska göras tillsammans med ungdomarna och inte så mycket i hur arbetet med en specifik ungdom ska göras, alla behandlas utifrån samma villkor. När det gäller den juridiska kontexten så är den en del av vardagen på ungdomsboendet, både för boendepedagogerna och för ungdomarna.

6.2 Diskussion

Under arbetets gång med denna uppsats har frågor väckts hos mig om alla möjliga aspekter som har med organiseringen av arbetet med flyktingar att göra, alltså inte bara med de ensamkommande barnen. Bland annat vad det var som påverkade framgången med arbetet som utvecklats något enormt de senaste 30 åren? De tre boendepedagogerna som själva invandrat till Sverige märker en stor skillnad från hur det var när de kom hit från hur det är nu. Tyvärr fann jag inte så mycket om tidigare forskning som jag väntat mig och då ställer jag mig frågan, varför finns inte det? Det går att hitta en del litteratur kring invandrare sedan några årtionden tillbaka i tiden men knappt någonting om ensamkommande flyktingbarn. Är det först på senare tid som de ensamkommande flyktingbarnen kommer hit? Eftersom jag inte gjort någon djupgående inriktning på det historiska kring de ensamkommande flyktingbarnen eller hur länge det funnits ungdomshem vore det, för min del, intressant att ta reda på.

Men till denna uppsats kändes det inte så relevant att fördjupa sig i det med tanke på tid och utrymme.

Jag har lärt mig ännu mer om det sociala arbetet och mycket mer om hur politiken ser ut angående ensamkommande flyktingbarn och att det skiljer mycket i det politiska om man är invandrare eller flykting, familj eller ensamkommande. Organiseringen i arbetet med de ensamkommande flyktingbarnen som är en process via Migrationsverket, Socialstyrelsen och ansvarskommuner och placering på ungdomsboende är säkerligen nödvändig men kan också upplevas som lång och krånglig, då tänker jag framförallt på återbesöken hos Migrationsverket i väntan på asyl när ungdomen måste resa till ankomstkommunen som kan vara i norra Sverige och man kanske blivit placerad på ett ungdomsboende i södra Sverige. Hur stor process behöver det egentligen bli för ungdomen att besöka Migrationsverket i samma län som han eller hon är placerad på ungdomsboende? Är det för ungdomens skull att de ska få träffa samma personer vid varje tillfälle? Det blir många kronor som läggs på resandet fram och tillbaka. Ur den aspekten borde det vara en intressant fråga för förbättring. Såhär i efterhand inser jag hur mycket intervjuerna faktiskt har gett mig och under tiden som intervjuerna gjordes började jag lägga märke till hur boendepedagogerna talade om sitt arbete på ett inspirerande sätt, de insåg själva under tiden som de pratade, vilket jobb de faktiskt gör.

Och hur förhållandet till allt det juridiska faller sig naturligt i arbetet efter några månaders arbete och även för ungdomarna. En av boendepedagogerna talar om hur en del ungdomar är fall av den så kallade Dublinförordningen, vilket innebär att en ungdom redan sökt asyl i ett annat europeiskt land och kan därför inte få asyl i Sverige, de ungdomarna är svårt att jobba med då boendepedagogerna inte kan påverka det på något sätt. Där har lagen överhanden. Det jag kommer att tänka på kring detta och då framförallt när det gäller Dublinförordningen är att det kan ta så lång tid innan Migrationsverket gör något åt saken, vilket borde göra det ännu jobbigare för ungdomen som först blir medveten om hur det ligger till i nästa asylland. Varför dra ut på en redan plågsam process? Och just när det gäller ensamkommande flyktingbarn, varför tas ingen hänsyn till det? Det vore kanske annorlunda om det gällde en familj som i alla fall har varandra. Vilka rättigheter har de ensamkommande barnen, innan och efter asyl? Hur mycket måste de anpassa sig, egentligen? Hur lång tid kan/bör/ska det ta innan de känner sig ordentligt bekväma här i Sverige? Det som jag sett, hört och märkt av under arbetets gång och vid intervjutillfällena är att de fyra boendepedagogerna som jag har träffat tycker om sitt arbete och till större delen trivs de på sin arbetsplats med sina arbetsuppgifter, kollegor och de ensamkommande flyktingbarnen.

När jag tänker på eventuella förändringar i arbetet, för ungdomarnas skull, undrar jag hur det skulle vara om de fick en ”svensk kompis” rätt omgående efter placering på ungdomsboende. För att öva mer på svenska språket, få en mer naturlig koppling till svenskar och det svenska samhället och kulturen. Kanske en skolkompis rent av. Eller skulle det upplevas som förödmjukande? Och för svenska ungdomar att minska sin avhållsamhet och eventuella fördomar som bygger på okunskap, som Bp3 talar om.

Det sociala arbetet med ensamkommande flyktingbarn är inte enkelt men utmanande och väldigt givande och utvecklande. Som sagt, vi är nog alla ”too personal a tale”.

7. Referenslista

Angel, B & Hjern, A (1992) *Att möta flyktningbarn och deras familjer*. Studentlitteratur. Lund

Arbetsmiljöverket [Besökt 2011-10-27 kl. 13.44]
<http://www.av.se/teman/stress/forebygga/handlingsutrymme/>

Aronsson, & Berglind, H (red) (1990) *Handling och handlingsutrymme*. Studentlitteratur. Lund.

Aspers, P (2007) *Etnografiska metoder*. Liber AB. Malmö

Bryman, A (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber AB. Malmö

Freij, L (2001) *När personalgruppen styr*. Kommentus. Stockholm

Hessle, M (2009) *Ensamkommande men inte ensamma*. Stockholms universitet. Stockholm.

Heyman, A-G (1988) *Invandrarbarn*. Carlssons. Stockholm.

Holmberg, B (1984) *Invandrare och socialarbetare*. Liber. Stockholm.

Johansson, C(2005) *Välkomna till Sverige? Bokbox*. Malmö

Kristal-Andersson, B (2001). *Att förstå flyktingar, invandrare och deras barn – en psykologisk modell*. Studentlitteratur. Lund

May, T (2001) *Samhällsvetenskaplig forskning*. Studentlitteratur. Lund

Migrationsverket [Besökt 2011-10-18 kl.16.24]
http://www.migrationsverket.se/download/18.78fcf371269cd4cda980004286/ensamkommandebarn_sv.pdf

Migrationsverket [Besökt 2011-10-19 kl 11.42] <http://www.migrationsverket.se/info/419.html>

Regeringen [Besökt 2011-10-18 kl.10.06] Tillgänglig: URL:
<http://www.regeringen.se/sb/d/9688/a/90407>

Regeringen [Besökt 2011-10-19 kl.11.13] <http://www.regeringen.se/sb/d/9688/a/90385>

Repstad, P (1998) *Sociologiskt perspektiv i vård, omsorg och socialt arbete*. Studentlitteratur. Lund.

Rolf Olofsson [Besökt 2011-11-09 kl. 17.18] http://olofsson-ou.se/_pops/p01.html

Svensson,K., Johnsson,E., Laanemets,L (2008) *Handlingsutrymme – utmaningar i socialt arbete*. Natur & Kultur. Stockholm.

Socialstyrelsen [Besökt 2011-10-18 kl.15.11]

<http://www.socialstyrelsen.se/barnochfamilj/barnsomfarilla/ensamkommande>

A. Svensk författarsamling. Sfs 2006:177 (online). 2006. [Besökt 2011-10-19 kl.12.38]

<http://www.notisum.se/rnp/sls/sfs/20060177.pdf>

B. Svensk författarsamling. Sfs 2001:435 (online). 2001. [Besökt 2011-10-19 kl. 12.57]

<http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/20010453.htm>

Sveriges kommuner och landsting [Besökt 2011-11-04 kl. 12.35]

<http://ensamkommandebarn.skl.se>

Vetenskapsrådet. *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*

<http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> [Besökt 2011-10-22 kl. 11.25]

Bilaga 1

Hej,

Jag heter Erica Almström och läser sjätte terminen av sju på Socionomprogrammet, Lunds Universitet Campus Helsingborg. Under hösten skall jag skriva c-uppsats där syftet är att undersöka hur boendepedagoger upplever sitt arbete med ensamkommande flyktingbarn. För att uppfylla det syftet är jag intresserad av att ta del av kunskaper och erfarenheter som ni boendepedagoger besitter. Det har jag tänkt göra genom intervjuer, närmare bestämt 4 eller 5 stycken beroende på hur många av er som kan tänka er ställa upp. Intervjuerna görs enskilt och kommer spelas in på band och skrivs ut. Utskrifterna raderas när uppsatsen är sammanställd. Det kommer inte framgå i uppsatsen vem som har intervjuats. Medverkan är frivillig och intervjun kan när som helst avbrytas. Intervjun görs den tid och plats som passar er.

Då jag vet att ni i personalgruppen är spridda i ålder så ser jag gärna en utspridning i ålder hos intervjupersonerna. Det är inget krav utan en önskan från min sida.

Vid ytterligare frågor kontakta mig,

Erica Almström

Ring:

██████████

Maila:

██████████@gmail.com

Bilaga 2

Intervjuguide

- Hur ser du på din arbetsroll?
 - Vad är bra? Varför?
 - Vad är mindre bra? Varför?

- Vad har du för utbildning och erfarenheter?
 - Upplever du att du saknar något?

- Anser du att det finns handlingsutrymme på arbetsplatsen?
 - Om så, på vilket sätt märks den av?
 - Fördelar och nackdelar med handlingsutrymmet, enligt dig?

- Hur stort handlingsutrymme upplever du att du har själv i ditt arbetsutövande?
 - Vilka hinder finns?
 - Exempel på vad du kan göra med handlingsutrymmet?

- Finns det skillnader på handlingsutrymmet mellan personerna i personalgruppen?
 - Märker du av skillnader i arbetsgruppen, med tanke på era olika nationaliteter, utbildningar, åldrar osv?

- Kan du beskriva ett typiskt fall där handlingsutrymme och ansvar krockar med varandra?

- Har du några övriga upplysningar till mig?