



LUNDS
UNIVERSITET
Socialhögskolan

”Det är bland det viktigaste och svåraste du kan göra”

En kvalitativ studie om att arbeta med barn på HVB-hem

Asya Shiltagh och Frida Johansson

Kandidatuppsats SOPA63
HT2018
Handledare: Sophia Yakhlef

Abstract

Authors: Asya Shiltagh and Frida Johansson

Title: "It is among the most important and most difficult things you can do": A qualitative study about working with children in residential care

Supervisor: Sophia Yakhlef

Assessor: Kristina Göransson

The aim of this study was to understand how staff in residential child care experience and relate to their profession and their daily work with the children. The method chosen for this study was semi-structured interviews with eight professionals from three different residential care for children in the southern part of Sweden. To analyse the results, we chose the following theories and concepts; professional approach, the balance between closeness and distance in social work, the concept of role conflict and a sense of coherence. To analyse their professional role, focus was put on the expectations of having a professional approach and the expectations of acting as a caregiver towards the children in the homes. This study found that the profession of residential child care staff means variation and complexity, which is necessary for satisfying the various needs of the children. The staff needs to be able to have a professional approach as well as being a caregiver to the children in order to fulfil expectations of their profession. This means that the staff needs balance between being close and distant in their profession, which can consequence in intra-role conflict. Furthermore, this study found that the sense of coherence has an impact on how the staff manage to handle the daily stress that can be found in their work. The way the staff relate to their job as well as factors within and around the homes can either affects the different components that together forms a sense of coherence which are comprehensibility, manageability and meaningfulness. Meaningfulness was found to be the most important competent in that way it can motivate the staff to keep doing their best for the children regardless of the challenges and stress that they might face, which increases the chances to understand the current circumstance and to find the necessary resources. Lastly, a good relationship between staff and children and a will to help have a great impact coming to increasing the meaningfulness within the staff.

Keywords: Residential child care staff, professional role, professionals` perspective, closeness, distance.

Förord

Vi vill börja med att framföra ett stort tack till våra respondenter som har delat med sig av sina perspektiv. Utan er skulle den här studien inte varit möjlig! Vi vill även tacka vår handledare Sophia Yakhlef, som under studiens process givit oss råd och tips. Slutningen vill vi tacka varandra för ett gott samarbete under processens gång. Arbetet med den här studien har stundtals varit påfrestande men också oerhört intressant och lärorikt. Vi blickar nu framåt mot vår sista termin på socionomprogrammet och allt vad det innebär.

Asya Shiltagh och Frida Johansson

Lund, januari 2019

Innehållsförteckning

1 Inledning	1
1.1 Problemformulering.....	1
1.2 Syfte.....	2
1.3 Frågeställningar.....	3
2 Kunskapsläge.....	3
2.1 Beskrivning av litteratursökning.....	4
2.2 Behov och relationsskapande.....	4
2.2.1 Försvårande omständigheter	5
2.3 Faktorer i organisationen.....	5
2.4 Yrkesrollen.....	6
2.5 Personligt engagemang kontra professionellt ansvar	7
2.6 Känslomässiga aspekter.....	7
2.7 Betydelsen av KASAM.....	8
3 Teoretiska utgångspunkter	9
3.1 Professionellt förhållningssätt.....	9
3.2 Förhållandet mellan närhet och distans.....	10
3.3 Rollkonflikt.....	10
3.4 KASAM- Känsla av sammanhang.....	10
4 Metod	12
4.1 Förförståelse.....	12
4.2 Val av metod.....	12
4.2.1 Kvalitativ ansats.....	12
4.2.2 Kvalitativa intervjuer.....	13
4.3 Genomförande och urval	14
4.4 Bearbetning och analys av data.....	16
4.5 Tillförlitlighet och äkthet	17
4.5.1 Trovärdighet.....	17
4.5.2 Överförbarhet	18
4.5.3 Pålitlighet	18
4.5.4 Möjlighet att styrka och konfirmera.....	18
4.5.5 Äkthet	19
4.6 Arbetsfördelning.....	19
4.7 Forskningsetiska övervägande	19
4.7.1 Informationskravet	19
4.7.2 Samtyckeskravet	20
4.7.3 Konfidentialitetskravet.....	20
4.7.4 Nyttjandekravet	20
5 Resultat och Analys	21
5.1 En varierande yrkesroll.....	21
5.1.1 Ställföreträdande förälder.....	22
5.1.2 Förebild.....	24
5.2 Känslomässiga aspekter.....	25
5.2.1 Relationens betydelse.....	26
5.2.2 Utmanande och givande aspekter	27
5.2.3 Egenskaper och förhållningssätt.....	29
5.3 Samarbeta och verksamhet.....	31
5.3.1 Samarbeta med andra aktörer	31
5.3.2 Faktorer inom verksamheten.....	33
6 Avslutande diskussion.....	36

6.1	<i>Sammanfattning</i>	36
6.2	<i>Slutdiskussion</i>	36
	Referenslista	39
	Bilaga 1	42
	Bilaga 2	43

1 Inledning

1.1 Problemformulering

Alla barn¹ i Sverige har rätt till omvårdnad, trygghet och en god uppfostran enligt Föräldrabalken (1949:381) 6 kap 1 §. Detta är dock inte verkligheten för alla barn, då alla inte får de goda förutsättningar som ett barn har rätt till och behöver. Enligt Socialtjänstlagen (2001:453) 5 kap 1 § är det socialnämnden som bland annat ansvarar för att barn får växa upp under goda samt trygga förhållanden. När föräldrar brister i sin omsorgsförmåga och barnet riskerar att fara illa, behöver staten involveras. Beslut om placering utanför hemmet kan då tas om det anses nödvändigt för att ett barn skall få tillgång till rätt hjälp. Detta beslut kan tas i samråd med föräldrarna och/eller barnen (4 kap 1 § SoL) eller genom en tvångsåtgärd (Lag med särskilda bestämmelser om vård av unga 1990:52 2§).

HVB-hem² är ett av alternativen för vård utanför hemmet (6 kap 1 § SoL). Vistelsen på HVB-hem är tidsbegränsad men har stor betydelse för barnets nuvarande tillvaro såväl som barnets fortsatta utveckling. De barn som har varit placerade har visat sig i vuxen ålder i större utsträckning drabbas av fysisk och psykosocial ohälsa (Socialstyrelsen 2013:26). Mot denna bakgrund spelar personalen en viktig och avgörande roll under perioden barn är placerade på HVB-hem. För barn som är placerade på HVB-hem utan sina föräldrar har personalen det huvudsakliga ansvaret att se till att barnens behov tillgodoses. På så sätt intar personalen en föräldraroll för ensamplacerade barn (Socialstyrelsen 2009:15-16). Banks (2013) problematiserar dock den roll som yrkesverksamma inom socialt arbete har, då rollen kräver en balansgång mellan att vara professionell som innefattar bland annat att ha en distans och att vara personligt engagerad vilket handlar om närhet. Den balansgång som yrkesverksamma inom socialt arbete måste förhålla sig till blir speciellt problematisk för personal på ett HVB-hem eftersom personalen samtidigt som de är professionella yrkespersoner går in som ställföreträdande föräldrar, vilket förutsätter mycket närhet. Därav finns ett intresse att undersöka hur HVB-personalen förhåller sig till närhet och distans.

¹ I vår studie utgår vi från Barnkonventionens definition av ett barn vilket innebär en människa under 18 år (Unicef 2009).

² HVB står för Hem för vård och boende. HVB-hem ägnar sig åt en verksamhet där fostran, stöd, omvårdnad eller behandling står i fokus. Verksamheten kan rikta sig till vuxna, barn eller familjer som är i behov av stöd från socialtjänsten (Ivo 2018). Ett barn kan ensamt eller med sina föräldrar placeras på ett HVB genom Socialtjänstlagen (2001:453) 4 kap 1 § SoL, eller Lag med särskilda bestämmelser om vård av unga (1990:52) 2§ och 3 §.

Tidigare forskning har visat att personal på HVB-hem ser sitt arbete som givande, speciellt när barnen gör framsteg och känner ett välbefinnande (Whitaker, Archer & Hicks 1998:32-34). Men likt andra yrkesverksamma som arbetar med barn som befinner sig i en utsatt situation ställs personalen inför utmaningar i sitt arbete. Att arbeta med barn som bor på HVB-hem är ur personalens upplevelser ett både komplext, varierande och krävande arbete. Personalen får uppleva oväntade saker i sitt arbete samtidigt som de uppgifter de ställs inför ofta är både viktiga och brådskande (Whitaker, Archer & Hicks 1998:225). Arbetet med barnen ställer därmed höga krav på personalen, därav finns det ett intresse i att förstå hur personalen upplever och förhåller sig till de situationer som de ställs inför i sitt dagliga arbete.

Det befintliga kunskapsläget om HVB-hem utgår i stor utsträckning utifrån barns perspektiv (se exempelvis Augsberger & Swenson 2015; Lundström & Sallnäs 2013; More et al 2018). Utbudet av tidigare forskning som undersöker personalens upplevelser på djupet är begränsad till ett fåtal studier. Dessutom lyfter tidigare forskning ofta fram hur omständigheter på organisationsnivå påverkar arbetet mellan personal och barn, däremot ligger mindre fokus på personalens eget förhållningssätt. Av ovanstående anledningar finns det ett intresse i att fördjupa sig i hur personalen upplever och förhåller sig till sitt arbete med barnen. Hirschbachs (1976) visar på den variation som HVB-personalens yrkesroll innebär, därav finns det också intresse att fördjupa sig i vad yrkesrollen innebär och hur personalen förhåller sig till denna. Genom att förstå personalens arbete med barnen kan även en djupare förståelse ges kring vilka förutsättningar och vilket stöd HVB-personal behöver för att arbetet ska ske på bästa möjliga sätt. Barn är dessutom en sårbar målgrupp som socialt arbete har ett huvudansvar för. Aspekten vi har valt att studera berör även andra viktiga aktörer inom socialt arbete, såsom socialtjänst. Därför är det både relevant och viktigt att skapa en djupare förståelse kring hur personal upplever och förhåller sig till sin yrkesroll och sitt arbete med barnen.

1.2 Syfte

Syftet med den här studien är att få en djupare förståelse för hur personal på HVB-hem upplever samt förhåller sig till sin yrkesroll och det dagliga arbetet med barn placerade på HVB-hem.

1.3 Frågeställningar

- Hur förhåller sig personalen i sin yrkesroll till spänningsfältet mellan närhet och distans?
- Hur upplever och hanterar personalen känslomässiga aspekter i arbetet?
- Hur påverkar faktorer i och runt verksamheten personalens arbete?

2 Kunskapsläge

I tidigare forskning³ om det arbete som bedrivs på HVB-hem med barn har vi funnit återkommande teman vilka vi valt att belysa. Dessa är arbetet med att tillgodose barnens behov och skapa relation med dem samt aspekter som kan försvåra detta. Vidare belyses forskning om organisatoriska faktorer som ses ha en inverkan på arbetet. Vidare lyfts även att yrkesrollen är varierande, vad det innebär att förhålla sig både professionellt och personligt inom socialt arbete, forskning kring känslomässiga aspekter samt tidigare forskning kring vikten av KASAM i människobehandlande yrken. Vi anser att följande forskning är relevant att behandla för att ge en övergripande inblick i det område studien syftar till att studera.

Ett par av studierna som använts är relativt gamla men i likhet med vår studie undersöker de HVB-hem utifrån personalens perspektiv och tittar närmare på HVB-personalens yrkesroll. Faktum att vi fann svårigheter i att finna nyare verk gör det vetenskapligt relevant att undersöka denna aspekt. Dock finns en medvetenhet kring att omständigheter i HVB-hem med stor sannolikhet har förändrats, exempelvis arbetssätt och tankesättet som arbetet utgår ifrån, vilket kan ha påverkat de jämförelse vi dragit med vår studie. Banks (2009) beskriver i sin kvalitativa litteraturstudie om vikten av närhet och distans i socialt arbete utifrån ett generellt perspektiv, denna studie kommer dock applicera dessa begrepp specifikt till arbetet med barn på HVB-hem och då titta på hur personalen upplever och förhåller sig till att balansera mellan närhet och distans. Den tidigare forskningen vi funnit visar på att KASAM har en viss betydelse för sjukhuspersonals förmåga att hantera arbetskraven och har inhämtat empiri utifrån ett större urval via en enkätstudie för att se ett samband mellan KASAM och utvecklingen av PTSD. I vår studie appliceras KASAM däremot på HVB-personalen genom

³ I tidigare utländska studier finns ingen direkt översättning av HVB-begreppet, ofta benämns dessa som "residential care". Vi har bedömt att de verksamheter det talas om kan liknas vid våra svenska HVB-hem, varav vi i vårt kunskapsläge benämner dessa som HVB-hem. Då vi benämner samhällsvård i den tidigare forskningen syftar vi istället på flera olika verksamheter ett barn kan komma i kontakt med såsom HVB-hem, familjehem och även sociala myndigheter.

att gå på djupet via kvalitativa intervjuer och utifrån ett betydligt mindre urval, vilket medför en inblick i hur HVB-personalen upplever och förhåller sig till både givande och utmanade faktorer i arbetet.

2.1 Beskrivning av litteratursökning

Vi har använt oss av sökmotorer som Lubsearch och Socindex för att hitta tidigare forskning. Exempel på sökord som angetts är residential care*, child*, staff*, relationship*, working with*, vulnerable child*, HVB-hem*, a sense of coherence*, professional*, social work* distance*, closeness*.

2.2 Behov och relationsskapande

Då ett barn är placerat på ett HVB-hem är det här barnets psykiska och fysiska hälsa ska tillgodoses. Barns sociala och känslomässiga behov kan även ses som det centrala för HVB-hem och är därför vad personalen behöver tillgodose hos barnen. Det har dock visat sig existera en överrepresentation när det gäller dålig hälsa hos placerade barn. Det framgår att barn som placeras kan känna en grundläggande misstro mot vuxna eftersom de tidigare blivit svikna av vuxna människor. Det är inte heller ovanligt att barn på grund av sina tidigare erfarenheter i livet bär med sig en negativ självbild (Socialstyrelsen 2009:24-26).

I Lundström och Sallnäs (2013) rapport med utgångspunkt i kvantitativ empirinsamling belyses betydelsen av personalens relation till de barn som är placerade på HVB-hem. I undersökningen som genomfördes beskrev många barn vikten av att bli sedda och att bli behandlade väl av personalen. Även en kvalitativ studie som är gjord med 27 barn på HVB-hem i Australien visar på vikten av en god relation mellan barn och personal (More et al 2018). I likhet med detta framkommer det även i Socialstyrelsen (2009:25) att det är viktigt för barnen att få känna förtroende och tillit samt att få utveckla sociala relationer vilket är något barnen behöver stöd i. Även More et al (2018) menar att barn och unga värderar aspekter som tillit och kontinuitet högt i relationer med personalen, då relationer av denna form bidrar till ökad känsla av trygghet och välbefinnande hos barnen. Även Augsbergers och Swensons (2015) kvalitativa studie visar på vikten av en relation, då det har visat sig att unga i samhällsvård är mer benägna att öppna upp sig och hantera sina problem med personal de litar på.

2.2.1 Försvårande omständigheter

I en kvalitativ studie av Degner, Henriksen & Oscarsson (2010) har det uppmärksammats att praktiska och organisatoriska faktorer försvårar utvecklingen av relationer mellan personal och barn, exempelvis hög personalomsättning och administrativa arbetsuppgifter. Även i More et al (2018) beskrivs faktorer som påverkar relationsutvecklingen. I studien visade det sig att många av barnen upplevde en instabilitet under placeringsprocessen på grund av att placeringen var tidsbegränsad och att det var hög personalomsättning på HVB-hemmen. Vidare även på grund av personalens skiftarbete och konstant in- och utflyttning av barn. Brist av kontinuitet och instabila omständigheter påverkade relationen mellan barnen och HVB-personalen på så sätt att vissa av barnen kände att det var svårt att hinna med att lära känna personalen så pass bra att de kunde bygga en meningsfull relation (More et al, 2018). En av verksamheterna som undersöktes i Socialstyrelsens rapport visade även på att stora brister i personalomsättningen påverkar tillfredsställelsen av barnens känslomässiga och sociala behov. Vidare framkommer det att barnen upplever att de inte haft någon att vända sig till för att prata vid de tillfällen deras kontaktperson inte har varit på jobbet (Socialstyrelsen 2009:25-26). I Lundström och Sallnäs (2013) beskrivs att de allra flesta barn anser att de kommer bra överens med sin kontaktperson men att ungefär en tredjedel upplever att personalen inte har så mycket tid att avsätta åt dem som de önskat.

Forskarna Whitaker, Archer och Hicks har utfört två kvalitativa studier för att undersöka personalens upplevelser av att arbeta med barn på flera HVB-hem i Storbritannien (Whitaker, Archer & Hicks 1998:5-15). Det framkommer att barns placeringar på HVB-hem är tidsbegränsade är något som påverkar personalens arbete med barnen. Ibland kan det vara positivt för personalen då ett barn omplaceras från det nuvarande boendet eftersom man anser att barnet kommer att få det bättre vid den nya placeringen. Dock upplevs det vara negativt om ett barn måste omplaceras i samband med att barnet börjar göra framsteg. I sådana situationer kan personalen känna frustration över att om barnets placeringsperiod varit längre på HVB-hemmet så skulle barnet ha utvecklats ännu mer (Whitaker, Archer & Hicks 1998:63-64).

2.3 Faktorer i organisationen

I sin artikel jämför Colton och Roberts (2007) sina resultat från sin egen empiriinsamling med andra studier för att diskutera kring faktorer som påverkar personalomsättningen i HVB-hem.

Enligt artikeln är det nödvändigt att personal på ett HVB-hem får stöd och kompetensutvecklande utbildning, för att kunna bemöta och hantera barnens problematik. I en undersökning av svenska HVB-hem visade det sig dock att det fanns brister i 19% av drygt 300 hem rörande området personal och organisation. Bristerna handlade om avsaknad av högskoleutbildning hos verksamhetschefer, beslut som rör bemanningen av personal samt avsaknad av tillräcklig handledning och kompetensutveckling (Socialstyrelsen 2009:32-33). För att kompetensutvecklande utbildning i arbetet inom institutionsvård och boende för barn ska göra en positiv inverkan behöver utbildningen vara teoretiskt belagd, anpassad till arbetsuppgifterna och kunna appliceras i praktiken. Det har dock visat sig att faktorer som arbetsmoral, förtroende hos personal, ledarskap och arbetskultur spelar en större roll än kompetensutvecklande utbildning för personal (Colton & Roberts 2007). Vidare ansåg personal på HVB-hem i Whitaker, Archer och Hicks (1998:32-34) studie att det är viktigt att personalen känner att de har en ledning som lyssnar på dem samt att de får en tydlig struktur och tydliga riktlinjer från ledningen som kan tillämpas i det direkta arbetet med barnen. Andra faktorer som personalen ansåg hade en positiv inverkan på arbetet var att man jobbade tillsammans med sina kollegor som ett team och stöttade varandra. Hirschbach (1976) beskriver att det är viktigt att personal samarbetar som ett team eftersom de tillsammans arbetar med barnen. De behöver även ha samma regler då barnen tidigare kan ha upplevt kaotiska och oförutsägbara miljöer. Vidare är det också viktigt att alla berörda aktörer är medverkande när det kommer till att göra upp en handlingsplan för barnet.

2.4 Yrkesrollen

Hirschbach (1976) beskriver hur personal på HVB-hem har olika delar i sin yrkesroll att förhålla sig till gentemot barnen. En av delarna handlar om att vara en ställföreträdande förälder. Det framkommer att personalen då behöver veta när och hur djupt in i föräldrarollen de ska gå. Personalen ska dock inte göra sig oersättliga för barnen eftersom personalen kan sluta på arbetet. En annan viktig del av rollen är att vara en förebild, personalen måste därför tänka på hur de agerar eftersom barn är mer benägna att ta efter handlingar än ord. Personalen behöver även agera som lärare åt barnen som kan sakna kunskap om exempelvis sociala färdigheter. Vidare måste personalen bry sig om människor, vara empatiska samt ha en förståelse för barnens beteende eftersom barnen kan ha varit med om svåra upplevelser.

2.5 Personligt engagemang kontra professionellt ansvar

I Banks (2013) kvalitativa litteraturstudie beskrivs hur det som yrkesverksam inom socialt arbete krävs att man engagerar sig personligt i klienten, visar empati, bryr sig om samt tänker på klientens känslor och förutsättningar. Det är även viktigt att inte se arbetet som enbart ett arbete utan att man drivs och tillfredsställs av att hjälpa andra, vilket kräver att man är personligt engagerad i arbetet. Vidare lyfts att ett personligt engagemang handlar om närhet medan det professionella ansvaret handlar om att ha distans och ställer sig frågan om dessa två komponenter är motsatser och om de ens är möjliga att kombinera. Banks anser att detta är fullt möjligt förutsatt att du som yrkesperson inte förhåller dig för professionellt eller är för personligt engagerad. Om en socialarbetare endast fokuserar på att skapa relationer och förhåller sig för nära blir det svårt att tänka rationellt och vara lösningsorienterad. Socialarbetare tillämpar ofta båda sidorna i sitt arbete, vilket kräver en balans mellan dessa komponenter. Det handlar alltså om att den professionella ska vara empatisk, engagerad och ha förmågan till relationsskapande men samtidigt kunna göra rättvisa bedömningar och vara effektiv i sitt handlande. Med andra ord handlar det om att kunna ha en balansgång där man vet i vilka sammanhang man ska en närhet kontra hålla en distans (Banks 2013).

2.6 Känslomässiga aspekter

Det framkommer i tidigare forskning att arbetet på HVB-hem är ett känslomässigt arbete med både givande och utmanande faktorer. Dessutom ses arbetet som både komplext, varierande och krävande (Whitaker, Archer & Hicks 1998:225). En givande faktor anses vara när barnen gör framsteg och att man då som personal ryms av ett välbefinnande (Whitaker, Archer & Hicks 1998:32-34). Vidare lyfts i tidigare forskning många utmanande faktorer. Exempelvis lyfts det fram att många uppgifter personal ställs inför är brådskande samtidigt som de ses som viktiga, vidare beskrivs hur det är ett arbete där oväntade saker sker (Whitaker, Archer & Hicks 1998:225). Det har även visat sig att beteendeproblematik såsom aggressivt beteende leder till att personal känner stress och bristande egenvärde, samt oroar sig över sin hälsa (Colton & Roberts 2007). I likhet med ovanstående tas även i studien gjord av Whitaker, Archer och Hicks (1998:34-38) upp att personalen ansåg att det är en utmaning när barnen inte alltid kan kontrollera sitt beteende. Detta eftersom barnen ibland får utlopp för sina känslor genom att använda sig av våld eller verbala påhopp, vilket ofta riktas mot personalen själva. Samtidigt framkommer det i Hirschbach (1976) att det är viktigt att personalen kan kontrollera sina känslor som uppstår i en viss situation.

I Whitaker, Archer och Hicks (1998:34-38) redogjorde personalen även för flera andra stressfaktorer i sitt dagliga arbete. Personalen menade att det är svårt att slappna av när varje barn behöver uppmärksamhet och stöd. Vidare upplevde personalen att det egentligen inte existerar direkta pauser under arbetspassen eftersom det när som helst på dygnet kan ske saker på boendet. Andra exempel på stressfaktorer var att arbetsmiljön upplevdes som oförutsägbart då man som personal inte hade kontroll över eller ibland inte visste vilken sorts problematik ett nytt barn på boendet skulle komma att ha. Något som orsakade stress hos personalen eftersom man ansåg att man inte hade resurser för att kunna arbeta med viss form av problematik. Känslan av maktlöshet var också en faktor som påverkade personalen på hemmen. Personalen kunde uppleva stress och oro när barnen vistades utanför hemmet eftersom man då inte kunde kontrollera vad barnen gjorde, speciellt de barn som hade en benägenhet att utföra en kriminell handling. Personalen kände även maktlöshet när det fanns beslut som togs av andra aktörer som exempelvis myndigheter. I dessa fall kunde personalen själva uppleva att de inte hade det handlingsutrymme som krävdes för att hjälpa barnen (Whitaker, Archer & Hicks 1998:34-38).

2.7 Betydelsen av KASAM

Forskarna Streb, Häller & Michael (2014) visar i sin kvantitativa studie på betydelsen av KASAM när det kommer till individens förmåga att klara av krav som ställs inom arbetet. Kortfattat mäter KASAM⁴ i vilken utsträckning en individ klarar av stress och påfrestningar. Personal som arbetar på sjukhus och speciellt inom intensivvård har en väldigt påfrestande och stressfull arbetsmiljö. Därför finns en risk att personer i yrket utvecklar psykosocial problematik som exempelvis posttraumatisk stressyndrom. Hög KASAM hos individen kan däremot hjälpa personalen att klara av arbetskraven och minska risken att personalens hälsa påverkas av de krav som de dagligen ställs inför.

⁴ För djupare förklaring kring vad KASAM innebär se avsnitt 3.4

3 Teoretiska utgångspunkter

För att analysera materialet har vi valt att utgå ifrån begreppen KASAM, professionellt förhållningssätt, närhet och distans samt rollkonflikt. Vi är medvetna om att de valda begreppen inte framstår som självklara i relation till varandra. Vi anser dock att de är möjliga att kombinera på så sätt att de tillsammans kan bidra till en djupare förståelse för de olika aspekter vår studie syftar till att studera. Genom att applicera begreppen professionellt förhållningssätt, närhet och distans kan en djupare förståelse av hur personalen upplever och förhåller sig till sin yrkesroll ges. För att skapa en djupare förståelse kring spänningsfältet som finns mellan närhet och distans används även begreppet rollkonflikt.

Personalen befinner sig i en arbetsmiljö som är präglad av känslomässiga påfrestningar och annan stress. Arbetet sker med en komplex målgrupp med bred och varierad psykosocial problematik som kan uttrycka sig på olika sätt. Detta gör att personalen ständigt befinner sig i påfrestande och icke förutsägbara situationer med barnen, vilket ställer höga krav på personalen. Genom att även applicera KASAM kan en djupare förståelse ges för hur personalen kan uppleva de krav och påfrestningar som arbete och yrkesrollen ställer. Genom att kombinera ovanstående begrepp kan en förståelse ges för hur personalen upplever och förhåller sig till dels sin yrkesroll och till dels sitt arbete med barnen.

3.1 Professionellt förhållningssätt

I relationen mellan den professionella och klienten finns en tydlig maktskillnad, där den professionella innehar makten medan klienten befinner sig i en viss beroendeställning till den professionella (Holm 2009:48). Professionellt förhållningssätt i arbetet innebär att en yrkesverksam utgår och styrs utifrån klientens behov under förutsättning att det handlar om legitima behov. Den professionella måste sätta klientens behov framför sina egna samt inte agera utifrån sina egna känslor och impulser (Holm 2009:51-52). Den professionella bör eftersträva att ha en självmedvetenhet till de behov, känslor och tankar som man har i en viss situation, annars finns en risk att dessa uttrycks omedvetet och uppfattas av omgivningen. Det finns flera sätt att hantera sina känslor på ett medvetet eller omedvetet sätt. Exempelvis genom att dölja sin känsla eller att tränga bort sin upplevelse av känslan, dock brukar omgivningen kunna notera individens känsla. Ibland är dock den professionella medveten om sin känsla och uttrycker den för klienten. En metod som har visat sig användbar för professionella för att neutralisera exempelvis ilska är genom att ha ett empatiskt förhållningssätt försöka förstå klientens attityd eller beteende, exempelvis när klientens attityd

är provocerande. En empatisk förmåga förutsätter att den professionella har motivationen att förstå klienten (Holm 2009:56-58).

3.2 Förhållandet mellan närhet och distans

Enligt Holm (2009:53-55) ingår personligt bemötande i ett professionellt förhållningssätt. Det existerar en missuppfattning om att man som professionell skall hålla en distans. En vanlig uppfattning är att vara privat och vara personlig tolkas vara samma sak. Dock menar författaren istället att personligt bemötande innebär att man betraktar och behandlar klienten som medmänniska genom att visa intresse, uppmärksamhet och närvaro. Bruhn och Källström (2018:61,68,120) beskriver att det är nödvändigt för professionella socialarbetare att växla mellan att ha distans och närhet till klienten för att kunna utföra beslut och åtgärder, samt för att kunna skapa en relation. Den professionella behöver ha distans till klienten för att kunna förhålla sig objektivt och för att kunna ta beslut. Samtidigt förutsätter ett fungerande samarbete att det finns en tillitsfull relation mellan klient och den professionella, detta kräver att socialarbetaren är lyhörd och närvarande.

3.3 Rollkonflikt

En individ har olika roller och dessa formar ens identitet och gör den mer nyanserad. Ibland kan det finnas så pass stora skillnader mellan de olika förväntningar som individens olika roller innebär att det skapas en rollkonflikt. En form av rollkonflikt handlar om att individen upplever att det existerar motstridiga förväntningar till hur man ska förhålla sig i en och samma roll. Förväntningarna kan komma från omgivningen och individen själv (Karlsson 2017:661).

3.4 KASAM- Känsla av sammanhang

Antonovsky utvecklade begreppet känslan av sammanhang vilket förkortas KASAM. KASAM kan definieras som ett sätt att förklara och mäta individens förmåga att bemöta och hantera stress, svårigheter och trauma. KASAM är ett begrepp som ingår i det salutogenetiska perspektivet, vilket innebär att fokus ligger på att få en förståelse över faktorer som gör att en individ håller sin psykiska och fysiska hälsa frisk. Antonovsky utvecklade begreppet KASAM efter att ha intervjuat 51 individer som upplevt traumatiska händelser men ändå kunnat bibehålla sin hälsa. KASAM utgörs av tre delar vilka är begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet (Karlsson 2017:526-527). Begriplighet handlar om i vilken utsträckning

individen upplever att inre faktorer som sker inom sig själv eller yttre faktorer som sker i omgivningen går att förstå och greppa på ett förnuftigt sätt. Med detta menas att informationen som individen får från dessa faktorer är exempelvis sammanhängande, tydliga och går att förklara. En individ vars känsla av begriplighet ligger på en hög nivå, förväntar sig att kommande stimuli⁵ är förutsägbara. Om individen möter oförutsägbara stimulin upplever individen ändå att dessa stimulin går att göra begripliga. Den andra beståndsdel av KASAM är hanterbarhet och innebär i vilken utsträckning individen upplever att denne har tillgång till resurser för att klara av att hantera de krav som påfrestande faktorer kan ställa. Med resurser menas inte endast individens egna resurser, utan även resurser som omgivningen innehar och som individen kan få tillgång till. Den sista beståndsdel är meningsfullhet och betraktas som den motiverande aspekten av KASAM. Meningsfullhet innebär i vilken utsträckning individen upplever att kraven som ställs i livet generellt eller i vissa livsområden är av en känslomässig betydelse. En individ med hög känsla av meningsfullhet upplever att kraven från stimuli har ett värde och därför är värda att lägga engagemang, tid och kraft på för att bemöta och hantera dem (Antonovsky 2005:44-46).

Begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet ingår i ett samspel och kan påverka varandra. De olika komponenterna kan existera i olika hög grad hos individen. Enligt Antonovsky är hög hanterbarhet beroende av hög begriplighet, medan hög begriplighet inte nödvändigtvis leder till hög hanterbarhet. Med hög grad av meningsfullhet, har individen motivation att söka och finna resurser som krävs för att känna att situationen är hanterbar. Hög grad av motivation kan även höja begripligheten på så sätt att individen har motivation att söka efter förståelse. Låg känsla av meningsfullhet påverkar både graden av begriplighet på så sätt att individen inte reagerar på stimuli och har därmed inte förutsättningen att göra sin tillvaro begriplig. Låg känsla av meningsfullhet gör även att individen inte har motivationen som krävs för att söka efter resurser, vilket påverkar graden av hanterbarhet. Graden av meningsfullhet har en stor påverkan på de andra två delarna av KASAM och kan därför betraktas som den viktigaste delen av KASAM, därefter kommer begriplighet eftersom hög hanterbarhet förutsätter hög känsla av begriplighet. Låg grad av hanterbarhet kan leda till att känslan av meningsfullhet minskar. Dock påverkar alla komponenter känslan av KASAM som helhet (Antonovsky 2005:49-50).

⁵ Stimulus, i plural stimuli: En påverkande faktor som väcker en reaktion hos individen (Svenska akademins ordbok 1989).

4 Metod

I följande kapitel diskuteras studiens metodologiska utgångspunkter, samt etiska överväganden. Metodkapitlet inleds med en kort beskrivning av vår förförståelse kring det som studerats, vilken även kommer diskuteras djupare i kapitlet.

4.1 Förförståelse

En av författarna har arbetat på ett av HVB-hemmen i studien under en begränsad tid, något som medför en förförståelse för arbetet. Den andra författaren saknar praktisk erfarenhet av arbetet. Eftersom det funnits en medvetenhet kring förförståelsen har åtgärder vidtagits. Dock kan förförståelsen på ett omedvetet sätt haft en påverkan, exempelvis genom att vi frågat mer om aspekter vi funnit intressanta. Förståelsen vi har fått genom tidigare forskning kan till viss del ha påverkat vilka aspekter vi valt att rikta in oss på under intervjuerna.

4.2 Val av metod

4.2.1 Kvalitativ ansats

För att nå studiens syfte, behöver vi förstå hur personalen upplever och förhåller sig till yrkesrollen och arbetet. Därför har vi valt att använda oss av en kvalitativ fenomenologisk ansats, som lägger fokus på att förstå hur människor uppfattar den sociala verkligheten utifrån sitt perspektiv för att på så sätt förstå meningen i individens handlingar (Bryman 2018:54). Genom att en av oss tidigare haft liknande erfarenheter som några av respondenterna har det varit lättare att förstå och koppla innebörden i deras beskrivningar av sitt arbete och sin roll. Samt förstå hur de valt att agera i en viss situation och vilka känslor de uttrycker och därmed fått bättre förståelse för deras upplevelser och meningen i deras agerande. Dock är det viktigt att se fenomenet med nya ögon och generera nya perspektiv. På så sätt har det varit en fördel att kombinera ett inifrån- och utifrånperspektiv.

I den kvalitativa ansatsen styrs forskningen utifrån respondenternas perspektiv (Bryman 2018:487). Detta är passande då studiens huvudsakliga fokus har lagts på att ta del och få en djupare förståelse av respondenternas upplevelser och förhållningssätt. Genom att ha generella forskningsfrågor ges utrymme i att gå vidare i aspekter som respondenterna lyfter fram (Bryman 2018:481-482). I början var forskningsfrågan mer generell, vilket gav utrymme att anpassa studien efter det som respondenterna lyfte fram. I kvalitativ forskning söks det även efter närhet till undersökningsspersonerna för att komma åt deras perspektiv samt så

strävar man efter att förstå det som studeras i dess sammanhang eller kontext (Bryman 2018:487-488). För att kunna förstå personalens upplevelser och förhållningssätt till arbetet och yrkesrollen har hänsyn tagits till att det finns faktorer i och runt en HVB-verksamhet som påverkar denna aspekt. För att få en mer nyanserad bild har vi valt att inhämta empiri från tre olika HVB-hem. Kvalitativ forskning bygger ofta på ett mindre urval som studeras utifrån mikronivå (Bryman 2018:488). Genom ett begränsat urval som studerats utifrån individnivå har vi haft tid och utrymme att fördjupa oss i respondenternas perspektiv. Det kan vara svårt att överföra resultatet i kvalitativa studier till miljöer utöver det specifika sammanhanget som urvalet studerats i (Bryman 2018:484). Dock har syftet inte varit att generalisera resultatet till andra miljöer utan att få en djupare förståelse av personalens upplevelser och förhållningssätt i dessa HVB-hem. Studien går dock att jämföra med liknande studier.

4.2.2 Kvalitativa intervjuer

Vi har valt att använda oss av kvalitativa semistrukturerade intervjuer. Genom kvalitativa intervjuer ges tillgång till detaljer som hjälper forskaren att skapa en djupare förståelse för det som studeras, vidare kan forskaren ta del av respondenternas perspektiv (Eriksson-Zetterquist & Ahrne 2015:37-38, 50). En begränsning med intervjuer är att vi endast kan få tillgång till det som återberättas och inte det faktiska arbetet som utförs (Eriksson-Zetterquist & Ahrne 2015:53). Detta har vi varit medvetna om och har därför valt att utgå ifrån personalens perspektiv då vi genom intervjuer får tillgång till denna aspekt. Studien syftar inte heller till att beskriva någon sanning kring det faktiska arbetet, utan fokus ligger på att förstå personalens åsikter, tankar och känslor kring sitt arbete och sin yrkesroll. Ytterligare en begränsning är att intervjuaren kan tolka respondenten felaktigt (Eriksson-Zetterquist & Ahrne 2015:53) därför har vi ibland bett om förtydligande samt deltagit båda under intervjuerna, för att komplettera varandras uppfattningar.

Det finns svårigheter med att upprepa en kvalitativ studie på grund av att forskaren har en stor roll i vilka aspekter av empirin som studien fokuserar på samt kan respondenterna påverkas av forskarens närvaro (Bryman 2018:484). Det noterades att närvaron av den som tidigare haft kontakt med ett HVB-hem gjorde att stämningen där blev avslappnad och bekväm, vilket gjorde att respondenterna öppnade upp sig mer. Semistrukturerade intervjuer innebär att intervjuaren utgår från ett antal teman/frågor i en intervjuguide som forskaren dock inte är bunden till (Bryman 2018:563). Därmed kunde vi fråga vidare kring viktiga och intressanta

aspekter som respondenterna lyfte fram. Samtidigt gavs respondenterna utrymme att berätta vidare om aspekter de själva ansåg viktiga.

4.3 Genomförande och urval

Innan intervjuerna genomfördes utformades en intervjuguide (bilaga 2) med hjälp av Bryman (2018:565-567). Trost (2010:84) belyser att en bra öppningsfråga kan vara att låta den intervjuade berätta fritt om något. Därför frågade vi om respondenterna kunde beskriva sitt dagliga arbete med barnen efter bakgrundsfrågorna. I enlighet med Bryman (2018:569-570) användes olika slags frågor under intervjuerna, exempelvis genom att be respondenten att utveckla sitt svar eller fråga hur de upplevde en viss situation. Eftersom vi inte ville påverka respondenternas svar så ställdes inga ledande frågor (Bryman 2018:566). Samtliga intervjuer spelades in på två mobiler. Bryman (2018:577) beskriver att inspelning ger möjlighet att gå tillbaka för att ta del av vad som sägs och hur det uttrycks. Detta upplever vi har underlättat bearbetning och tolkning av data. Även Trost (2010:74-75) betonar fördelen med inspelning då fokus kan läggas på att lyssna. Vidare betonas dock att respondenter kan finna det besvärligt att bli inspelade vilket kan påverka deras svar. En respondent var innan start obekvämd med inspelning, därför berättade vi för denne att det gick bra att genomföra intervjun utan att spela in. Respondenten valde ändå att bli inspelad då denne ansåg att det underlättade för oss, inspelningen kan därför ha påverkat vad respondenten berättade. Dock menar (Trost 2010: 75) att respondenter ofta glömmer att de blir inspelade (Trost 2010:75).

Valet av respondenter grundar sig i att det var de som kunde bidra med en djupare förståelse av arbetet och yrkesrollen i HVB-hem. Bryman (2018:296) beskriver att ett målstyrt urval innebär att forskaren väljer ut personer som är relevanta till undersökningen och för att få en förståelse för en företeelse. Kontakt togs med HVB-hem genom att vi mejlade ut ett informationsblad (bilaga 1) till chefer där vi presenterade oss samt förklarade varför vi var intresserade av att komma i kontakt med personal på HVB-hem. Det gjordes ingen skillnad i hur vi tog kontakt med det HVB-hem som en av författarna arbetat på. I informationsbladet framgick att de som var intresserade av att delta skulle ta kontakt med oss vilket också blev fallet med samtliga av våra respondenter.

Eftersom vi ville intervjua respondenterna vid ett personligt möte valde vi att endast ta kontakt med HVB-hem i vår geografiska närhet. Avgränsning togs i att kontakta HVB-hem där barn placeras för att omsorgen i hemmet varit bristfällig eftersom vi ville att alla

respondenter skulle arbeta vid liknande verksamheter. Enligt Svensson och Ahrne (2015:22) ger en undersökning i flera sociala miljöer en större säkerhet i resultatet på så sätt att forskaren har ett större underlag. Därav strävade vi efter att inhämta empiriinsamling från flera HVB-hem. Det var svårt att hitta respondenter till vår studie. En av anledningarna var att det fanns stor arbetsbelastning hos personalen. Vidare strävade vi inte efter att intervjua personal på det HVB-hem där en av författarna arbetat men eftersom vi hade svårt att hitta personer som ville delta i vår studie ansåg vi det vara en fördel att ta kontakt med detta HVB-hem. Detta bidrog till att vi fick större tillträde till vad vi upplevde som ett svåråtkomligt fält. Vidare ansåg vi att ett större urval skulle ge en mer rättvis, nyanserad och komplex bild av det som vår studie syftar till att undersöka.

Slutligen genomfördes sju intervjuer som varade mellan 30-60 minuter med åtta personer, då två personer deltog i samma intervju. Intervjuerna genomfördes på respondenternas arbetsplatser då vi i enlighet med Trost (2010:65) ville att våra respondenter skulle finna sig trygga i miljön där intervjuerna genomfördes. Trost (2010:67-68) beskriver att man bör undvika att intervjua fler än en åt gången eftersom det kan medföra att en person tar över eller att personernas svar påverkar varandra. Vi valde ändå att intervjua två personer under samma intervju efter önskemål och tidsbrist från personalens sida. Vi anser att åtta respondenter var ett rimligt antal personer att intervjua för tidsramen av vår uppsats. Även Eriksson-Zetterquist & Ahrne (2015:42) beskriver hur mellan 6-8 personer räcker för att få ett material som till stor del är oberoende av exempelvis väldigt personliga åsikter. Vi anser även att det i vårt material uppstod en mättnad som Eriksson-Zetterquist & Ahrne (2015:42) talar om, då vi kände igen att mycket av respondenternas upplevelser återkom i samtliga intervjuer.

Respondenterna arbetar vid tre olika HVB-hem belägna i södra Sverige och består av två män och sex kvinnor. Deras kön är ett resultat av vilka som kontaktade oss med intresse av att delta i studien och någon vikt har inte lagts vid detta då vi inte finner det relevant för studiens syfte. Av etiska skäl ges endast en allmän beskrivning av våra respondenter. De består av två verksamhetschefer, fem behandlare och en före detta behandlare som nu arbetar med andra arbetsuppgifter på det HVB-hem denne tidigare varit behandlare på. Att respondenterna har olika positioner är något som kan påverka deras upplevelser av arbetet. Exempelvis arbetar inte verksamhetscheferna i lika stor utsträckning med barnen såsom behandlarna, vilket kan bidra till att verksamhetscheferna exempelvis förhåller sig annorlunda till närhet och distans. En av cheferna betonar dock att denna jobbar verksamhetsnära, genom att exempelvis vara

mycket i verksamheten och delta på handledning. Trots olika positioner vittande all personal om likande upplevelser och förhållningsätt då de talade om sitt arbete, varför vi inte heller lägger någon vikt eller gör någon skillnad av dem i vår analys. Respondenterna har olika eftergymnasiala utbildningar så som exempelvis behandlingspedagog, socialpsykolog, och förskollärare. Tillsammans har de mångårig erfarenhet av att arbeta med barn placerade på HVB-hem. Vid HVB-hem 1) arbetar fem av våra respondenter. Här kan barn mellan 0-18 år placeras antingen ensamma eller tillsammans med sina föräldrar för utredning och/eller behandling. Vid HVB-hem 2) arbetar två av våra respondenter. Här kan barn mellan 0-12 år placeras med sina föräldrar, då för utredning och/eller behandling. Tidigare fungerade även detta HVB-hem som ett alternativ till att placera barn utan sina föräldrar på. Vid HVB-hem 3) arbetar en av våra respondenter. Här kan barn från 13-års ålder placeras ensamma.

4.4 Bearbetning och analys av data

Bryman (2018:577) rekommenderar att spela in och transkribera intervjuer för att underlätta analysprocessen, vilket vi har gjort. Dock är transkribering tidskrävande och fel kan uppstå under processen (Bryman 2018:578-580). Därför säkerställdes god tid till transkribering för att denna skulle ske i lugn och ro. Innan kodningen påbörjades lästes materialet med syftet att få en övergripande bild. Därefter lästes materialet en omgång till, då vi markerade intressanta och viktiga delar (Bryman 2018:700).

Vi fick då en ungefärlig uppfattning om likheter och skillnader mellan aspekterna som togs upp i intervjuerna samt om intressanta delar för vårt syfte. Vi upplevde i likhet med Bryman (2018:578-579) att transkriberingen genererade i mycket material som kändes överväldigande att ta sig an. Vi fann därför svårigheter i att jämföra delarna vi funnit betydelsefulla i respektive intervju med de övriga. Därav togs beslutet att plocka ut de viktigaste/intressantaste delarna från respektive intervju och sammanställa dessa. En risk med att sammanställa intervjuerna kan vara att vi gick miste om vissa aspekter som intervjupersonerna talade om. Exempelvis finns möjlighet att vi missat aspekter som ligger utanför de teman vi identifierade men som ändå anses viktiga av respondenterna. Vi gick dock tillbaka kontinuerligt i intervjuutskriften under analysprocessen för att minska risken att vi missade viktiga aspekter. Sammanfattningen möjliggjorde även en bättre helhetsbild av materialet, vilket bidrog till att vi kunde identifiera följande teman: 1) Yrkesrollen är varierande. 2) Känslomässiga aspekter i arbete. 3) Samarbetet och verksamhet. Genom första

kodningen fick vi en övergripande bild av det empiriska materialet. Vi var då inte heller färgade av en viss teoretisk utgångspunkt, utan hade ögonen öppna för hela materialet. Efter att vi beslutade att använda KASAM som teori, valde vi också att tematisera och koda materialet efter de tre delarna i KASAM; 1) begriplighet 2) hanterbarhet 3) meningsfullhet. Vi kodade även utifrån temat "faktorer som upplevdes som stressande av personalen". KASAM täckte inte samtliga viktiga delar, dessa kopplades senare till övriga teoretiska begrepp.

Tillvägagångssättet som vi har använt oss av för att analysera intervjumaterialet är vad Bryman (2018:703) benämner som tematisk analys, vilket i stora drag kan beskrivas som sökandet efter teman. Vi sökte efter återkommande saker i intervjuerna, men även likheter och skillnader i hur våra intervjupersoner pratade om ett tema samt även hur de pratade om olika saker (Bryman 2018:705). Genom att analysera utifrån teman har vi kunnat jämföra, hitta mönster, koppla respondenternas olika upplevelser till varandra och därmed sammanställa respondenternas upplevelser i de olika aspekterna till en djup helhetsbild som visar på komplexiteten och nyanserna som finns. Analysdelen av datan har gjorts genom användning av teoretiska ramverk och genom jämförelse med tidigare forskning.

4.5 Tillförlitlighet och äkthet

Bryman skriver att forskarna Guba & Lincon finner en poäng med att inte använda sig av reliabilitets- och validitetskriterierna inom kvalitativ forskning på grund av att dessa kriterier bygger på att det endast finns en sann uppfattning av verkligheten. Forskarna menar istället att det kan existera flera bilder av den sociala verkligheten och därför bör kvaliteten bedömas genom begreppen tillförlitlighet och äkthet (Guba & Lincon i Bryman 2018:467). I tillförlitligheten ryms trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet samt möjligheten att styrka och konfirmera.

4.5.1 Trovärdighet

För att en studie skall betraktas som trovärdig måste forskningsprocessen ha gjorts enligt det regelverk som gäller. Dessutom skall respondenterna ha tillgång till studiens resultat för att bekräfta om forskaren uppfattat deras perspektiv korrekt (Guba & Lincon i Bryman 2018:468). Vi har därför utgått från forskningsetiska principer samt metodböcker för att säkerställa att studien genomförts på ett lämpligt sätt. Efter att vår studie är klar har vi planerat att skicka den till våra respondenter.

4.5.2 Överförbarhet

Överförbarheten i en studie bedöms utifrån hur detaljrika och täckande de beskrivningar av sammanhangen som respondenterna befinner sig i (Guba & Lincon i Bryman 2018:468). Vi har redogjort för kontexten så mycket som det går, dock har anonymiteten för respondenterna och integriteten för klienterna begränsat vad som återgetts om HVB-hemmen. Det finns ett begränsat antal HVB-hem i regionen, vilket gör det lätt att förstå vilka hem som använts i studien om en mer detaljerad beskrivning återgetts.

4.5.3 Pålitlighet

Graden av pålitlighet bedöms utifrån vilken utsträckning forskaren redogör för alla steg i forskningsprocessen (Guba & Lincon i Bryman 2018:468). För att öka studiens pålitlighet har vi redogjort för vårt tillvägagångssätt vilket belyses med kritiska ögon genom olika metodböcker. De kodade intervjuerna är inte tillgängliga för läsaren men kan ges vid begäran av granskare som exempelvis examinator. Vid bedömning av pålitlighet tas även med hur pass rättfärdigade de teoretiska slutsatserna är (Guba & Lincon i Bryman 2018:468). För att öka pålitligheten har vi valt och anpassat teorierna efter det empiriska materialet.

4.5.4 Möjlighet att styrka och konfirmera

Möjlighet att styrka och konfirmera innebär att forskaren har vetskap om svårigheterna med att nå ett fullständigt objektiva synsätt och utifrån denna vetskap ser till att ens egna värderingar och teoretiska perspektiv inte påverkar studien på ett medvetet sätt (Guba & Lincon i Bryman 2018:470). Det är därför viktigt att förstå hur erfarenheter och kunskaper formar synsätt och värderingar. Med detta är vi medvetna om att den tidigare kontakten till ett HVB-hem bidrar till en viss förståelse i ämnet. Vissa åtgärder har därför vidtagits för att denna faktor skall påverka så lite som möjligt. Den av oss som inte haft kontakt med HVB-hemmet, höll i dessa intervjuer. Dock är det viktigt att förtydliga att författaren inte alls har eller endast har arbetat ett fåtal arbetspass med respondenterna. Vi har även valt att inte dela upp arbetet för att undvika att förförståelsen påverkat hur vi analyserat materialet. Vi har även fokuserat på att låta respondenternas perspektiv styra studiens inriktning. Därför har en styrka varit att vi inte hade valt ett teoretiskt perspektiv när vi genomförde intervjuerna, vilket gjorde att vårt synsätt då inte var färgat av ett visst teoretiskt perspektiv.

4.5.5 Äkthet

För att bedöma äkthet finns ett antal kriterier, dock har vi endast använt oss av kriteriet om att återge en rättvis bild av respondenternas olika uppfattningar (Guba & Lincoln i Bryman 2018:470). Övriga kriterier anser vi vara svåra att bedöma innan resultatet är offentligt för bland annat respondenterna. För att säkerställa att samtliga perspektiv lyfts fram utgick vi från samma intervjuguide samt har noggrant ägnat lika mycket kraft åt alla intervjuer under kodningen. Redogörelse för respondenternas svar görs genom en beskrivning eller genom citat. Detta medför att inte alla respondenternas exakta uttryck återges i samma utsträckning. De citat som valts ut är de som vi anser lämpligast att återge för att läsaren ska få en bild av det som uttrycks. Vi anser att citat är fördelaktiga i de fall då man inte kan redogöra för vad respondenten säger genom sina egna ord, eftersom sättet de uttrycker sig även säger något om deras känslor och värderingar. Vi anser dock att studien ger en tillräckligt rättvis bild av det som framkommit under intervjuerna eftersom vi noggrant analyserat alla respondenternas upplevelser.

4.6 Arbetsfördelning

Vi har i princip träffats varje dag för att skriva på uppsatsen och har därför inte delat upp ansvaret för olika delar, eftersom vi anser det underlättat då vi har kunnat bolla tankar och idéer med varandra. Författaren som inte haft kontakt med ett av HVB-hemmen tidigare höll i dessa intervjuer medan den andra höll i resterande, vi delade sedan upp transkriberingen.

4.7 Forskningsetiska övervägande

För att minimera att respondenterna tar skada har vi valt att hålla dem anonyma samt hantera vår data på så sätt att ingen utomstående har haft tillgång till den. Vidare har vi i vår studie inte heller interagerat med de barn eller de föräldrar som bor på HVB-hemmen utan endast utgått från personalen, vilket gör att de förblivit anonyma. Inom forskning finns det fyra stycken etiska huvudkrav att förhålla sig till för att skydda individen. För att vår uppsats skulle nå upp till dessa etiska krav har vi utgått från Vetenskapsrådets Forskningsetiska principer (Vetenskapsrådet u.å.).

4.7.1 Informationskravet

Informationskravet innebär att den individ som deltar i studien ska informeras om syftet med studien. Deltagarna ska även ges information om att deras deltagande är frivilligt och att det kan avbrytas (Vetenskapsrådet, u.å.). För att informationskravet skulle uppfyllas skickade vi

ut ett informationsblad, där vi beskrev vilka vi var och varför vi var intresserade av att komma i kontakt med personal på HVB-hem. Vidare att vi skriver vår c-uppsats vilken skulle komma att handla om HVB-personalens arbete med barn. I informationsbrevet beskrevs även att deltagande i studien var frivilligt och att det närsomhelst under processen gick att avbryta. Vidare att studien inte ska publiceras i någon tidskrift men att den i framtiden kan komma att finnas tillgänglig på internet. Vid intervjutillfällena informerade vi återigen om studiens syfte samt att det var frivilligt att delta och vad det innebar.

4.7.2 Samtyckeskravet

Samtyckeskravet innebär att alla deltagare i studien ska lämna sitt samtycke (Vetenskapsrådet, u.å.). För att uppnå samtyckeskravet bad vi i informationsbladet den personal som var intresserad av att delta i studien att kontakta oss. Vid tillfället för intervjun frågades om respondenterna samtycke till att bli intervjuade och delta i studien, vidare även om att intervjun spelades in. Samtliga respondenter lämnade sitt samtycke på ovanstående punkter.

4.7.3 Konfidentialitetskravet

Konfidentialitetskravet innebär att deltagarna i studien ska skyddas på så sätt att ingen annan än författarna kan komma åt information om dem (Vetenskapsrådet, u.å.). Vårt inspelade material har endast vi haft tillgång till, vilket också har raderats. Vi har även anonymiserat namn och platser i det transkriberade materialet eftersom vi inte ville göra det möjligt för någon utomstående att koppla ihop vårt material med våra respondenter. Av etiska skäl har vi valt att inte specificera var de HVB-hem vi har varit i kontakt med återfinns eller ge en ingående presentation av respondenterna.

4.7.4 Nyttjandekravet

Nyttjandekravet innebär att den information som samlas in endast får användas till forskningens syfte (Vetenskapsrådet, u.å.). I informationsbrevet beskrevs att det material som skulle inhämtas genom intervjuerna endast skulle användas till studien, vilket klargjordes innan intervjuerna startade.

5 Resultat och Analys

I följande avsnitt analyseras resultatet av det empiriska materialet med hjälp av valt teoretiskt ramverk och tidigare forskning. Genom det empiriska materialet kunde vi identifiera följande teman: 1) Yrkesrollen är varierande, 2) Känslomässiga aspekter i arbetet, samt 3) Samarbeta och verksamhet. Analysen kommer utgå utifrån dessa tre teman som vi anser är väsentliga för att få en djupare förståelse för hur HVB-personal upplever och förhåller sig till sin yrkesroll och sitt arbete.

5.1 En varierande yrkesroll

Likt Whitaker, Archer & Hicks (1998) betonar många respondenter hur arbetet som personal på ett HVB-hem är varierande där sällan en dag är den andra lik. Det dagliga arbetet på HVB-hemmen innefattar sådant som behöver göras i ett hem då HVB-hemmet är de boendes hem under placeringen. Vid de tillfällen ett barn placeras med sina föräldrar betonar många av respondenterna att arbete sker genom föräldern på så vis att man stöttar föräldern i sitt föräldraskap, samtidigt som man alltid utgår ifrån vad som är bäst för barnet. Vidare framkommer hur respondenterna går in i en föräldraroll åt de barn som placeras ensamma där de sköter den dagliga omsorgen. En respondent beskrev det såhär:

Ja man är ju allt i allo (...) så det är ju allt ifrån att diska och laga mat, till att städa, till att köra barn till skolan och ta hand om barnen när de är sjuka, alltså det är som ett hem, precis som du har det hemma. Respondent 1

På HVB-hemmet kliver personalen in i sin yrkesroll och som tidigare sagt innebär deras arbete mycket variation och omväxling. Vilket även framkommer i Hirschbach (1976) som tar upp att yrkesrollen innebär att man behöver förhålla sig till olika delar i rollen. En av respondenterna tryckte på vikten av att kunna vara flexibel i sitt arbete eftersom man skiftar snabbt mellan olika sammanhang där det existerar olika förväntningar. Exempelvis kan personalen befinna sig i ett formellt möte med socialtjänsten ena stunden till att ha fredagsmys med ett barn i nästa. Bruhn & Källström (2018) tar upp av vikten att som professionell ha förmåga att växla mellan närhet och distans gentemot klienten. Ett distanserat förhållningssätt behövs för att socialarbetaren ska göra objektiva bedömningar och ta beslut. Därför behöver HVB-personalen i mötet med socialtjänsten hålla en viss distans för att kunna bedöma klientens behov utifrån ett så objektivt synsätt som möjligt och utifrån det ta beslut

om vilka interventioner som behöver göras. Bruhn & Källström (2018) menar att närhet är nödvändigt för att socialarbeten ska skapa relation med klienten, vilket förutsätter att socialarbetaren är både lyhörd och närvarande. Vid exempelvis fredagsmyset med barnen är det viktigt att HVB-personalen är lyhörd och närvarande för att kunna notera och tillfredsställa barnens behov. Därför är det viktigt att HVB-personalen har förmågan att kunna växla närhet och distans i sitt varierande och omväxlande arbete.

5.1.1 Ställföreträdande förälder

Att vara ställföreträdande förälder är en central del av yrkesrollen som den övervägande majoriteten av respondenterna lyfter fram, något som kräver att personalen strävar efter att agera utifrån de förväntningar och krav som ställs på en förälder. I BBIC⁶ lyfts viktiga aspekter av föräldraförmågan som är att upprätthålla rutiner och att vara ett känslomässigt stöd åt barnet (Socialstyrelsen 2018). Många av respondenterna poängterar även vikten av att alltid ha barnets bästa i åtanke, att vara närvarande och finnas där för barnet oavsett. Vidare att vara förstående, förmedla trygghet och visa kärlek. Det anses även viktigt att ha rutiner och tydlighet i arbetet samt bemöta barnet utifrån barnets förutsättningar och bakgrund. Samtidigt som personalen i sitt yrkesutövande skall agera som ställföreträdande föräldrar behöver de också förhålla sig professionellt. I det professionella förhållningssättet ingår det att bemöta klienten på ett personligt sätt, dock är viktigt att inte agera utifrån sina egna känslor och behov utan tänka på klienten i första hand (Holm 2009). Vidare förutsätter en professionell relation både närhet och distans (Bruhn & Källström 2018), vilket sätter en stor press på HVB-personalen. En välfungerande relation mellan barn och förälder kräver närhet och kärlek, vilket personalen strävar efter att tillfredsställa så gott det går. Därför krävs det att personalen kommer nära barnen för att kunna utveckla en sådan relation. En respondent uttrycker det såhär:

Jag tycker också att det är viktigt att man ger omvårdnad och närhet och kärlek på ett bra sätt till barnen. Barn behöver det, men också att man tänker att man inte kommer för nära för man kommer att skiljas en vacker dag också. Respondent 2

⁶ BBIC (Barns behov i centrum) är ett arbetsverktyg som socialtjänsten använder sig av för att utreda föräldraförmågan hos föräldrar. En förälders förmåga ska omfatta grundläggande omsorg, stimulans och vägledning, känslomässig tillgänglighet och säkerhet (Socialstyrelsen 2018).

Med andra ord har HVB-personalen i sin yrkesroll två motstridiga förväntningar, närhet och distans som de måste förhålla sig till, det kan därför lätt uppstå en rollkonflikt (Karlsson 2017). Några av respondenterna betonade att det handlar om en ständig balansgång som kan upplevas svår. När man agerar som förälder är närheten avgörande för att barnets känslomässiga behov ska tillfredsställas och som respondenterna lyfter fram blir det naturligt att man ibland utvecklar en närmare relation med somliga barn. Samtidigt måste HVB-personalen inte glömma att förhålla sig professionellt och därför undvika att knyta barnen allt för mycket till sig. En annan respondent uttrycker sig följande när denne pratar om den tvådelade rollen:

Rollen är ganska svår därför att du dels är omsorgsperson där du går in i en föräldraroll gentemot de här barnen (...) Nästa är den professionella rollen, det vill säga jag som utredare eller jag som behandlare där har jag ett övergripande ansvar utifrån uppdraget (...) så den är ju tvådelad skulle jag vilja säga att både ta ansvar för den dagliga omvårdnaden och också den professionella rollen som utredare och behandlare.

Respondent 6

Karlsson (2017) beskriver att en rollkonflikt kan innebära att en och samma roll ställer olika krav på hur man bör förhålla sig. Citatet ovan visar tydligt på den konflikt som uppstår kring HVB-personalens roll eftersom att den och ena sidan kräver att du är omsorgsperson men samtidigt också professionell. Precis som respondenten lyfter fram är rollen svår eftersom det kan vara en utmaning att veta vilka sidor av rollen som ska vara mest framträdande i olika sammanhang, vilket kan göra den svår att förhålla sig till. Speciellt eftersom att vara professionell (Holm 2009) och att vara omsorgsperson/förälder ibland innebär motstridiga förväntningar. En respondent lyfter fram ett konkret exempel på när en rollkonflikt kan uppstå på grund av motstridiga förväntningar. Respondenten upplever att det ibland är utmanande att förhålla sig likadant mot alla barnen. Som professionell förväntas du ha samma regler för samtliga barn för att ingen skall känna sig orättvist behandlad. Medan man som omsorgsperson dock kan uppleva att man kan behöva göra undantag av regler för att kunna tillfredsställa ett barns specifika behov i en viss situation.

Banks (2013) beskriver hur personligt engagemang som handlar bland annat om närhet och det professionella ansvaret vilket handlar bland annat om att ha distans är möjliga att kombinera. Det behövs dock finnas en balansgång mellan dessa för att arbetet ska fungera.

Vidare handlar det om att veta i vilka sammanhang den ena ska vara mer framträdande än den andra. Som respondenterna beskriver är deras yrkesroll inte lätt att förhålla sig till eftersom den innehåller olika förväntningar. Likt Banks (2013) beskriver handlar det för respondenterna om att hitta en balansgång för att det ska fungera, något som dock inte alltid är lätt enligt flera respondenter.

5.1.2 Förebild

Precis som Hirschbach (1976) lyfter några av respondenterna fram att den varierande arbetsrollen även ställer krav på hur man själv pratar, agerar och är mot varandra både i förhållande till klienterna men också till övrig personal. I yrkesrollen är det därför viktigt att sträva efter att vara en förebild. Ett par av respondenterna lyfter fram vikten av att visa sig som en förebild i både ord och handling i alla sammanhang. En respondent uttrycker det på följande sätt:

...så det tänker jag är en jättejätte viktig del att man liksom blir en rollmodell för dem som bor här, i både stort och smått, jag menar hur vi pratar med varandra när vi sitter ner vid fikabordet till exempel och hur vi är mot varandra i största allmänhet på arbetsplatsen...

Respondent 5

En annan respondent tänker följande kring att vara förebild:

Nej men jag tänker ju att alltså man är ju en vuxen förebild så är det ju, och man får hela tiden tänka hur man formulerar sig, vad man säger och så vidare så att jag känner väl att jag gör nytta här absolut det kan jag säga på ett ödmjukt sätt (...) sen försöker man ju dela med sig med sina egna värderingar och allt sånt där, jag tänker nog att jag är viktig och det har man ju fått kvitto på med ungdomarna som har flyttat ut och kommit tillbaka liksom och hälsat på och det har gått bra för liksom...

Respondent 8

Citaten ovan visar på att personalen anser att man alltid bör tänka på hur man formulerar sig och agerar i olika situationer. En av respondenterna lyfter fram att till skillnad från kontorsjobb och där man arbetar med materiella ting så blir konsekvenserna annorlunda när man jobbar direkt med människor. Det respondenten menar är att när man arbetar vid dator så kan man radera sina misstag, men när man jobbar direkt med människor så kan man inte ta

tillbaka sina ord utan direkta konsekvenser. Att flera respondenter betonar vikten av att tänka på hur man agerar och att man är förebilder kan ses som att de anser att denna aspekt har något slags värde. Att vara en förebild är viktigt för barnen men också för personalen själva på så sätt, att som respondent åtta menar, att det tjänar till att dela med sig av sina värderingar. Något respondenten menar har bekräftats av att det gått bra för barnen. Därför kan det ses som viktigt för respondenten att vara förebild i alla sammanhang. Enligt KASAM (Antonovsky 2005) kan det ses som meningsfullt att vara en förebild, vilket bidrar till att personalen tänker på hur de uttrycker sig i olika sammanhang.

Förmågan att balansera mellan närhet och distans gentemot barnen kan behövas när man ska förhålla sig som förebild. Bruhn & Källström (2018) tar upp att en tillitsfull relation förutsätter närhet. I tidigare forskningen framkommer det att en tillitsfull relation bidrar till att barnen är mer öppna för att ta emot hjälp från personal (Augsberger & Swenson 2015). En tillitsfull relation kan därför bidra till att barnen är mer mottagningsbara för de värderingar som HVB-personalen försöker dela med sig av. Bruhn & Källström (2018) menar att distans krävs för att kunna förhålla sig objektivt. Att vara förebild för barnen i alla sammanhang kan tänkas vara svårt och kräva en del av personalen, speciellt när exempelvis klienterna beter sig provocerande. Det kan vara en fördel att ha distans till situationen som uppstår när klientens beteende eller attityd provocerar HVB-personalen, detta för att kunna se situationen från ett objektivt sätt och agera därefter.

5.2 Känsломässiga aspekter

Tidigare studie har visat på att arbetet på HVB-hem är känslofyllt och utmanande (Whitaker, Archer & Hicks 1998). Då vi träffar en respondent berättar även denna om en av alla de känslomässiga utmaningar som finns i arbetet:

... jag som personal kan aldrig knyta en familj till mig så att den bara vänder sig till mig, det kan vara ganska lockande ibland för man blir viktig och att känna sig viktig är ju väldigt lockande och något de allra flesta av oss vill. Men där måste vi vara så professionella, dels när man märker att åh du och jag, åh vad mysigt detta är, när jag märker att den känslan dyker upp hos mig då måste jag vara försiktig med den, då måste jag kunna reflektera kring vad är det jag håller på med, vad är det som väcks inom mig som gör att jag vill att du ska tycka bäst om mig, att det är mig du ska vända dig till, inte till X, inte till någon annan. Så att det kräver ju

den typen av reflektionsförmåga hos sig själv att kunna veta vad är det som händer, för det skulle jag kunna säga att det är väl direkt skadligt att jobba på det viset, att knyta oss till.

Respondent 6

Det professionella förhållningssättet kräver att man prioriterar klientens behov före sina egna (Holm 2009). Citatet visar dock på hur personalens behov kan komma att påverka hur de arbetar. I detta fall kan personalens behov av att bli omtyckt påverka både klienten och arbetsgruppen på ett negativt sätt. Det finns en risk att separationen som förr eller senare sker blir alltför smärtsam för klienten, speciellt för de barn som redan tidigare har upplevt separationer med viktiga personer. Även Hirschbach (1976) tar upp vikten av att som personal inte bli oersättlig för barnet då kontakten kan brytas. Det medför också att om ett barn eller en förälder har knutit an till en specifik personal har den svårt att vända sig till övrig personalgrupp. För att de andra i personalgruppen skall kunna utföra sitt arbete med barnen och deras familj på ett bra sätt måste de också ha en chans att bygga upp en relation. Holm (2009) tar upp att det är viktigt att den professionella är medveten om sina behov, känslor och tankar som uppstår i ett visst sammanhang för annars kan dessa komma i uttryck. I citatet ovan framkommer det att respondenten även tar upp vikten av att vara medveten om sina känslor och behov, men också att kunna reflektera över dessa.

5.2.1 Relationens betydelse

Många av respondenterna betonar vikten av att skapa en relation till barnen vilket ses som en förutsättning till att arbete med dem ska fungera. Några av respondenterna upplever att det ibland är lätt att skapa en relation medan andra betonar att det finns svårigheter på grund av barnens bagage. En faktor som bidrar till att en relationsutveckling försvåras är att barnen inte litar på vuxna eftersom de tidigare aldrig haft en vuxen de kunnat lita på. En av respondenterna talar om det:

Jag tycker att det är jätteviktigt att man måste börja bygga relationer och skapa trygghet för att kunna åstadkomma någon form av förändring (...) Sen kan ju det här trygghetsskapande ta väldigt lång tid för att många har ju varit med om så många brutna löften och avbrutna löften och avbrutna relationer och svek och sådär som gör att förtroendekapitalet är rätt så raserat...

Respondent 5

En annan respondent beskriver hur arbetet med barn och föräldrar förutsätter att man har en relation.

Ja men jag tror ju att vi måste skapa en relation, skapar du inte en relation med föräldrarna eller barnen så har du ingenting att jobba med, då har du ingen jobballians med dem...

Respondent 3

I Socialstyrelsen (2009) framkommer att det är viktigt att barnen får utveckla sociala relationer och att de får möjlighet att känna förtroende och tillit till någon. Även i More et al (2018) framkommer att barn själva anser det vara viktigt med tillit i relationen med personalen eftersom det bidrar till en ökad känsla av trygghet och välbefinnande. Tillit mellan barn och personal har även visat sig vara viktig då den bidrar till att barnen är mer villiga att ta hjälp av personalen (Augsberger & Swenson 2015). Även Lundström och Sallnäs (2013) visar på att en relation mellan barn och personal är viktig. I More et al (2018) framkommer att bristen på kontinuitet var en bidragande orsak till att barn kände att de inte kunde bygga en relation med personalen. Hög personalomsättning och mycket administrativa arbetsuppgifter har visat sig försvåra relationsutvecklingen mellan personal och barn (Degner, Henriksen & Oscarsson, 2010). Avsaknad av kontinuitet i placeringen, hög personalomsättning och mycket administrativa arbetsuppgifter i studierna som utgår från barnens perspektiv, är inga direkta eller avgörande faktorer respondenterna har lyft fram som påverkar arbetet med att skapa en relation med barnen. Respondenterna betonar snarare att svårigheterna i att bygga en relation ligger i vad barnen har varit med om innan samt att många barn känner en misstro mot vuxna. I likhet med detta framgår även i Socialstyrelsen (2009) att barn på HVB-hem kan känna en misstro och ha svårigheter i att lita på personalen eftersom de tidigare i livet blivit svikna av vuxna personer. Den tidigare forskningen belyser hur relationen är viktig för barnens skull. I våra intervjuer framkommer att en relation dock också är viktig för personalen eftersom en arbetsallians är nödvändig för att arbete med klienterna ska fungera på ett bra sätt. Även Bruhn & Källström (2018) tar upp hur ett fungerade samarbete mellan klient och professionell behöver grundas på en tillitsfull relation mellan parterna.

5.2.2 Utmanande och givande aspekter

Samtliga respondenter lyfter fram den känslomässiga aspekten i arbetet med barnen. Detta då de menar att arbetet med barn i en utsatt situation kan vara känslomässigt påfrestande men samtidigt givande på flera sätt. För flera respondenter är vetskapen om barnens bakgrund, det

vill säga att barnen har varit med om svåra upplevelser det som betraktas som en av de mest känslomässigt påfrestande faktorerna. Andra känslomässiga utmaningar som togs upp av flera respondenter var när de fick bevittna omhändertagande av barn från föräldrar. Vidare kunde det upplevas svårt att hantera när barn uppvisar så starka känslor som ilska och ledsamhet men att man som personal inte lyckas komma fram till den bakomliggande orsaken till dessa känslor. En stor utmaning för flera respondenter är att handskas med barnens utåtagerande beteende. Även tidigare forskning menar att det kan upplevas som påfrestande att behöva handskas med beteendesvårigheter (Colton & Roberts 2007; Whitaker, Archer och Hicks 1998). En annan känslomässig svår situation som våra respondenter upplever är att skiljas från barn som man har utvecklat en nära relation med.

Dessa redogörelser visar på påfrestningarna som HVB-personalen upplever i sitt dagliga arbete med barnen. Dock finns det flera faktorer som respondenterna lyfter fram som givande. Samtliga respondenter ser det höga värdet i att kunna göra skillnad i barnens och eventuellt föräldrarnas liv. Likt våra respondenter betonar även Whitaker, Archer & Hicks (1998) att personal på HVB-hem finner sitt arbete både utmanande men också som givande. En respondent talar om det:

Det känns bra, det känns gott i hjärtat när man kan känna att jag gjorde det bästa jag kunde och det blev bra. Respondent 2

Flera respondenter uttrycker även att arbete är givande eftersom att det är personlighetsutvecklande. En respondent uttrycker det på följande sätt:

Jag ser nog min roll som väldigt spännande, väldigt utvecklande, väldigt vad ska jag säga personlighetsutvecklande, det är en utmaning varenda dag (...) men en spännande utmaning för det är så utvecklande. Respondent 3

Att flera respondenter betonar att de ser på sin roll som något givande trots att den kommer med utmaningar kan enligt (Antonovsky 2005) förklaras genom att individen anser att utmaningarna kan ha ett värde i sig. Respondenterna upplever många påfrestningar i sitt arbete men finner ändå orken till att fortsätta arbeta. Detta kan kopplas till meningsfullhet i KASAM (Antonovsky 2005) på så sätt att trots att personalen ställs inför påfrestningar ser de ett värde i att kunna hjälpa andra och att utvecklas själva. Något som bidrar till att personalen

motiveras och finner kraft att orka trots att många jobbsituationer är tuffa och stressfyllda. En respondent menade just att vetskapen om hur viktigt arbete är för barnen fick respondenten att orka jobba vidare trots den psykiska påfrestningen.

5.2.3 Egenskaper och förhållningssätt

Enligt en respondent är arbetet på ett HVB-hem ett jobb som inte passar alla, då det är ett känslomässigt tungt arbete. Personalen tar upp viktiga egenskaper som krävs för att bemöta de kraven som arbetet präglas av, exempelvis att man är trygg i sig själv och har en viss självkännet. En annan respondent lyfter fram vikten av att släppa taget om barn som man kommit nära vid en omplacering. Respondenten menade att om man inte lär sig släppa taget så blir det alltför känslösamt påfrestande att hantera. Enligt Holm (2009) innebär ett professionellt förhållningssätt att den professionelle utgår från klientens behov och inte utifrån sina egna känslor och impulser. Därför är det viktigt att lära sig släppa taget om barnen såsom respondenten säger, annars finns risken att ens egna känslor kring separationen blir så pass starka att det påverkar ens utförande av det fortsatta arbetet. Socialarbetaren behöver båda ha närhet och distans till klienten för att arbetet ska fungera (Banks 2013; Bruhn & Källström 2018). En nära och meningsfull relationen till barnen förutsätter närhet, dock är det viktigt att ha ett distanserat förhållningssätt även till barn man kommer nära. Detta för att inte låta ens egna känslor påverka ens bedömnings- och beslutsförmåga. Andra egenskaper som några respondenter anser är viktiga är att vara närvarande och uppmärksam på barnens behov. Även Holm (2009) lyfter fram att det är viktigt att bland annat vara närvarande och uppmärksam, dessa egenskaper är viktiga för att kunna ha ett personligt bemötande mot klienten.

Från intervjuerna framkom även andra egenskaper som ansågs som nödvändiga, vilka är ödmjukhet, god empatiförmåga och mentaliseringsförmåga. Dessa egenskaper är betydelsefulla för att kunna sätta sig in i andras perspektiv. Respondenterna lyfter fram att barnen på HVB-hemmen kan ha någon form av psykosocial problematik i varierande grad, såsom exempelvis psykoneurologiska diagnoser eller traumatiska upplevelser som påverkar hur barnen agerar. Med detta innebär att somliga beteenden och reaktioner som barnen uppvisar kan betraktas som avvikande, kaotiska, oförklarliga och oväntade. Holm (2009) tar också upp vikten av en god empatisk förmåga eftersom det kan hjälpa den professionella att skapa en förståelse för klienters beteende och attityder. För att kunna hjälpa barnen på bästa sätt är det viktigt att man förstår barnen enligt flera av respondenterna. På så sätt är

personalen motiverade att förstå barnens perspektiv och detta kan göra att personalen söker efter en förståelse för barnens beteende. Även Holm (2009) går in i likande resonemang när hon nämner att en empatisk förmåga kräver att socialarbetaren har motivationen att förstå klienten. En respondent uttryckte sig på följande sätt när denna pratade om barn vars beteende betraktas som oförutsägbara och avvikande jämfört med jämnåriga barn

...man har mycket mer tålamod här med barnen dels för att jag har mer förståelse för att de inte riktigt har haft en så bra hemmiljö innan. Respondent 1

Antonovsky (2005) menar att begriplighet och hanterbarhet i KASAM samspelar med varandra och ovanstående citat visar på hur dessa komponenter kan förhålla sig till varandra. Ökad förståelse kring barns oförutsägbara beteende leder till tålamod, som är en egenskap som behövs för att klara av en sådan situation. Detta bidrar därmed till att personalen känner en ökad grad av hanterbarhet när det kommer till att arbeta med barn vars beteende är avvikande. Större tålamod hos personalen leder i sin tur till att personalen kan öka sin förståelse ännu mer än tidigare vilket bidrar till en ökad grad av begriplighet över barnens sätt att agera.

Några av respondenterna lyfter likt Hirschbach (1976) fram att viljan att hjälpa människor är något essentiellt när man arbetar på ett HVB-hem, eftersom detta funkar som en drivkraft i arbetet på så sätt att man gör sitt bästa för barnens skull. Även Banks (2013) betonar vikten av att man som yrkesverksam inom socialt arbete drivs av viljan att hjälpa andra och inte enbart ser sitt arbete som ett jobb. Respondenternas resonemang kan kopplas till meningsfullhet, som utgör en av delarna i KASAM (Antonovsky 2005) på så sätt att personalen ser ett värde i att lägga tid och kraft på att hjälpa barnen och därmed utföra sitt arbete på bästa sätt trots motgångar. Vidare påverkar en stark känsla av meningsfullhet både hanterbarhet och begriplighet på ett positivt sätt (Antonovsky 2005). En av respondenterna uttryckte att det är viktigt att ha inställningen att man är på arbetet för barnens skull och inte sin egen. Dessutom uttryckte majoriteten av respondenterna vikten av att alltid utgå från barnets bästa. Detta motiverar personalen att söka efter resurser och lösningar för att nå barnets bästa, därmed kan graden av hanterbarhet öka när personalen upplever att de har tillgång till de resurser som krävs för att klara av kraven som ställs (Antonovsky 2005).

5.3 Samarbete och verksamhet

I intervjuerna pratar personalen mycket kring faktorer i och runt verksamheten som de anser påverkar det dagliga arbetet med barnen, vilket i sin tur kan påverka personalens upplevelser och förhållningssätt.

5.3.1 Samarbete med andra aktörer

Från samtliga intervjuer framkommer det att HVB-hemmets samarbete med andra aktörer som exempelvis barn- och ungdomspsykiatri (BUP) och socialtjänst spelar en stor betydelse i arbetet med barnen. Det är nödvändigt att samarbetet med de olika aktörerna fungerar för att arbetet ska kunna ske på bästa sätt. Flera respondenter belyser att de är i behov av utomstående hjälp från exempelvis BUP när de har barn med allvarlig psykisk ohälsa. Personalen kan därför uppleva en högre grad av hanterbarhet av sitt arbete genom att ha andra aktörer i sin omgivning som har resurser de har tillgång till, detta förutsätter dock att samarbetet fungerar. Flera av respondenterna redogör för att de upplevt svårigheter gällande samarbetet med socialtjänsten. Det kan handla om otydligheter i uppdragsbeskrivningar eller i att man inte får ett svar från socialsekreteraren vilket man behöver för att kunna utföra sitt arbete. Flera av respondenterna betonar därför vikten av att det finns en välfungerande kommunikation med övriga aktörer eftersom samarbetet annars inte fungerar, något som kan skapa problem för personalen. Detta kan kopplas till KASAM (Antonovsky 2005) på så sätt att samarbete med andra aktörer blir en problematik istället för en resurs som personalen har tillgång till när de stöter på krav och påfrestningar som de själva inte klarar av. Om personalen känner en låg grad av hanterbarhet på grund av att samarbetet inte fungerar kan deras känsla av meningsfullhet försvagas. På så sätt att de inte ser en mening med att försöka hantera vissa svårigheter som dyker upp i jobbet, därför att de upplever att de ändå inte har de resurser som krävs för att kunna hantera svårigheterna.

I tidigare forskning framkommer det att personal på HVB-hem upplever en maktlöshet när andra aktörer är inblandade och när det finns beslut som de inte kan påverka (Whitaker, Archer & Hicks 1998). Även några av respondenterna upplever att de inte har makten att se till att socialtjänsten följer deras riktlinjer. Omplaceringar av barn är även något som flera av respondenterna upplever att de inte kan påverka utan att det i stället ligger i socialtjänstens händer. Flera i HVB-personalen har en negativ inställning till att barn ibland vistas på institution under längre perioder. En respondent uttryckte det såhär:

Jag tycker det är väldigt sorgligt när barn som är ensamma och som är här en längre period, för det är inte bra för barn, man blir, de blir institutionsskadade, de anpassar sig, de tittar på tavlan vilka jobbar idag, vilka jobbar imorgon, vem har hand om mig, det är sådana grejer som barn inte liksom ska göra (...) ja det är en jättestor brist, felaktiga beslut man har tagit när man låter barn stanna här så pass länge som man gör och att vi inte kan trycka på lite bättre. Respondent 3

Enligt Whitaker, Archer och Hicks (1998) kan det upplevas som både positivt och negativt när barn flyttar från det nuvarande boendet, personalen i den studien menar att det är bra när barnet flyttar till en bättre plats. Likt studien upplever våra respondenter glädje när barn kan återförenas med sina föräldrar eller flyttar till ett stabilt familjehem. Dock i ett annat fall upplevde en av respondenterna att det kunde vara negativt när barnen omplacerades hastigt i de fall man börjat bygga relationer och planerat en behandling. Något som kan kopplas till studien Whitaker, Archer och Hicks (1998) där personalen också tar upp den negativa aspekten av att barn flyttar i samband med att framsteg görs.

Känslan av maktlöshet som respondenterna upplever på grund av sin beroendeställning till socialtjänsten kan kopplas till begreppet hanterbarhet i KASAM (Antonovsky 2005) på så sätt att personalen känner att de inte har tillgång till de resurserna som krävs för att påverka en påfrestande och stressande situation. I detta fall har HVB-personalen inte tillgång till den maktpositionen som krävs för att förändra socialtjänstens beslut i olika områden. Detta till trots att dessa beslut är något som påverkar personalens arbete med barnen. På så sätt kan personalen uppleva en låg känsla av hanterbarhet. Dock framkommer det från respondenterna att de förhåller sig till situationen på så sätt att även om de inte kan påverka socialtjänstens beslut så gör de så gott de kan under tiden barnen bor på HVB-hemmen. Vilket motiverar personalen att göra sitt bästa för barnen även om de inte har det inflytande som krävs att förändra situationen helt och hållet. Dessutom har ett par av respondenterna försökt visa på en mening i att ändå utföra sitt arbete med barnen trots omständigheterna genom att inta inställningen att de gör det bästa för barnet under perioden barnet bor på HVB-hemmet. Vidare även att de anser att barnet får det bättre än vad det tidigare haft det, trots att de anser att en institution inte är det bästa för ett barn att bo på under en längre period. Detta visar på hur känslan av meningsfullhet är den viktigaste delen av KASAM (Antonovsky 2005). Personalen saknar resurserna att klara av en påfrestande situation men på grund av att de har en hög känsla av meningsfullhet klarar de av att befinna sig i situationen. Man kan även

betrakta deras inställning och förhållningssätt som en egen resurs som personalen har tillgång till och att denna resurs påverkar deras motivation genom att de ser en mening i att göra sitt bästa för barnens skull trots omständigheter. Utifrån det synsättet innebär det att en viss grad av hanterbarhet även påverkar graden av meningsfullhet på ett positivt sätt.

Ibland kan omplaceringar av ett barn ske plötsligt och utan några förvarningar från socialtjänsten. Dessutom får personalen ibland inte någon utförlig information om vad som händer med ett barn som flyttar från ett HVB-hem. Personalen befinner sig på så sätt i ett sammanhang med en viss oförutsägbarhet där förändringar av omständigheter sker oväntat. En respondent berättar att denne kände sig ställd vid ett tillfälle när ett barn akut omplacerades och menade att denna händelsen väckte många frågor som inte kunde bli besvarade. Men om individen har en hög grad av begriplighet kan denna göra de oväntade förändringarna förståeliga (Antonovsky 2005). Utifrån intervjuerna har vi inte haft möjlighet att göra bedömningen att våra respondenter känner en hög begriplighet i just detta sammanhang. Dock har vi utifrån intervjuerna kunnat se att vissa av respondenterna försöker ha en tilltro till att socialtjänsten och till att andra aktörer gör sitt bästa för barnens skull. Förhållningssättet kan ses som ett försök från respondenterna att skapa en begriplighet runt situationen även om det finns många aspekter i situationen som är otydliga. Kontakten med barnen upphör helt och personalen får inte veta i vilken miljö barnen hamnar, men genom att de försöker ha tilltro till att andra aktörer gör det bästa för barnen så blir det som en säkerhet att barnen kommer fortsätta ha det bra och på så sätt fylls glappet av information som de inte får när barnen hastigt omplaceras. Detta är endast ett försök till att skapa en förståelse för dessa oförutsägbara situationer som sker, därmed finns ingen garanti att respondenterna kommer höja sin känsla av begriplighet. Något som kan påverka deras motivation vilket nämns i föregående stycke på så sätt att det blir svårt att hålla motivationen uppe på samma nivå under en längre tid. Antonovsky (2005) menar att hög hanterbarhet är starkt beroende av hög begriplighet. När personalen inte klarar av att skapa en begriplighet i den påfrestande situationen så är det också svårt att veta vilka resurser man skall söka efter för att klara av dessa krav. På så sätt blir det svårare för personalen att uppleva en känsla av hanterbarhet.

5.3.2 Faktorer inom verksamheten

Samtliga respondenter betonar vikten av en fungerande verksamhet för att arbetet ska fungera på bästa möjliga sätt. Många respondenter belyser att en viktig faktor för att arbetet ska fungera är att personalgruppen samarbetar. En respondent lyfter fram att grunden i verksamheten är en trygg personalgrupp som förmedlar trygghet. Flera respondenter lyfter

även vikten av att ha tydliga rutiner och en tydlig struktur att utgå ifrån. Detta eftersom det bidrar till att arbetet fungerar bättre. Vidare anser många respondenter att de har en fungerande personalgrupp som kan samarbeta. Det framkommer även att samarbetet ibland inte fungerar eftersom man kan vara fast i sin egen roll och inte ser sina kollegor, vilket bidrar till att arbetet försvåras. Det framkommer även att ett icke fungerande samarbete ibland leder till att regler utförs och tolkas olika vilket kan bidra till en utmaning i arbetet med de boende. Hirschbach (1976) beskriver just att det är viktigt att personal samarbetar eftersom de bör ha samma regler för barnen eftersom barnen kan ha upplevt kaotiska och oförutsägbara miljöer tidigare. En respondent uttrycker sig på följande sätt när denne talar om vikten av samarbete i personalgruppen:

Sen känner jag också med själva arbetslaget att vi måste jobba som ett team här, gör vi inte det utan vi jobbar individuellt med våra klienter, med våra saker som står på vårt schema så blir det också väldigt tungrott och det blir inte heller en bra miljö för klienterna utan vi måste samspela, jobba tillsammans runt klienterna hela tiden.

Respondent 3

Flera respondenter belyser även vikten av att kunna prata med sina kollegor både om stora och små saker men även att få bolla tankar och få stöd i dessa. Ett par av respondenterna betonar också vikten av kompetensutveckling som ett viktigt stöd i verksamheten.Handledning betonas däremot av samtliga respondenter som en viktig aspekt i verksamheten då de ser handledningen som ett tillfälle i att få stöd i att hantera de utmaningar som kommer med arbetet. Att samtliga respondenter betonar vikten av handledning och en fungerande arbetsgrupp där man får stöd och verktyg kan utifrån KASAM ses som resurser som bidrar till en ökad hanterbarhet hos personalen. Att respondenterna betonar att de tycker att handledningen är bra kan utifrån KASAM förklaras genom att de anser att stödet, det vill säga handledningen, går att förstå vilket också gör den begriplig och respondenterna kan se meningen i att fortsätta ha handledning (Antonovsky 2005).

Antonovsky (2005) tar inte upp att hög hanterbarhet leder till en ökad grad av begriplighet. Dock kunde vi se att rutiner och struktur bidrog till en ökad grad av begriplighet för personalen i situationer som är oförutsägbara, kaotiska och osammanhängande. Även om det finns mycket som är oförutsägbart i det dagliga arbetet så har personalen en viss struktur och

en uppsättning av rutiner som de kan följa, vilket kan hjälpa dem att ordna och göra sådana sammanhang mer begripliga.

Vidare kan handledning även ha en annan viktig funktion. Holm (2009) belyser vikten av att eftersträva att vara medveten om de känslor, behov och tankar som individen innehar i en viss situation i sin roll som professionell. Görs inte detta finns risken att dessa istället kommer uttryckas omedvetet inför omgivningen, i detta fall klienterna. Därför kan handledning ses som ett tillfälle där personalen kan öka sin medvetenhet om sina tankar, känslor och behov genom att diskutera och reflektera kring dessa.

Några av respondenterna lyfter fram att samarbetet inte alltid fungerar vilket medför hinder i arbetet. En respondent lyfter även fram att denna ibland önskar att det kom in en ny handledare för att föra in något nytt såsom processhandledning och inte enbart klienthandledning som handledningen i nuläget fokuserar mycket på. Vidare lyfter även en respondent fram vikten av att vara tillräckligt med personal vilket denne inte alltid anser är fallet, för att kunna hantera arbetet och utföra ett bra arbete med de som bor på HVB-hemmet. Utifrån KASAM kan avsaknad av stöd till att hantera påfrestningar ses som att individen upplever att denna saknar resurser vilket medför att respondenterna kan känna av en lägre hanterbarhet vilket i sin tur kan komma att påverka motivationen att utföra arbetet (Antonovsky 2005).

Även i tidigare forskning betonas att det är viktigt att personal får stöd för att kunna bemöta och hantera barnen (Colton & Roberts 2007). Samtliga av våra respondenter belyser vikten av att samarbeta med sina kollegor som en viktig aspekt i arbetet medan endast ett fåtal belyser vikten av kompetensutveckling. Respondenternas upplevelser är i likhet med vad som framkommer i Colton och Roberts (2007) där det framgår att arbetskulturen spelar en större roll för personalen än kompetensutveckling. Det framgår också i tidigare forskning att det är viktigt med en tydlig struktur som kan tillämpas i arbetet samt att det är viktigt att personalen arbetar tillsammans och stöttar varandra (Whitaker, Archer & Hicks 1998). Vilket också är något som respondenterna lyft fram som en viktig aspekt.

6 Avslutande diskussion

6.1 Sammanfattning

Den här studien har haft som syfte att få en djupare förståelse för hur personal på HVB-hem upplever samt förhåller sig till sin yrkesroll och det dagliga arbetet med barn placerade på HVB-hem. Med hjälp av frågeställningarna 1). Hur förhåller sig personalen i sin yrkesroll till spänningsfältet mellan närhet och distans? 2). Hur upplever och hanterar personalen känslomässiga aspekter i arbetet? 3). Hur påverkar faktorer i och runt verksamheten personalens arbete? anser vi ha fått en djupare förståelse för dessa aspekter.

Personalen beskriver sin yrkesroll som både komplex och varierande, i yrkesrollen ingår det bland annat att vara ställföreträdande förälder, att förhålla sig professionellt och att vara förebild. Detta gör att personalen behöver förhålla sig till olika och ibland motstridiga förväntningar för att nå upp till de krav som yrkesrollen innebär. Respondenterna lyfter fram spänningsfältet som finns mellan närhet och distans som en central del i yrkesrollen som de behöver förhålla sig till, speciellt eftersom att yrkesrollen innebär att både vara förälder och att förhålla sig professionellt. Det dagliga arbetet innebär flera känslomässiga aspekter.

Personalen behöver skapa en relation med barnen för att arbetet med dem ska fungera, vilket det finns svårigheter i. Vidare är arbete känslomässigt påfrestande eftersom personalen får ta del av många känslofyllda berättelser, kan få uppleva omhändertaganden, handskas med beteendeproblem, behöver skiljas från barn de fått ett nära band till samt kan känna avsaknad av handlingsutrymme när det kommer till att påverka andra aktörer. Känslomässigt givande faktorer återfinns också i arbetet. Personalen lyfter fram att få kunna göra skillnad samt se barnen göra framsteg som två motiverande aspekter, vidare anses arbete vara personlighetsutvecklande. Personalen anser att arbetet förutsätter att man drivs av att vilja hjälpa människor, är empatisk och ödmjuk inför arbetet. Personalen upplever arbetet mer lätthanterligt vid ett fungerade samarbete inom den egna verksamheten men även med andra aktörer. En enad, hjälpsam och sammanjobbad personalgrupp, samt regelbunden handledning lyfts även som väldigt viktiga aspekter i arbetet.

6.2 Slutdiskussion

I likhet med våra respondenter framkommer det i Hirschbach (1976) att yrkesrollen innebär att man behöver vara allt i allo för att kunna tillfredsställa barnens alla behov. Enligt Banks (2013) måste professionella inom socialt arbete förhålla sig mellan närhet och distans, vilket

även gäller för HVB-personalen. Dock blir det ännu svårare för personalen eftersom de också i sin yrkesroll ska förhålla sig som föräldrar till de ensamplacerade barnen. Det uppstår en relation som är präglad av starka känslor som närhet, kärlek och omtanke. I HVB-personalens yrkesroll kan det lätt uppstå en rollkonflikt eftersom de ständigt behöver förhålla sig mellan dessa två motstridiga förväntningar (Karlsson 2017). Samtidigt så måste personalen även se till att deras egna behov och känslor inte påverkar deras arbete. Det kan bli svårt att inte knyta an sig barnen när man bildar en nära och betydelsefull relation. I dessa fall krävs det att personalen tar fram sitt professionella förhållningssätt. Tidigare forskning tar upp hur viktig en meningsfull relation är mellan personal och barnen för barnens skull, men belyser inte relationens betydelse från personalens perspektiv (Augsberger & Swenson 2015; More et al 2018; Socialstyrelsen 2009). Genom den här studien har vi kunnat visa på hur relationer är viktiga utifrån personalens perspektiv, då relationer ses som en viktig grund för att arbetet med klienterna ska fungera.

Det dagliga arbetet med barnen på HVB-hemmen präglas av påfrestningar och utmaningar som ställer stora krav på personalen, detta har även tidigare forskning visat på (Colton & Roberts 2007; Whitaker, Archer & Hicks 1998). I tidigare studie utförd av Streb, Häller och Michael (2014) har det visat sig att KASAM har en viss betydelse för att kunna orka med påfrestningar i arbetet. Vi har inte kunnat bedöma personalens KASAM i samtliga arbetssammanhang. Dock har vi kunnat se att respondenterna upplever arbetet som givande trots påfrestningar på så sätt att de ser ett värde i att hjälpa andra, göra skillnad och utvecklas själva. Respondenterna kan därför uppleva en viss meningsfullhet (Antonovsky 2005) i arbetet vilket kan bidra till en ökad motivation att utföra arbetet trots eventuella motgångar då arbetet ställer höga krav på HVB-personalen. Det är därför ett jobb som inte passar alla. Respondenterna tar upp egenskaper och förhållningssätt som de anser krävs för arbetet med barnen ska fungera. I likhet med (Holm 2009) framkommer det att personligt bemötande och empatisk förmåga hos personalen är viktiga för arbetet med klienterna. Målgruppen på HVB-hemmen är komplex och barnen kan ibland uppvisa beteende som är svåra att förstå. Respondenterna tar upp att de strävar efter att skapa en förståelse för barnens reaktioner och beteende. Just motivationen att förstå klienten är något som Holm (2009) menar är nödvändig för att kunna ha ett empatiskt förhållningssätt.

Vi har kunnat dra slutsatsen att en balans mellan närhet och distans är centralt för att arbetet skall kunna bedrivas bra, annars finns en risk att det separationerna mellan barnen och

personalen blir alltför smärtsamma för båda parterna. Vidare även för att utveckla tillitsfulla relationer, samtidigt som man har förmåga att göra rättvisa bedömningar och ta effektiva beslut. Även Banks (2013) samt Bruhn och Källström (2018) lyfter fram att balans mellan närhet och distans är viktig för ett fungerande socialt arbete.

Utifrån analysen kan slutsatsen likt tidigare forskning av Whitaker, Archer och Hicks (1998) samt Colton och Roberts (2007) dras att faktorer i verksamheterna påverkar personalens förmåga att hantera svårigheter i det dagliga arbetet med barnen. För att barnen ska må bra, behöver personalen själva må bra för att kunna utföra sitt arbete på bästa sätt. Faktorer som en fungerande handledning, rutiner, strukturer samt en bra och tät arbetsgrupp gör att personalen upplever en högre känsla av hanterbarhet. Handledning, rutiner och struktur kan även öka känslan av begriplighet hos personalen i sammanhang som är oförutsägbara eller svåra att förstå. Även faktorer kring verksamheten påverkar personalens upplevelser av sitt arbete, i synnerlighet har ett icke-fungerande samarbete med socialtjänst inneburit en del utmaningar som kan komma att påverka nivån av KASAM i negativ riktning. Trots personalens begränsade handlingsutrymme i förhållande till socialtjänsten, ser personalen en mening i att göra det bästa de kan för barnens skull under placeringsperioden. Från vad vi kunnat se i våra analytiska kopplingar av KASAM varierar graden av de olika komponenterna i olika sammanhang, exempelvis beroende på hur samarbetet med andra aktörer fungerar.

Vår studie har bidragit till en djupare förståelse av personalens upplevelser och förhållningssätt till sin yrkesroll och sitt dagliga arbete. Detta bidrar till större kunskap om vilka faktorer i verksamheten och hos individen som kan hjälpa personalen att klara av att fortsätta utföra sitt viktiga arbete. Som framkommit i vår studie upplever personalen att ett samarbete med socialtjänsten är viktigt samtidigt som flera respondenter skulle vilja ha större möjlighet att påverka vissa beslut som tas. Det vore därför i framtida studier intressant att fördjupa sig i aspekten kring samarbetet mellan HVB-hem och socialtjänst. Varför upplever personalen som de gör? Vad upplever socialtjänsten? Och framförallt hur påverkar det barnen?

Referenslista

Ahrne, Göran & Svensson, Peter (2015) Att designa ett kvalitativt forskningsprojekt. I Ahrne, Göran & Svensson, Peter (red) *Handbok i kvalitativa metoder*. 2 uppl. Malmö: Liber.

Antonovsky Aaron (2005) *Hälsans mysterium*. 2 uppl. Stockholm: Natur & Kultur.

Augsberger, Astraea & Swenson, Emilie (2015) "My worker was there when it really mattered": Foster care youths' perceptions and experiences of their relationships with child welfare workers. *Families in Society. The Journal of Contemporary Social Services*, 96(4), 234–240.

Banks, Sarah. (2013) Negotiating personal engagement and professional accountability: professional wisdom and ethics work. *European Journal of Social Work*, 16(5), pp. 587–604.

Bruhn, Anders & Källström, Åsa (2018) *Relationer i socialt arbete: i gränslandet mellan profession och person*. Stockholm: Liber.

Bryman, Alan (2018) *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3 uppl. Stockholm: Liber.

Colton, Matthew & Roberts, Susan (2007) Factors that contribute to high turnover among residential child care staff. *Child & Family Social Work*, 12(2), pp. 133–142.

Degner, Jürgen., Henriksen, Anna & Oscarsson, Lars (2010) Investing in a Formal Relationship Support Persons' View of Treatment Involvement Regarding Young Persons in Residential Care. *Qualitative social work*, 9(3), pp. 321-342.

Eriksson Zetterquist, Ulla & Ahrne Göran (2015) Intervjuer. I Ahrne, Göran & Svensson, Peter (red) *Handbok i kvalitativa metoder*. 2 uppl. Malmö: Liber.

Hirschbach, Ernest. (1976) Memo to Child Care Workers on Their Role in Group Homes, *Child Welfare*, 55(10), pp. 681–690.

Holm Ulla (2009) *Det räcker inte att vara snäll: Om empati och professionellt bemötande i människovårdande yrken*. 2 uppl. Stockholm: Natur & Kultur.

Ivo (2018) Hem för vård eller boende (HVB)(SoL) [<https://www.ivo.se/tillstand-och-register/sol-tillstand/hem-for-vard-eller-boende-hvb>]. Hämtat: 2018-12-18].

Karlsson Lars (2017) *Psykologins grunder*. 6 uppl. Lund: Studentlitteratur.

Lundström, Tommy & Sallnäs, Marie (2013) Att värdera dygnsvård – hur nöjda är barnen och vilken betydelse har det? *Socionomens Forskningssupplement i Socionomen*, nr 1, 40-51.

Moore, Tim., McArthur, Morag., Death, Jodi., Tilbury, Clare., & Roche, Steven. (2018). *Sticking with us through it all: The importance of trustworthy relationships for children and young people in residential care*. *Children and Youth Services Review*, 84, 68-75.

SFS 1949:381 *Föräldrabalk*.

SFS 1990:52 *Lag med särskilda bestämmelser om vård av unga*.

SFS 2001:453 *Socialtjänstlag*.

Socialstyrelsen (2018) *Grundbok i BBIC - barns behov i centrum*. Stockholm: Socialstyrelsen.

Socialstyrelsen (2009) *Hem för vård eller boende för barn och unga*. Stockholm: Socialstyrelsen.

Socialstyrelsen (2013) *Placerade barns skolgång och hälsa- ett gemensamt ansvar*. Stockholm: Socialstyrelsen.

Streb, Markus., Häller, Pascal., & Michael, Tanja. (2014) PTSD in paramedics: resilience and sense of coherence. *Behavioural And Cognitive Psychotherapy*, 42(4), pp. 452–463.

Svenska akademins ordbok (1989)[<https://www.saob.se/artikel/?seek=stimulus&pz=2>]. Hämtat: 2018-12-18].

Trost, Jan (2010) *Kvalitativa metoder*. 4 uppl. Lund: Studentlitteratur AB.

Unicef (2009) *Barnkonventionen: FN:s konvention om barnets rättigheter*. Stockholm: Socialstyrelsen.

Vetenskapsrådet (u.å.) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>.

Whitaker, Dorothy., Archer, Lesley & Hicks, Leslie (1998) *Working in Children's Homes: Challenges and Complexities*. Chichester: John Wiley & Sons.

Bilaga 1

Hej!

Vi heter Frida Johansson och Asya Shiltagh. Vi läser vår sjätte termin på socionomprogrammet vid Lunds universitet och skriver just nu vår C-uppsats, vilken är tänkt att handla om HVB-personals arbete med de barn som bor på HVB-hem.

För att möjliggöra vår uppsats behöver vi därför din hjälp! Vår avsikt är att genomföra cirka 6 intervjuer med personal som arbetar på HVB-hem. Vi skulle därför vilja prata med dig om ditt arbete i cirka 60 minuter.

Vi vill tydliggöra att ditt deltagande är helt anonymt och att ingen information om dig eller din arbetsplats kommer att redovisas. Ditt deltagande är frivilligt och du kan när som under processen välja att avbryta ditt deltagande. Materialet kommer endast att användas till att skriva vår C-uppsats. Vår C-uppsats kommer inte att publiceras i någon tidskrift men kan eventuellt komma att finnas tillgänglig på internet i olika undervisningssammanhang. Vi vill också poängtera att vi inte vill prata med dig för att på något sätt utvärdera det arbete du utför på din arbetsplats. Vårt fokus kommer under intervjun vara att få en djupare förståelse för hur HVB-personal arbetar med barn (0–18 år). I intervjuerna kommer vi att vilja prata med dig om ditt dagliga arbete med barn, vilka hinder och förutsättningar det finns i det dagliga arbetet med barnen o.s.v.

Är du intresserad av att delta eller har frågor är du välkomna att kontakta oss. Vi ser gärna att du kontaktar oss snarast om du är intresserad av att delta! Detta då vi gärna ser att vi genomför intervjun på din arbetsplats i november månad.

Frida Johansson (kontaktuppgifter)

Asya Shiltagh (kontaktuppgifter)

Du är också välkomna att kontakta vår handledare Sophia Yakhlef (kontaktuppgifter) om du har frågor eller funderingar.

Tack på förhand!

Vänliga hälsningar

Asya och Frida

Bilaga 2

Intervjuguide

Bakgrundsfrågor

- Hur länge har du arbetat på den här arbetsplatsen?
- Vad har du för utbildning?
- Har du tidigare arbetat med barn i en utsatt situation?
- Vill du berätta om HVB-hemmet, målgrupp etc?

Personalens upplevelse, syn på sin roll och sitt arbete

- Vill du beskriva hur ditt dagliga arbete med barnen ser ut?
- Hur ser du på din arbetsroll på HVB-hemmet? Ex, Ansvar? Mål? Betydelse för barnen?
- Anser du att ditt arbete kräver att man besitter vissa egenskaper?
- Vad anser du är viktiga saker i verksamheten för att arbetet med barnen ska fungera på bästa möjliga sätt?
- Finns det faktorer i HVB-hemmet eller organisatoriska faktorer som du anser påverkar ditt arbete med barnen (både bra och dåliga faktorer)? Ex miljö, personalomsättning, handledning osv.

Arbetet med barnen.

- Vad tycker du är viktigt att för dig tänka på när du arbetar med barnen?
- Har du upplevt utmaningar i ditt arbete med barnen? Om ja, berätta gärna. *Följdfråga: Upplever du att du får stöd för att kunna hantera utmaningar/ svåra situationer? Vad för form av stöd?*
- Hur tänker du kring bemötande och relationsskapande med de barn du arbetar med? *Följdfråga: Vilken typ av relation försöker du eftersträva med barnen? Följdfråga: Upplever du att barnen har olika förutsättningar när det kommer till att skapa en relation med er? Om ja, vad tror du det beror på?*
- Hur upplever du arbetet med att försöka tillfredsställa barnens olika behov?
- Hur påverkas ditt arbete med barnen av det faktumet att vistelsen på HVB-hemmet är tidsbegränsad och att det ibland kan handla om en väldigt kort tid?

Slutfrågor.

- Vill du beskriva vad du anser mest utmanande med ditt arbete?
- Vill du beskriva vad du anser som mest givande i ditt arbete?
- Är det något ytterligare som du tänker skulle vara bra för oss att veta gällande ditt arbete med barn?