



LUNDS
UNIVERSITET
Socialhögskolan

”Relationen börjar från dag ett”

- *En kvalitativ studie om HVB-hems personals tankar kring relationsskapande socialt arbete och dess förutsättningar*

Daniel Baerentsen & Dusica Antic

Kandidatuppsats (SOPA 63)

Aktuell termin (VT 19)

Handledare: Malin Arvidson

Abstract

Author(s): Daniel Baerentsen & Dusica Antic

Title: "The relationship starts from day one" [Translated title]

Supervisor: Malin Arvidson

Assessor: Anders Östnäs

The primary aim of this study was to examine how employees at HVB-homes define and use relationship-based praxis in their daily work with youths, and how organizational context and individual ability enable or impede such work. Applying a qualitative method, where individual and nuanced experiences of the topic is a primary focus, a goal oriented snowball sampling was made in order to get in contact with interviewees, i.e employees at HVB-homes. A total of eight employees interviewed with the help of semi structured interviews. The main themes of the interviews were organizational culture, building relationships with the youths, working routines and challenges within the organization. The analysis of the empirical data was made by using a relationship-based model by Wilson et al (2008).

The results indicated that relationship building takes many forms and that emphasis is put on different factors, but a recurring theme was that relationships are built by showing interest, being clear and being emotionally and physically available. Additionally, making the youth involved and having a genuine dedication were referred to as important, but particular emphasis was put on the fact that building relationships takes time and requires patience. Using oneself as a tool was an important strategy to achieve this, but also to reflect critically on one's own professional role and having a self conscious approach. Moreover, in terms of organizational possibilities and impediments, smaller HVB-homes, more manpower, flexibility and the possibility to overlook rules and routines were mentioned as particularly beneficial to working with a relationship-based focus. Lastly, positive relationships within the organization, and between the employees and the organization itself, were important. Especially between the employees and the management.

Keywords: relationship-based, youths, organization, employees, management, HVB-homes

Förord

Vi skulle vilja tacka vår handledare Malin Arvidson för allt stöd och alla tips du har bistått med under denna utvecklande tid. Vi vill också tacka våra intervjupersoner – utan er hade denna uppsatsen inte varit möjlig. Slutligen vill vi tacka varandra för alla skratt, diskussioner och kaffepauser. Att skriva denna uppsats har varit ett äventyr från dag ett.

Innehållsförteckning

FÖRORD	3
1 BAKGRUND.....	6
1.2 Problemformulering	6
1.3 Relevans för socialt arbete	8
1.4 Syfte och frågeställningar.....	9
2 ORIENTERING AV KUNSKAPSLÄGET	9
2.1 Personliga egenskaper och förhållningssätt för god relationsbaserad vård.....	10
2.2 Relationsskapande mellan socialarbetare och brukare i en vårdande kontext	10
2.3 Framgångsfaktorer inom institutionaliserad vård.....	11
2.4 Socialarbetares förutsättningar för att ge god barnavård	12
2.5 Organisationens betydelse för välmående och prestation	13
2.6 Sammanfattning av kunskapsläget.....	14
3 TEORI.....	14
3.1 Relationsbaserat socialt arbete.....	14
4 METOD.....	16
4.1 Metodologiska överväganden.....	16
4.2 Trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet och att styrka och konfirmera.....	16
4.3 Urval.....	17
4.4 Kvalitativa intervjuer	17
4.5 Inspelning och kodning av intervjuer.....	19
4.6 Forskningsetiska överväganden.....	20
4.6.1 Informationskravet	20
4.6.2 Samtyckeskravet	21
4.6.3 Konfidentialitetskravet	21
4.6.4 Nyttjandekravet.....	22
4.6.5 Etikprövningslag (2003:460).....	22
4.7 Inbördes arbetsfördelning.....	23
5 RESULTAT OCH ANALYS.....	23
5.1 Utgångspunkt i teori och kunskapsläge.....	23
5.2 Relationen.....	24
5.2.1 Visa intresse från första dagen.....	24
5.2.2 Tydlighet, kommunikation och delaktighet.....	25

5.2.3 Trygghet & tillgänglighet	28
5.2.4 Genuint intresse och engagemang	29
5.2.5 Att bygga relation tar tid	30
5.3 Den enskilde individen.....	31
5.3.1 Att använda sig själv som verktyg	31
5.3.2 Att se sin arbetsroll med reflekterande glasögon.....	33
5.3.3 Att överleva i socialt arbete	35
5.4 Organisationen	37
5.4.1 Att avvika från regler och rutiner.....	37
5.4.2 Platt organisation - ett framgångsrecept?	38
5.4.3 Mindre HVB-hem och hög personaltäthet = bättre?.....	40
5.4.4 Behovet av en stark och stöttande ledning	41
6 AVSLUTANDE DISKUSSION	43
6.1 Föremål för vidare forskning	44
REFERENSER	45
Digitala källor	45
Fysiska källor	45
Lagar	46
Rapporter, artiklar och studier	47
BILAGOR	48
Intervjuguide	48
Missivbrev.....	49

1 Bakgrund

1.2 Problemformulering

Ungefär 3–4 procent av alla barn i Sverige har någon gång innan 18 års ålder varit placerade i samhällsvård. Samhällsvård innebär att ett barn placeras och tas hand om utanför det egna hemmet (Socialstyrelsen, 2013 s. 19). Ett av dessa hem kan vara *Hem för vård eller boende* (HVB) (ibid.). Enligt 3e kap §1 i Socialtjänstförordningen (2001:937, ändrad 2018:1935) definieras vård utanför det egna hemmet som ett hem inom socialtjänsten som tar emot enskilda för vård eller behandling i sammanslutning med ett boende. På HVB-hem ska det enligt lag arbeta personal som bedöms behövas för en ändamålsenlig verksamhet samt en person med lämplig utbildning som förestår verksamheten (2001:937, ändrad 2018:193). Att kunna skapa relationer med ungdomarna som är placerade på HVB-hem behövs eftersom forskning visar att relationer och tillit är centralt för socialt arbete (Wilson et al., 2008, s. 7). Forskning visar på att socialarbetare som arbetar med barn och unga är mer utsatta och missnöjda med sin arbetssituation rörande exempelvis arbetsbelastning, rollkonflikter och påverkan på privatlivet jämfört med andra yrken inom sjukvård och skola (Tham & Meagher, 2008, s. 815). Vidare visar det samlade kunskapsläget vid forskningens publicering att socialarbetare arbetar under svåra och utmanande förhållanden där många är nya i yrket men en stor andel ändå söker sig från sin arbetsplats (Tham & Meagher, 2008, s. 809).

Wilson et al. (2008) presenterar en modell (se teoriavsnitt s.14) som visar vilka grundläggande karaktärsdrag som krävs för ett relationsbaserat arbete. En av dessa karaktärer är att en relationsbaserad vård ska acceptera och förstå att den professionella rollen och mänskliga beteenden är integrerade i varje intervention, handling och möte (Wilson, et al., 2008, s.7). Alltså är det relationsbaserade arbetet centralt genomgående, inte bara för den professionella eller brukaren, utan även i alla interventioner. Dock har förutsättningarna till exempel direktkontakt med ungdomarna, som krävs för ett relationsskapande arbete, försämrats. Forskning visar i en jämförelse mellan 2003 och 2014 att det skett en stor förändring inom socionomprofessionen där direkt klientkontakt har minskat stort samtidigt som två av tre socialarbetare uppger att de önskar mer tid med sin målgrupp (Tham, 2017, s. 457). Det är därför intressant att undersöka vad den enskildes uppfattning om möjligheterna och hindren för ett relationsbaserat arbete är.

Idag är HVB-hem föremål för debatt i medierna med artiklar och rapporter om att vården som bedrivs är bristfällig och att personal på plats saknar kompetens. Det är bland annat dessa olika faktorer som bidrar till att försätta ungdomar på HVB-hem i fara. SVT (2018) publicerade en artikel om ett HVB-hem som har blivit av med tillståndet på grund av att verksamheten har slarvat med att kolla personalen mot polisens belastningsregister och även varit utan föreståndare, vilket inte är tillåtet. Givet det som nämnts så finns det mycket som tyder på att det finns stora utmaningar gällande vården på HVB-hem och verksamheterna överlag.

Varför en organisation fungerar kan antas vara en svår fråga att få svar på, särskilt när det gäller komplexa organisationer som människobehandlande organisationer. Organisationer legitimerar hela sin existens genom att visa att dem är fungerande (Svensson, 2016, s. 74). Men för att förstå om en verksamhet fungerar eller inte, är det viktigt att ta i beaktning att bara för att en organisation fungerar betyder det inte alltid att den uppnår förväntningar och högt uppställda mål (Svensson, 2016, s.74). Detta illustrerar en intervjuperson med följande citat: "Vi har ju, vad ska man säga, på pappret har vi en sådan organisation. Vi uppfyller de kraven, rent formellt så gör vi det. Informellt så gör vi inte det" (HVB-hem F).

Denna uppsats kommer undersöka om det som står i lagtexten, att boendet ska bygga på samarbete och förtroende för den enskilde (2001:937, ändrad 2018:193), efterlevs på HVB-hem med utgångspunkt i relationsskapande arbete. Forskning och massmediernas skildring visar på hinder inom verksamheten som gör att vi kan ifrågasätta möjligheterna att relationsskapande vård faktiskt bedrivs. Forskningen verkar inte tyda på att det är inom själva professionen det är fel, utan att det snarare handlar om att organisatoriska förutsättningar inte möjliggör grundläggande relationsskapande arbete. Det är därför högst relevant att undersöka vilka möjligheter det finns för att skapa goda relationer.

Denna uppsats syftar till att undersöka de organisatoriska förutsättningarna som krävs och finns i praktiken för att personal på HVB-hem ska kunna skapa goda relationer och arbeta enligt ett relationsbaserat förhållningssätt. Genom en analys som använder sig av en modell för relationsbaserat socialt arbete undersöker vi uppfattningar hos personal på HVB-hem om vilka möjligheter och hinder som finns för att arbeta relationsskapande. Vi undersöker även den organisatoriska kontextens betydelse för att arbeta relationsskapande. Dessutom kommer vi utforska hur ett bra relationsskapande arbete definieras av personal på HVB-hem i den kontext där de arbetar.

1.3 Relevans för socialt arbete

Denna uppsats har relevans för socialt arbete eftersom diskussionen om vad *ett gott relationsskapande socialt arbete* är tar avstamp redan i utbildningen och följer med ut i yrkeslivet. Men relationsskapande socialt arbete är också beroende av vissa förutsättningar för att detta ska kunna utföras. Socialarbetaren beskrivs ofta som gräsrotsbyråkrat där denne både ska tillfredsställa och hushålla med organisationens begränsade resurser men också tillvarata målgruppens intressen. I detta spänningsfält kan ofta motstridiga intressen och konflikter uppstå när det inte går att tillgodose båda sidornas behov. Att medvetandegöra och hantera denna rollkonflikt, som kan uppstå i såväl HVB-hem som andra verksamheter för socialt arbete är viktigt. Detta eftersom socionomen ska kunna vara medveten om sin yrkesroll och hur det organisatoriska sammanhanget påverkar möjligheterna att göra ett gott socialt arbete för sin målgrupp.

Dessutom finns det inte forskning som avser att undersöka personalens allmänna uppfattning om det övergripande relationsskapande arbetet på HVB-hem, särskilt inte med fokus på organisationens roll i möjliggörandet av detta. Barn och ungdomar på HVB-hem kan antas vara återkommande i det sociala arbetet, både för myndigheter och socionomer i andra sammanhang, eftersom andra sociala insatser ofta har prövats innan placering på HVB-hem övervägs. Vi är gemensamt intresserade av HVB-hemmens verksamhet och möjlighet till vård, vad själva arbetet innebär, vad det kan få för konsekvenser för inblandade aktörer och vilka möjligheter som finns. Vi menar att forskningen när det gäller de professionellas upplevelser och uppfattningar av relationsskapande arbete på HVB-hem inte är tillräckligt studerad och omfattande.

Det finns befintlig forskning som undersöker personal på HVB-hem och ensamkommande barn. Forskningen undersöker ensamkommande barns psykiska ohälsa på HVB-hem, personalens förhållningssätt till ensamkommande barn och ensamkommande barns vardag på HVB-hem. Det finns däremot inte samma typ av forskning när det gäller barn som grupp på HVB-hem. Det existerar också relativt lite forskning om hur den organisatoriska kontexten spelar roll för förutsättningarna att arbeta relationsbaserat.

1.4 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att fånga de upplevelser och tolkningar som personal på HVB-hem har kring relationsskapande arbete med ungdomar, för att bättre förstå de organisatoriska förutsättningarna som ges på HVB-hem att uppfylla den övergripande uppgiften att bygga samarbete och förtroende. Syftet vill vi uppnå med följande frågeställningar:

1. Hur definierar och arbetar personal på HVB-hem utifrån ett bra relationsskapande socialt arbete i den kontext där de arbetar?
2. Vilka är de upplevda möjligheterna och hindren i den egna yrkesrollen respektive yrkesutövningen enligt personalen på HVB-hem för att jobba relationsskapande?
3. Hur beskriver och upplever personalen på HVB-hem den organisatoriska kontextens betydelse för att arbeta relationsskapande?

2 Orientering av kunskapsläget

Uppsatsens forskningsområde tar avstamp i tre huvudteman: Relationsskapandet, den enskilda socialarbetaren och den organisatoriska kontexten. Fokus ligger alltså på organisatoriska förutsättningar men också i en vidare bemärkelse där relationens betydelse mellan socialarbetare och brukare belyses. Flera studier har fokuserat på att undersöka relationens roll och utformning i det sociala arbetets kontext. Organisationsteoretiska begrepp och perspektiv är också väl etablerade och har flera olika inriktningar men är inte lika intimt förknippat med socialt arbete utan har ofta ett bredare fenomenologiskt fält att appliceras på. Likväl har organisatoriska förklaringsmodeller och teorier ett stort värde i att försöka förstå det sociala arbetets praktik eftersom de är beroende av organisatoriska förutsättningar och sammanhang. När det gäller studier som kombinerar fokus på såväl relationsskapande som organisatoriska förutsättningar för socialt arbete är den befintliga forskningen inte lika omfattande. Däremot fokuserar många studier på hur organisatoriska ramar och resurser kan påverka den enskilde socialarbetarens välmående och arbetssätt. Även studier som gör anspråk på att mäta och förklara psykisk hälsa hos barn som är placerade i samhällsvård är många, men där den organisatoriska aspekten och socialarbetarens roll ofta saknas.

2.1 Personliga egenskaper och förhållningssätt för god relationsbaserad vård

När det gäller betoningen på den relationella betydelsen mellan socialarbetare och brukare i samhällsvård finns forskning sedan tidigare. Rush (2005) skriver om ett relationsbaserat, reflekterande och holistiskt arbetssätt inom den sociala barnvården i Storbritannien och redogör för organisationen som redskap för att möjliggöra detta. Rush menar att förutsättningar för en god och relationsbaserad praktik kräver ökade möjligheter och kapacitet för reflektion i det sociala arbetet. Författaren skildrar den rådande ordningen inom barnvården som reduktionistisk och diagnostisk med en ambition från socialarbetare att agera evidensbaserat och korrekt, vilket ofta leder till osäkerhet och ängslan kring det egna omdömet och förmågan (Rush, 2005, s. 112). Genom ett holistiskt och reflekterande förhållningssätt kan socialarbetare våga omfamna och hantera osäkra, unika och oförutsägbara situationer vilket innebär att ta hänsyn till såväl rationella som irrationella beteenden hos brukaren (Rush, 2005, s. 113). De karakteriseras av ett reflekterande och kritiskt förhållningssätt till vad de gör och varför i sitt arbete. Dessutom arbetar de mer risktagande och utifrån eget omdöme, där de förstår sin egen roll i sammanhanget (Rush, 2005, s. 116 ff.). Sammanfattningsvis menar författaren att reflektion samt möjlighet till kommunikation och konsultation med kollegor är betydelsefullt för att kunna genomföra långsiktig och god relationsbaserad praktik. Men även att organisatoriska förutsättningar, där strukturer och trender skiftar och har skiftat omfattande, påverkar möjligheterna för att arbeta relationsbaserat (Rush, 2005, s. 120).

2.2 Relationsskapande mellan socialarbetare och brukare i en vårdande kontext

Det går även att finna en studie som kombinerar fokus på den organisatoriska kontexten och relationen mellan professionell och brukare, men som fokuserar på vårdande snarare än sociala institutioner. Safran, Miller & Beckman (2006) har i ett paper gjort en analytisk genomgång av relationer inom en vårdorganisatorisk kontext som den professionelle har både till klienter och organisationen, där även organisationens arbetssätt tillskrivs stor betydelse. De slår fast att vård som utgår från en relationsfokuserad teoretisk grund ger flera positiva effekter i flera avseenden som exempelvis vårdkvalitet, ökad nöjdhet för vårdtagare och organisatoriska prestationer (ibid, 2006, s. 9). Enligt författarna såg man att arbetsplatser inom sjukvården som har välfungerande team där professionella har ett bra, tydligt och strukturerat samarbete resulterar i reducerad dödlighet, effektivare och bättre vård samt kortare vistelsetid på sjukhus för

klienterna (Safran, Miller & Beckman, 2006, s. 11). Vidare tar författarna upp en sammanslagen studie som betonar vikten av sinnesnärvaro, medvetenhet och kontinuerlig respons i ömsesidiga interaktioner inom vården och hur ett närmande till dessa förhållningssätt ledde till bestående förbättringar i utförandet av vårdinsatser (Safran, Miller & Beckman, 2006, s. 12). Utifrån studiens resultat kunde forskarna utkristallisera 7 specifika faktorer som indikerar god kvalitet på relationerna inom en organisatorisk kontext. Det rör sig bland annat om självmedvetenhet och reflektion kring olika relationer samt dynamiken kring dessa, mångfald av tankemodeller kring problemlösande och kreativitet, ömsesidig respekt och tillit (ibid.).

Denna studie berör som nämnts framförallt relationer inom sjukvården. Vi menar dock att det finns många likheter mellan sjukvården och HVB-hem som arena för relationsbaserat arbete som gör att studien ändå är relevant och överförbar för vår uppsats. Det handlar exempelvis om att den organisatoriska kontexten där dess struktur, arbetssätt och samarbete inom personalgruppen ses som viktig och är något som präglar såväl sjukvård som HVB-hem. Vidare tolkar vi att båda dessa typer av institutioner grundar sig i ett förhållande och relation mellan en professionell och brukare där relationer har en betydelse oavsett om vården är av somatisk eller psykosocial karaktär.

2.3 Framgångsfaktorer inom institutionaliserad vård

För att fortsätta på diskussionen kring vad som är bra vård finns det flera synsätt på vad som verkar välgörande för vården. Förutom ett i grunden relationsbaserat förhållningssätt och utförande finns studier som betonar andra viktiga faktorer. Joan C. Tronto (2010) har skrivit ett paper där hon tar upp frågan om hur vi ska veta vilka institutioner som ger en bra och god vård. Hon formulerar olika bakgrundsförhållanden för bra institutionaliserad vård, men framförallt en bättre institutionaliserad vård än vad som existerar idag. I papert diskuteras dålig och bra omsorg ur en institutionaliserad kontext och yrkar på att det finns tre centrala faktorer som kan kopplas till bra vård. Den första faktorn är själva syftet med omsorgen och vården, den andra faktorn är ett erkännande av de maktrelationer som existerar och den tredje är det grundläggande behovet av en pluralistisk, skraddarsydd vård för att kunna möta individens behov (Tronto, 2010, s. 162). Hon tar även upp 7 stycken varningstecken på att en institution ger dålig vård på grund av bristen av de tre centrala faktorerna. Exempel på dessa är bland annat förgivettagna behov inom organisationen, objektifierande av vårdbehov, förminskande av

vårdtagarens utlåtanden och vård som låter sig påverkas och influeras av klass, kön, etnicitet och liknande (Tronto, 2010, s. 163 ff.).

Detta kan alltså förstås och sammanfattas som att det inte bara är vad som lärs ut inom professionen som är viktigt, utan även den organisatoriska kontexten och hur vården planeras och läggs upp. Även om studien studerar sjukvården som kontext finns likheter som är relevanta även för HVB-hem. Även HVB-hem är en vårdande institution, där syftet med placeringen är att ge ungdomen god vård, vilket exempelvis nämns i Socialtjänstlagen (2001:453) 6 kap 1 §.

2.4 Socialarbetares förutsättningar för att ge god barnavård

När det gäller fokus på den relationella och behandlande delen inom socialt och vårdande arbete tar alltså de avhandlade studierna upp framgångsrika och hindrande faktorer för ett sådant arbete. Men det finns också exempel på hur relationsskapande och relationsbaserade arbetsätt kan hindras och reduceras av andra faktorer. Ett exempel på det är de enskilda professionellas upplevelser av vilka ramar och möjligheter de har att faktiskt arbeta relationsbaserat. Den enskildes kompetens och person är en sådan faktor, men även organisationens ramar och resurser kan vara exempel på detta.

Socialarbetarnas upplevelser av den organisatoriska ramens påverkan på arbete med barn har exempelvis undersökts sedan tidigare. Tham (2017) har gjort en komparativ studie där hon har undersökt hur socialarbetare som jobbar med barn beskriver och upplever sitt arbete mellan jämförelseåren 2003 och 2014. De organisatoriska förutsättningarna framträder på flera punkter när socialarbetarna skildrar sina upplevelser och åsikter kring arbetet, som exempelvis en tystnadskultur och subtila uppmaningar till de anställda att sänka sina kvalitetsnormer. Studien visar även på en ökad frekvens av rollkonflikter där den egna förmågan att tillfredsställa alla inblandade parter inte räcker till (Tham, 2017, s. 451). Även högre arbetsbelastning, högre krav i arbetet, minskad kontroll och inflytande över arbetet samt plötsliga ändringar av arbetsinnehåll till följd av exempelvis personalbrist är alla mer vanligt förekommande 2014 jämfört med 2003 (Tham, 2017, s. 457f.).

En relevant del av resultaten i studien belyser klyftan mellan de professionellas egen syn på hur de anser att det sociala arbetet bör bedrivas och de organisatoriska förutsättningarna för just detta. I jämförelse mellan 2003 och 2014 uppger respondenterna att direktkontakten med målgruppen har minskat väsentligt. I den senaste undersökningen uppger en tredjedel av

socialarbetarna att de tillbringar max en fjärdedel av sin arbetstid med klienterna. Detta kan jämföras med att en femtedel av socialarbetarna uppgav detta 2003. De uppgav samtidigt att det inte är något självvalt eller önskvärt, då cirka 60 procent av respondenterna vill spendera minst tre fjärdedelar av arbetstiden med klientkontakt och två tredjedelar vill ha tätare kontakt med sin målgrupp (Tham, 2017, s. 457). Även om det inte är samma personer som deltagit i studien mellan de två tillfällena för datainsamlingen som möjliggör påvisandet av orsakssamband visar det ändå på övergripande förändringar och mönster i innehållet och upplevelsen av det sociala arbetet med barn, vilket studiens författare nämner (Tham, 2017, s. 459).

2.5 Organisationens betydelse för välmående och prestation

Hur det dagliga arbetet och resurserna inom organisationen ser ut är alltså en relevant faktor som kan påverka och hindra möjligheterna att arbeta optimalt inom det sociala arbetet, både när det gäller de yrkesverksammas hälsa men också för att göra det de bedömer är bäst och ändamålsenligt med deras yrkesutförande. Den organisatoriska kontexten och sammanhanget är brett och rymmer en rad fenomen och aspekter som kan påverka och ha betydelse för de inblandade aktörerna, inte bara när det gäller resurser och arbetsbelastning som i Thams studie.

Thompson (2010) har exempelvis fördjupat sig i betydelsen av den organisatoriska kontexten för stimulans, effektivitet och prestationer på arbetsplatsen med fokus på arbetsplatskulturen. Han menar att den interna kulturen kan ha ett större inflytande på arbetstagarna än uttalade regler och riktlinjer (Thompson, 2010, s. 141). Han tar upp sju skalor som kan ge en förenklad fingervisning om hur arbetsplatskulturen ser ut och nämner bland annat hur involverade aktörer har möjlighet att arbeta självständigt eller övervakat, om organisationen är problemlösande eller problemundvikande, om personalen får kollegial stöttning eller inte och om de undviker eller välkomnar utmaningar (Thompson, 2010, s. 142 ff.).

En annan viktig del som påverkar prestationerna på arbetsplatsen är inte bara den interna kulturen, utan också organisationens struktur och den enskildes förståelse för densamma. Thompson (ibid.) menar att om den professionella inte har djupare förståelse för strukturerna och organisationens högre syfte är risken stor att de anställda arbetar utifrån invanda rutiner och riktlinjer utan att ifrågasätta och reflektera över deras funktion och nytta i det praktiska arbetet (Thompson, 2010, s. 146). Att ha en känsla av förståelse för organisationens syfte och

möjlighet att kunna påverka den är inte bara viktigt för att känna en mening med arbetet, utan också för att upprätthålla motivation och moral (Thompson, 2010, s. 147). En viktig förutsättning för att kunna bedriva ett reflekterande, konstruktivt och meningsfullt förändringsarbete menar han dock är att den professionella främst identifierar sig med och är lojal med sin profession snarare än sin arbetsgivare (Thompson, 2010, s. 150).

Vår tolkning är att detta visar på hur motstridiga intressen som den professionella kan ställas inför när brukarnas intressen går emot organisationens eller tvärtom. Studien kan förstås som att det är viktigt för den professionella att reflektera över och förstå sitt sammanhang i organisationen och hur det är viktigt för att prestera och känna välmående i det dagliga arbetet.

2.6 Sammanfattning av kunskapsläget

De exempel på befintlig kunskap och forskning som finns på området visar på att intresset för och studier av organisatoriska förutsättningar inom socialt och vårdande arbete är stort. Även hur man arbetar ändamålsenligt med relationer inom såväl vård som sociala institutioner och nyttan av ett sådant arbete visar sig i de nämnda studierna. Ett par av dessa studier har belyst båda delarna. Genomgången och analysen av det befintliga kunskapsläget visar dock bristen på studier som undersöker hur relationsskapande arbete bedrivs eller kan bedrivas inom socialt arbete. Vidare visar det sig att studier inriktade på just HVB-hem är få och de som finns har dessutom ofta en inriktning mot den specifika målgruppen ensamkommande, vilket inte överensstämmer med denna uppsats som undersöker HVB-hem för alla ungdomar oberoende av deras bakgrund.

3 Teori

3.1 Relationsbaserat socialt arbete

Sedan 1990-talet har intresset för relationsbaserad praxis ökat. Detta kan förstås genom två framträdande trender specifikt inom socialt arbete och i samhället generellt. Den första trenden handlar om utmaningar som uppstår genom komplexitet, osäkerhet och risk och den andra trenden handlar om rådande förståelser av människan (Wilson, et al., 2008, s. 4). Vi har använt

oss av en modell av Wilson et al. (2008) för att förstå det relationsskapande sociala arbetet som presenteras i vår empiri. Vi upplever att den organisatoriska aspekten ges för lite utrymme i förhållande till vad det kan tänkas påverka det relationsbaserade arbetet i praktiken. Modellen tar upp organisationens betydelse, men fokuserar mer på förhållandet till det socialpolitiska ramverket snarare än påverkan på ett relationsbaserat arbetssätt som är huvudfråga i denna uppsats. Därför kommer vi att använda modellen som utgångspunkt för vår uppsats men fördjupa oss mer i organisationens betydelse med hjälp av tidigare forskning. Vi har valt att tolka modellen och använda de punkter som vi anser kärnfulla för vår uppsats.

Kate Wilson et al. (2008) skriver i *Social Work: an introduction to contemporary practice* om värdet av relationsbaserat socialt arbete och vad detta innebär. Där presenteras en modell av författarna som har flertalet grundläggande karaktärer för att förstå det relationsbaserade sociala arbetet (Wilson et al., 2008, s.7). Modellen är komplex i sin beskrivning och vi har tolkat modellen enligt följande beskrivning.

Modellen utgår från att alla möten i socialt arbete är unika och att mänskligt beteende är komplext, och att denna komplexitet både kan försvåra och berika relationer. Den säger dessutom att man som socialarbetare ska acceptera att mänskliga beteenden och den professionella rollen är integrerade i varje möte, intervention och handling. Modellen lägger också en betydande tonvikt på "användandet av själv", alltså användandet av sig själv som individ och professionell och hur detta används som ett verktyg i relationen, till exempel genom vilka interventioner som genomförs (ibid.). Att rikta fokus på den enskilda socialarbetaren är viktigt eftersom inte bara brukarens beteende, utan även den professionelles, har en unik och komplex karaktär (Wilson, et al., 2008, s.8). I modellen betonas också att man som socialarbetare ska kunna tänka på flera saker samtidigt när det gäller relationsbaserad praxis. Man ska kunna se det unika i varje brukare och även beakta förhållandet mellan brukaren och socialarbetaren. Vidare ska man även reflektera över sin egen relation som socialarbetare till den organisatoriska kontexten inom vilken man utövar sitt arbete (Wilson, et al., 2008, s. 3). Wilson et.al (2008, s.43) tar upp betydelsen av att förstå sin position som socialarbetare i förhållande till socialpolitiska ramar och hur detta påverkar det dagliga arbetet som socialarbetare.

4 Metod

4.1 Metodologiska överväganden

Denna uppsats använder sig av en kvalitativ metod, vilket innebär att forskningsstrategin har en tonvikt på ord och är tolkande och induktiv till sin art (Bryman, 2015, s. 340). En av kvalitativa analysens styrkor handlar om att dess känslighet för nyanser, som dess förmåga att identifiera motsägelsefulla eller oväntade mönster. Den tar även hänsyn till det unika sammanhanget och dess betydelse (Lindgren, 2016, s.50). När samhället eller samhällsliga fenomen studeras, exempelvis hur de fungerar, hur makt fördelas, hur de påverkar människor, hur de ger möjligheter till människor att göra saker tillsammans och hur de uppkommer och förändras är kvalitativ metod användbar (Ahrne & Svensson, 2017, s.8). Det har därför varit relevant att använda oss av en kvalitativ metod, då det som undersökts är just samhällsliga fenomen i form av hur de ger möjligheter till människor och hur de uppkommer och förändras. Tyngden i kvalitativ forskning ligger på en förståelse av den sociala verkligheten av hur de som medverkar i en viss miljö tolkar denna verklighet (Bryman, 2015, s. 341). Det har genomgående varit styrande för oss eftersom syftet har varit att undersöka individernas egna uppfattningar om den miljö som är deras verklighet.

4.2 Trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet och att styrka och konfirmera

I forskning är det centralt med riktighet och pålitlighet och användningen av begrepp som symboliserar just pålitlighet och trovärdighet. Reliabilitet handlar om frågor som rör mätningar och mått och deras pålitlighet och följdriktighet (Bryman, 2015, s. 161). Validitet har att göra med om ett mått för ett begrepp faktiskt mäter begreppet i fråga (Bryman, 2015, s. 163). I kvalitativ forskning kan det diskuteras hur relevanta dessa begreppen faktiskt är. Därav blir frågan om begreppen har någon relevans för kvalitativa undersökningar (ibid.). Istället bli begreppen *trovärdighet*, *överförbarhet*, *pålitlighet* och *en möjlighet att styrka och konfirmera* relevanta.

Trovärdigheten kan skapas i resultaten genom att forskningen har utförts enligt de regler som finns (Bryman, 2015, s. 354 f.) Detta har vi gjort genom att följa de etiska regler och förhållningssätt som finns beträffande forskning. Överförbarheten innebär att forskningen fokuserar på det kontextuellt unika och på betydelsen av den sociala verkligheten som studeras

(Bryman, 2015, s. 355). Därför uppmanas kvalitativa forskare att ge täta beskrivningar av detaljerna som ges för att bedöma hur pass överförbart resultatet kan vara till en annan miljö (ibid.). Detta har vi gjort genom att genomgående i uppsatsen återge citat och beskrivningar av intervjupersonerna och sedan fördjupat oss i vad det är som faktiskt sägs. Pålitligheten har vi tagit hänsyn till genom att säkerställa att vi fullständigt redogör för alla faser i vår forskning (ibid.). Detta gör vi genomgående i vårt metodavsnitt. Möjlighet att styrka och konfirmera har vi tagit hänsyn till den förmåga att vi har agerat utifrån god tro gällande denna uppsats med en medvetenhet om att samhällelig forskning inte kan vara fullständigt objektiv (ibid.).

4.3 Urval

Vi har använt oss av ett målinriktat urval. Detta innebär att vi inte har lämnat det åt slumpen när det gäller vilka vi har intervjuat. Ändamålet med ett målinriktat urval är att välja ut deltagare på ett strategiskt sätt. De väljs ut så att de är relevanta för undersökningen (Bryman, 2015, s.392). Vi har använt oss av angreppssätt som innebär ett snöbollsurval, vilket innebär att få kontakt med konstellationer av personer för vilka man inte kan ställa upp någon urvalsram (Bryman, 2015, s. 434). Vi har nått fram till våra intervjupersoner genom att använda hemsidan www.hvbguiden.se, där HVB-hem i Skåne län med kontaktuppgifter valdes. Vårt urval har sedan varit pragmatiskt, då vi har sökt HVB-hem i Skåne med tydliga kontaktuppgifter. Vi begränsade oss till Skåne med anledning av bekvämlighet och begränsning av tid för uppsatsens genomförande. Därefter tog vi kontakt med dessa genom att ringa direkt till numret som var tillgängligt. Med vissa blev vi vidarekopplade och i andra fall kom vi direkt till personerna i fråga som vi hade intervjun med. Vi ringde totalt till 16 HVB-hem i Skåne. Av dessa ville fyra inte ställa upp, två skulle återkomma men gjorde inte det, och två gick inte att få tag på. Vi intervjuade personal på de resterande åtta HVB-hemmen. På ett av HVB-hemmen anslöt sig en till från personalstyrkan, därför är det totalt nio intervjuade personer men två av dem representerade samma HVB-hem. Vi benämner intervjupersonerna i uppsatsen som intervjuperson A-H. HVB-hem C, som representerades av två anställda benämns som intervjuperson 1C respektive 2C.

4.4 Kvalitativa intervjuer

När vi har samlat in vår empiri har vi gjort detta genom att hålla åtta kvalitativa intervjuer med personal på HVB-hem. Att genomföra kvalitativa intervjuer ger intervjupersonen utrymme att

berätta och förklara sina tankar om forskningstemat i fråga och gör det även möjligt för intervjuaren att finna djupare meningar och tolkningar i materialet (Nilsson, 2006, s. 149). Vidare bidrar detta till en djupgående förståelse av komplexa fenomen och ökar även möjligheterna att förstå intervjupersonernas upplevda livsvärld (ibid.). Den form av kvalitativ intervju vi har använt oss av är en semistrukturerad intervju. Det innebär att intervjuaren har en lista på relativt utmärkande teman som ska beröras. Dock har intervjupersonen en stor frihet i att kunna utforma svaren på sitt eget sätt och även ta upp frågor som inte finns med på listan, som ofta kallas intervjuguide. Frågor och teman som går utanför intervjuguiden får också ställas om dessa knyter an till vad intervjupersonen har sagt (Bryman, 2015, s. 415). Innan vi genomförde intervjuerna höll vi varsin pilotintervju med varandra för att bli bekväma med vårt material och förbereda oss. Bryman (2015, s. 422) säger även att det är värt besväret, inte bara för erfarenhetens skull men även för att bekanta sig med hur väl intervjun fungerar. När vi höll våra intervjuer hade vi en intervjuguide som stöd med de teman och frågor vi ville beröra. Vi lät intervjupersonen få utforma betydelsen och svaren själva. En semistrukturerad intervju erbjuder flexibilitet och struktur, vilket gör den förmånlig till studenter tack vare dess mångsidighet (Nilsson, 2016, s. 150). Vi var även konsekventa med att alla teman skulle beröras innan intervjuens slut med samtliga intervjupersoner. Det finns många fördelar med att hålla kvalitativa intervjuer, men de nackdelar som blir relevanta handlar om att en intervju är ett resultat av ett samtal vid ett visst tillfälle på en viss plats och att det som sägs kan ha olika syften än vad vi som intervjuare har planerat eller förstår (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2017, s. 54). Detta har vi försökt förhindra genom att vara tydliga i vår intervjusituation och genomgående försäkra oss om att vi uppfattat personen korrekt.

Bryman (2015, s. 420) tar upp ett antal viktiga och praktiska detaljer att tänka på innan man utför sina intervjuer. Dessa är bland annat att man ska bekanta sig med miljön som intervjupersonen arbetar på (ibid.). Detta har vi gjort genom att inför varje intervju vara noga med att ta reda på tillräckligt via olika forum, till exempel via deras hemsidor och informationen som har funnits på hvb.gudien.se, om de specifika HVB-hemmen vi har besökt. Vidare ska det finnas en bra bandspelare till förfogande (ibid.). Vi har använt oss av respektive mobiltelefons inspelningsfunktion. Anledningen till att två mobiltelefoner användes för inspelning för samtliga intervjuer beror på tryggheten i att om en inspelning skulle bli dålig, fanns en inspelning till som reserv.

4.5 Inspelning och kodning av intervjuer

För att underlätta transkriberingen och för att få med hela bredden av intervjun, har vi spelat in samtliga intervjuer. Informering och samtycke kring detta har skett i enlighet med Vetenskapsrådets forskningsetiska principer. Med den modernisering som skett av datoriserad teknik har aspekten av att spela in intervjuer både underlättats och komplicerats, men vid ett fåtal intervjuer kan mobiltelefonens funktion vara tillräcklig (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2017, s. 50). Vi använde oss av våra mobiltelefoners inspelningsfunktion för att ha inspelningarna nära till hands. Vidare är det lämpligaste tillvägagångssättet enligt Eriksson-Zetterquist & Ahrne att börja med att inleda intervjun med att presentera uppsatsen och därefter bekräfta om samtycket kvarstår (2017, s. 50).

Vi har transkriberat alla åtta intervjuer. Detta har vi gjort genom att lyssna på inspelningarna av intervjuerna genom hörlurar. Sedan har vi skrivit ner ord för ord vad som har sagts på intervjuerna på separata dokument. Att skriva ut ord för ord kan vara tidsödande men är fördelaktigt i det långa loppet (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2017, s. 51). En av alla fördelar med att skriva ut ord för ord är att man lär känna sitt material och kan redan under lyssnandet av materialet inleda tolkningsarbetet (ibid.). Även detta är något som har varit genomgående under processen av transkriberingen då vi har kunnat se mönster i vår empiri redan under transkriberingen. En annan fördel med att transkribera intervjuer är att det underlättar en noggrann analys av vad intervjupersonerna faktiskt har sagt (Bryman, 2015, s. 428). Transkriberingen blev cirka 120 sidor i skrivna ord.

Efter att vi hade transkriberat våra intervjuer kodade vi dem. Vi kodade genom att bestämma teman som vi formade utifrån våra frågeställningar. Dessa teman grundade sig i våra tre centrala genomgående ämnen: relationer, den enskilda individen och organisationen. Under dessa tre ämnen hade vi fler koder, för att underlätta identifiering av mönster i intervjuerna. Relationer fick vara en egen kod med en underkod som handlade om vad som var bra eller dåligt för ungdomen. Under den enskilda individen hade vi koderna kompetens/erfarenhet/utbildning och positiv respektive negativ attityd. Under organisation valde vi att ha koderna ledarskap/chefer, pengar/resurser och rutiner/riktlinjer. Vi hade en kod som inte kunde kategoriseras under något av de tre centrala ämnena som handlade om tredje part/aktör. Varje kod tilldelades en färg som skulle användas för att markera det i intervjuerna som passade in på koderna för att enklare analysera och kategorisera vår empiri. I modellen för relationsbaserat arbete som vi använder

som teori, finns även dessa tre kategorier att finna; relationer, den enskilde individen och den organisatoriska kontexten. Att skapa centrala koder fungerar som en del av en struktur och stöd för att fortsätta analytiskt tänkande (Lindgren, 2016, s. 48).

4.6 Forskningsetiska överväganden

Att bedriva forskning, oavsett nivå, kräver etisk reflektion och medvetenhet. I forskningssammanhang handlar etik om just medvetenhet och reflektion kring konsekvenser och påverkan på inblandade parter, på såväl individ- som samhällsnivå. Det ställer i sin tur krav på hur forskningsprocessen utformas och går till rent praktiskt (Kalman & Lövgren, 2012, s. 9). Inom samhällsvetenskaplig forskning finns publicerade riktlinjer som Vetenskapsrådet står bakom, vilket är en svensk statlig myndighet som har till uppdrag att stötta och ge goda förutsättningar för forskning inom Sverige (2018).

4.6.1 Informationskravet

Vetenskapsrådet (2018) skriver i sina riktlinjer om fyra forskningsetiska principer, varav en är Informationskravet. Detta innebär att deltagarna i studien ska få information om studiens syfte, utformning och under vilka omständigheter och villkor som deltagaren medverkar i studien (Vetenskapsrådet, 2018 s. 7). Vidare ingår det även i Informationskravet att deltagare i studien deltar frivilligt och informeras tydligt om att det insamlade materialet enbart kommer att användas inom forskningens ramar när det gäller tillgång och publicering av materialet (ibid.).

Under urvalsprocessen och i samband med samtycke till deltagande har deltagarna mottagit ett missivbrev där studiens syfte, omfattning och utformning av studien presenteras (se bifogad bilaga). Vidare har missivbrevet informerat deltagarna om att allt deltagande är frivilligt och att medverkan kan avbrytas närsomhelst utan krav på förklaring. När det gäller tillvägagångssätt att tillämpa informationskravet kan det ske på flera sätt, som exempel i samband med uppringning under samtalet, genom att skicka informationsbrev eller genom samtyckesformulär (Nilsson, 2016, s. 162). I den här uppsatsens fall har samtliga av dessa medel använts för att försäkra sig om att informationskravet uppfylls.

4.6.2 Samtyckeskravet

Samtyckeskravet betonar vikten av att deltagarna deltar i studien på frivillig basis och har rätt och möjlighet att dra tillbaka sin samverkan helt eller delvis (Vetenskapsrådet, 2018 s. 9). Vi har försäkrat oss om att detta har tillämpats såväl skriftligen som muntligen i flera steg. Inledningsvis har deltagare i samband med urvalsprocessen lämnat samtycke till att delta i intervjun och informerats om möjligheten att dra tillbaka samtycket, vilket även står uttryckt i missivbrevet som deltagarna delgivits samt muntligen framförts i samband med intervjun. Samtyckeskravet handlar också om rätt för deltagarna att bestämma formerna för deltagandet i studien (Vetenskapsrådet, 2018, s. 10). Detta har tillgodosetts genom att de intervjuade själva väljer vad och hur mycket de vill svara på i intervjuerna.

Den tredje regeln när det gäller samtyckeskravet handlar om att påtryckningar inte får utföras när deltagare väljer att ändra eller avbryta sin medverkan, samt att beroendeförhållande mellan forskare och deltagare inte ska uppstå dem emellan (ibid.). Deltagarna har genomgående valt att delta i intervjuerna under önskade och fungerande former, till exempel längre betänketid eller att inte beröra vissa frågor eller teman. När det gäller beroendeförhållanden har inte detta varit aktuellt.

4.6.3 Konfidentialitetskravet

Konfidentialitetskravet handlar om att de uppgifter som lämnas och framkommer i samband med deltagandet inte ska användas otillbörligt och att inga utomstående ska kunna identifiera de deltagande (Vetenskapsrådet., 2018 s. 12). En del handlar om att tystnadsplikt bör förpliktas gentemot deltagarna i uppsatsen (ibid.). I denna uppsatsen har detta tillgodosetts då det i missivbrevet, som skickats ut till samtliga deltagare, tydligt framkommit att allt som kan härledas till enskilda personer eller den enskilda verksamheten anonymiserats och avidentifierats. Anonymitet är särskilt angeläget när det ämne som forskningen berör är av känslig art eller om det finns önskemål om det från deltagarnas sida (Nilsson, 2016, s. 163). I tveksamma fall har det säkra föregått det osäkra och avidentifiering skett. Detta eftersom identifiering kan ske även när namn anonymiseras, exempelvis om specifik information eller mer unika detaljer som kan härledas till vissa personer eller platser står kvar (Vetenskapsrådet, 2018, s. 12 f.).

En annan del som lyder under konfidentialitetskravet handlar om att uppgifter om personer ska hanteras på ett sådant sätt att ingen utomstående kan få tillgång till uppgifterna och kunna identifiera deltagarna (Vetenskapsrådet, 2018, s. 12). Detta har tillgodosetts genom att det material där uppgifter finns i form av telefonsamtal, ljudinspelningar i telefonen, mailkontakt med deltagarna och råmaterialet av transkriberad intervju lagrats på ett sådant sätt att endast vi har tillgång till dessa.

4.6.4 Nyttjandekravet

Nyttjandekravet innebär att de tillvägagångssätt som används och det material som samlats in enbart ska användas i forskningssyfte. Det innebär bland annat att materialet inte får användas för kommersiellt bruk eller användas så det ger negativa konsekvenser för deltagare, exempelvis genom tvångsåtgärder från myndigheter (Vetenskapsrådet, 2018, s. 14). I denna uppsats har vi inte för avsikt att använda det insamlade materialet på något sätt som går utanför ramen för forskningsprojektet. I samband med anonymisering och aidentifiering blir det inte heller möjligt för utomstående aktörer att genomföra påtryckningar eller andra negativa handlingar gentemot deltagarna.

4.6.5 Etikprövningslag (2003:460)

Utöver Vetenskapsrådets riktlinjer måste samhällsvetenskaplig forskning i många fall förhålla sig till etikprövningslag om etikprövning av forskning som avser människor, eller Etikprövningslag (2003:640). Det är inte all samhällsvetenskaplig forskning som berörs av lagen. I §2 första stycket Etikprövningslag (2003:640) nämns exempelvis att den forskning som lagen avser att omfatta inte innefattar sådan som utförs på grundnivå inom en högskoleutbildning, vilket är fallet med denna uppsats. För studentarbeten på grundnivå gäller istället att de inte ska utsätta någon inblandad för skada och att handledare har ett uttalat ansvar att bedöma arbetet som etiskt acceptabelt (Nygren, 2012, s. 26).

4.7 Inbördes arbetsfördelning

Vi har kontinuerligt genom uppsatsens gång fört löpande diskussioner om uppsatsens delar, formuleringar och material med varandra. Uppsatsens delar är gemensamt skrivna, undantaget *orientering av kunskapsläge* som författare 1 står bakom och *problemformuleringen* av författare 2. Dock har båda författare haft tillgång till textmaterialet och gett löpande respons på alla delar. Vi hade huvudansvar för fyra intervjuer var, som vi sedan transkriberat och kodat självständigt. Även här hade den andra författaren tillgång till transkriberingarna och sökningarna för att tillsammans skriva uppsatsens övergripande delar. Vi turades även om att ringa respondenterna och planera intervjuerna. Redogörelsen av *teoriavsnittet* har författare 2 skrivit mer på och samma angående författare 1 gällande *avslutande diskussion*. Dock har båda författare skrivit på varandras delar och diskuterat dem med varandra.

5 Resultat och analys

5.1 Utgångspunkt i teori och kunskapsläge

Med utgångspunkt i tidigare forskning och den relationsbaserade teori som Wilson et al. står bakom har vi genomfört och analyserat våra intervjuer. Det är till stor del dessa som kommer ligga till grund för vår hur vi ser på och analyserar materialet, för att avgränsa och tydliggöra förståelse för empirin. Därmed kommer tyngdpunkten på analysen också att ligga på att förstå materialet ur en relationsskapande och organisatorisk kontext eftersom vald teori och kunskapsläge fördjupar sig i just detta.

I korta drag säger Wilson et al. (2008) detta om relationsskapande i socialt arbete:

- Alla individer och möten mellan människor i socialt arbete är unika och komplexa.
- Komplexiteten kan både försvåra och främja relationer.
- Socialarbetaren präglas av mänskliga impulser och beteenden i sin yrkesroll.
- Att använda sig själv som verktyg är centralt i relationsskapande socialt arbete.
- Reflektion och medvetenhet om socialarbetarens relation till såväl organisation som enskild klient är viktigt.

En sammanfattning av kunskapsläget vad gäller relationsskapande och den professionellas och organisationens betydelse för detta visar på följande.

- Ett holistiskt, reflekterande och självmedvetet förhållningssätt med tilltro till den egna förmågan och förståelse för sin egen roll i sammanhanget är viktigt för en långsiktig och relationsskapande grund (Rush, 2005).
- Vård som är relationsbaserad till såväl klienter som kollegor ger bättre och effektivare vård (Safran, Miller & Beckman, 2006).
- Delaktighet, inflytande, individuellt bemötande samt en utjämning av maktobalans är viktiga och främjande faktorer för en god vård som fokuserar på relationer i arbetet (Tronto, 2010).
- En svensk trend inom socialt arbete tyder på att klientkontakt inom socialt arbete med barn har minskat sedan 2004, tvärtom vad professionen själv menar behövs för ett gott arbete. Andra organisatoriska förutsättningar har också förändrats, exempelvis arbetsbelastning, tillfredsställelse med jobbet och kompetensförsörjningen (Tham, 2017).
- Relationen inom organisationen, till såväl kollegor som ledning, har betydelse för hälsa och prestationer på jobbet. Medvetenhet och reflektion kring moral och etik i sin yrkesroll är viktigt, där egna ideal som överensstämmer med organisationens är viktigt för att upprätthålla motivation och prestation på jobbet (Thompson, 2010).

5.2 Relationen

Hur definierar och arbetar personalen på HVB-hem utifrån ett bra relationsskapande socialt arbete i den kontext där de arbetar?

5.2.1 Visa intresse från första dagen

Flera av de intervjupersoner vi har talat med nämner att relationen börjar byggas från dag ett. De intervjuade använder lite olika begrepp såsom förtroende, bygga allians, skapa tillit och relationsskapande. Det gemensamma temat består ändå i att början av kontaktskapandet med ungdomen är viktigt.

1. Men det vi framförallt kan se, det första vi alltid satsar på när ungdomen kommer hit, oavsett vad vi gör med dem eller inte, så... Det är att vi satsar på att ha en relation. Alltså, bygga relationer från dag ett. Och att det är det vi arbetar med från första början. (Intervjuperson H)

Flera som vi har talat med betonar att processen kring att skapa relationer börjar från första dagen. En genomgående och viktig strategi från flera av de intervjuade är att visa intresse och engagemang för ungdomen.

2. Det är från dag ett tänker jag, från när ungdomen kommer hit att vi visar intresse. Vi visar, vi hälsar dem välkomna, vi visar dem nyfikenhet för vad de har att berätta. Vad har du för intressen? Vad vill du? Mycket handlar om att möta dem med respekt, tänker jag. Att man "Men okej, nu har du precis flyttat in här. Nej, nej, du vill inte umgås med oss, du vill inte äta med oss ikväll. Det är fine! Ta du det lugnt, jag kommer och tittar till dig bara för att se så att allting är okej." (Intervjuperson A)

Att visa intresse kan säkert uppfattas som enkelt och bara handla om att lära känna ungdomen genom att ställa frågor. Men som citatet ovan tyder på kan det krävas en viss balansgång. Ungdomar kan signalera att de vill upprätthålla en viss distans i att inte vilja vara delaktig i eller dela med sig av allt till personalen på HVB-hemmen. En strategi för att visa intresse handlar inte bara om att fråga ungdomarna om deras person, bakgrund och intressen, utan också att hitta det som de har gemensamt.

3. Ja, då vill man liksom hitta nåt knep för att komma in på det. Har han något intresse som bara han och jag känner till, som jag kan också kan göra... Utnyttja det? Alltså min egna person, det är hela tiden sin egen person man bara får använda. (Intervjuperson H)

5.2.2 Tydlighet, kommunikation och delaktighet

Ett annat vanligt förekommande tema som framträder i flertalet av intervjuerna är att tydlighet, kommunikation och samverkan med ungdomarna lyfts fram som viktigt.

4. Och jobba mycket med att ungdomen ska ha en förståelse för varför är du här. "Din vårdplan säger detta, håller du med om det? Kan du förstå varför?" För har du inte dem på tåget kan du försöka köra det själv hur länge du vill, men kan inte komma fram någonstans. (Intervjuperson B)

Citatet ovan är representativt för flera av de intervjuade. För många av de som intervjuats är det symptomatiskt att det ofta beskrivs med utgångspunkt i att många av de ungdomar som kommer till HVB-hem har en negativ inställning till vuxna socialarbetare. Detta förklaras ofta

med hänvisning till att ungdomarna upplever att vuxna bestämmer över dem och fattar beslut över deras huvuden, att de inte har delaktighet och inflytande över sin egen situation. Till detta mönster vill vi göra en analytisk jämförelse med det befintliga kunskapsläget kring vad forskning visar ger en framgångsrik vård. Tronto (2010) har lyft betydelsen av att kunna erkänna och förhålla sig till ojämlika maktförhållanden mellan professionell och brukare. Där nämns även att ett hierarkiskt förhållningssätt där vårdtagaren ges lite inflytande är en indikator på dålig vård. Vi tolkar det som att HVB-hemmen tvärtom jobbar emot detta. De flesta intervjupersoner vi har intervjuat säger istället att ungdomarnas delaktighet och inflytande över sin egen situation ges stort värde och utrymme i verksamheten. I enlighet med resultaten i Trontos (2010) studie bör detta alltså indikera att institutionen ger bra vård. Flera av HVB-hemmen, men särskilt intervjupersonerna från HVB-hem C, lägger en särskilt stark betoning på det egna ansvaret och den egna viljan hos den placerade ungdomen.

5. Så bara man ställer frågan: Hur tänker du kring det? eller: Är detta någonting för dig tror du? Är du beredd att ta ditt ansvar? Vill du vidare? "Ja, jag vill faktiskt vidare". Kanon, berätta hur vi ska göra då. För vi kan inte göra det åt dig. Vi kan göra det tillsammans, men inte åt dig. Det är liksom vår grundinställning till detta. (Intervjuperson 1C)

Enligt vår tolkning så vidareutvecklar intervjupersonerna från HVB-hem C sina resonemang och menar att just friheten och det egna ansvaret hos ungdomen också är en förutsättning för att kunna bygga relation och förtroende till de anställda.

6. Vi tvingar dig inte att sitta här på mötet två gånger i veckan i början eller så får vi inte se dig heller. Utan vi tar de chanserna vi har. Vi åker tillsammans och handlar, vi åker kanske till gymmet, vi kör till skolan. Där har man ju världens möjligheter att ta samtal i de situationerna. (Intervjuperson 2C)

Att betona ungdomens vilja och delaktighet som främjande för behandlingen kan förstås djupare om vi återknyter till Trontos (2010, s. 163) studie visar på att delaktighet och inflytande över sin egen situation är en viktig förutsättning för god vård. Detta tar sig uttryck i det specifika fallet att om ungdomen hellre åker och handlar eller gymmar så tillmötesgår önskemålen. Det är inte bara intervjupersonerna från HVB-hem C som skildrar detta som meningsfulla och viktiga möjligheter för att ge god behandling och skapa relationer. Att tillvarata

vardagssituationerna är ett återkommande tema när det gäller i vilken kontext relationsskapande utvecklas och främjas.

7. Du bygger relationen bäst när det är som mest avslappnat. När du bara ligger här ute i TV-spelsoffan och jag brukar skämta med en av ungdomarna att jag brukar lura upp honom på läktaren, när han liksom... När vi spelar fotboll. Jag säger att "Nu sitter du på läktaren och äter korv igen. Alltså du är en riktig, riktig korvätare. Alltså, du sitter bara på läktaren och äter korv", du vet. Och han tycker det är vansinnigt roligt. (Intervjuperson H)

Hur kan man förstå att flera intervjupersoner betonar just vardagen som det viktiga? Det finns inget i kunskapsläget eller i den relationsbaserade modellen som tyder på att det är just vardagssituationer som är mer eller mindre optimalt för ett relationsbaserat arbete. Däremot gör vi tolkningen att det är i vardagssituationerna som flest tillfällen och mest tid ges till att arbeta relationsbaserat och behandlande med ungdomarna. Här vill vi knyta an till den studie som skildrar socialarbetares upplevelser av behovet av tid till klientkontakt i kontrast till hur mycket tid som faktiskt ges för detta. I studien framkommer att två tredjedelar av socialarbetare önskar mer klientkontakt för att kunna göra ett bättre och ändamålsenligt arbete (Tham, 2017, s. 457). Vår tolkning är inte att personalen på HVB-hem upplever att de får för lite tid med de placerade ungdomarna. Tvärtom beskriver många att de har tillräckligt eller ibland överflödigt med tid. Däremot grundar sig vår analys i att det är situationerna i vardagen där tillräckligt med tid för klientkontakt ges, den tid som socialarbetare i studien menar är viktig för att göra ett bra jobb. Vi menar att det också är rimligt att anta att många andra yrken inom socialt arbete har betydligt mindre klientkontakt än personal på HVB-hem har, och därmed sämre förutsättningar för att arbeta klientnära och relationsskapande. Som exempel på detta nämns i studien att en tredjedel av de svaranden tillbringar max en fjärdedel av sin arbetstid med klienterna (Tham, 2017, s. 457). Detta är enligt vår bedömning inte representativt för socialt arbete inom HVB-hem där personal och ungdomar till stor del är på samma plats, förutom när ungdomarna exempelvis är i skola eller på fritidsaktiviteter. Det kan exempelvis snarare handla om yrken inom socialtjänst där mycket arbete sker vid skrivbord och större andel av arbetet ägnas åt dokumentation och journalföring.

5.2.3 Trygghet & tillgänglighet

Trygghet är ett ord som är frekvent återkommande när vi frågar om vad det är ungdomarna behöver och mår bra av i tilliten och relationen till de som arbetar på HVB-hemmen.

8. Men jag tänker, relationsmässigt handlar mycket om det här med trygghet och förutsägbarhet. Och att det är begripligt. Sen har vi ju också... Vid tillfällena så har man också suttit uppe på natten och pratat med dem om det hänt något särskilt. Och att man inte är den som liksom låser in sig och säger "Nu har min sovjour börjat, bort med dig". (Intervjuperson G)

Många av de vi intervjuar stämmer in i att det är viktigt och främjande för relationen att kunna ingjuta trygghet och förutsägbarhet hos ungdomarna. Detta har de olika strategier och rutiner för. Exempelvis säger intervjupersonen från HVB-hem B att behandlingssamtal sker regelbundet en viss tid varje vecka och att ungdomarna behöver den förutsägbarheten.

9. Så att man ändå kan sitta med sin ungdom därför att vi är jättemåna om att är det bestämt så är det bestämt. Vi ruckar inte på det liksom, för dem behöver förutsägbarheten. (Intervjuperson B)

Behov av trygghet och förutsägbarhet motiveras på lite olika sätt. Intervjupersonen på HVB-hem G arbetar med målgruppen ensamkommande ungdomar och trycker på att dessa ofta har en traumatisk bakgrund där plötsliga sammanbrott och stark fruktan och osäkerhet har präglat deras uppväxt, där brist på trygghet och förutsägbarhet har varit stor. Som tidigare nämnts av intervjupersonerna har ungdomar på HVB-hem ofta dåliga erfarenheter och lågt förtroende för vuxna som tar beslut över deras huvuden. Detta kan betraktas som att intervjupersonerna ser denna strategi som ett sätt att kompensera för detta och återvinna ungdomarnas förtroende för vuxna och visa att man kan ha en god relation till dem och våga lita på dem. Här tolkar vi att intervjupersonerna tar det unika förhållandet mellan socialarbetare och brukare i beaktning samt tar hänsyn till den komplexa och unika bakgrund de har. Att kunna tänka på flera saker samtidigt men också reflektera över förhållandet mellan socialarbetare och brukare är grundläggande förhållningssätt i enlighet med den relationsbaserade modellen (Wilson et al, 2008, s. 8).

5.2.4 Genuint intresse och engagemang

Ett par av HVB-hemmen beskriver ett genuint intresse och engagemang som förutsättning för att kunna skapa en god relation till ungdomarna. Det är framförallt intervjupersonerna från HVB-hem C som själva för diskussionen till att de som arbetar nära ungdomarna måste brinna för målgruppen och sitt yrke för att kunna komma nära in på ungdomarna.

10. Intervjuperson 2: Men jag tror i stort sett att alla som jobbar här har ett äkta engagemang.

För det märks. Ja, det märker killarna.

Intervjuperson 1: Ja, du kan inte fejka det alltså.

Intervjuperson 2: Vi gillar att vara här, vi gillar att hjälpa till. Vi tycker det är roligt att vara med killarna, alltså. (Intervjuperson 1C+2C)

De tydliggör detta med att de inte gör någon skillnad på sin personlighet i yrkesrollen och privat. Detta synsätt på att bygga relationer genom ett äkta engagemang och en förmåga att knyta sig an till ungdomarna får bland andra stöd av intervjupersonen från HVB-hem H:

11. Ha hjärtlig personal, ha utbildad personal, definitivt. Rätt personal, det är sensen i alltihop.

Ha inte kvar personal som bara går och som bara drar benen efter sig eller som inte kan relatera till ungdomarna och som inte hjälper till praktiskt med de här sakerna. (Intervjuperson H)

Med utgångspunkt i det som dessa intervjupersoner uttrycker verkar alltså personligheten hos personalen vara viktig för att bygga en relation till ungdomen. Detta kan ses som att personalen använder sig av sig själv och sin egen personlighet för att skapa en god relation till ungdomarna, vilket är en viktig del i den relationsmodell som ligger till grund för uppsatsen. Att använda sig av sin egen person ses som ett viktigt verktyg för att åstadkomma goda resultat i relationen och de interventioner som ges (Wilson et al., 2008, s. 7). Det som modellen också lägger tyngdpunkt på är att den professionella rollen och mänskliga beteenden är integrerade i varandra. Enligt vår tolkning innebär det att den professionella rollen i socialt arbete är påverkad av och influerad av mänskliga faktorer och mänskligt beteende. I det här fallet är det överförbart och går att förstå när det gäller just hur personalen beskriver att man använder sig av sin egen person och personlighet i relationskapandet till ungdomarna. Intervjupersonerna ger intryck av att de visar sin mänskliga och personliga sida i deras interaktioner med ungdomarna och ser det som ett viktigt verktyg i att arbeta relationsskapande. På så sätt kan

detta förstås som att äktheten i interaktionerna och relationskapandet med ungdomarna som intervjupersonerna ger uttryck för också är i linje med den teoretiska modellen för relationsskapande socialt arbete som Wilson et al. står bakom.

5.2.5 Att bygga relation tar tid

Att inte gå för fort fram i att skapa en relation till ungdomen, utan att det ofta tar lång tid, är enligt vår analys det mest framträdande och gemensamma draget för de personer vi har intervjuat. Intervjupersonen från HVB-hem A talar om att de som placeras på HVB-hem ofta har varit föremål för sociala myndigheter under en längre tid där andra insatser har prövats tidigare och att en placering på HVB-hem innebär att ungdomens problematik är relativt långt gången. Därför är intervjupersonen rak och tydlig med att tillräckligt med tid är en grundförutsättning för att kunna skapa en relation till ungdomen och kunna få denne att utvecklas positivt: “Det finns ingen quick-fix på 3 månader. Det finns inte, det kommer inte att hända”. (Intervjuperson A)

Att ge tillräckligt med tid för en god och tillitsfull relation blir tydligt även i mer problematiska fall, där intervjupersonen från HVB-hem G tar upp en ungdom som var extra svår att knyta an till och bygga en relation till.

12. För det var många situationer där i början där, inledningsvis, då jag tänkte “Hur ska den människan någonsin kunna lita på en annan?”. För det var så tydligt, det fanns inte tillit till någon. Och han sa det: “Hur ska jag någonsin kunna lita på en annan människa när jag inte ens kan lita på mig själv?”, så han kunde till och med verbalisera hur stort problem det var för dem. Men det var tid. Och det har jag också sett med andra ungdomar. Ju mer de bråkar, ju mer de skriker på en och kanske förolämpar en, och så vidare... Ju starkare blir den vändningen när den kommer sen. (Intervjuperson G)

Till skillnad från tidigare nämnda relationsskapande faktorer där den enskilde yrkesutövarens handlande är centralt, som att förmedla trygghet och tillgänglighet, handlar tid mer om en resursfråga som yrkesutövaren inte kan påskynda eller påverka. Tillräckligt med tid för att kunna få en bra relation kan alltså enligt vår analys ses som en resurs, och därmed en organisatorisk förutsättning där tid mellan socialarbetare och ungdom måste frigöras för att möjliggöra detta. Wilson et al. (2008) och deras teori säger ingenting om tidsaspekten i

relationsskapande, men däremot att mänskliga möten är unika och komplexa, liksom förhållandet mellan socialarbetare och klient och att det kan påverka hur relationen utvecklas (2008, s. 7 f.). Just komplexiteten och den unika dynamiken mellan varje enskild socialarbetare och klient ser vi som en delförklaring till att det tar olika lång tid att bygga en förtroendefull relation mellan socialarbetare och ungdom. Det återspeglas också i de fall där de intervjuade har uppgett det svårare att bygga relationer till ungdomarna, där tillitsproblem ofta anges som förklaring. Som citat 12 ovan tyder på menar intervjupersonen dock att just mer tid till relationen var viktigt för att stävja detta.

5.3 Den enskilde individen

Vilka är de upplevda möjligheterna och hindren i den egna yrkesrollen respektive yrkesutövningen enligt personalen på HVB-hem för att jobba relationsskapande?

5.3.1 Att använda sig själv som verktyg

I våra intervjuer har den egna rollen som socialarbetaren varit ett återkommande och genomgående ämne. När det gäller relationsskapande arbete mellan personalen på HVB-hemmet och ungdomen är det tydligt i vår empiri att det inte finns en särskild strategi för hur man går tillväga. Det finns inga specifika manualer eller riktlinjer som beskriver hur man bäst skapar en relation med ungdomarna. Det beskrivs istället som något som sker av sig självt. Vid djupare diskussioner i intervjuerna kommer det fram att majoriteten av intervjupersonerna använder sig av sig själva för att skapa relationer i sin roll. En intervjuperson illustrerar det med följande citat "Jag går inte runt och tänker att jag har någon särskild strategi, utan jag använder mig själv" (Intervjuperson C). Intervjupersonen ifråga tänker alltså inte aktivt att användandet av sig själv är en specifik strategi för att närma sig ungdomarna, utan är något som sker i det dagliga arbetet av sig självt. Det är själva användandet av sig själv som är ett aktivt verktyg för att skapa relationer, enligt Wilson et al. (2008, s. 8).

Att använda sig själv som verktyg är som nämnt återkommande i empirin och beskrivs vara det sättet man lyckas bäst på men är ändå inte det som i första hand beskrivs som ett aktivt verktyg. Vår analys är att det fungerar att använda sig själv så pass bra som det beskrivs i vår empiri eftersom det inte är något som behöver tänkas på, utan bara något som sker. Det sitter så pass

inrotat att använda sig själv som verktyg som utövare för socialt arbete, vilket även kan ses i andra yrken som utövar socialt arbete.

Däremot är skillnaden mellan personlig och privat något som tas upp i kontrast till detta. Återkommande är också att det inte går att ge sken av vem man är i förhållande till ungdomarna. "På grund av ungdomarnas tidigare trauman är de experter på att läsa av vuxna" (Intervjuperson D), "Det är ingen större skillnad på mig här och hemma, jag har min personlighet och det lär dem sig, det går inte att fejka" (Intervjuperson C).

13. När jag började jobba här var jag väldigt personlig och privat, jag skulle vara personlig men inte privat. Och jag skulle vara så här, jag hade en bild av hur en god vuxen skulle vara. Och ju mer man jobbar inom arbetet, desto mer bekväm blir man och jag är inte alls den personen jag var när jag började. Jag är betydligt mer mig själv. (Intervjuperson H)

Detta citat är representativt för många av HVB-hemmen som är återkommande i att berätta skillnaden på dem som behandlare idag och i början av deras karriär. Det beskrivs också i empirin att genom att vara bekväm i sin egna yrkesroll ger man en trygghet och förutsägbarhet till ungdomarna som ökar möjligheterna att skapa bra relationer. I empirin framgår det att man ständigt ska jobba med sig själv parallellt med ungdomarna. Även genom att ha medvetenhet om sin egna roll och vem man är i den rollen, ger bättre förutsättningar för att faktiskt ge ungdomarna bra vård. Detta speglas genom ett citat som beskriver empirin väl genom att vara aktivt reflekterande över sin roll, hur den har sett ut förr och vad den innebär idag.

14. Men sen tänker jag också att det är skillnad på hur man var som behandlare för 10 år sedan och hur man är idag. Man bar deras problematik mycket mer för 10 år sedan än vad jag gör idag till exempel. Nu är jag bättre på att lägga tillbaka det och förstå att bara för den här individen är min ungdom och jag är kontaktperson är inte individens problem mitt. (Intervjuperson B)

Att kunna få tid för att reflektera över sin egna roll och sig själv är centralt för att få förutsättningar för att kunna arbeta relationsbaserat (Rush, 2005, s. 111). Tolkningen vi gör är att det viktigt att som socialarbetare förstå betydelsen av sin egna roll för att kunna möjliggöra att den ska utvecklas för att gynna det relationsbaserade arbetet. Detta för att bli en bättre behandlare som i sig har bättre möjligheter att arbeta relationsskapande. De intervju personer

som beskriver att de inte har möjlighet att prioritera relationsskapandet är också de intervjupersoner som enligt vår uppfattning har varit mer kritiska till sin arbetsplats.

15. Egentligen tycker jag att det skulle behövas arbetsplatsträff varannan vecka istället [för varje månad, reds anm] för att få en kontinuitet och samverkan. Och att jobba med saker mer på djupet, vad vi kunde ha gjort annorlunda för att det skulle bli bättre. (Intervjuperson E)

5.3.2 Att se sin arbetsroll med reflekterande glasögon

Att tillåtas utveckling i användandet av sig själv och förståelse för hur det gynnar möjligheterna att skapa bra och givande relationer beskrivs centralt i empirin. Kvaliteten på relationerna innefattar bland annat självmedvetenhet, reflektioner kring olika relationer och deras dynamik (Safran, Miller & Beckman, 2006, s. 12). Precis som ovan nämnda forskning säger har vår empiri visat att självmedvetenhet och att reflektera över olika relationer är viktigt för att bistå med ett gott arbete. Men även för att kunna acceptera att en kollega kan få en specifik relation till en ungdom och att den relationen man själv får inte ser likadan ut. Tham (2017, s. 451) har visat i en studie att det idag finns en mer ökad frekvens av rollkonflikter där den egna förmågan att tillfredsställa alla parter inte räcker till. Även detta har framkommit i vår empiri där den person som har förstått innebörden av sin egna roll och trivs bättre på sin arbetsplats kan acceptera de relationer som skapas utifrån det.

Vår empiri har också tagit upp att det är vanligt att vara kritiskt mot sig själv samtidigt som man är ödmjuk för sin egen roll som behandlare för att bli bättre. I vår empiri kommer det fram att i användandet av sig själv plockar man ibland på sig roller beroende på just vem man är. Människor är komplexa och även det sociala arbetet komplext vilket är genomgående i vår empiri. Komplexiteten kan berika relationerna, vilket bidrar till det relationsskapande, men det kan även försvåra dem (Wilson et al., 2008, s.7). Komplexiteten går tydligt att se i våra intervjuer då rollerna beskrivs som komplexa. Relationerna gynnas av komplexiteten genom att roller kan förmedlas för att inge trygghet. Men de kan även försvåra relationerna på grund av rollkonflikter som kan uppstå, både bland andra anställda men även inom den enskilde yrkesutövaren.

Att vända sig till en roll som man tar beroende på till exempel ålder och egna värderingar kan bli ett indirekt verktyg för att skapa relationer och bygga tillit. "Vi kan också vara föräldrar.." (Intervjuperson G), "Så att, vi går ju in och tar någon roll, inte som föräldrar, utan trygga vuxna" (Intervjuperson B), "Alla får ju smeknamn här liksom, men jag är mormor" (Intervjuperson E).

16. Jag får en annan relation jämfört med min kollega som är över 50 år som kanske blir mer av en mammaroll och jag blir mer som en storasyster. Eller alltså jag vet inte, ja men jag har adidas och de gillar det. Så man använder mycket av sig själv i det här relationsbyggandet.

(Intervjuperson D)

Att kunna reflektera över sin roll som behandlare och förstå vad den innebär kan leda till positiva effekter för behandlingsarbetet. Som socialarbetare ska man som Wilson et al. (2008, s. 3) återger i sin modell kunna tänka på flera saker samtidigt. Där ingår att kunna beakta sitt förhållande som socialarbetare till brukaren, som är ungdomen på HVB-hem (ibid.). Tidigare forskning visar även på att god kvalitet i relationer inom bland annat organisatoriska kontexter handlar just om självmedvetenhet och reflektion kring bland annat olika relationer (Safran, Miller & Beckman, 2006, s. 12). Forskning visar dessutom att karaktäristiskt för utförare av socialt arbete är att ha ett kritiskt förhållningssätt till vad man gör, varför och att förstå sin roll i sammanhanget (Rush, 2005, s. 116 ff.).

Vår empiri visar på att förhållningssätt och medvetenhet är någon som sker inifrån och av sig självt utifrån sin roll som behandlare. Men även att man med tiden i sin behandlarroll hamnar i situationer och utmaningar som tvingar en att lära sig av sina misstag för att kunna se tillbaka och reflektera över hur sin roll har utvecklats. "I min behandlarroll är jag jättekritisk mot mig själv, för jag tänker hela tiden vad kan jag göra bättre" (Intervjuperson B). "Hela tiden granska sig själv och på något sätt säga: Okej men vad gör jag, vad kan jag göra för att det ska fungera bättre?" (Intervjuperson A). Flera av de intervjuade hävdar att detta måste upplevas och erfaras, och att det inte enbart går att läsa sig till. "Och sen spelar det ingen roll hur pedagogiska vi är, eller hur mycket vi har studerat, eller hur hög examen folk har. För verkligheten är ändå på golvet." (Intervjuperson E).

Sammanfattningsvis analyserar vi detta som att det inte spelar någon roll om man vidareutbildar sig och är duktig inom sin profession om det inte ges möjlighet från organisationen att praktisera det man lär sig. Utan förståelse för de förutsättningar organisationen ger för att arbeta

relationsskapande, kan man utifrån vår empiri, inte komma till rätta med hinder som står i vägen för yrkesrollen. Att tänka på flera saker samtidigt i sin yrkesroll som kan innefatta det egna förhållandet med ungdomen, sitt förhållande till organisationen eller komplexiteten i yrket är något som vi utifrån vår empiri tolkar sker naturligt i det dagliga arbetet med ungdomarna (Wilson, 2008, s. 3). Vår analys är att detta sker bland annat på grund av de parallella processer som sker med den enskilde individen bredvid arbetet med ungdomarna.

5.3.3 Att överleva i socialt arbete

Ett hinder som nämns i vår empiri för att arbeta bra och relationsskapande handlar om den professionellas förståelse av sin arbetssituation och förmåga att släppa jobbet när man går hem. Ett flertal gånger är det återkommande i våra intervjuer att personalen måste lära sig släppa jobbet innan man går hem för att överleva i socialt arbete, men även för att kunna prestera och skapa relationer på sin arbetsplats.

17. Man lär sig med tiden. Man måste lära sig med tiden vill jag påstå. Det låter ganska hårt kanske, men man måste lära sig släppa jobbet när man lämnar jobbet. För det är ingen som vinner på om du går hem och funderar och mår dåligt, och inte kan släppa det och inte kan återhämta dig och kan komma till jobbet och är stressad. Du gör inget bättre jobb, du hjälper inte ungdomarna om du sitter hemma och grubblar. Man måste lära sig. (Intervjuperson A)

Att som behandlare hitta tid för återhämtning anses som en nyckel för att kunna arbeta bra med ungdomarna i vår empiri. Att inte få tid för återhämtning är ett hinder för behandlaren att utföra sitt jobb. Tidigare forskning hävdar att högre arbetsbelastning, minskad kontroll och inflytande samt högre krav i arbetet också är faktorer som leder till att man söker sig bort från sin arbetsplats eller sjukskriver sig (Tham, 2017, s. 457 f.). Inställningen hos intervjupersonerna lutar åt samma håll. Det går ett tema i empirin som återkommer som handlar just om risken för sjukskrivning och att brytas ner som behandlare och inte kunna ge ungdomarna vad de behöver. Betydelsen av att arbeta för en organisation som samstämmer med sina egna värderingar tas också upp.

18. /.../ Därför att jobba emot sin etik och moral resulterar inte särskilt ofta i långvariga arbetssituationer och ökar också risken för utbrändhet, sjukskrivning och att man inte riktigt

lyckas leva upp till det ändå. För man väljer ofta att inte göra det man tycker är moraliskt oriktigt. (Intervjuperson G)

Detta påstående har också stöd i det kunskapsläge som har lyfts tidigare, där organisationens syfte och värderingar som överensstämmer med den professionellas är en viktig faktor för att känna motivation och moral i det dagliga arbetet (Thompson, 2010, s. 147). Vår analys är att brinner man för sitt arbete överlag, ungdomarna, är det större chans att inte hamna i negativa tankemönster som i slutändan påverkar förmågan och orken att skapa relationer med ungdomarna. Däremot har det framkommit i empirin att om man som professionell inte får andra viktiga förutsättningar, såsom stöd och uppbackning av sin ledning, försvåras det arbetet.

19. I början så är man ändå "Ja men jag vet varför jag är här, jag är här för att jag ska jobba med ungdomarna" men tillslut så blir det ju ändå att den här biten med ledningen här påverkar mig så pass mycket att jag inte orkar ge ungdomarna det de behöver. (Intervjuperson E).

Att må dåligt på sin arbetsplats resulterar i sämre vård för ungdomarna, vilket är vår övergripande analys. Att trivas på sin arbetsplats är en av förutsättningarna för att göra ett bra jobb. Det bidrar även till att personalen anstränger sig mer för att hålla sin verksamhet bakom ryggen och gå i god för den.

20. Att jobba i en verksamhet som man är väldigt stolt över, som man tycker gör ett bra jobb, det är ju också att man bryr sig väldigt mer om att kunna behålla det. (Intervjuperson G)

Vår analys är sammantaget att ju sämre förutsättningar den professionella har, desto mindre fokus kan denne aktivt lägga på relationsskapande. I detta ingår bland annat den egna attityden gentemot både målgruppen, yrkesutövningen och om den egna attityden är negativ eller positiv. Här är vår tolkning att det blir relevant att ta upp det som sägs i den relationsbaserade modellen, att relationsskapande socialt arbete förutsätter att kunna se sitt förhållande till organisationen och hur det påverkar det relationsskapande arbetet (Wilson et al. 2008, s. 3). Den egna individen kan alltså själv också bli ett hinder för det relationsskapande arbetet, utöver de förutsättningar som ges denne. Vidare tolkning kan innebära att den negativa respektive positiva attityden kan vara en konsekvens av hur organisationen ser ut och hur den tillgodoser den professionellas möjligheter att utöva sitt yrke.

21. *Det innebär att min roll också blir en behandlande roll, tyvärr. Jag vill gärna bara jobba administrativt och arbetsleda och styra, leda och peka så här. (Intervjuperson F)*

22. *Nej, jag skulle aldrig vilja sätta mitt barn på ett HVB-hem, aldrig. Överlag så vet jag inte överhuvudtaget om ett HVB-hem är bra att vara på. (Intervjuperson E)*

23. *Så det är det jag tycker är roligt med det här jobbet liksom. Att man får ta del av någons liv. (Intervjuperson D)*

24. *Jag tycker det är roligt att följa ungdomar i det praktiska arbetet här, dagligen. Alltså att vara nära ungdomar, göra saker med ungdomar och vara runt det. Det är det jag trivs bäst med. (Intervjuperson H)*

5.4 Organisationen

Hur beskriver och upplever personalen på HVB-hem den organisatoriska kontextens betydelse för att arbeta relationsskapande?

5.4.1 Att avvika från regler och rutiner

Ett grundläggande inslag i vår intervjuguide på temat om den organisatoriska kontexten handlar om vilken roll och betydelse organisationens regler och rutiner har i det dagliga arbetet samt dess betydelse för att skapa relation till ungdomarna. Vår tolkning är att en klar majoritet av de vi har intervjuat ser på regler och rutiner som viktigt i viss mån, bland annat för att upprätthålla ordning och moral och ge likvärdigt bemötande till ungdomarna. Men en majoritet av de vi talar mer menar att de också kan vara ett hinder och att det ofta kan vara befogat att avvika från invanda rutiner och regler.

25. *Jag ser också hindren som blir av kompakta regelsystem. Alltså, om en kille här vill någonting, eller gör någonting eller så, va. Så kan personal hänvisa till "Jamen så säger inte reglerna". Nämen, alltså... Kan du förklara regeln då? "Nä, den bara finns". Alltså, hade jag varit arton år så hade jag sparkat bakut, va. Så regeln hindrar samtalet mellan mig och behandlaren och den som är den unge som bor här. (Intervjuperson 1C)*

För att ytterligare konkretisera och tydliggöra detta vill vi visa hur intervjupersonen från HVB-hem G också menar att möjligheten att avvika från regler kan vara mer främjande för att nå ut till ungdomen.

26. Om en ungdom är irriterad och säger "Den här regeln gillar inte jag, jag vill inte köpa en egen tandborste för pengarna jag får från er, utan jag vill att ni ger mig en tandborste" till exempel. Så hamnar man ju i det där ibland. Just nu, är det här en dag där det är bättre att möta ungdomen i sitt önskemål för att det finns en anledning till ökad stress hos ungdomen idag? Att det finns en förståelse till att idag känns kraven omöjligt stora, för det finns annat som pågår. Eller ska man fortsätta vara konsekvent och komma ihåg, vad är anledningen till att vi införde det för den här ungdomen? (Intervjuperson G)

Vår analys är att det framförallt är de HVB-hem som pratar mer om relationens betydelse som står för den här ståndpunkten. Med tanke på att regler och rutiner ofta ses som konstanta och konsekventa är det intressant att nästan hälften av de vi har intervjuat uttryckligen menar att regler och rutiner kan och bör brytas för att det är bättre för ungdomen och relationen till denne. Detta kan enligt vår tolkning härledas till den forskning som understryker självmedvetenhet och reflektion kring sin egen och organisationens roll i relationsbaserat socialt arbete. Det är karaktäristiskt för holistiskt lagda socialarbetare, som har särskilt goda förutsättningar att arbeta långsiktigt relationsbaserat, att de kritiskt reflekterar över sina egna arbetssätt och anpassar dem utifrån ändamålet med arbetet (Rush, 2005, s. 116 ff.). Vidare är vår tolkning att citaten ovan också tyder på att man gör en individuell och unik bedömning av varje enskilt fall, både av situationen men också av ungdomen. Detta förhållningssätt, att varje enskild brukare är unik och även att kunna reflektera över och handla utifrån tanken att förhållandet mellan socialarbetare och brukare är unikt, överensstämmer med det som Wilson et al (2008, s. 3) nämner som en viktig byggsten i ett relationsbaserat socialt arbete.

5.4.2 Platt organisation - ett framgångsrecept?

Eftersom denna uppsats inte fördjupar sig i något organisatoriskt perspektiv eller teori som grundar sig i en platt eller hierarkisk organisationsstruktur kommer ingen större vikt att läggas på att avgöra om dessa faktiskt är platta eller hierarkiska, utan analyseras enbart utifrån intervjupersonernas upplevelser. I tre av de totalt åtta intervjuerna beskrivs organisationen som platt i sin struktur.

27. Och är det någon som säger att "Du, jag har en idé om honom" eller så, va. Eller "Jag vill inte göra det med honom, för att..." eller så. Eller "Jag har en tanke om att jag ska börja laga mat med honom på lördag också för att han kan ju för fan inte...". Så att ja, där är fritt spelrum liksom, du äger ditt skift. De som jobbar här är också chefer på sitt skift, liksom. (Intervjuperson 1C)

Intervjupersonen från HVB-hem H berättar att organisationen gick från toppstyrd till platt relativt nyligen och beskriver den största skillnaden så här:

28. Han kommer också och pratar med mig, den nya ägaren, och föreståndaren och sådär. Däremot så litar han lite mer på oss. Han vill att vi själva ska utvecklas och ta de här besluten själva, och det välkomnar jag. (Intervjuperson H)

Den tredje beskriver den platta organisationen så här:

29. Vi har en väldigt platt organisation, vilket jag också uppskattar väldigt mycket. Vi har en föreståndare som är här väldigt mycket. Hon gör alla arbetsuppgifter som vi andra gör plus sina egna. Vilket i sig är... Ja, helt otroligt. Så att hon har väldigt god insikt i vad hon söker efter. Hon gör ett väldigt bra jobb där. (Intervjuperson G)

Samtliga av de intervjuade från de tre HVB-hem som beskriver sig som platta är alltså positivt inställda till detta. De beskriver det bland annat med att de anställda gör ungefär samma arbetsuppgifter, har en bättre relation med ledningen och känner tillit från denna. De uppger också att de anställda ges inflytande och delaktighet i arbetet. Mycket av det som de anställda beskriver som positivt och välgörande för såväl personal som ungdomar går också att finna i Thompsons (2010) studie kring goda resultat och effektivitet i arbetet. Där nämns exempelvis att ett självständigt arbete snarare än övervakat, vilket den platta organisationen har resulterat i för de intervjuade, är en gynnande faktor för ett sund arbetsplatskultur som ger bättre resultat (Thompson, 2010, s. 142). Även kollegial stöttning och att arbetsgruppen tar itu med problem snarare än att undvika dem ses också som en indikation på en välfungerande och välpresterande organisation (ibid.). Detta illustreras på flera sätt av intervjupersonerna från en platt organisationsstruktur:

30. Alltså, öppen samtalsatmosfär i personalgruppen, kan jag säga att jag har märkt under min hittillsa karriär är, A och O också. Det är viktigt att man vågar i gruppen vara öppen med vad man tycker har varit lite krångligt eller svårt, eller vad man känner. "Här vet jag inte om jag hade kunnat gjort det på ett annat, bättre sätt" och så vidare. Att det liksom är en grupp som klarar av att ta emot det, om man klarar av att prata om sånt. (Intervjuperson G)

Precis som Thompsons (2010) studie menar att det ger bättre resultat inom organisationen skildrar intervjupersonen att den platta organisationen ger bra resultat när det gäller ungdomarna och relationskapandet till dessa:

31. Finns det i personalgruppen så märker ungdomarna oftast av det också. För är det en grupp som både kan erkänna sina egna brister och fel, och ser det som en positiv grej att sätta ord på det och få hjälp och stöd, så tenderar ungdomar också att lättare kunna vända sig till personalen. (Intervjuperson G)

5.4.3 Mindre HVB-hem och hög personaltäthet = bättre?

Ett annat intressant och återkommande tema i hur de intervjuade beskriver organisationens möjliggörande för relationsbaserat arbete är HVB-hemmens storlek. I de fall där antalet platser och personaltätheten i förhållande till antalet ungdomar har kommit på tal är samtliga överens om att mindre HVB-hem och hög personaltäthet ger ökade möjligheter för bra behandling för ungdomarna. Enligt vår tolkning menar en av intervjupersonerna att det finns ett direkt samband där mindre HVB-hem gör det lättare att skapa relation till ungdomarna när vi frågar om det är svårt att knyta an till ungdomar som har dåliga erfarenheter av vuxna:

32. Jag måste säga att jag är väldigt positivt överraskad över hur mycket enklare det är än vad man tror. För som jag sagt redan innan så tror jag på konceptet med mindre = bättre. Men jag blev förvånad över hur stor effekt det faktiskt har. (Intervjuperson G)

Värt att nämna i sammanhanget är att denna intervjuperson har tidigare erfarenhet från ett annat HVB-hem. En annan intervjuperson för ett större HVB-hem menar också att en mindre storlek på ungdomsgruppen hade varit önskvärd:

33. Dusica: Är ni två på 10 ungdomar?

Intervjuperson: Ja.

Dusica: Alltid, liksom...?

Intervjuperson: Ja, för 10 ungdomar är det ju aldrig. Men alltså, vi har 10 platser, och sen så nu har vi bara 6 stycken. Alltså ju, såklart. Ju färre ungdomar det är, desto bättre vård, definitivt. (Intervjuperson H)

Hur dessa citat kan förstås i förhållande till teori och kunskapsläge är inte helt givet för oss utan kan relatera till många olika förklaringar och faktorer. En förenklad förklaringsmodell som vi vill använda oss av är att en samlad bild av de aspekter som ger en god och relationsbaserad vård till ungdomarna kan härledas till att handla om resurser. Rush (2005, s. 120) betonar vikten av tid till egen reflektion och konsultation med kollegor. Safran, Miller och Beckman (2006, s. 12) talar om utrymme för långvarig och ömsesidig respons och tillit till brukare. Vidare kan det vara relevant att knyta an till Thams studie (2017, s. 457) om att socialarbetares klientkontakt har minskat under en 10-årsperiod, tvärtemot vad professionen menar behövs för målgruppen. Med utgångspunkt i detta är vår samlade bedömning att det tar tid och därmed resurser i anspråk att grunda och utveckla en relation till ungdomarna. När antalet placerade ungdomar är färre, och det finns tillräckligt med personal tillgänglig, frigörs tillräckligt med tid och utrymme för att arbeta relationsbaserat med ungdomarna.

5.4.4 Behovet av en stark och stöttande ledning

Vår analys är att en stark och stöttande ledning bidrar till goda förutsättningar för att trivas på sin arbetsplats, skapa relationer och ge ungdomarna bra vård. Vår empiri illustrerar detta flertalet gånger och ur olika aspekter. Särskilt framträdande är det för intervjupersonerna från HVB-hem F och E som har varit de HVB-hem i vår empiri som har en mer kritiserade inställning till ledningen och organisationen som helhet. Det handlar även om hinder i organisationen överlag, som bidrar till det utmanande tillståndet på HVB-hemmen. "Tyvärr är det så, vi hade gärna haft 7 ungar och jätteung och frisk personal och kört allt annat men situationen är annorlunda." (Intervjuperson F)

34. Åh ja men vi... jag hade en kollega här om dagen som sa det att "jag har försökt och säga till ledningen nu" eller att det har ju vi all personal sagt liksom sen i höstas "vi kan inte hjälpa den här ungdomen för vi har inte de resurserna, vi har inte den kunskapen, vi har inte den problematiken överhuvudtaget" men ungdomen får stanna. Och vi kan inte hjälpa, och så blir han bara utkickad, det här hände för ett par veckor sen. Och sen ja, sen bara skjutsas ungdomen

hem till vårdnadshavare och sen ballar de ut. Och så går det åt pipsvängen. Vad har vi då gjort? Varför har ledningen inte lyssnat? Varför? Det är så tråkigt när man jobbar så här och sen ser att det går helt åt helvete för ungdomen. (Intervjuperson E)

Thompson (2010, s. 147) skriver om känslan av förståelse för organisationens syfte och möjlighet att kunna påverka den. Han menar att det är viktigt för att känna en mening med sitt arbete men också för att upprätthålla moral och motivation. Intervjupersonen på HVB-hem E illustrerar just konsekvensen av att det egna idealet inte stämmer överens med organisationens, och känner inte heller någon möjlighet till att kunna påverka sitt arbete. Vår analys är att konsekvensen av detta blir att det relationsskapande arbetet med ungdomen sätts i andra hand, istället för att prioriteras. Istället för att kunna fokusera på ungdomen och agera utifrån ungdomens bästa, behöver personalen lägga energi på att upprätthålla sin egen motivation för att förstå ledningens syfte. De intervjupersoner som har en mer positiv inställning till sin ledning visar även en annan trivsamt på arbetsplatsen och är även de som talar mer om att arbeta relationsskapande med ungdomarna. De visar även en nöjdhet i ledningens arbete på grund av vissa egenskaper som ledningen besitter och hur de bemöter sin personal.

35. Alltså jätteengagerade i att vi ska vara engagerade. Jag har varit på HVB-hem när man ringer och så säger man "Det kommer någon klockan 11 idag, vem? Ja den heter si och så. Okej, tack så mycket" och så får man bara ta emot. Här är det tvärtom. Vi får jättemycket information innan vi får ungdomen till oss, och det är skönt tycker jag. Alltså, de har också sagt till oss i början att "vi behöver er, för annars har vi inte haft detta stället" liksom. Och det är ödmjukt att säga det. (Intervjuperson B)*

*syftar på ledningen

Den intervjuade personalen har dessutom återkommande berättat om vilka kvaliteter som är önskvärda och inte hos ledningen för att personalen ska ges bästa möjliga chans att arbeta relationsbaserat. Som socialarbetare ska man reflektera över sin egen roll som socialarbetare inom den organisatoriska kontext man utövar sitt arbete enligt Wilson et al (2008). Detta är väldigt framträdande i vår empiri då intervjupersonerna tvingas ta ställning till sin roll i organisationen när dem berättar om vad som är hinder och möjligheter. Inte bara som egna professionella, utan även vad det gör med deras egen roll i organisationen. På HVB-hem E har intervjupersonen berättat att relationen till organisationen är bristande och står inför många utmaningar.

36. Och det är mycket så här: Chefen, han både diskriminerar, han favoriserar, han manipulerar och han smäller oss på fingrarna. Det är kaos. Och vi vet inte vart vi ska vända oss. Så är det. (Intervjuperson B)

Det är en slående skillnad på hur HVB-hemmen beskriver sin relation till organisationen och egenskaperna som cheferna besitter. Ett tydligt mönster kan ses i att de HVB-hem som upplever att ledning visar tillit, är öppna, positiva och ger utrymme för uppbackning, handledning och tid för reflektion också arbetar mer relationsskapande.

37. Vi har en föreståndare som är här väldigt mycket. Hon gör alla arbetsuppgifter som vi andra gör plus sina egna. Vilket i sig är helt otroligt. Så hon har väldigt god insikt i vad hon söker efter. Hon gör ett väldigt bra jobb där, jag ser upp till henne väldigt mycket. Hon är en bra förebild. (Intervjuperson G)

Att ledningen, föreståndare och chefer har en stor roll för att ge personalen förutsättningar och möjligheter för att bedriva relationsskapande vård är ett centralt återkommande ämne i vår empiri. Finns det inte en ledning som litar på sin personal, som är tydliga med syftet av vården och personalens betydelse tar det relationsskapande arbetet skada. Sammanfattningsvis tyder mycket på att ledningen och chefernas roll är viktig i det relationsskapande arbetet även om de inte arbetar direkt med ungdomarna. De skapar förutsättningarna för personalen att kunna skapa relationer till ungdomarna.

6 Avslutande diskussion

För att summera vad vår uppsats har lett till för resultat och hur resultat och analys kan förstås vill vi avslutningsvis återgå till uppsatsens frågeställningar och föra en diskussion om hur dessa har kunnat besvaras.

Utifrån vad intervjupersonerna har svarat har var och en betonat och lyft fram olika aspekter olika mycket. De flesta nämner dock att det är viktigt att visa intresse för ungdomen och att man arbetar med att bygga relation eller allians redan från början. Att inge trygghet och vara fysiskt och känslomässigt tillgänglig har också nämnts som viktigt av flera. Tydlighet, kommunikation och inflytande för ungdomen har nämnts som viktigt för att få dennes förtroende och därmed möjliggöra relationen. Några har nämnt ett genuint engagemang och

intresse som viktigt, men det mest framträdande karaktärsdraget menar vi är att relationsskapande kräver och behöver mycket tid.

Att använda sig själv som verktyg för att skapa en relation, medvetet eller omedvetet, är en återkommande strategi som de intervjuade använder sig av. Några av de intervjuade använder sig av roller för att knyta an till ungdomarna, exempelvis i egenskap som syster eller förälder. Å andra sidan använder sig flera av de intervjuade av motsatt taktik, där de istället säger att de inte gör någon skillnad på sig själva i yrket och privat. Att vara reflekterande och medveten om sin person, sin roll och sitt sammanhang har framkommit som viktigt för att stimuleras och utvecklas inom sin profession, men även för att kunna arbeta relationsskapande. Hindrande faktorer i yrkesutövningen är att inte trivas med chefer eller ledningen på arbetsplatsen. En stöttande ledning leder däremot till trivsel på arbetsplatsen och därmed utrymme till att kunna arbeta mer relationsskapande.

Den organisatoriska kontexten verkar vara betydelsefull för det relationsskapande arbetet. Tilliten mellan personalen och organisationen är viktig på grund av det behov som har beskrivits av att kunna avvika från regler och rutiner, men också för att känna frihet och tillit i yrkesutövningen. I de organisationer som beskrivs som platta har dessa attribut varit särskilt framträdande och möjliggörande för trivsel och relationsskapande arbete. Hög personaltäthet och små ungdomsgrupper beskrivs som främjande för relationsbaserad och god vård. Vår empiri har visat att den organisatoriska kontexten har väsentlig betydelse för i vilken utsträckning ett relationsskapande arbete möjliggörs, både positivt och negativt.

6.1 Föremål för vidare forskning

Även om denna uppsats har ställt upp ett antal frågeställningar och besvarat dessa anser vi att området är föremål för fortsatta studier. Den här uppsatsen har haft för avsikt att studera organisatoriska förutsättningar för relationsskapande på svenska HVB-hem. Givet de resultat vi fått och den analys vi har gjort uppstår däremot nya frågeställningar eller föremål för djupare analys. Det kan handla om att studera och förstå ämnet utifrån en mer organisationsteoretisk grund för att fördjupa och avgränsa förståelsen för organisationens betydelse ännu mer. Alternativt kan forskningsfrågan och problemformuleringen kring denna förslagsvis angripas med andra psykologiska och/eller sociologiska teorier för att förstå vad som ger ett bra behandlingsarbete på HVB-hem. Vår utgångspunkt under uppsatsens gång har varit att

forskning och teori visar att relationsskapande är viktigt i socialt arbete. Men det utesluter inte att även andra metoder, teorier eller inriktningar har en viktig betydelse när det gäller att ge god vård. Vidare föreslår vi även att relationsskapande kan brytas ner och analyseras i ännu mer specifika förståelseramar. Ett exempel är om anknytning i enlighet med Bowlbys anknytningsteori kan ha ett förklaringsvärde i hur relationer skapas och utvecklas. Eller kan ungdomars hälsa och beteende förstås som ett resultat av sin omgivning genom Banduras sociala inlärningsteori?

Referenser

Digitala källor

SVT Nyheter (2018), artikel, *HVB-hem blir av med tillståndet – kontrollerade inte personal*
Publicerad 19 december 2018

[<https://www.svt.se/nyheter/lokalt/uppsala/hvb-hem-slarvade-med-kontroll-av-personalen-blir-av-med-tillstandet>] Hämtat 2019-04-02.

Vetenskapsrådet (2018). *Det här är Vetenskapsrådet*. [<https://www.vr.se/sidfot/om-vetenskapsradet/det-har-ar-vetenskapsradet.html>] Hämtad 2019-05-10.

Vetenskapsrådet (2018). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning* [<http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>] Hämtad 2019-05-09.

Fysiska källor

Ahrne, Göran & Svensson Peter, 2017, Kvalitativa metoder i samhällsvetenskapen, I Ahrne, Göran & Svensson, Peter (red.), *Handbok i Kvalitativa Metoder*, Stockholm: Liber AB.

Bryman, Alan, 2008, *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber AB.

Eriksson-Zetterqvist & Ahrne, Göran, 2017, Intervjuer, I Ahrne, Göran & Svensson, Peter (red.), *Handbok i Kvalitativa Metoder*, Stockholm: Liber AB.

Kalman, Hildur & Lövgren, Veronica, 2012, Etik i forskning och etiska dilemman. I: Kalman, Hildur & Lövgren, Veronica (red). *Etiska dilemman : forskningsdeltagande, samtycke och utsatthet*. Malmö: Gleerups utbildning AB.

Linde, Stig & Kerstin Svensson, 2013, . Bokens ärende. I: Linde, Stig & Kerstin Svensson (red) (2013). *Förändringens entreprenörer och tröghetens agenter – Människobehandlande organisationer ur ett nyinstitutionellt perspektiv*. Malmö: Liber AB.

Lindgren, Simon, 2016, Kodning, I Hjerm, Mikael & Lindgren, Simon & Nilsson, Marco, *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*, Malmö: Gleerups Utbildning AB.

Nilsson, Marco, 2016, Att samla in kvalitativa data - halvstrukturerade intervjuer, I Hjerm, Mikael & Lindgren, Simon & Nilsson, Marco. *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*, Malmö: Gleerups Utbildning AB.

Nygren, Lennart, 2012, Risken finns, finns nyttan? I: Kalman, Hildur & Lövgren, veronica (red)(2012). *Etiska dilemman : forskningsdeltagande, samtycke och utsatthet*. Malmö: Gleerups utbildning AB.

Svensson, Kerstin, 2016, Varför fungerar det? Om betydelsen av förväntningar, institutioner och aktörer, I Linde, Stig & Svensson, Kerstin (Red.). *Förändringens entreprenörer och tröghetens agenter, människobehandlande organisationer ur ett nyinstitutionellt perspektiv*, Stockholm: Liber AB.

Lagar

SFS 2001:453 *Socialtjänstlag*. (Ändrad 2018:1894)

SFS 2001:937 *Socialtjänstförordningen* (Ändrad 2018:1935)

SFS 2003:460 *Lag Om etikprövning av forskning som avser människor*. (Ändrad 2018:1999)

Rapporter, artiklar och studier

Inspektionen för Vård och Omsorg (2013), *En trygg och säker vård – har personalen lämplig utbildning? En granskning av vård- och omsorgspersonalens utbildning och metoder i HVB för barn och unga*. Artikelnr: IVO2013-5. Publicerad 2013-11

Joan C. Tronto (2010) *Creating Caring Institutions: Politics, Plurality, and Purpose*, ETHICS AND SOCIAL WELFARE, 4:2, 158-171, DOI: 10.1080/17496535.2010.484259

Rush, Gillian. Relationship-based practice and reflective practice: holistic approaches to contemporary child care social work. (2005). *Division of social work*. (10) 2: 111-123.

Safran, Dana Gelb; Miller, William & Howard Beckman. (2006). Organizational dimensions of relationship-centered care theory, evidence, and practice. *Journal of General Internal Medicine*. Vol (21) 1: 9-14.

Socialstyrelsen, (2013), *Placerade barns skolgång och hälsa - ett gemensamt ansvar*. Artikelnr.2013-1-2. ISBN:978-91-7555-007-7

Tham, Pia. (2017). A professional role in transition: Swedish child welfare social workers' descriptions of their work in 2003 and 2014. *British Journal of Social Work*, Vol 48 (2): 449-467.

Tham, Pia; Meagher, Gabrielle. (2008). Working in Human Services: How Do Experiences and Working Conditions in Child Welfare Social Work Compare? *British journal of Social Work*, Vol 39 (5): 807-829.

Thompson, Neil. (2010). *Theorizing Social Work Practice*. New York: Palgrave Macmillan.

Wilson, Kate; Ruch, Gillian; Lymbery, Mark & Cooper, Andrew, (2008). *Social Work: An introduction to contemporary practice*, England: Pearson Education Limited.

Bilagor

Intervjuguide

Hej och välkommen! Återigen ett tack för att Ni ställer upp på denna intervju. Intervjun är helt frivillig och Ni får när som helst under intervjuns gång välja att avbryta ert deltagande. Ert namn eller arbetsplatsens namn kommer inte att nämnas i uppsatsen och Ni kommer att förbli anonyma under hela processen. Vi kommer som sagt spela in intervjun. Inspelningen kommer bevaras konfidentiell och enbart användas av oss för att transkribera och analysera. Har Ni några frågor innan vi börjar?

Vi kommer att börja med att ställa lite bakgrundsfrågor:

1. Socionom?
2. Hur gammal är du?
3. Kan du berätta lite om hur du fick det här jobbet, varför det intresserar dig?
4. Kan du berätta vilken position du har här, hur länge du har varit här?
5. Kan du beskriva målgruppen ni jobbar med?
6. Kan du berätta lite om vad händer när ungdomarna kommer hit?
7. Vi har läst in oss på en del tidigare forskning där det pratas mycket om relationsskapande och vikten av det.. Kan du berätta lite om relationsskapandet här (till barnen och organisation)?
Har du upplevt andra arbetsplatser där man gör på andra sätt?
8. Kan du berätta lite om vad ni gör på en dag? (Mycket? Har ni tid för allt det?)
9. Socialt arbete är ju väldigt tungt och svårt vid många tillfällen, känner du att du får tillräckligt med stöd av organisationen? *Tex, handledning eller så? Egna strategier/verktyg för att hantera det?*
10. Hade du kunnat berätta om en situation där ni inte riktigt kunnat nå fram till ungdomen men inte riktigt lyckats? Vad hade behövts för att nå till idealsituationen?
 - Har det något med bristande relationsskapande att göra?

11. Kan du ge något exempel på när ni har sett behov av något som skapar starkare relationer med barnen eller så, men inte kunnat på grund av att resurser/rutiner/arbetssätt inte fungerat eller räckt till?

12. I relationsskapandet och att knyta an till ungdomarna, känner du att du kan göra det obehindrat? (Har ni nedskrivit en manual om hur ni ska göra?)

13. Har ni några tekniker eller verktyg för att skapa relationer? Bryta ner formella barriärer?

Som en avslutande fråga undrar vi vad ett bra socialt arbete betyder här på er verksamhet?

Har du några frågor till oss eller nåt du undrar över?

Missivbrev

Hej *respondent!*

Vi heter Daniel Baerentsen och Dusica Antic och är två studenter från Lunds Universitet som just nu skriver vår kandidatuppsats på socionomprogrammet. Syftet med uppsatsen är att undersöka upplevelsen av de organisatoriska förutsättningarna för att bedriva en god vård på HVB-hem. Detta vill vi göra genom att undersöka personalens uppfattningar kring bland annat den organisatoriska verksamheten, den professionella rollen och även Din egen uppfattning om vad ett bra socialt arbete på HVB-hem innebär. Intervjun sker så långt det är möjligt utifrån Ditt önskemål om tid och plats, helst i en ostörd miljö.

Vi vänder oss till er med en förhoppning att ni vill bidra med Er kunskap och erfarenhet. Att delta i intervjuerna är helt frivilligt och vi kommer att följa forskningsrådet etiska principer, vilket innebär att vi kommer garantera anonymitet (Ni eller arbetsplatsen kommer inte nämnas vid namn och avidentifieras i uppsatsen) och att Ni när som helst under hela forskningstiden kan avbryta ert deltagande.

Intervjun kommer att ta uppskattningsvis cirka 30-45 minuter. Vi har för avsikt att spela in intervjun för att underlätta transkribering och analys. Inspelningen kommer endast användas av oss och hanteras konfidentiellt och respektfullt. Efter att studien har avslutats kommer inspelningen att raderas permanent. Vi vill tacka för Ert deltagande och möjliggörande för vår uppsats att genomföras. Uppsatsen kan skickas via mejl mot förfrågan när den är slutförd och godkänd. Den kommer även publiceras på Lunds Universitets plattform för kandidatuppsatser.

Med vänliga och tacksamma hälsningar,

Daniel Baerentsen

Dusica Antic

Studenter vid Lunds Universitet

Malin Arvidson

Universitetslektor ochHandledare vid Lunds Universitet